Eine heisse Kartoffel

Autor(en): **Orlando [Eisenmann, Orlando]**

Objekttyp: **Illustration**

Zeitschrift: **Nebelspalter : das Humor- und Satire-Magazin**

Band (Jahr): **117 (1991)**

Heft 37

PDF erstellt am: **01.05.2024**

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

«Weshalb haben *wir* eine so hohe Personalfluktuation?»

VON PETER RIEDERER

«Die Zukunft eines Unternehmens steht und fällt mit der Qualität und der Motivation der Mitarbeiter», dozierte Leo Staubli, seines Zeichens oberster Personalchef, anlässlich einer Verwaltungsratssitzung der Interlux AG. «Damit, Herr Staubli, reissen Sie uns allerdings nicht von den Stühlen», antwortete Verwaltungsratspräsident Hediger, «das wissen wir wohl alle längst. Uns interessiert vielmehr, weshalb *wir* eine so hohe Personalfluktuation haben.»

Das allerdings wusste Staubli auch nicht so genau. Seit geraumer Zeit machte er sich Gedanken über das Betriebsklima. Das Personalbüro war so gut dotiert wie nie zuvor. Seine Assistenten führten Eintrittsgespräche, Karrieregespräche, Austrittsgespräche, führten Buch über Gründe dafür und Gründe dagegen, und trotzdem wurde man dieser hohen Fluktuation nicht Meister.

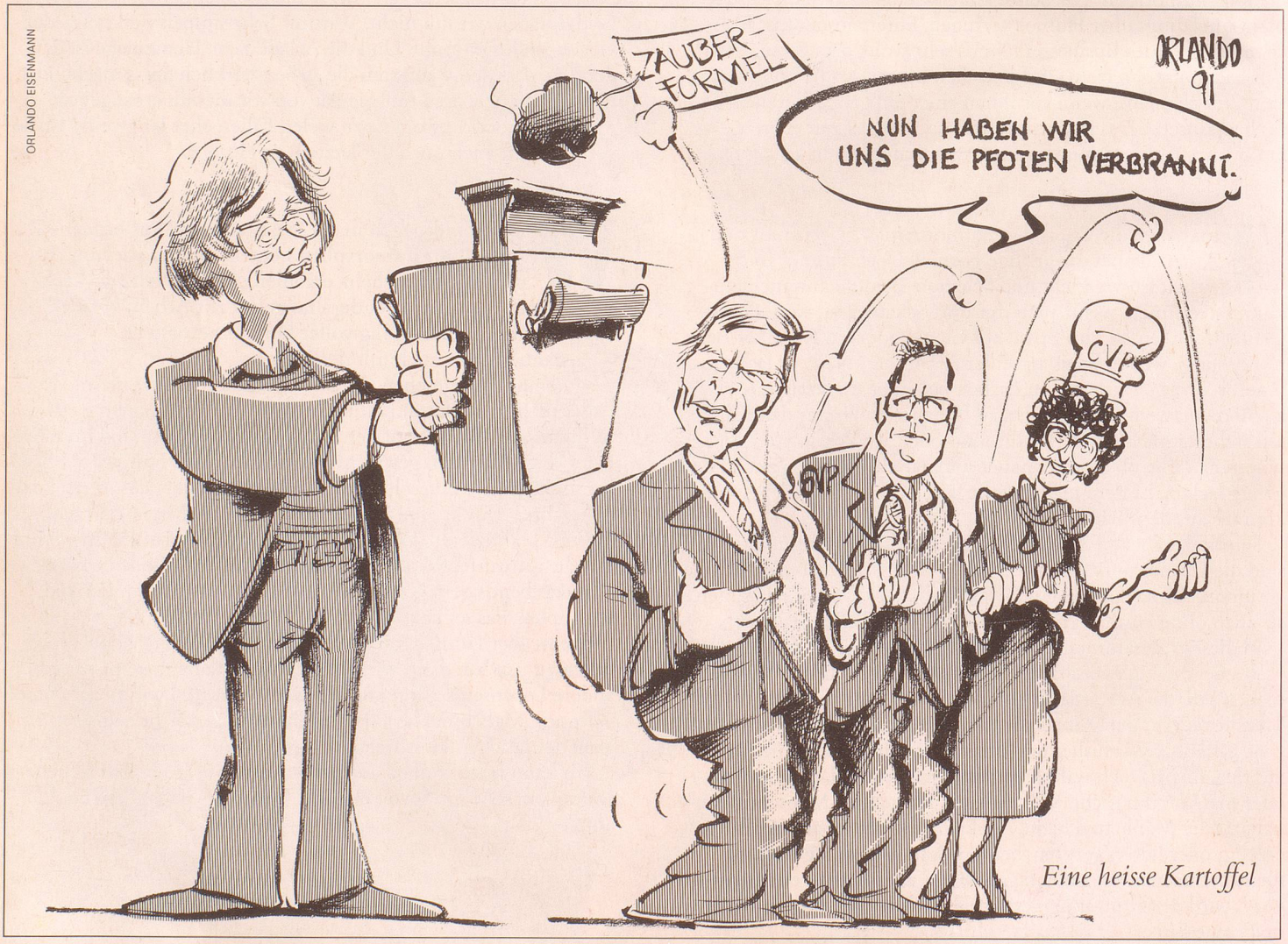
Die Interlux war längst dazu übergegangen, modernste Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Firma betrieb einen Hort für Kleinkinder und gestattete stillenden Müttern das Mitnehmen der Säuglinge an den Arbeitsplatz. Staubli selbst referierte in Kollegenkreisen des öftern über das Thema «Hundehaltung im Grossraumbüro».

Privattelefonate wurden nicht nur geduldet, sondern geradezu gefördert. Staubli sagte seinen Mitarbeitern immer wieder, dass nur Leute mit einer problemlosen Privatsphäre am Arbeitsplatz hohe Leistungen erbringen könnten. Wie man weiss, eignet sich das Telefon gerade für weibliches Personal ausgezeichnet, um private Probleme zu lösen.

Job-sharing gefragt

Auch Teilzeitarbeit gehörte bei der Interlux zum Standardangebot. Frau Meier in der Administration zum Beispiel arbeitete zu ihrer eigenen Zufriedenheit monatlich dreimal eine Viertelstunde. Frau Köchli sortierte die Fakturen für die Ablage während der Sommermonate auf der Gislifluh, weil es ihr in der Firma jeweils einfach zu heiss wurde.

Natürlich gab es auch manchmal kleinere Probleme. So erwies es sich als Nachteil, dass der Vertreter Schawalder nur montags und



Eine heisse Kartoffel