

Betriebs-Dynamik durch neuen Führungsstil bei Cilander

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Textiles suisses [Édition multilingue]**

Band (Jahr): - (1970)

Heft 1

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-796778>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Betriebs-Dynamik durch neuen Führungsstil bei CILANDER

Dass in dem führenden Unternehmen der Textilveredlungsindustrie, welches zwei Werke in Herisau und eines in Flawil umfasst, ein ganz besonderer Geist der Zusammenarbeit herrscht, konnte an den beiden Tagen « der offenen Tür », die Ende November und anfangs Dezember letzten Jahres von der Firma Cilander AG durchgeführt wurden, selbst der uneingeweihte Laie spüren. Gastfreundlich waren alle Tore zu einer illustrativen Besichtigung des Unternehmens geöffnet und jedermann, die ganze Bevölkerung rings um die Fabriken, die Angehörigen der Belegschaft, ja selbst die Konkurrenz, hatte ungehindert Zutritt. Fotos und gut lesbare Hinweise gaben auf dem abwechslungs- und lehrreichen Rundgang Auskunft über die sich folgenden Arbeitsprozesse, aber auch die an ihren Plätzen beschäftigten Arbeiter freuten sich, möglichst viele Fragen der interessierten Besucher zu beantworten.

Auch wir hatten unsere Fragen zu stellen, denn wir wollten wissen, durch welche Vorkehrungen

Ihre Mitarbeiter an der Geschäftsverantwortung teilnehmen zu lassen, indem Sie Eigeninitiative fördern und selbständiges Denken gelten lassen?»

Dr. H. G. Müller: « Unser Führungsinstrument sind « ad hoc-Teams » auf allen Stufen, wobei auch gemischte Teams (Mitarbeiter verschiedener Stufen) angewandt werden. Die Geschäfts- und Betriebsführung erfolgt nach dem Prinzip des Team-Management: Die Erarbeitung der Zielsetzungen der Firma, einzelner Ressorts und von Problemlösungen erfolgt gemeinsam in entsprechenden, sinnvoll konstituierten Gruppen. In diesen werden zumindest diejenigen Mitarbeiter einbezogen, die von dem zu treffenden Entscheid direkt betroffen werden. Sie nehmen dadurch an der Planung und Gestaltung von Projekten und an der Lösung von Problemen aktiv teil. Unseren Mitarbeitern wird so die Gelegenheit zur Entfaltung ihrer persönlichen Initiative und ihrer besonderen Fähigkeiten gegeben. Wesentlich dabei ist die frühzeitige Einbeziehung der betreffenden Mitarbeiter, bzw. die Bildung solcher « ad hoc-Teams » vor der Entscheidungsphase, ansonst nie ein echter Gruppenentscheid entstehen kann. Diese erfolgen in den meisten Fällen einheitlich (echte Gruppenmeinung), weil sich das oder die Teams seit den vielen Jahren, während welchen wir diese Führungsart pflegen (über 10 Jahre), eingespielt haben und jeder mit der Zielsetzung und den Gegebenheiten der Cilander genügend vertraut ist.

Seit Jahren habe ich übrigens keinen persönlichen Stellvertreter; an dessen Stelle tritt das oberste Führungsteam, das auch bei längerer Abwesenheit meinerseits gut funktioniert und bereit und in der Lage ist, wichtige Entscheide zu treffen. Mit Genugtuung darf ich feststellen, dass bis heute solche Entscheide in meinem Sinne erfolgt sind. »

Textiles Suisses: « Aus der bei Ihnen gedrehten Tonbildschau wie auch aus den schriftlichen Vermerken geht hervor, dass Sie Ihr Personal fortwährend weiterschulen und überall das Verständnis für die Zusammenhänge weit über den Arbeitsplatz des Einzelnen hinaus zu wecken versuchen. Welchem Zwecke dienen diese Anstrengungen? »

Dr. H. G. Müller: « Die Organisation des Unternehmens passen wir an die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter an, d. h. ein neuer Mitarbeiter wird z. B. nicht in eine spezielle Funktion eines Postens hineingezwängt, sondern der Posten, bzw. der

verschiedener Zusammensetzungen getragen werden; dann ist sie das, was ein Unternehmen lebendig hält und fördert.

