

Mensch im Mittelpunkt

Objektyp: **Group**

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

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

Heft 8

PDF erstellt am: **09.08.2024**

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.

mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstdivisionär;

- zum Chef der Dienstabteilung für Mechanisierte und Leichte Truppen und Waffenchef Oberstbrigadier *Robert Haener*, geboren 1920, von Nunningen (Solothurn), mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstdivisionär;
- zum neuen Unterstabschef Front beim Stab der Gruppe für Generalstabsdienste Oberst *Roger Mabillard*, geboren 1925, von Bagnes VS. Er wird auf den 1. Juli 1974 zum Oberstdivisionär befördert;
- zum Kommandanten der Territorialzone 12 Oberst i GSt *Johann Menn*, geboren 1916, von Ilanz, Schuls und Schiers, mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstbrigadier;
- zum Kommandanten einer Grenzbrigade Oberst i GSt *Eminio Giudici*, geboren 1919, von Giornico, mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstbrigadier;
- zum Kommandanten der Fliegerabwehrbrigade 33 Oberst i GSt *Hermann Schild*, geboren 1918, von Brienz, mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstbrigadier;
- zum neuen Stabschef des Feldarmekorps 1 Oberst i GSt *Edwin Stettler*, von Eggwil, mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstbrigadier;
- zum neuen Stabschef des Gebirgsarmekorps 3 Oberst *Emanuel Stettler*, geboren 1925, von Bern, mit gleichzeitiger Beförderung zum Oberstbrigadier;
- zum neuen Kommandanten der Generalstabskurse beim Stab der Gruppe für Generalstabsdienste Oberstbrigadier *Heinrich Koopmann*, geboren 1920, von Zürich.

P. J.

Flugzeugerkennung



USA



Spannweite: 48,80 m
Länge: 44,20 m

Transportflugzeug
Lockheed C-141 / Starlifter

4 Düsentriebwerke
von je 9500 kp
Zuladung: etwa 32 t

V max. 870 km/h
Nur USA

Mensch im Mittelpunkt

Kontrollieren gleich helfen (5)

Kontrollieren ist im Militär und im Zivil ein verpöntes Tätigkeitswort. Es birgt Misstrauen, Erwischen und ein Suchen nach Sündenböcken in sich. Wie froh sind wir jeweils, wenn unsere Fehler nicht entdeckt werden! Ja, wir frohlocken förmlich und freuen uns, den Kontrollierenden erwischt zu haben. Bei der Eintrittsinspektion hat der Korporal nicht gemerkt, dass mein rechter Schuh defekt war; ich hatte die schadhafte Stelle schlauerweise mit dem linken Schuh verdeckt. Der Inspizierende der Zimmerordnung hat nicht gesehen, dass in meinem Glas keine Zahnbürste steckte. Beim Hauptverlesen hat der Leutnant glatt übersehen, dass an meinem Waffenrock ein Knopf fehlte. Das hätte mir den Ausgang kosten können. Diese kleinen Vorkommnisse werden mit einem Unterton des Aufschneidens erzählt. Ich bin der grosse Hirsch. Nur nicht erwischen lassen! Ähnliche Geschichtchen lassen sich aus dem Zivilleben anhören. Ein Schüler, der ein Gedicht nicht auswendig gelernt hat und in der Klasse nicht «dran» kommt, ist geradezu überglücklich. Ein Angestellter brüstet sich, dass er trotz Alkoholverbot immer einen gewissen Tropfen in seinem Pult hüte; sein Chef sei noch nie dahinter gekommen. Andere loben ihren Vorgesetzten, da er überhaupt nie etwas kontrolliere. Er lasse sie selbständig arbeiten — ein idealer Boss!

Durch das magische Wort Kontrolle gerät die Aufgabe, um die es im Grunde genommen geht, vollständig in Vergessenheit. Im Vordergrund stehen Verheimlichung, Versteckspielen, Drückebergerei und Täuschung. Anstelle der Erfüllung eines Auftrages tritt das sinnlose Bestreben, die Kontrolle zu umgehen und den Kontrollierenden hinters Licht zu führen. Welch enormer Energieverschleiss wegen einer irrtümlichen Auslegung und einer negativen Einstellung!

Der Begriff Kontrolle ist im Verlaufe der Zeit in einen starken Misskredit geraten. Der Kontrollierende versteht nicht zu kontrollieren, und der Kontrollierte hat ein grundfalsches Verhalten gegenüber der Kontrolle. Kontrollieren erfordert ausgesprochene Führungsfähigkeiten, und die Entgegennahme der Kontrolle bedingt viel Verständnis und Loyalität.

