Kritik - ein Beitrag zum Ueberleben

Autor(en): **Trinkler, Anton U.**

Objekttyp: **Preface**

Zeitschrift: **Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa**

Band (Jahr): **85 (1978)**

Heft 3

PDF erstellt am: **03.05.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Kritik — ein Beitrag zum Ueberleben

Kritik beinhaltet Lob und Tadel. Auf die unternehmerische Führung bezogen ist sie ein notwendiges Mittel, um Leistung und Verhalten der Mitarbeiter einzustufen, zuzuordnen und zu normieren. Jede Verbesserung oder Verschlechterung wird bekanntlich nur aus der Differenz zum bislang Bekannten ersichtlich (Ist/Soll-Vergleich). Es ist offensichtlich, dass kritische Mitarbeitergespräche sehr heikel sind, weil dabei eingefahrene Vorstellungen meistens direkt berührt, auf- oder sogar abgewertet werden. Trotzdem ist es ebenso offensichtlich, dass Kritik erwartet wird. Die heutige Betriebspsychologie unterstreicht, dass Kritik nebst Anerkennung und Lohn ein gewichtiger Bestandteil einer möglichst individuell gerechten Mitarbeiterbehandlung ist.

Wenn ich von Kritik spreche, meine ich in guten Treuen allein die sachliche Kritik. Jede andere Färbung ist verletzend und sowohl für den Vorgesetzten wie auch für den Betrieb kontraproduktiv.

Nach verschaffter Klarheit über das Ziel der Kritik, auf Tatsachen aufbauend, soll unter vier Augen eine klare Sprache gesprochen werden ohne Emotionen. Vertrauen, Wohlwollen und Güte sind so immer spürbar.

In diesem Sinne verhilft das qualifizierende Mitarbeitergespräch von der Aenderung des Verhaltens und der Leistung Einzelner zur Aenderung anderer und damit zu einer Aenderung des Gesamtbetriebes durch die sich bewusst vollziehende Optimierung der (Ueber-)Lebensmöglichkeiten.

Anton U. Trinkler