

Operation Prometheus : Führungskräfte brauchen innere Vorbilder

Autor(en): **Prescher, Thomas**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **181 (2015)**

Heft 3

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-513470>

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.

Operation Prometheus: Führungskräfte brauchen innere Vorbilder

Mythen spielen zu jeder Zeit eine Rolle. Sie sind Ausdruck von Weltbildern und eines Zeitgeistes. Die Moderne scheint dem mechanistischen Mythos des Funktionierens und der Beherrschbarkeit des lebendigen Lebens zu folgen. Militärische Führung verkommt hier zu einer Verhaltens-technologie, die es versäumt, zum Wesen des Menschen vorzudringen, und sich selbst der Empfindungskraft der eigenen Natur beraubt.

Thomas Prescher

Gleichzeitig können Mythen in einem anderen Verständnis für Führungskräfte eine echte Hilfestellung darstellen, denn überlieferte Mythen handeln auch oft von Helden. In den Mythen werden dabei die Helden zu Helden gemacht, weil sie die Vision von etwas Neuem haben und den Mut zeigen, gemäss ihrer eigenen Wahrheit zu handeln. Der Held zieht wagemutig aus, um die Fremde zu erforschen und in ihr zu bestehen.

Führungskräfte brauchen innere Vorbilder

Helden werden bewundert, weil eine Sehnsucht besteht, dass der Weg der Helden auch der persönliche Weg sein könnte. Der Held wird idealisiert, Fähigkeiten

Gehorsam (L'Angélu; Jean-François Millet 1858, Musée d'Orsay).



werden projiziert. Wer diesen inneren Ruf ernst nimmt, kann die Chance erleben, sich selbst und sein Umfeld zu verändern. Geben wir uns die Erlaubnis, uns in den Mythen zu bewegen, können sich unsere Kräfte entfalten. Verlinken wir uns mit diesen Bildern, entsteht eine langsam fließende Bewegung, die der Kampfkunst einer Tai Chi-Bewegung ähnlich ist. Wir begeben uns damit in den Fluss unserer eigenen Geschichte, einem eigenen Tanz. In diesem Tanz des Kriegers verlassen wir die Fixierung auf die Grenzen unserer Egos und lernen die Kunst der Transformation.

Status quo führt in Erschöpfung

Zahlreiche Institutionen unserer Gesellschaft, wie die Kirche, der Staat, die Familie oder das Militär, verhindern jedoch diesen Tanz. Sie plädieren von Anfang an für einen Gehorsam, auf ein Funktionieren. Sie prägen die Gesetze, die ein gemeinsames Interagieren regeln helfen sollen. Doch wohin der vermeintliche «Common Sense» führt, zeigt der in der Bundesrepublik erschienene Stressreport von 2012: zu physischen Störungen, Verhaltensstörungen, Ausfallzeiten und frühzeitigen Erwerbsunfähigkeiten. Die naturwissenschaftlich geprägte Moderne, so kann



Prometheus trägt das Feuer (Jan Cossiers 1637, Museo del Prado).

geschlussfolgert werden, hat sich zwar von den alten Göttern gelöst, sich jedoch unmittelbar neuen Göttern, wie Bürokratie und formaler Organisation, unterworfen, die ihren Tribut fordern.

Gilt es einen neuen Gott zu suchen?

Erich Fromm (2004, S.118)* entfaltet die Sage von Prometheus, der sich nicht durch eine Obrigkeit einschüchtern lässt, sondern als Held im Akt der Solidarität den Göttern das Feuer stahl und es den Menschen schenkte. Prometheus steht damit als Symbol für Ungehorsam bei gleichzeitiger Freiheit von Sünde und Schuldgefühlen. Prometheus scheint als Mythos eine Doppelfunktion einzuneh-

