

Die Holländische Armee : Nutzbarmachung der Psychologie

Autor(en): **Smit, de**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Allgemeine schweizerische Militärzeitung = Journal militaire suisse = Gazzetta militare svizzera**

Band (Jahr): **93=113 (1947)**

Heft 2

PDF erstellt am: **14.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-20523>

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.

Die Holländische Armee

Nutzbarmachung der Psychologie

Bearbeitet von Hptm. *de Smit*

Die holländische Armee befindet sich im Aufbau. Es wird nicht einfach das Bisherige modernisiert, sondern nach modernsten Auffassungen und unter Auswertung der Kriegserfahrungen neu angefangen. Die Neuorganisation der holländischen Armee ist deshalb im Hinblick auf unsere eigenen militärischen Reformpläne sehr aufschlussreich. Bei der Neugestaltung der Armee verwenden die Holländer insbesondere alle Erfahrungen und Ergebnisse psychologischer Natur. Major van der Graaf, Vorsteher des psychologischen Dienstes bei der holländischen Armee, hat in der Zeitschrift «*De Militaire Spectator*» diese Probleme eingehend behandelt. Wir veröffentlichen nachstehend die interessantesten Darlegungen.

«Das Heer war bisher noch zu keiner Verwendung der Psychologie gelangt, weil dieses Problem bis jetzt im besonderen Masse von den Schwankungen der Mode abhängig war. Vor 1940 konnte sich der hohe Kragen trotz kräftiger Gegnerschaft hartnäckig behaupten. Von einem Befassen mit Psychologie und Psychiatrie, mit Psychotechnik und Psychoanalyse war nicht viel zu verspüren. Aber nun beginnen wir damit, ein neues Heer aufzubauen; wir tragen neue Uniformen, wir brauchen neue Waffen, wir sprechen von einem neuen Geist in der Armee und — wir befassen uns nun auch mit Psychologie. Dem Kriegsministerium ist ein Psychologischer Dienst zugefügt worden. Eine Modeerscheinung? Wir glauben nicht, dass es sich um eine solche handelt. Es ist zwar immer noch ein vorsichtiges Tasten und Suchen nach dem, was man für die Verwendung in unserem Heer als wertvoll betrachten kann. Aber es ist nicht zu verkennen, dass die Entwicklung der angewandten Psychologie in den alliierten Heeren auch in unserem Heer die Einführung moderner psychologischer Methoden beschleunigt hat. In England und Amerika hat man die Werte der «psychologischen Kriegsführung», der Personalauswahl auf psychologischer Basis, der sozialen Pädagogik und der Massenpsychologie, erkannt. Welches ist nun die Aufgabe eines psychologischen Dienstes in der neu aufzubauenden holländischen Landmacht?

Die Funktion wird eine zweifache sein: Beratend-stimulierend und ausführend. Die *beratende Funktion* ist die schwierigste. Es gibt zahlreiche Probleme, die eine psychologische Seite haben. Die Probleme von Disziplin und Führerschaft, das Verhältnis zwischen Kader und Mannschaft, die Probleme von Ausbildung und Didaktik, Bildung und Pädagogik, Probleme der Gemeinschaft und des Individuums, der Gruppe und des Einzelnen. In erster Linie müssen diese Gebiete gründlich bearbeitet werden. Hier liegt ein grosses Arbeitsfeld brach. Auf Grund der Resultate der modernen Psychologie muss es beispielsweise möglich sein, wertvolle Hinweise zu geben im Dienste der Ausbildung von Truppe und Kader. Man wird den militärischen Unterricht werten können mittels der Ergebnisse der Psychologie, auf dem Gebiete der Aufmerksamkeit, der Gedächtnisuntersuchung und des anschaulichen Unterrichtes. Auch wird die soziale Psychologie das ihrige beitragen können für die Bildung eines richtigen Urteilsvermögens des Führers vor seiner Mannschaft und für das zweckmässige Verhalten zwischen Kader und Truppe. Was nun alle diese Sachgebiete anbetrifft, wird der psychologische Dienst zusammenwirken müssen mit der Sektion für Ausbildung im Generalstab und dieser Sektion mit Aufklärung und Belehrung zur Verfügung stehen.

