

Menschenführung

Autor(en): **Bastian, Hans-Dieter**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **54 (1979)**

Heft 5

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-704930>

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.

Menschenführung

Menschenführung ist die pädagogische Organisation der Bedingungen, die für den Auftrag und den Zusammenhalt militärischer Gruppen erforderlich sind. Führung ist ein richtungsweisendes und steuerndes Verhalten anderer Menschen, um eine Zielvorstellung zu verwirklichen. Die Ausbildung im Bereich Menschenführung sollte lernzielorientiert, praxisbezogen und ein Einüben von Verhaltensweisen sein. Die Führenden und die Geführten sollten nicht als getrennte Wirklichkeit betrachtet werden. Das Verhalten von Gruppen und in Gruppen soll durch die Menschenführung verändert werden. Mit dem System Befehl und Gehorsam wird das Gruppenverhalten von Soldaten nur zu einem ganz geringen Teil geregelt. Selbstverständlich bilden Befehl und Gehorsam eine notwendige Führungstechnik. Doch die Mehrzahl der wichtigen Beziehungen in der Gruppe muss mit andern Führungsmassnahmen herausgebildet werden. Menschenführung ist *Lernen sozialen Verhaltens*: es ist kaum erlernbar durch Stofflernen oder durch Vermitteln von berufsmoralischen Aspekten. Menschenführung wird sich in den militärischen Sozialbeziehungen als geordnete Selbstwahrnehmung eigener Wirkungen und als Sensibilisierung für Fremdwahrnehmungen lernen lassen. Für diese Vermittlung sind bewährte Methoden der *Erwachsenenbildung* und des *Gruppenlernens* angebracht.

Menschenführung als Vermittlung von Manipulationstechniken oder Vorgesetzten-tricks wäre verfehlt, gemeint ist das *Erlernen von Fähigkeiten, die zur reflektierten Selbstbefähigung führen*. Führungsverantwortung wird lehrbar, wenn die leitende Gruppenrolle in ihren wichtigsten Fähigkeiten thematisiert, die problemaufschliessenden Fragen formuliert und jene Informationen beherrscht, die zur Beantwortung der Fragen notwendig sind. An einigen Themen ist diese Struktur exemplarisch verdeutlicht.

1. Fähigkeit, persönliche Beziehungen in der Gruppe wahrzunehmen und zu gestalten; mit der Vielfalt in der Gruppe umgehen können. Mit welchen Mitteln werden die Gefühle und Erwartungen zwischen den Gruppenmitgliedern wahrgenommen, reguliert und mit den Gruppenzielen verbunden, ohne die Möglichkeit persönlicher Beziehungen unnötig stark einzuschränken? Mit welchen Massnahmen wird berücksichtigt, dass die Aktivität in der Gruppe in dem Masse steigt oder fällt, wie die einzelnen Mitglieder ihre Erwartungen einbringen können? Wie werden die besonderen Gefahren militärischer Gruppen (De- und Resozialisierung in einer totalen Institution) vermieden? Wie werden Mitglieder positiv bestätigt, anerkannt, ermutigt?

2. Fähigkeit, den Konflikt zwischen Individuum und Gruppe als Identitätskrise zu erkennen, zu lösen oder zu regulieren. Was erwartet das neue Mitglied? Besteht die Fähigkeit zur Einfühlung, neue Selbstwertgefühle aufzubauen, Sozialängste abzubauen?

3. Fähigkeit, militärische Autorität zu vermitteln, Bereitschaft zu wecken und zu fördern, die soldatische Verhaltensrolle zu übernehmen. Die Fähigkeit, physische Zugehörigkeit von Personen in soziale Beziehungen soldatischer Gruppen (Beispiel: Besatzung) zu verwandeln. Wie werden die psychologischen und sozialen Grundlagen wechselseitiger Verpflichtung vermittelt? Wie wird das soziale Verhaltensrepertoire aufgebaut? Mit welchen Methoden und Situationen werden militärische Regeln vermittelt? Wie wird in Konfliktsituationen die Wirksamkeit der Normen gewährleistet? Bestehen Möglichkeiten für Normenwandel?

4. Fähigkeit, Sanktionen anzuwenden. Wie wird abweichendes Verhalten in der Gruppe erkannt, bewertet, gefördert oder geahndet? Wird pädagogische Autorität und Strafgewalt unterschieden? Ist das Repertoire der Sanktionen, die Anwendung finden, reflektiert und bewusst gemacht? Wie verhält sich das Repertoire der positiven Zuwendungen zum Repertoire der Sanktionen?

