

Mensch im Mittelpunkt

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung**

Band (Jahr): **48 (1973)**

Heft 7

PDF erstellt am: **12.07.2024**

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.

Mensch im Mittelpunkt

Führung durch Zielsetzung

(4)

In der Befehls- und Auftragserteilung bildet die Angabe des Zweckes und des Zieles wohl den wichtigsten Bestandteil. Es ist schwer, sich eine Aufgabe ohne Zielsetzung vorzustellen, es sei denn, es handle sich um eine Sisyphusarbeit, wobei auch in diesem Fall ein Zweck — allerdings ein fragwürdiger — dahinterstecken kann. Die Angabe des Zieles ist der Inbegriff eines Auftrages. Allerdings ist es in der Praxis nicht immer so einfach, das Ziel kristallklar herauszumeisseln. Denken wir an die grossen Aufgaben, wie Landesverteidigung, Konjunkturpolitik, Verkehr oder Bildungswesen. Oft wird vom Mangel eines Konzeptes gesprochen, was nichts anderes bedeutet als das Fehlen einer eindeutigen Zielsetzung. Dass eine solche Lücke zu Missverständnissen, Fehlinterpretationen, Irrtümern und endlosen Diskussionen führen muss, dürfte auf der Hand liegen.

Heute wollen wir uns auf die kleineren Befehle und Aufträge beschränken. Seit je wird im Militär bei der Befehlsgebung auf die Angabe des Zieles grosses Gewicht gelegt. Man wusste und weiss nur zu gut, dass darin das Geheimnis des Erfolges liegt. Ein Auftrag kann nur erfolgreich und mit Überzeugung ausgeführt werden, wenn bezüglich Zielsetzung keine Zweifel bestehen. Dieser Punkt der Befehlsgebung wird ganz besonders im Einsatz (Felddienst, Manöver und Gefecht) geübt und beachtet. Dank der Angabe des Zweckes bringen die Soldaten den Befehlen ein besseres Verständnis entgegen. Das gründliche Überdenken jedes Auftrages lässt zwecklose Anordnungen gar nicht mehr aufkommen.

Es ist von grösster Bedeutung, dass bei Beginn eines Kurses oder einer Schule nicht nur die Vorgesetzten, sondern sämtliche Teilnehmer über die Zielsetzung genauestens orientiert werden. Es wäre sicher ein reizvoller Test, die eingerückten Rekruten über das Ziel einer RS zu befragen. An aufschlussreichen Antworten würde es bestimmt nicht fehlen. Mit der Bekanntgabe des Zweckes eines Kurses verpflichtet sich der Kursleiter viel stärker, und die Besucher werden in die Lage versetzt, selbst zu beurteilen, ob das gesteckte Ziel erreicht wurde oder nicht, und, was noch wesentlicher ist, sie bewerten den Kurs nicht auf Grund einer von ihnen falsch konzipierten Zielsetzung.

Es ist durchaus begreiflich, dass sich die Vorgesetzten in der Wirtschaft den Grundsatz der genauen Aufgabenformulierung mit Angabe des Zweckes und Zieles ebenfalls zunutze gemacht haben. Durch die sich stets rascher vollziehende technische Entwicklung und angesichts des grösseren Fachwissens der Arbeiter, Angestellten — und auch Soldaten — hat sich eine Gewichtsverlagerung in der Auftragserteilung vollzogen. Die Aufgabe braucht nicht mehr bis in alle Details erklärt zu werden. Je nach den Kenntnissen und der Erfahrung des Ausführenden genügt die Angabe des Zieles. Der Spezialist ist imstande, das Ziel selbständig zu erreichen. Das ihm geschenkte Vertrauen hebt sein Selbstbewusstsein und verpflichtet ihn zugleich, den Beweis zu erbringen, dass er die in ihn gesetzten Erwartungen zu erfüllen vermag. Seine Zufriedenheit am Arbeitsplatz, im Zivil und im Militärdienst wird dadurch beachtlich erhöht.

Die erwähnte Gewichtsverlagerung in der Auftragserteilung hat den Anstoss zum Führungsstil «Führung durch Zielsetzung» (management by objectives) gegeben. Hin und wieder wird diese neue Führungstechnik als eine bedeutende Neuschöpfung hingestellt, während in Tat und Wahrheit die Grundidee im alten bewährten Prinzip der genauen Aufgabenformulierung enthalten ist.