Vor allem kann die genannte Aufgabe für die *Offiziersausbildung* von Nutzen sein. Der Truppenoffizier muss mit den Hauptlinien der Psychologie vertraut gemacht werden; er soll Einsicht bekommen in diejenigen Grundsätze, die auf diesem Gebiet feste Gültigkeit erlangt haben. Und schliesslich soll er durch eine auf das Praktische abgestimmte Ausbildung seine intuitive Menschenkenntnis — die er allerdings schon haben muss, anders lernt er sie nicht — vertiefen, damit er sich selbst und seine Truppe kennen lernt, damit er umzugehen weiss mit seiner Mannschaft und ihr eine gute Führung angedeihen lässt.

Die *ausführende Aufgabe* des psychologischen Dienstes soll sich vor allem mit dem Problem der *Rekrutierung* befassen. Das Problem der Rekrutierung ist im Verlaufe der Jahre nicht einfacher geworden. Dafür sind zwei Ursachen verantwortlich. In erster Linie ist es der Umstand, dass sich im Leben der Gesellschaft eine ausgeprägte Arbeitsteilung entwickelt hat, wodurch jede Funktion ihre speziellen Eigenschaften angenommen hat und ihre eigenen Forderungen stellt. Dies gilt insbesondere für einen dermassen stark mechanisierten Betrieb, wie das Heer in den letzten Jahren einer geworden ist. Ein

Soldat ist nicht mehr nur ein Mann, der «schiessen kann», vielmehr ist er Telegraphist, Minenwerfer, Elektriker, Richter, Automechaniker oder Pionier. Vielfältig sind die Aufgaben, die im Heer zur Ausführung kommen müssen, und jede Aufgabe verlangt bestimmte Fähigkeiten und Eigenschaften. Auch ist man allmählich zur Einsicht gekommen, dass die Fähigkeit für die Lösung einer bestimmten Aufgabe nicht nur von mehr oder weniger äusserlichen Faktoren abhängt, wie Diplome, Sachkenntnis oder selbst Intelligenz, Reaktionsfähigkeit, Gedächtnis und Konzentration, sondern, dass vielmehr tiefere psychische Faktoren ausschlaggebend sind. Ob der Chauffeur des Obersten ein guter Chauffeur ist, hängt nicht in erster Linie von seiner Reaktionsfähigkeit, von der Korrektheit seiner Bewegungen, seinen technischen Kenntnissen und praktischen Erfahrung ab, sondern davon, ob er Verantwortungsbewusstsein hat, ob er vorsichtig ist, aufmerksam, anständig im Fahren, ruhig und voll Selbstvertrauen und kein «Aufschneider». Und ein Mann, der Granatköpfe dreht, muss nicht nur ein gutes Augenmass haben, einen ausgeprägten Tastsinn und technische Handfertigkeit, sondern er muss auch genau und aufmerksam sein und er muss bestehen können gegen die Monotonie seiner Arbeit. Mit andern Worten: Auch mit der alten Psychotechnik, die sich auf das Messen von Geschicklichkeiten und des Arbeitsvermögens beschränkte, kommt man nicht mehr aus. Nächst diesen Eigenschaften sind Charakter und Persönlichkeitswerte von höchstem Belang.

Wenn dies alles für die unteren Funktionäre im Betriebsleben und im Heer gilt, wieviel mehr gilt es für diejenigen, welche an den leitenden Posten stehen. Man ist heutzutage wohl genugsam davon überzeugt, dass ein Offizier nicht genügt, weil er eine Anzahl von Diplomen besitzt. Aber auch mit der Forderung eines zuverlässigen Grades von Intelligenz und Begabung kommt man nicht aus. Vor allem gibt hier die Charakterstruktur, die tiefe innerliche Gesinnung, die Persönlichkeit den Ausschlag. Die Differenzierung und Spezialisierung auch im Heer haben zur Erkenntnis geführt, dass man mit der Anwendung eines einzigen Tests nicht auskommen kann. Die Einsicht von der Bedeutung der Persönlichkeitsstruktur, für die Funktion, die man zu verrichten hat, bringt die Notwendigkeit mit sich, nach neuen charakterologischen Untersuchungsmethoden zu suchen. Daraus erhellt auch, dass die *psychologische* Auswahl individuell zu geschehen hat. Die Untersuchung der Persönlichkeitswerte kann man nicht in der Masse ausführen. Aber — und hier liegt eine spe-

