

Führung mit Werten : Nachhaltigkeit im militärpädagogischen Unterricht

Autor(en): **Annen, Hubert**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **173 (2007)**

Heft 10

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-71134>

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.

Führung mit Werten

Nachhaltigkeit im militärpädagogischen Unterricht

Die Grundlagen zur Menschenführung in der Armee sind im Dienstreglement (DR 04) definiert. Die ehemalige Lehrschrift «Menschenorientierte Führung» oder aktuelle Dokumentationen zur Führungsausbildung zeigen ebenfalls deutlich, welche Führungskultur angestrebt wird. Davon ausgehend stellt sich die Frage, wie die betreffenden Werte im Unterricht vermittelt werden sollen, damit sie auch in der Alltagspraxis spürbar werden.

Hubert Annen

Trotz der erwähnten etablierten Grundlagen kommt es in der Schweizer Armee immer wieder zu Vorfällen, die insbesondere von der Boulevardpresse genüsslich an die breite Öffentlichkeit getragen werden. Meistens geht es dabei um Führungsfehler, fragwürdige Rituale oder gruppendynamische Prozesse, die ausser Kontrolle geraten sind. Wenn in der Folge diskutiert wird, ob es sich nun hierbei um vernachlässigbare Einzelfälle oder um die Spitze des Eisbergs handle, ist das zwar nachvollziehbar, bringt aber wenig, da die empirische Grundlage fehlt. Vielmehr gilt es pragmatisch festzuhalten, dass bestimmte Eigenheiten des militärischen Alltags unter Umständen eine gefährliche Eigendynamik annehmen können.

Heikle Elemente des militärischen Alltags

So sind beispielsweise klare hierarchische Verhältnisse und die damit verbundene Bedeutung von *Autorität und Gehorsam* eine wesentliche Voraussetzung für die Auftrags-erfüllung im Einsatz. Die zugestandene (Grad-)Autorität kann allerdings in Machtdemonstrationen ausarten¹ oder einfacher (Kadaver-)Gehorsam dient bisweilen als Schutzschild, um die Verantwortung für das eigene Handeln nicht übernehmen zu müssen.² Ähnlich verhält es sich mit der im Einsatz so notwendigen *Gruppenkohäsion*. Der Zusammenhalt im Team spendet Sicherheit und Zuversicht; Gruppendenken steht aber auch am Ursprung von zweifel-

¹ Bekannteste Veranschaulichung dafür dürfte das Gefängnisexperiment von Philip G. Zimbardo sein. Ausführliche Informationen dazu finden sich unter www.prisonexp.org.

² Eindrückliche Beispiele finden sich bei Milgram, S. (1988). *Das Milgram-Experiment: Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität*. Reinbek: Rowohlt; und bei Browning, Ch. (1993). *Ganz normale Männer. Das Reserve-Polizeibataillon 101 und die Endlösung in Polen*. Reinbek: Rowohlt.

³ Annen, H. & Jufer, H.R. (2005). Vom Sinn und Unsinn von Ritualen. *ASMZ 10/2005*, S. 8–9.

haften Disziplinierungsmassnahmen gegenüber Aussenseitern oder führt generell – da man die Verantwortung auf viele Schultern verteilt sieht – zu risikoreicherem Verhalten. Ein weiterer kennzeichnender Bestandteil des militärischen Lebens sind *Rituale*. Im positiven Fall fördern sie Moral und Korpsgeist, oder sie helfen, die Truppe mental auf eine bevorstehende Aufgabe auszurichten. Im negativen Fall haben sie keinen Bezug mehr zum ursprünglich relevanten Sachverhalt und im Vordergrund stehen fragwürdige Mutproben, Alkohol-exzesse oder Initiationsriten, in deren Verlauf die Integrität anderer oder gar deren Menschenwürde verletzt wird.³