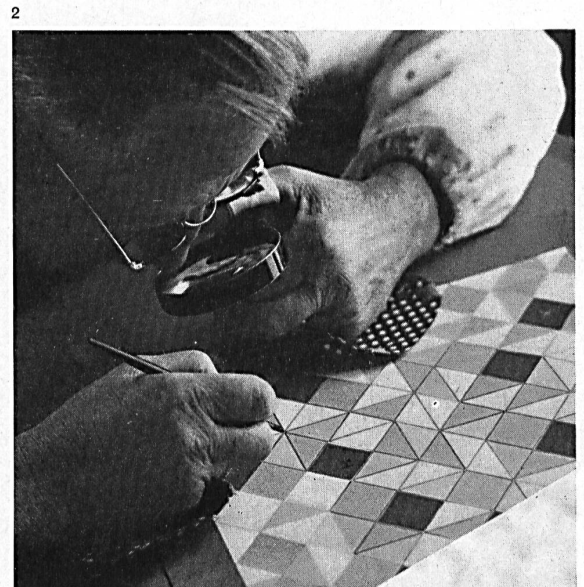
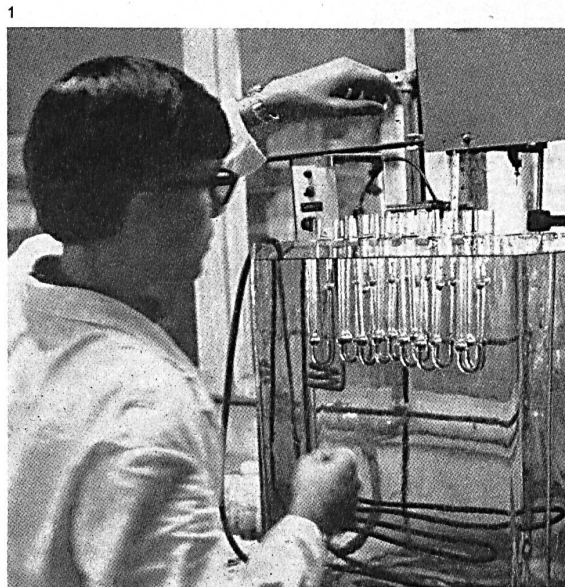
Den Nachwuchs für höhere Funktionen ziehen wir, wenn immer möglich, aus eigenen Reihen nach.

Textiles Suisses: « Trotz der grossen Vielseitigkeit Ihres Betriebes und der Ausführung heikelster Veredlungsaufträge unterschiedlichster Gröszenordnung scheinen Sie in den letzten Jahren keine wesentlichen Vergrösserungen vorgenommen zu haben und dadurch das Unternehmen noch persönlich überblicken zu können? »

Dr. H. G. Müller: « Seit den letzten zehn Jahren haben wir uns in der Cilander konsequent bemüht, eine optimale Grösse anzustreben. Die Rationalisierungsmassnahmen wurden bewusst auf Kosten der Expansion durchgeführt, d. h. wir haben innerhalb zehn Jahren den Personalbestand um 40% senken können bei gleichzeitig erhöhter Produktionskapazität. Innerhalb des gleichen Zeitabschnittes stieg die Produktivität um rund 115%, was einer durchschnittlichen Produktivitätssteigerung von mehr als 11% pro Jahr entspricht. Dieses Resultat konnte nicht ohne erhebliche, in die Millionen gehende Investitionen erzielt werden. Das Wachstum unserer Firma sehen wir nicht in zunehmendem Personalbestand und Neubauten, als vielmehr in der Erweiterung unseres Beitrages an die Förderung des Menschen in seiner Arbeit und an den technischen Fortschritt. »

Textiles Suisses: « Haben Sie sich auf ein ganz spezifisches Fabrikationsprogramm festgelegt? »

Dr. H. G. Müller: « Unsere Konzentration liegt auf solchen Artikeln und Ausrüstungen, die nicht ins Fabrikationsgebiet von Textilgrossbetrieben passen, d. h. also auf Spezialartikeln, keine Massenware. Weil wir aber ein industrieller Fabrikationsbetrieb sind und keine Kunsthandwerkstätte, müssen auch diese Spezialartikel in Quantitäten disponiert werden, dass sie noch einigermaßen rationell veredelt werden können (Pseudostapel = Spezialartikel, die Grossbetriebe des kleinen Gesamtgeschäftes wegen nicht zu interessieren vermögen, für uns aber doch ein laufendes, in Relation zu unserer Betriebsgrösse ansehnliches Geschäft darstellen). Am einmal beschlossenen Fabrikationsprogramm wird konsequent festgehalten und es wird nicht durch eine vorübergehende momentane Moderichtung kurzfristig über Bord geworfen. »



die Prosperität des Unternehmens, das offensichtlich gute Arbeitsklima und die rege Mitarbeit der Angestellten und Arbeiter erreicht werden. Wir wandten uns an die oberste Geschäftsleitung, Dr. H. G. Müller, der uns in einem Interview offen und klar seine Standortbestimmung darlegte.