zielle Möglichkeit für die Auswahl im Heer — man kann ohne Mühe einen Bestand von 80,000 Rekruten einer persönlichen Prüfung unterziehen in einem Zeitraum von zwei Wochen. Man wird nach einem Kompromiss streben müssen, der sich dem Ideal so viel als möglich nähert.

Wie gedenkt nun der psychologische Dienst seine Aufgabe als Auswahlinstanz zu gestalten? In erster Linie wird es durch Studien geschehen müssen. Man wird untersuchen, welche Eigenschaften für die verschiedenen Funktionen im Heer nötig sind. Man wird hier äusserst psychologisch zu Werke gehen müssen. Man kann sich nicht damit begnügen, die Eigenschaften des Infanteristen oder des Artilleristen aufzuzählen. An einen Schützen werden andere Anforderungen gestellt als an einen Sanitätssoldaten, an einen Richter andere als an einen Lader oder den Mann am Feuerleitungsgerät. Man wird folglich untersuchen müssen, welchen Forderungen ein Pionier, ein Verwaltungssoldat entsprechen müsse. Man wird zudem darnach trachten müssen, herauszufinden, welches der psychologische Unterschied ist zwischen einem Motorfahrer, der einen Tank führt, und demjenigen, der einen Lastwagen fährt, bei der An- und Abfahrt. Man wird untersuchen müssen, weshalb etliche Leute das Signalisieren nicht lernen können im Gegensatz zu anderen. Dabei kommt man zur Einsicht, dass es möglich ist, bestimmte Funktionen in den verschiedenen Waffengattungen zu Funktionsgruppen zusammenzufassen, die mehr oder weniger dieselben psychologischen Forderungen stellen. Anfänglich wird man bei den Funktionsanalysen einen ausgiebigen Gebrauch von den Erfahrungen und Ergebnissen des Auslandes machen können; man wird diese aber zu prüfen haben an den Gegebenheiten der Niederlande und an der besondern Art des niederländischen Militärs. Diese Studien werden niemals abgeschlossen sein; stets zwingen die Resultate des Aushebungsverfahrens zu weiteren Untersuchungen, stets wechseln die Forderungen gemäss der fortschreitenden Entwicklung der Technik und der Modifizierung der Heeresorganisation.

Auf Grund der Funktionsanalysen kann man seine Untersuchungsmethoden bestimmen. Diese Methoden wiederum können in zwei Gruppen eingeteilt werden. Einerseits handelt es sich um die Gruppen auf dem Gebiet der Intelligenz, der Konzentration, des technischen Verständnisses und dergleichen mehr; andererseits um die Gruppen der Charakterprüfungen. Beide Methodengruppen sollen für die Sichtung grosser Massen einfach sein und wenig Zeit bean-

spruchen. Entsprechend dem Vorbild des englischen Systems wurden für die Rekrutierung des Jahrgangs 1945 fünf Fundamentaltests angewendet: ein allgemeiner Intelligenztest, der das Denkvermögen (und nicht die erworbenen Kenntnisse sowie die Allgemeinbildung) untersucht, ein Test auf technischem Gebiet, eine Prüfung der Sprach- und Mathematikkenntnisse sowie ein Test, der untersucht, ob der Mann imstande ist, einen mehr oder weniger verworrenen Auftrag zu begreifen und genau auszuführen. Für jede im Heer vorkommende Funktion oder Funktionsgruppe — momentan werden etwa 50 «Heeresfächer» angenommen — sind die Minimalresultate festgelegt, die eine Prüfungsperson bei den einzelnen Tests erreichen muss, um für die entsprechende Funktion als geeignet zu erscheinen. Schliesslich muss diejenige Methode festgelegt werden, die für die charakterologische Untersuchung angewendet werden soll. Das bedeutendste Mittel wird in einer persönlichen Unterhaltung der Prüflinge mit speziell hierzu herangebildeten Auswahloffizieren sein. Anschliessend an diese vorbereitenden Arbeiten kann die eigentliche Untersuchung der Prüflinge stattfinden. Das Ergebnis der Untersuchung muss schliesslich sein, dass auf Grund der Testresultate der medizinischen Untersuchung und auf Grund der persönlichen Unterhaltung festgestellt werden kann, für welche Funktion der Geprüfte vorgemerkt werden soll. Arzt, Testspezialist, Aushebungsoffizier und Psychiater sollen in jeder Beziehung zusammenarbeiten, um ein bestmögliches Resultat zu erreichen.

