

Editorial

Autor(en): **Bölsterli, Andreas**

Objektyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **182 (2016)**

Heft 3

PDF erstellt am: **05.07.2024**

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.



Liebe Leserin, lieber Leser

«Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource», oder «zufriedene Mitarbeiter machen zufriedene Kunden». Diese Aussagen sind sicher unbestritten, aber die Arbeitslosenquote im Januar war schon seit sechs Jahren nicht mehr so hoch. vielerorts

herrscht Unsicherheit, nachdem Firmen vor der Übernahme durch ausländische Konzerne stehen oder weil Arbeitsplätze aufgrund der Wirtschaftslage in Gefahr sind. Müssen sich Arbeitnehmer neu ausrichten, neue Stellen suchen? Brauchen sie dazu neue Kompetenzen und Fähigkeiten? Müssen sie sich neu orientieren?

Keine Angst, Sie lesen immer noch die ASMZ und keine Wirtschaftszeitung. Aber auch die Armee hat ihre personellen Sorgen. Die Armee XXI lässt sich nicht mehr alimentieren, die Suche, insbesondere nach Kadern der Stufe Bataillon und Abteilung, wird immer schwieriger und schlussendlich sucht die Armee und die Wirtschaft die Gleichen, nämlich die besten Leute als ihre Chefs. Die Ansprüche an die Kader ab Beginn der WEA (Weiterentwicklung der Armee) werden steigen, weil die Ausbildung besser, aber länger dauern wird, und damit verbunden auch die Abwesenheit am Arbeitsplatz zunehmen wird.

Dann sieht man solche Personalnachrichten plötzlich aus einer anderen Optik. Man fragt sich dann, ob die potenziellen Kader, die für sich den Besuch einer militärischen Weiterbildung prüfen, nun nicht noch mehr vor der Frage stehen, ob sie weitermachen sollen und sich damit allenfalls Probleme am Arbeitsplatz einhandeln, oder ob sie auf die weitere militärische Karriere verzichten sollen.

Gewinnung von Führungskräften ist eine der schönsten, aber auch der anspruchsvollsten Aufgaben von Vorgesetzten – sei es in der Armee oder in der Privatwirtschaft. Man muss die Ansprüche an die

Vorgesetzten kennen und beurteilen können, man muss die Ausbildungsgefässe und deren Inhalte kennen und man muss die Ansprüche an die zukünftigen Chefs beurteilen können.

Wir alle, die aktiven und die ehemaligen Kommandanten und Chefs, die aktiven und ehemaligen Vorgesetzten in der Privatwirtschaft können das am Besten beurteilen. An uns liegt es also, zukünftige Kader zu überzeugen. An uns liegt es, potenziellen Chefs auch aufzeigen zu können, dass beide Karrieren gemeinsam parallel geplant und umgesetzt werden können. Wir als militärische Chefs wissen, dass die Armee die beste praktische Führungsausbildung anbietet und Sie als zivile Vorgesetzte mit militärischer Führungspraxis können dank der gewonnenen Erfahrung den zukünftigen Chefs die offensichtlichen Synergien anschaulich und aus Optik der Praxis aufzeigen.

Die Leser dieser ASMZ sind Kader der Schweizer Armee – aktive und ehemalige. Es liegt also an uns Kadern, unser Wissen und unsere Erfahrungen in die Gewinnung von militärischen Chefs einzubringen,

junge Kandidaten abzuholen und zu überzeugen. In den Firmen zu helfen und dafür einzustehen, dass trotz erhöhtem Druck am Arbeitsplatz der Nutzen der militärischen Weiterbildung weiter hilft und Optionen schafft. Denn verges-

**«In einem Land ohne Sicherheit
wird nicht investiert –
damit wird die Lage für Arbeitnehmer
noch schwieriger.»**

sen wir eines nicht: In einem Land ohne Sicherheit wird nicht investiert und damit wird die Lage für Arbeitnehmer noch schwieriger als sie es schon ist. Wir müssen also dafür Sorge tragen, dass unser Milizsystem gute Vorgesetzte erhält und weiterbilden kann, damit die Sicherheitsreserve dieses Landes auch weiter über die besten Chefs verfügt.

Andreas Bölsterli, Chefredaktor
andreas.boelsterli@asmz.ch