Textiles Suisses: « Herr Doktor, wie wir aus dem Gesehenen und Gehörten herausgespürt haben, ist die Organisation und Gestaltung des Anlasses « Tag der offenen Tür » ein Gemeinschaftswerk vor allem der jüngeren Kräfte. Gehen Ihr Führungsprinzip und Ihre Personalpolitik jene Richtung,

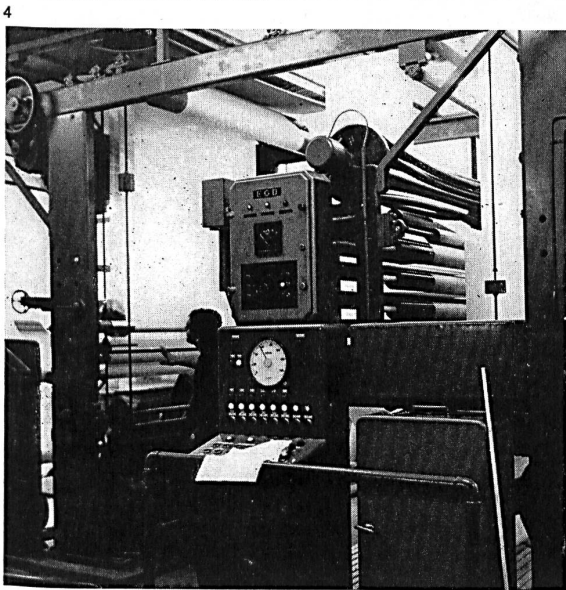
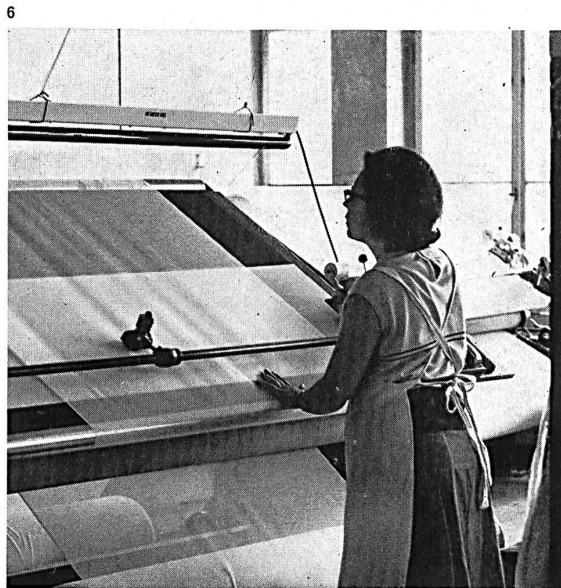
Aufgabenkreis wird mit dem Mitarbeiter zusammen entsprechend seinen besonderen Fähigkeiten gestaltet. Dadurch glauben wir, die optimale Wirkung der persönlichen Arbeitsleistung zu erzielen.

Die vielgelobte Dynamik in der Unternehmensführung darf im heutigen Industriebetrieb nicht nur vom Chef ausgehen, sonst erfolgt zu leicht ein Abgleiten in die autoritäre Führung. Dynamik kann ein Unternehmen auch zugrunde richten (Zick-Zack-Kurs). Dynamik soll meines Erachtens von immer sich neu bildenden kreativen Gruppen