Die Untersuchung für Spezialfunktionen und für die *Kaderauswahl* soll zudem noch bei einer breiteren Basis erfolgen; sie soll tiefer gehen als bei der Auswahl der Rekruten. Hierbei sind spezielle Forderungen in bezug auf Fachkenntnis und auf Kenntnis von Charaktereigenschaften und Persönlichkeitsstruktur notwendig.

«Und die Resultate von dem allem?» fragt ein nüchterner Leser. «Abwarten», lautete die Antwort. Jeder Aushebung auf psychologischer Basis muss eine gründliche Kontrolle der Resultate folgen. Wir beginnen erst, wir müssen noch viel Erfahrungen sammeln. Wir werden noch viele Fehler begehen und niemals ganz zufrieden sein. Aber wir haben gute Hoffnung.

In England wurden die Fachleute, die im Heer nötig waren, anfänglich durch das Arbeitsministerium ausgewählt. Von den Ausgewählten stellten sich nach einer bestimmten Zeit 24,1 % als ungeeignet heraus. Nachdem das Heer die Auswahl selbst traf, ging der Prozentsatz auf 14 zurück. Nach Einführung des psychologischen

Dienstes betrug die Anzahl der «Nieten» 8,4 %. Der Fehler-Prozentsatz bei der Auswahl von Motorfahrern betrug 4,1, bei den Signalisten 14,9 %. Nach Einführung der neuen Prozedur bei der Offiziersauswahl sank die Anzahl der Anwärter «below average» (unter Durchschnitt) von 36,5 auf 25,2 %. Während einer Zeitspanne von drei Monaten konnten 65 % mehr gute Aspiranten vorgeschlagen werden als in derselben Zeitperiode mit der alten Auswahlmethode.

Schwedische Armeeprobleme

Bearbeitet von Lt. *Peter Knobel*

An einem Kongress des schwedischen sozialdemokratischen Jugendverbandes wurde geltend gemacht, dass die Ausbildungszeit nicht genügend ausgenützt werde und ohne Gefahr verkürzt werden könnte. Dabei wurde immerhin der Tatsache Rechnung getragen, dass die gegenwärtige, noch immer unruhige Weltlage weiterhin die Aufrechterhaltung einer wirksamen Landesverteidigung erheische. Diese Notwendigkeit könne aber auch bei einer verkürzten Ausbildungszeit (beispielsweise 270 Tage statt ein Jahr) Berücksichtigung finden, da durch unvollkommene Organisation und mangelnde Planmässigkeit viel Zeit verloren gehe. Der Kongress trug der Verbandsleitung auf, in einer Eingabe an das Landesverteidigungskomitee Vorschläge über die Reduktion der Militärausgaben und über die Verkürzung der Ausbildungszeit sowie die Prüfung der Frage der besseren Ausnützung der Dienstzeit zu fordern.

Die schwedische Zeitschrift «Ny Militär Tidskrift» befasst sich mit diesem Problem und stellt fest, dass auch in militärischen Kreisen diesen Fragen Beachtung geschenkt werde. Um die *Länge der Ausbildungszeit* festlegen zu können, müsse man sich über das zu erreichende Ziel im klaren sein:

- a) der Soldat muss in seinem eigenen Gelände im Verband eingesetzt werden und mindestens ebensogut wie der Gegner kämpfen können,
- b) das Kader muss die Möglichkeit haben, in richtig bemessenen Perioden kriegstarke Verbände zu führen.