Diese unvollständige Liste heikler Aspekte des militärischen Lebens macht deutlich, dass es zu einfach wäre, im konkreten Fall die «Schuldigen» ausfindig zu machen, zu bestrafen und zur Tagesordnung überzugehen. Natürlich muss Fehlverhalten bestraft werden, darüber hinaus gilt es sich aber bewusst zu sein, dass auf Grund der spezifischen Gegebenheiten grundsätzlich ein Nährboden für derartige Handlungen besteht. Folglich steht man in der Pflicht, in

der Kaderausbildung präventiv zu wirken. Es muss die Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass militärische Führer frühzeitig erkennen, wenn grundlegende Werte verletzt zu werden drohen. Überdies soll ihnen ein Instrumentarium, wie man in solchen Situationen gezielt und wirksam Einfluss nehmen kann, vermittelt werden.

«Führung mit Werten» – eine Unterrichtssequenz im Offizierslehrgang

Auf der Basis obiger Überlegungen erteilte der Kommandant der Höheren Kaderausbildung der Armee, Divisionär Ulrich Zwygart, Anfang 2005 einer eigens dafür gebildeten Arbeitsgruppe den Auftrag, ein Unterrichtsmodul zum Thema «Führung mit Werten» zu entwickeln. Dazu wurden in einer ersten Phase mit Hilfe erfahrener Führungskräfte aus verschiedenen Hierarchiestufen echte Fälle, die sich in den letzten Jahren ereignet hatten, gesammelt. Dieses Material wurde systematisch analysiert. Dabei liessen sich folgende zentrale Problemfelder identifizieren:

- unangemessene Ausbildungsmethoden
- «kreative» Erziehungsmassnahmen
- Machtdemonstrationen
- sich vergeifen in Wortwahl und Ton
- Eigendynamik der Gruppe
- Rituale
- Passivität des Vorgesetzten.

Auf dieser Grundlage wurden die vorhandenen Fälle zu acht «Modellfällen» verdichtet und didaktisch aufbereitet, d.h., man verlieh ihnen eine einheitliche Struktur und fügte Verweise zu relevanten Grundlagen (Dienstreglement, Führungsrichtlinien, Militärstrafrecht) hinzu. Zudem



Teilnehmer des Führungslehrganges I (FLG I) führen ihre Problemerkennung/Auftragsanalyse durch und halten sich bereit, diese zu präsentieren. Zu den Lehrinhalten gehört auch im FLG I die Militäréthik. Fotos: HKA/FS Einheit



Am Schluss einer 24-stündigen Übung ohne Schlaf muss ein Verschiebungsbefehl gegeben werden. Dabei ist Führungspsychologie nicht mehr Theorie, sondern Anwendung.

entstand ein Methodenmanual, welches konkrete Vorschläge zur Umsetzung im Unterricht beinhaltet. Das Produkt wurde Mitte 2005 mit den Ausbildnern des Offizierslehrgangs erörtert und anschliessend leicht angepasst, sodass die Fallsammlung bereits im Herbst 2005 ins Ausbildungsprogramm eingebaut werden konnte.

Mit der Bearbeitung dieser Fälle werden die angehenden Offiziere auf die wesentlichen Fallstricke im militärischen Führungsalltag sensibilisiert. Durch die gezielte mentale Auseinandersetzung sowie die Diskussion möglicher Lösungen will man der Gefahr vorbeugen, dass junge Führungskräfte in der Praxis von einer vergleichbaren Situation überrascht und überfordert werden. Stattdessen sollten sie in der Lage sein, souverän und angemessen zu reagieren.

Vom Theoriesaal in die Alltagspraxis

Durchaus zu Recht könnte man nun einwenden, dass die oben genannten Zielsetzungen nicht über Wunschdenken hinauskommen dürften. Schliesslich ist es einfach, im Theoriesaal allerlei sozial Erwünschtes von sich zu geben; im praktischen Dienst hingegen, wenn man unter Zeitdruck steht, die Inspektion unbedingt erfüllen muss oder von schwierigen Unterstellten herausgefordert wird, sieht es wieder ganz anders aus. Diesem Einwand kann grundsätzlich nicht widersprochen werden. Denn: Theorie ist Theorie, Praxis ist Praxis. Trotzdem wäre es nun zu einfach, in Anbetracht dieser Tatsache den Wert eines solchen Unterrichtsmoduls per se in Frage zu stellen. Es ist die Aufgabe der Ausbilder und Erzieher in Führungslehrgängen, den Unterricht so zu gestalten, dass die Übersetzungsarbeit zwischen Theorie und Praxis möglichst leicht fällt.