Wenn auch nur noch Ziele gesetzt werden, heisst das nicht, dass die Aufgabenstellung einfacher geworden wäre. Die blosses Festlegung der Ziele schliesst ein umfassendes und verantwortungsbewusstes Überprüfen der gesamten Aufgabe beileibe nicht aus. Der Einsatz der Mitarbeiter darf jedoch nicht mit unerreichbaren Zielen angespornt werden. «Wir sagen mal 50 Prozent mehr Umsatz und sind dann mit 25 Prozent zufrieden.» Dies ist ein glatter Missbrauch des genannten Führungsstils. Der Vorgesetzte muss wissen, was er unter den obwaltenden Umständen verlangen darf. Nur in voller Kenntnis der Ausgangslage und der zur Verfügung gestandenen Mittel kann der Chef die Nichterreichung, die Erreichung oder Überschreitung des Zieles gerecht beurteilen. Nur zu gerne gibt sich die Leitung mit der Erreichung des Zieles zufrieden; wenn es sogar überschritten wird, muss das Resultat offiziell gefeiert werden. Wurde aber das Ziel (Budget) nicht erreicht, folgen für den Beauftragten böse Tage. Er ist der Angeklagte, und seine Erklärungen werden als Selbstverteidigung ausgelegt.

Wenn jedoch etwas besonders streng unter die Lupe genommen werden muss, ist es der Erfolg. Im allgemeinen wird der Erfolg ohne nähere Prüfung mit Lob hingenommen; andererseits führt der Misserfolg zu einer meist peinlichen Untersuchung. Der Akzent der Frage liegt aber auf dem *Wie* und nicht auf dem *Was*. Es ist durchaus möglich, dass ein Erfolg unter krasser Missachtung der durch die Geschäftsleitung oder Kommandostelle vorgeschriebenen Spielregeln zustande gekommen ist. Was nützt der schönste Sieg, wenn er mit unredlichen Mitteln errungen wurde! Ein vermeintlich anerkanntes Ergebnis kann bei weitem schlechter sein als die Tatsache, dass ein Ziel unerreicht blieb, das aber bei voller Beachtung aller fachlichen und menschlichen Faktoren ange-

strebt wurde. Der Vorgesetzte muss erkennen, dass beim «management by objectives» nicht einfach die Erfüllung oder Nichterfüllung der Aufgabe das Kriterium für die persönliche Beurteilung sein darf. Massgebend ist, mit welchen Mitteln und in welcher Geisteshaltung der Sieg erfochten wurde. Der wahre Erfolg schliesst Fairness, Loyalität und Menschlichkeit ein, und zwar in den Betrieben, im Gesellschaftsleben und im Militär — Mensch im Mittelpunkt!

Bis zum nächstenmal!

P. H. Hess

Militärische Grundbegriffe

Der Drill

Man spricht heute nicht mehr viel vom Drill, jenem militärischen Erziehungsmittel, von dem früher in jeder Ausbildungsanleitung ausführlich die Rede war, wobei der Kampf gegen Missbrauch und Entartung — «gegen den falschen Drill» — fast ebenso wichtig war wie dessen richtige Anwendung. Schon die Tatsache, dass beim Drill die Gefahr missbräuchlicher Anwendung sehr gross war, lässt seine Problematik erkennen. Heute dürfte über Möglichkeiten und Grenzen des Drills weitgehende Klarheit bestehen. Gänzlich eliminiert ist er aus unseren Ausbildungsprogrammen allerdings nicht. Aber er ist eindeutig auf den Platz verwiesen, auf den er gehört.

So oft auch in der früheren militärischen Literatur vom Drill die Rede ist, findet sich dafür doch kaum irgendwo eine eindeutige Definition — er wird in der Regel als etwas Selbstverständliches vorausgesetzt. Als Drill kann das häufig wiederholte, meist lang andauernde mechanisch-formelle Einüben bestimmter, in ihrem ganzen Ablauf genau vorgezeichneter Bewegungen, Exerzitien oder technischer Manipulationen bezeichnet werden. Entscheidend für das Wesen des militärischen Drills sind also:

- das häufige und meist lang andauernde intensive Üben eines Stoffs — das sogenannte «Drillen»;
- das Streben nach mechanischer, d. h. ohne jedes Nachdenken funktionierender, sicherer Beherrschung der betreffenden Bewegungen und Fertigkeiten;
- die genaue Umschreibung jeder Bewegung, jedes Handgriffs und jeder Haltung, die sowohl einzeln als auch im Verband mit pedantischer Genauigkeit und absoluter Präzision ausgeführt werden müssen.

Die Entwicklungsgeschichte des Drills ist ein interessantes Stück Militärgeschichte. Zweifellos sind schon die Heere des klassischen Altertums gedrillt worden, und auch die Präzision in der Waffenhandhabung und in der Bewegung im Kampfverband der alteidgenössischen Heere ist nicht denkbar ohne drillmässige Exerzierübungen. Die Entartungserscheinungen in den Söldnerheeren des 16. und 17. Jahrhunderts, aber auch das Nebeneinander-treten von Feuer- und Stichwaffe (Pike und

Erstklassige Passphotos

Pleyer-PHOTO

Zürich, Bahnhofstrasse 104