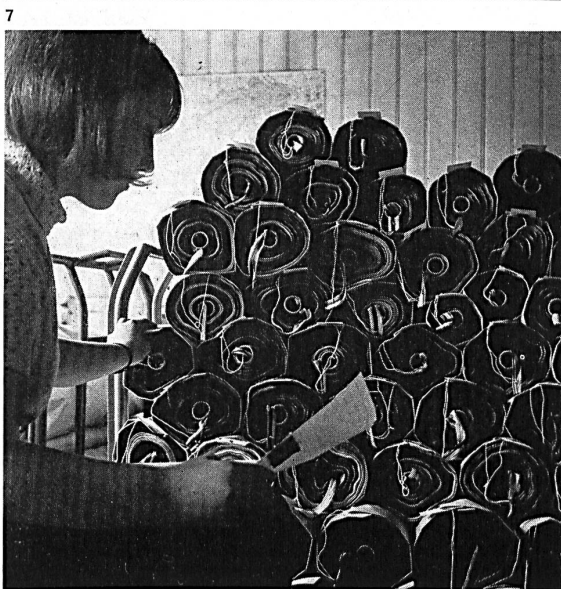
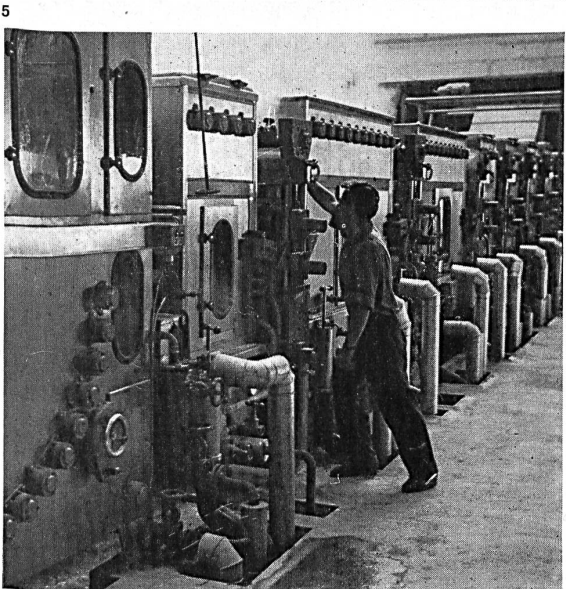
Textiles Suisses: « Wie sieht Ihr heutiges Fabrikationsprogramm aus? »

Dr. H. G. Müller: « Dasselbe basiert auf 4 Hauptproduktionspfeldern:

- Rouleauxdruck, vorab für Damen-Wäsche und Blusen in Baumwolle und Synthefasern und Mischgeweben. Neu wird demnächst der Filmdruck nach modernster Verfahrensweise aufgenommen, wodurch der Druckbereich eine bewusst angestrebte Erweiterung erfährt mit dem Ziel, den Rouleauxdruck teilweise zu ersetzen.



1. Die wichtige Arbeit im Labor bei der Bestimmung des Durchschnitts-Polymerisationsgrades von Baumwolle.
2. Die Gravur erheischt sorgfältige Arbeit.
3. Am Calander.
4. Spannrahmenführer.
5. Verantwortungsvolle Arbeit des Maschinen-Meisters.
6. Der Stoffkontrolle wird grosse Beachtung geschenkt.
7. Die veredelten Gewebe sind zur Auslieferung bereit.



- Baumwollfeingewebe inkl. Organdy, ein Artikel, bei dem Cilander in Anspruch nehmen darf, der grösste Produzent dieser Spezialität in Europa und wohl auch der ganzen Welt zu sein. Cilander Swiss Organdy wird in der ganzen Welt gekauft.
- Stickereien und Fantasiegewebe für Kleider und Blusen.
- Einlagestoffe, vor allem für Hemden; eine Spezialität mit höchsten Veredelungs-Ansprüchen, die konsequent in den letzten Jahren aufgebaut worden ist und bei der zunehmend ein grösserer Marktanteil gewonnen werden konnte.»

Textiles Suisses: «Sicher investiert die Cilander AG auch grosse Summen für Forschung und Entwicklung. Was wird damit erreicht?»

Dr. H. G. Müller: «Unsere Entwicklungstätigkeit dient:

- der Gestaltung und Erneuerung des Fabrikationsprogrammes;
- der Verbesserung unserer Veredelungsleistung (Qualität, Dienstleistungsservice);
- der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit unserer Produktionsmethoden (Wertschöpfung pro Kopf konnte in 8 Jahren verdoppelt werden);

- der Förderung des technischen Nachwuchspersonales; um nur einige der Punkte zu nennen.»

Textiles Suisses: «Herr Doktor, wir danken Ihnen für Ihre bereitwillige und umfassende Auskunft. In Ihrem ganzen Betrieb ist es sicht- und spürbar, dass hier, nicht nur technisch, mit der Zeit gegangen wird, dass jeder bei Ihnen Beschäftigte reelle Chancen hat, und dass Sie mit Ihrem ausgearbeiteten Führungsstil vielen anderen weit voraus sind. Möge er deshalb auch anderweitig Schule machen!»