Im Bereich der *Wertevermittlung* hat sich diesbezüglich nebst dem Dilemmatraining⁴ die Bearbeitung von Fallbeispielen als Erfolg versprechende Methode bewährt. Dabei geht es um die gemeinsame Untersuchung und Beurteilung eines konkreten Falles und die Diskussion von Lösungsmöglichkeiten, die oft verallgemeinerbar sind. Problemlösungen und daraus folgende Szenarien werden gedanklich durchéxerziert, wobei auch theoretische Erkenntnisse und offizielle Grundlagen berücksichtigt werden. Die Vorteile dieser Vorgehensweise liegen

- im Bezug zur Praxis, wodurch abstrakte Inhalte mit Leben erfüllt werden,
- in der Schulung des Einfühlungsvermögens sowie des selbstständigen und analytischen Denkens,
- im Training von Denk- und Handlungsweisen in kognitiven und insbesondere emotionalen Bereichen.

Allerdings muss beachtet werden, dass die Fallmethode nur erfolgreich ist, wenn das Fallmaterial klar und realitätsbezogen ist und die Lösungen machbar und motivierend erscheinen. Denn es besteht sowohl die Gefahr der Unterforderung, wenn die Lösungen zu offensichtlich sind, als auch die Gefahr der Überforderung, wenn das Fallmaterial nicht stufengerecht ist und somit keine sinnvollen Lösungen erarbeitet werden können.

Bei den vorliegenden Fällen ist der Bezug zur Realität gegeben und somit exemplarisches Lernen möglich. Allerdings sind die darin geschilderten Verhaltensweisen derart augenfällig «daneben», dass man noch bald einmal sagt: «Das würde mir nie passieren!» Daher sind die Ausbilder gefordert, die Teilnehmer anzuregen und die Diskussion um die zentralen Problemfelder in Gang zu bringen. Wenn z. B. in einem Fall der Vorgesetzte den Bogen in der Ausbildung überspannt, dadurch die Gesund-

heit seiner Unterstellten gefährdet oder auf Fehlleistungen mit schikanösen Konsequenzen reagiert, sollen die Spannungsfelder angesprochen werden, die sich auf Grund der Forderung nach einer einsatznahen Ausbildung – «Train hard to fight easy!» – ergeben. In anderen Fällen geht es um das Erzwingen von Gehorsam oder die «Erziehung» von Aussenseitern. Hier wird die Gratwanderung zwischen dem für die Auftragserfüllung unabdingbaren Gehorsam oder Gruppenzusammenhalt und der Verletzung der persönlichen Integrität des Einzelnen thematisiert. In der Diskussion sollen die Teilnehmer ein Gefühl für die gefährlichen Grauzonen entwickeln sowie sich klar darüber werden, wo eindeutige Grenzen überschritten würden.

Insgesamt darf das Unterrichtsmodul «Führung mit Werten» als taugliches Werkzeug bezeichnet werden. Dies umso mehr, als Inhalte und Methode mit dem zuständigen Lehrkörper abgestimmt wurden und somit das Ganze bei den Ausbildern eine hohe Akzeptanz genießt.