5. Fähigkeit, in und mit Gruppen Arbeitsziele zu planen und durchzuführen. Wie werden Gruppenziele in Arbeitsbeziehungen (Kooperation, Konkurrenz usw.) übersetzt? Wie werden Einzelaktivitäten so informiert und koordiniert, dass Gruppenziel, Teilnehmerbedürfnis, Teilnahmebereitschaft und Erfolgserleben verfolgt werden können? Wie wird die Erfahrung vermittelt, dass der Arbeit des einzelnen und seiner Fähigkeit, darüber nachzudenken, eine Bedeutung in der Gruppe zukommt? Wie wird das Miteinander von Gruppenwirkung und Gruppensolidarität berücksichtigt?

6. Fähigkeit, eine Gruppe zu integrieren. Wie kann die Gruppe bei inneren und äusseren Konflikten, evtl. Bedrohungen, ihre Leistungsfähigkeit bewahren, ihren eigenen Zusammenhalt sowie den Zusammenhalt mit anderen Gruppen sichern? Wie werden neue Mitglieder aufgenommen, wie werden ihnen Auftrag, Regeln, Klima der Gruppe vermittelt? Ist es möglich, die Gruppe konstruktiv zu teilen (in Untergruppen), ohne den Zusammenhalt zu verlieren?

7. Fähigkeit, mit anderen Gruppen zu kommunizieren. Erlauben die Beziehungen zu anderen Gruppen und die gemeinsamen Normen, dass die eigene Gruppe von dem Austausch von Personen, Techniken, Geräten und Normen profitiert, ohne ihre Identität aufzugeben? Was gewinnen andere Gruppen durch den Kontakt mit der eigenen?

8. Fähigkeit, grosse unbekannte Gruppen mit Hilfe von bekannten Kleingruppen zu führen. Wie wird die Auswahl von sozialen Informationen von unten nach oben organisiert? Wie erhält die unbekannte Grossgruppe den taktisch notwendigen Anteil am Wissen der führenden Kleingruppe? Wie wirkt Information als Führungsmittel?

9. Fähigkeit, verschiedene Beziehungstypen in Gruppen zu unterscheiden und zu nutzen.

a) Emotionale Abhängigkeitsbeziehungen: nicht auf Kinder beschränkt. Schutz von oben, Vertrauen von unten.

b) Zwangsbeziehungen: beruhen auf wechselseitiger Bedrohung. Beide Seiten haben Angst vor destruktiven Impulsen.

c) Bürokratische Beziehungen: symmetrisch oder komplementär. Verschiedene Strukturen der Kommunikation: Kette, Kreis usw. Gemeinsames Bemühen, durch rationale Systeme Fehler zu vermeiden. Vorgesetzte symbolisieren Vorschrift und Regelsicherheit, Untergebene Systemkonformismus und Regelbedürfnis.

d) Idealistische Beziehungen: Funktion von Vorbildern, Mangel an Alternativen.

e) Kooperative Beziehungen: Jeder kann sich in die Lage des anderen versetzen, evtl. die Rolle des anderen übernehmen. Gruppenkräfte werden konkurrenzfrei auf Gruppenziele gerichtet.

f) Konkurrenzbeziehung: Mitglieder stehen isoliert in Wettkampfsituation. Starker Zielbezug, schwacher Gruppenkontakt. Wird der unterschiedliche Beitrag der Beziehungstypen zur Leistung und Solidarität (Zufriedenheit) der Gruppe erkannt und berücksichtigt?

10. Fähigkeit, mit den Beschränkungen einer leitenden Rolle zu leben. Wie ist der systemnotwendigen Beschränktheit des Wissens und Handelns in der Führungsrolle zu begegnen? Mit welchen Auswahlkriterien wird sichergestellt, die Problemlage sachgemäss zu vereinfachen und informationell aufzubereiten? Wie verarbeitet der Gruppenführer das notwendige Nichtwissen und Nichtkönnen seiner Rolle?

11. Fähigkeit, Angst- und Krisenreaktionen in der Gruppe zu beherrschen. Wie werden Gefühlsreaktionen bewertet, geordnet, reguliert? Wie kann der taktische Zusammenhalt in Bedrohungssituationen durch Führungsmassnahmen gesichert werden? Wie entsteht im eigenen Verantwortungsbereich eine Paniksituation? Wie ist ihr vorzubeugen, zu begegnen?