P	Positives Denken	<ul style="list-style-type: none"> – Wie oft lächeln Sie oder aktivieren andere zu lächeln? – Haben Sie eine eher missmutige oder freudige Grundstimmung? – Sehen Sie in Situationen eher den Gewinn oder ihren daraus resultierenden Nachteil? – Dominiert in Ihnen das Selbstvertrauen, eine Situation zu meistern oder überwiegt der Selbstzweifel? – Gehen Sie gelassen an Herausforderungen und akzeptieren Sie auch Rückschläge, ohne Ihre Fähigkeiten in Frage zu stellen?
R	Regelhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Welche Persönlichkeitsmerkmale prägen Sie am stärksten? – Welche Eigenheiten würde Ihnen eine vertraute Person zusprechen? – Mit welchen Verhaltensmustern sind Sie in sich wiederholenden Situationen unzufrieden? – Können Sie Glaubenssätze identifizieren, die Ihren Blick auf die Welt und die Anderen dominieren?
O	Offene Person	<ul style="list-style-type: none"> – Sind Ihnen Ihre (verletzten) Gefühle und Bedürfnisse klar? – Drücken Sie aus, was Sie fühlen? – Setzen Sie sich für das ein, was Sie wirklich wollen? – Haben Sie den Mut, sich öffentlich zu zeigen, und das Selbstbewusstsein, auch zu Ihren vermeintlichen Schwächen zu stehen?
M	Motive	<ul style="list-style-type: none"> – Kennen Sie die fünf bis zehn wichtigsten Werte in Ihrem Leben? – Handeln Sie danach oder lassen Sie sich immer wieder von ausen steuern? – Welche Projekte, Routineaufgaben, Tätigkeiten usw. erzeugen in Ihnen eine Spannung und welche erleben Sie als befriedigend?
E	Einfühlungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> – Können Sie wertschätzend Ihr Gegenüber wahrnehmen oder haben Sie anmassende und wertende Vorstellungen von ihm? – Können Sie andere Menschen annehmen, wie sie sind, und ihnen mit Respekt begegnen? – Sind Sie in Konflikten in Ihrem Auftreten hart wie Stahl oder bewegen Sie sich der Energie des Windes wie ein Grashalm folgend? – Welches Bewusstsein haben Sie über Ihre eigenen Stärken und Schwächen?
T	Taktik	<ul style="list-style-type: none"> – Haben Sie klare Ziele definiert, die zu Ihren Motiven passen? – Tun Sie das, was Sie wirklich möchten? – Können Sie abwarten, um bei der richtigen Gelegenheit zuzupacken? – Warum sind Sie auf dieser Welt – Was ist Ihre Lebensaufgabe? – Haben Sie Strategien, die eine Kooperationsfähigkeit der Interaktionspartner langfristig aufrechterhält?
H	Hilfe annehmen	<ul style="list-style-type: none"> – Suchen Sie sich unter Kollegen, Freunden oder Experten Unterstützung bzw. bieten diese an oder verlassen Sie sich nur auf sich selbst? – Können Sie persönliche Grenzen akzeptieren? – Wie bringen Sie Dankbarkeit über Ihr auf der Welt sein und gegenüber Unterstützern zum Ausdruck? – Wie abhängig sind Sie von der Beachtung und Bestätigung anderer?
E	Emotionale Stabilität	<ul style="list-style-type: none"> – Können Sie Ihre Gefühle wahrnehmen und in Situationen regulieren? – Können Sie Gefühle der Angst, Kränkung und Enttäuschung abschwächen und positive Gefühle verstärken? – Finden Sie in Ihrem Leben einen Ausgleich zwischen Körper, Geist und Psyche oder dominiert eine einseitige Belastung und Verausgabung.
U	Unverwechselbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Wie stark folgen Sie dem Wunsch, als etwas Besonderes erkannt zu werden? – Wie leicht gelingt es Ihnen, einfach «nur» normal zu sein? – Wie stark ist Ihr Bedürfnis nach Geltung? – Können Sie Ihre wahren Talente im Alltag leben?
S	Selbstmanagement	<ul style="list-style-type: none"> – Gelingt es Ihnen, knappe Zeitressourcen sinnvoll einzusetzen? – Nehmen Sie Ihre eigenen Stärken wahr und können Sie ihnen vertrauen? – Können Sie für das Team geeignete Ziele entwickeln? – Wie vermeiden Sie Störungen und wie gehen Sie mit Störungen um?

men. Einerseits wird er als Metapher für die Ebenbürtigkeit Gottes verwandt, da es ihm mit Hilfe einer List gelang, den Göttern das Feuer zu stehlen. Andererseits steht Prometheus aber auch für das menschliche Schicksal, die Natur als moderner Homo Faber zu bezwingen und gleichzeitig die Folgen seines Handelns in Form von Zerstörung und Leid tragen zu müssen.

Prometheus ermahnt zum wertschätzenden Vergleich

Hinter der Prometheus-Mythologie kann so gesehen auch eine Warnung identifiziert werden. Die Warnung richtet sich an die eigene Erwartung und vielleicht auch Anmassung, über unseren Vätern und Lehrern zu stehen. Mehr wissen zu glauben als sie. Mit der Warnung kann auch der Kampf des Vorgesetzten gegen den vermeintlich schwierigen Mitarbeiter gemeint sein. Hier lassen sich immer wieder Belehrungen beobachten, wo es nichts zu belehren gibt, oder ein von Misstrauen geprägtes Kontrollverhalten, wo es nichts zu kontrollieren gibt. Der Mythos Prometheus dient so gesehen als Ermahnung zu einem wertschätzenden Vergleich als grundlegendes Prinzip systemischer Führungspraxis.

Prometheus-Strategie als Ausdruck systemischer Kompetenz

Die Prometheus-Strategie erscheint damit selbst als Ausdruck systemischer Kompetenz, weil Prometheus als Symbol und Mythos dafür stehen kann, gemäss seiner eigenen Wahrheit zu leben. Das ist Ausdruck systemischer Kompetenz, weil eine Person so für andere als Persönlichkeit erkennbar ist, und es erfordert systemische Kompetenz, weil es gilt, sich persönlich im sozialen Feld zu bewegen und das zwischenmenschliche Zusammenspiel positiv zu beeinflussen, indem die erlebte Wirklichkeit in Einsatz und Kameradschaft versucht wird gemeinsam fruchtbringend zu gestalten. ■

* Fromm, E. (2004): Haben oder Sein. Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft. 32. Auflage. München: dtv.



Hauptmann
Thomas Prescher
Dr. phil., Dipl.-Päd.
Wissenschaftl. Mitarbeiter
TU Kaiserslautern
D-67663 Kaiserslautern