

Business Excellence an einer Kaderschule

Autor(en): **Donzelli, Peter**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **169 (2003)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-68719>

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.

Pietro Donzelli, Oberst i Gst,
Stellvertreter Kommandant AAL

Business Excellence an einer Kaderschule

Qualität heisst in der Höheren Kaderausbildung der Armee HKA **Versprechen einhalten**, also werden die Ergebnisse gemessen.

Schwergewichte auf dem Weg zu Business Excellence sind:

1. Werte schaffen «Vertrauen»

- Integrität: Konsens zwischen Sagen und Tun
- Esprit de Solidarité: kooperative, integrative Grundhaltung
- Toleranz: Grundstoff zum Atmen zur Sache, zu Mitarbeitenden, zur Firma
- Loyalität:
- Nachhaltigkeit: → wirtschaftlich auf Sparkurs
→ sozial kompatibel
→ umweltverträglich zueinander Sorge tragen
- Anstand:

2. Einfache, lernende Organisation

- konsequente Prozessabläufe
- systematische, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung
- netzwerkorientiertes Wissensmanagement
- gezieltes Benchmarking
- konsequente Befragung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit
- kontinuierliche Verbesserung durch Selbstkontrolle sowie durch interne und externe Audits

3. «Erfolg», Kern der Mitarbeiterorientierung

- auf Stärken aufbauen
- Individualismus fördern
- Teamleistung entwickeln
- Differenzverträglichkeit schulen
- Leistungen anerkennen und belohnen
- Rituale pflegen, sie schaffen
 - eine Art von Heimat
 - eine Art von Zugehörigkeit
 - eine Art von Geborgenheit

4. Der Job der Kader

- planen: Szenarien für die Zukunft, Innovationen
- entscheiden: Strategie und Kommunikationskonzept; Gesamtstruktur und Organigramm; Leistungsstandards und Massstäbe; Schlüsselpersonen
- übertragen Aufträge: Ziel, Zweck, Zeit, Verantwortung, Kompetenzen, Ressourcen
- kontrollieren:
 - sich selbst
 - Vorgaben
 - Ergebnisse
- entwickeln Mitarbeiter: Erfolge ermöglichen, fördern durch fordern
- pflegen: Schlüsselkunden/Schlüsselpartner

5. Kundenfokus: Schlüsselergebnisse

- Attraktivität: Return on investment betreffend
 - Image
 - Netzwerkausbau
 - Kompetenzgewinn für sich und Unternehmung
- Schulqualität: Führung, Klima, Weiterbildung, Disziplin
- Lehrpersonen: Berufliche Qualifikation, Fachkompetenz
- Lehre: Inhalte, Methodik/Didaktik
- Innovationsleistung: Wissensmanagement, E-Learning
- Ressourcenoptimierung: konsequenter Sparkurs

6. Übrigens

- Ressourcen sind dort einzusetzen, wo sie gebraucht werden; wertschöpfende Prozesse! Das heisst u.a.: «Ministäbe»
- Chefs werden nicht für «Daily business» bezahlt
- Wenns heikel und eng wird, erst recht offen kommunizieren
- Für die Ergebnisse sind alle Mitarbeitenden verantwortlich
- Ein Frontbesuch pro Tag öffnet die Augen und schafft Vertrauen
- Erfolg ist die beste Motivation!