12. Fähigkeit, Konflikte in Gruppen zu erkennen, zu bewerten und zu lösen bzw. zu regeln. Wird die integrierende und auflösende Funktion von Konflikten unterschieden? Werden Mechanismen zur Lösung oder zur Regelung einseitig/wechselseitig beherrscht? Wie entsteht und wie weit geht Konflikttoleranz? Können Sach- und personale Beziehungskonflikte unterschieden und entsprechend verschieden behandelt werden?

13. Fähigkeit, Gruppenmitglieder im Blick auf Leistungs- und Eignungsmerkmale zu beurteilen. Beurteilung als Akt der Menschenführung: Wie und wo gewinnt man die Masstäbe? Wie wird die Relativität eigener und fremder Urteile erkannt? Wie gewinnt der Anfänger (folgenlose) Erfahrungen in der Beurteilung von Menschen? Wie werden verschiedene Beurteilungen für Führungszwecke vermittelbar?

14. Fähigkeit, über Fragen der Menschenführung (Führungsstile) mit gleichen und ungleichen Dienstgraden sachgemäss zu

kommunizieren. Ist das Miteinander von Sachinformation und Sozialangst in allen Fragen des sozialen Lernens bewusst? Wie wird unter Soldaten eine angstfreie (Angst vor Autoritätsverlust), von Zwängen entlastete Gesprächssituation hergestellt? Wird die Aufgabe des Rollenwechsels – Führungsrolle oder Reflexion über Führungsverhalten – erkannt und bewältigt? Wirkt sich die Kommunikation über Führungsverhalten verbessernd auf die Gruppe oder die Untergruppen aus?

(Aus «Vorschlag zu einem Programm für die Menschenführung», von Hans-Dieter Bastian, Ausbildungspädagogische Untersuchungen in der Bundeswehr, 1978)

Meinung über die Führungsausbildung der Teilnehmer einer mehrsprachigen Frühjahrs-UOS 1979

Zahlen in Prozent der Teilnehmer)

| | | |
|------------------------|---------------------|----|
| Thema: | aktuell | 65 |
| | abändern | 35 |
| | überflüssig | 0 |
| Inhalt: | themenkonform | 50 |
| | zu theoretisch | 50 |
| | zu praktisch | 0 |
| Niveau: | richtig | 50 |
| | zu hoch | 0 |
| | zu niedrig | 50 |
| Gliederung: | übersichtlich | 45 |
| | durchschnittlich | 45 |
| | unklar | 10 |
| Beispiele: | passend | 50 |
| | zu wenig | 25 |
| | wenig geeignet | 25 |
| Diskussionen: | gut | 50 |
| | zu kurz | 25 |
| | weitschweifig | 25 |
| Lehrhilfen: | gut | 60 |
| | zu wenig | 20 |
| | schlecht | 20 |
| Unterlagen: | gut | 25 |
| | zufriedenstellend | 50 |
| | ergänzungsbedürftig | 25 |
| Fachliche Anregung: | viel | 48 |
| | wenig | 48 |
| | keine | 4 |
| Durchschnittseindruck: | sehr gut | 13 |
| | gut | 50 |
| | befriedigend | 13 |
| | ausreichend | 24 |

Transaktionale Analyse als Führungshilfe

Dr. K. Kälin, dipl. Psychologe, Lachen

Der sozio-technische Führungsansatz

Jede Führungsaufgabe – im zivilen wie im militärischen Bereich – hat ihre besonderen Voraussetzungen, die das Führungsverhalten bestimmen. Während sich die militärische Truppenführung im Kriege (und entsprechend in simulierten Lagen der Gefechtsschulung) auf existentielle Notverhältnisse ausrichten muss, sind im Instruktionsbetrieb der Friedenszeit andere Voraussetzungen und Funktionen der Führung im Vordergrund.

Erfolgreiche Führung hängt nicht nur von umweltbedingten Voraussetzungen und vom Einsatz technischer und organisatorischer Führungsmittel ab, sondern sehr wesentlich von zweckmässigem zwischenmenschlichem Verhalten.

Optimal Führen heisst, die gesetzten Ziele in Zusammenarbeit mit der Gruppe zu erreichen. Einem Vorgesetzten nützen alle «Techniken» wenig, wenn er von seinen Soldaten nicht auch als Person oder Persönlichkeit akzeptiert wird. In der Vorschrift Truppenführung heisst es: «... Charakter und Persönlichkeit des Führers sind ebenso wichtig wie sein Können.»