Die Sicht der Teilnehmer

Für eine umfassende Einschätzung der Ausbildungssequenz muss letztlich auch berücksichtigt werden, wie sie bei den Offiziersaspiranten ankommt. Dazu ist eine Evaluationsstudie im Gang, in der die Einstellung zur Thematik «Führung mit Werten» vor und nach dem betreffenden Unterricht sowie nach Abschluss des Praktischen Dienstes erfasst wurden.⁵

Die Teilnehmer äusserten vor der Bearbeitung der Fallbeispiele kein allzu grosses Interesse an der Thematik. Dies mag daran liegen, dass sie nicht so recht einschätzen konnten, was sie zu erwarten haben, und das Ausbildungsmodul verständlicherweise als eines unter vielen wahrgenommen wurde. Im Anschluss an die betreffende Unterrichtssequenz war die Einstellung bedeutend positiver. Die Methode fand vor allem wegen ihres Praxisbezugs Anklang. Auch waren die Aspiranten der Ansicht, dass sie sich nun in ihrer subjektiven Meinung klarer positionieren können. In den eingegangenen Feedbacks nach dem Praktischen Dienst (dritter Erhebungszeitpunkt) war man sich einig, dass das Ausbildungsmodul «Führung mit Werten» notwendig ist. In Bezug auf die mittlerweile gemachten persönlichen Erfahrungen wurde ferner

⁴Seiler, S. & Holenweger, M. (2007). Führungs-ausbildung – Schlüsselfaktor zum Erfolg. *ASMZ* 7/8/2007, S. 43–45.

⁵Rothen, Th. & Müller, G. (2007). *Führung mit Werten. Eine Evaluationsstudie*. Birmensdorf: Unveröffentlichte Projektarbeit an der Dozentur Militärpsychologie & Militärpädagogik an der MILAK/ETHZ.

Jakob Bärtschi

Vo geschter – Reede u Aaschprache

3312 Fraubrunnen: J. Bärtschi, 2007, keine ISBN.

Jakob Bärtschi, langjähriger Regierungsstatthalter des in der Schweizer Geschichte so wichtigen Amtes Fraubrunnen, legt einen Band primär staatsbürgerlich geprägter Reden aus drei Jahrzehnten vor. Sie sind einerseits als Quelle der Inspiration, andererseits als Dokumente des zeitgenössischen Berndeutsch von hohem Wert. Unser heutiger Dank geht in ein Dorf, das diesem Land viel gegeben hat!

Jürg Stüssi-Lauterburg

betont, dass man sensibler und schneller auf heikle Situationen reagiert habe.

Kritisch wurde seitens der Offiziersanwärter angemerkt, dass die Unterrichtssequenz stets den aktuellen Gegebenheiten und Bedürfnissen angepasst werden muss. Des Weiteren sollen die Beispiele unter Anwendung verschiedener, aktivierender Methoden (Rollenspiele, Filmsequenzen, Gruppendiskussion) behandelt werden. Schliesslich wünschte man, dass dafür mehr Zeit eingeräumt werden würde, d. h. eine Repetition wesentlicher Inhalte während des Lehrgangs sinnvoll wäre. Als wichtiger Faktor für das Gelingen des Unterrichtsmoduls wurden der Ausbilder und sein Engagement für eine motivierende Unterrichtsgestaltung genannt. Einmal mehr zeigt sich also deutlich, dass die Person des Vermittlers von entscheidender Bedeutung für die Wirkung der (militär-)pädagogischen Arbeit ist.

Reflexionen aus der Sicht des Militärpädagogens

Eine Eigenheit der Wertevermittlung ist, dass der Effekt solcher Bemühungen schwer und vor allem nicht unmittelbar fassbar ist. Dies kann dazu führen, dass man Inhalte, die sich einfacher messen lassen und kurzfristige Erfolge versprechen, bevorzugt. Indem man dem Modul «Führung mit Werten» einen festen Platz im Ausbildungsprogramm gegeben hat, wurde folglich eine wesentliche Massnahme getroffen. Sie entfaltet aber nur Wirkung, wenn die betreffenden Inhalte im Ausbildungsalltag immer wieder neu «mit Leben erfüllt» werden. Dabei dürfte es hilfreich sein, folgende Aspekte zu beachten:

– «*Abhakmentalität*»: Mit dem einmaligen Behandeln der Fälle hat man eigentlich die Pflicht erfüllt. Auch reicht dies, um «gegen aussen» sagen zu können, dass man in der

⁶ Annen, H., Steiger, R. & Zwygart, U. (2004). *Gemeinsam zum Ziel. Anregungen für Führungskräfte einer modernen Armee*. Frauenfeld; Stuttgart; Wien: Huber. S. 106–110.