Infolge falscher Ausführung der Kontrollfunktion entstehen tiefgehende und kaum mehr gutzumachende Störungen in den zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Kontrolle wird als etwas Lästiges empfunden, eine Erscheinung, die kaum mehr auszurotten ist. Dabei ist die wahre Kontrolle eines der edelsten und unentbehrlichsten Bindemittel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Der Chef kontrolliert, um zu helfen, um den Ausführenden zu unterstützen, um notwendige Modifikationen anzubringen und um — dies wird meistens vergessen — vom Mitarbeiter ein objektives Bild über seine Fähigkeiten und Leistungen zu erhalten. Ohne Kontrolle gibt es keine Möglichkeit, den Soldaten oder Angestellten gerecht und sachlich zu

beurteilen. Die richtige Qualifikation liegt bestimmt auch im Interesse jedes vernünftigen Mitarbeiters. Wir wünschen doch, dass unser Vorgesetzter sieht, was wir leisten, wo wir Schwierigkeiten haben und wo wir seines Rates und seiner Aufmunterung bedürfen. Wir beklagen uns, zu wenig Anerkennung zu erhalten und sind uns nicht bewusst, dass dieser notwendige Ansporn nur aufgrund einer den Umständen angepassten Kontrolle möglich ist. Wie soll der Chef loben und tadeln, wenn er unsere Arbeit nicht überprüft. Ein billiges Lob oder einen emotionalen Tadel schätzen wir nicht. Einem Kassier, der nie kontrolliert würde, wäre es ungemütlich zumute. Und wie peinlich wäre es für ihn, wenn plötzlich Kassasturz auf Kassasturz erfolgte. In einem solchen Fall kann mit Recht die Kontrolle als Misstrauen gedeutet werden. Scheinbare Grosszügigkeit in bezug auf Kontrolle und eine wie aus heiterem Himmel einsetzende intensive Überwachung verraten, dass der betreffende Chef die Kontrollfunktion nicht zu handhaben vermag. Durch eine vernünftige Anzahl von Kontrollen will der Kassier die Bestätigung haben, dass er seine Kasse zu jeder Stunde auf den Rappen genau führt.

Kontrolle ist eine grundsätzliche Phase der Führung. Sie ist ebenso wichtig wie das Messen im Sport. Stellen wir uns ein Sportzentrum ohne Messlaten und Stoppuhren vor! Wir sind begierig zu wissen, wie weit wir gesprungen sind, wieviel Zeit wir für die 100-m-Strecke benötigt haben und wie sich unsere Fortschritte verhalten. Die richtig verstandene Kontrolle bedeutet helfen, führen und ein stetes Fördern des schöpferischen und gesundkritischen Denkens. Sie ist die unbedingte Grundlage für die echte Zusammenarbeit und das gemeinsame Ausrichten auf das Gesamtziel. Mit der «helfenden» Kontrolle ist Gewähr geboten, dass ein Betrieb, eine Schule oder die militärische Ausbildung nie veralten. Die gefährliche Betriebsblindheit — natürlich auch im militärischen Sinne gedacht — wird im Keime erstickt. Es kann nicht genug betont werden, dass die Kontrolle, wie sie hier gemeint ist, das Moment des Helfens als Hauptmotiv enthalten muss. Der Kontrollierende will schauen, überprüfen, ob die getroffene Massnahme, das ausgeführte Projekt, die erstellte Organisationsstruktur oder der militärische Befehl und dessen Ausführung sich als wirklich richtig erweisen. Ist das Resultat nicht zufriedenstellend, hat sich bereits eine neue Aufgabe herausgeschält, die wiederum mit der gleichen Systematik bis zur Kontrolle zu lösen ist.

Das in der Kontrolle enthaltene konstante Suchen nach Verbesserung bezieht sich nicht nur auf die Beziehung zwischen dem Vorgesetzten und dem sogenannten Untergebenen, es trifft für alle Menschen zu. Jeder an seinem Arbeitsplatz und in seinem Leben überhaupt sollte stets «kontrollieren», ob das, was er tut, richtig ist und ob er vielleicht dies oder jenes verbessern könnte. Wenn diese Art des positiv prüfenden Besinnens und Überdenkens bei jedem einzelnen in Fleisch und Blut übergeht, wird es nicht an kostbaren Selbsterkenntnissen und ausgezeichneten Verbesserungsvorschlägen fehlen.

Bis zum nächstenmal!

P. H. Hess