Die Führungspsychologie bietet verschiedene Hilfsmittel an, Zusammenarbeit und zwischenmenschliches Verhalten «begreifbarer» zu machen. Ein solches Hilfsmittel ist die Transaktionale Analyse (TA).

Das Persönlichkeitsmodell der Transaktionalen Analyse

Begriffe und theoretische Grundlagen der TA beruhen auf den Erkenntnissen des amerikanischen Mediziners und Psychoanalytikers Eric Berne. Die Psychotherapie ist das zentrale Anwendungsgebiet der TA. Seit einigen Jahren gewinnt nun die TA auch in der Führungsschulung und Erwachsenenbildung zunehmend an Bedeutung.

Die TA basiert auf einem leicht verständlichen Persönlichkeitsmodell. Es werden drei Ich-Bereiche als Komponenten der Persönlichkeit unterschieden: das Eltern-Ich (EL), das Erwachsenen-Ich (ER), das Kind-Ich (K) (Fig. 1).

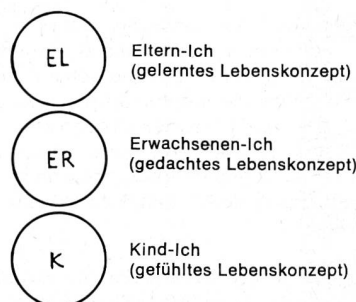


Fig. 1

Als Vorgesetzter befinde ich mich im *Eltern-Ich*, wenn ich mich «elternhaft» verhalte, d. h., wenn ich belehre, befehle, helfe, unterstütze, Ratschläge erteile usw.

Gewöhnlich sind das Verhaltensweisen, die wir von anderen übernommen haben. Es gibt Situationen, in welchen ein solches Verhalten sinnvoll und notwendig ist. In vielen Situationen entsprechen aber «elterliche» Gebrauchsanweisungen nicht mehr der Realität. In den meisten Fällen ist Einsicht wichtiger als autoritärer Zwang. Verhalte ich mich situations- und realitätsgerecht, setze ich mich mit den tatsächlichen Gegebenheiten objektiv auseinander, suche ich Informationen, begründe ich, wäge ich ab usw., befinde ich mich im *Erwachsenen-Ich*.

Zeige ich als Erwachsener Verhaltensweisen, welche stark denen von Kindern ähneln, bin ich im *Kind-Ich*. Solche Verhaltensweisen leisten einen Beitrag zur Lebensfreude, wenn es um natürliche Kind-Reaktionen wie Spontaneität und Phantasie geht. Als Erwachsener löse ich jedoch mit K-Reaktionen wie Resignation, Überanpassung, Trotz und Hilflosigkeit keine Probleme.

Das Ziel der Schulung in Transaktionaler Analyse ist die Förderung des *Erwachsenen-Ichs* und des *natürlichen Kind-Ichs*. Eine Analyse des tatsächlichen Führungsverhaltens von 3800 Führungskräften in der Schweiz zeigt, dass sich die Mehrheit der Führungskräfte «Eltern-Ich»-orientiert verhält.

Die Analyse von Transaktionen

Alles, was zwischen Menschen geschieht, sind Transaktionen. Eine Transaktion besteht aus einem Reiz und der darauffolgenden Reaktion.

Wenn zwei Personen miteinander reden, erfolgt ein Austausch zwischen sechs Ich-Bereichen. Dabei können folgende Formen von Transaktionen auftreten:

Paralleltransaktionen:

Der Gesprächspartner reagiert mit dem angesprochenen Ich-Bereich. Paralleltransaktionen können zwischen jedem Ich-Bereich ablaufen. Sie können beliebig lang ablaufen und sind in der Regel konfliktfrei.

Kreuztransaktionen:

Der Gesprächspartner reagiert nicht mit dem angesprochenen Ich-Bereich. Kreuztransaktionen unterbrechen die Kommunikation und führen häufig zu Konflikten.

Führungsstil und Transaktionale Analyse

Die TA ist ein einfaches Hilfsmittel, das Funktionieren und die Wirksamkeit von Führungsstilen verständlich zu machen. Wir beschränken uns hier auf die Analyse des autoritären und des kooperativen Führungsstils.

Im autoritären Führungsverhalten agiert der Vorgesetzte aus seinem *Eltern-Ich*. Er erwartet, dass die Untergebenen den Anweisungen «folgen», also aus dem angepassten *Kind-Ich* reagieren (Fig. 2). Trifft dies zu, handelt es sich um eine Paral-