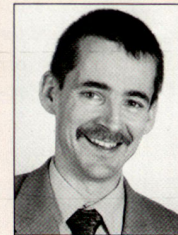
⁷ ebd., S. 104.

Ausbildung «etwas» gegen Fehler in der Menschenführung unternehme. Um möglichst viel Nachhaltigkeit zu erreichen, sollten jedoch die zentralen Inhalte und Spannungsfelder immer wieder und in unterschiedlichen Situationen zur Sprache gebracht werden, z. B. als Gegenstand von Übungsbesprechungen oder in Qualifikationsgesprächen.

– *Stereotypes Bearbeiten*: Das Behandeln von Fallbeispielen kommt in der militärischen Ausbildung vielerorts vor, wobei sich der durchaus sinnvolle Ablauf Fallschilderung – Auftrag – Gruppenarbeit – Präsentation – Zusammenfassung eingebürgert hat. Ab und an ist es allerdings angezeigt, aus dieser Routine auszubrechen, die Teilnehmer mit anderen Herangehensweisen aus der Reserve zu locken und das Schwergewicht eher auf den Prozess der Wertklärung als auf das Ergebnis in Form einer Musterlösung zu legen.

– *Oberflächlichkeit*: Werte und deren Definition⁶ finden meist umfassende Zustimmung. Jeder ist der Überzeugung, sich mit dem eigenen Vorgehen ganz an die entsprechenden Forderungen zu halten. Die Schulung sozialer Kompetenzen bleibt nicht zuletzt deshalb oft ohne Wirkung, weil man auf dieser für alle Beteiligten bequemen Ebene verharrt. Erst wenn man präziser zu beschreiben versucht, was z. B. mit Loyalität, Eigenverantwortung oder Pflichterfüllung gemeint ist, präsentiert sich die Sachlage nicht mehr so klar. Bei Konkretisierungen und beim Denken in Szenarien werden Diskussionen oder allenfalls auch Ablehnung hervorgerufen, die bei Allgemeinplätzen nicht auftreten würden. Es geht also darum, die Teilnehmer aus der Reserve zu locken und sie Position beziehen zu lassen.

Wenn ein Offiziersanwärter die relevanten Werte in der militärischen Führung und Erziehung aufzählen kann, ist er entsprechend ausgebildet. Wenn er diese Werte im Alltag anwenden will, ist dies das Ergebnis von *Erziehung*. Dann ist es gelungen, auf seine Werthaltung und sein Verhalten zielgerichtet und nachhaltig Einfluss zu nehmen.⁷ Dies ist der Massstab militärpädagogischen Wirkens, und sein Ziel ist die *Handlungskompetenz* von Führungskräften im Sinne des Auftrags und der beteiligten Menschen. ■



Dr. Hubert Annen,
Dozent für Militärpsychologie und
Militärpädagogik an
der MILAK/ETHZ,
Oberstlt, Stab Inf Br 4.

SCHWEIZER SOLDAT

Aus dem Inhaltsverzeichnis der Oktober-Nummer

Standpunkt:
Tiger-Einsatz: Mass halten
Patrouille Suisse:
Teamwork mit Tempo 1000
Streetparade:
Ecstasy, Kokain, Alkohol, Gewalt

Anzeige



Gefechtsmappe® "Swiss Army"
Original ZS-Mappe®
für die Zivilverteidigung!
Schreibmappe, A4 oder A5
Der ideale Führungsbehelf
für Kaderleute! Führungsbehelfs-
hüllen DIN A4/A5/A6, für Checklists,
Merkblätter, Pläne
Gefechts-Jass in Tarn-Etui

mentrex
ag

Mentrex AG
Schutztechnik+
Sicherheit
CH-4208 Nunningen
Telefon 061 795 95 90
Telefax 061 795 95 91
www.mentrex.ch