

Führungsgrundausbildung für Gruppenführer und Führungskräfteentwicklung

Autor(en): **Wicki, Dieter**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung**

Band (Jahr): **70 (1995)**

Heft 4

PDF erstellt am: **05.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-713701>

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.

Führungsgrundausbildung für Gruppenführer und Führungskräfteentwicklung

Von Oberleutnant Dieter Wicki, Kdt ai einer Füs Kp, Zürich

Mit der Armeereform 95 wurde auch die Führungsausbildung für die Kader der unteren Stufen neu strukturiert. Diese neue Führungsgrundausbildung (vgl Kasten) kam in den Frühjahrs-Unteroffiziersschulen 1995 bereits zur Anwendung. Im Rahmen einer Semesterarbeit an der Universität Zürich hat der Verfasser das neue Lehrmittel zur Führungsgrundausbildung der Gruppenführer im Lichte von betriebswirtschaftlichen Konzepten zur Führungskräfteentwicklung untersucht. Ein ähnliches, hier aber nicht weiter besprochenes Lehrmittel, liegt auch für Einheitsfeldweibel und Zugführer vor.



«Führungsausbildung findet immer statt» – so einer der Grundsätze der neuen Führungsgrundausbildung. Führung soll den Gruppenführern in der praktischen Anwendung und nicht im Theoriesaal vermittelt werden.

Bild: Armeefotodienst

Als **Führungskräfteentwicklung** bezeichnet die Betriebswirtschaftslehre die Vermittlung von Qualifikationen an Belegschaftsmitglieder in Führungsfunktion, damit diese ihre gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen bewältigen können. Bei Führungskräften steht naturgemäss weniger die Förderung der Fachkompetenz als vielmehr die Förderung der Führungskompetenz im Vordergrund. Katz¹ unterscheidet dabei drei verschiedene sogenannte **«Kompetenzfelder»** *«skills»* (vgl Abb 1), die je nach hierarchischer Position unterschiedliches Gewicht haben.

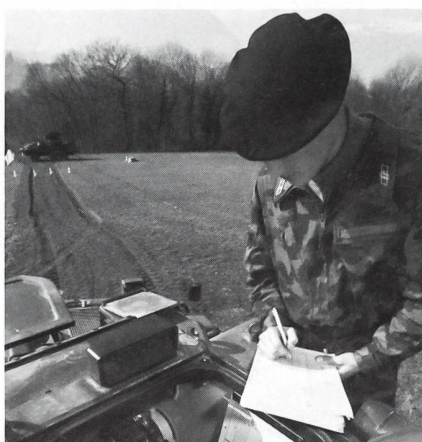
Allgemeine Grundausbildung für Kader

militärisches Allgemeinwissen
Dienstbetrieb/Innerer Dienst
Kampfausbildung allgemein
allgemeine Fachdienste
Militärssport

Führungsgrundausbildung:

- Menschenführung/Persönlichkeit
- Führungs- und Arbeitstechnik
- Ausbildungsmethodik

Der Vergleich der **Führungsgrundausbildung für Gruppenführer** mit Konzepten zur Entwicklung von Spitzenmanagern müssten zwangsläufig hinken. Deshalb wurden auf der zivilen Seite Konzepte zur Führungsausbildung der unteren Hierarchiestufe (Vorarbeit,



ter, Meister, Gruppenleiter) herangezogen. Dort tauchen immer wieder die folgenden (beiden) Hauptforderungen auf:

- genaue Bestimmung der Zielsetzung des Konzeptes, meist durch das Top-Management der betreffenden Unternehmung
- enge Verzahnung von Theorie und Praxis
- Methodenvielfalt und Eigenverantwortung der Teilnehmer als Konsequenzen aus dem Wertewandel und der Tatsache, dass betriebliche Bildung in aller Regel Erwachsenenbildung ist.

Bevor nun das **neue Lehrmittel** auf diese Punkte hin untersucht wird, sei es kurz vorgestellt:

Bild: Armeefotodienst

ter, Meister, Gruppenleiter) herangezogen. Dort tauchen immer wieder die folgenden (beiden) Hauptforderungen auf:

- genaue Bestimmung der Zielsetzung des Konzeptes, meist durch das Top-Management der betreffenden Unternehmung
- enge Verzahnung von Theorie und Praxis
- Methodenvielfalt und Eigenverantwortung der Teilnehmer als Konsequenzen aus dem Wertewandel und der Tatsache, dass betriebliche Bildung in aller Regel Erwachsenenbildung ist.

Bevor nun das **neue Lehrmittel** auf diese Punkte hin untersucht wird, sei es kurz vorgestellt:

«Führungsausbildung findet immer statt»

So lautet einer der Grundsätze des neuen Lehrmittels. Der Instruktor soll deshalb alle Tätigkeiten in der UOS auf ihre Führungsanforderungen hin überprüfen und als Coach seine Unteroffiziers-Anwärter begleiten.

Führung soll nicht theoretisch im Theoriesaal, sondern laufend im Wechsel zwischen theoretischer Basis und praktischer Anwendung vermittelt werden. Das Lehrmittel besteht aus neun Bausteinen (vgl Kasten), die der Instruktor in seinem Führungsunterricht, wenn immer möglich, so einbauen soll, dass der Unteroffiziers-Anwärter das theoretisch Gelernte rasch in die Praxis umsetzen kann. So soll der Baustein **«Führung unter Belastung»** idealerweise vor einer Nachtübung oder vor einem längeren Marsch eingebaut werden.

Zur Veranschaulichung stehen dem Instruktor auch Videoclips zur Verfügung, die die klassischen Führungssituationen (und die klassischen Führungsfehler) der Gruppenführer aufzeigen. Ein recht umfangreicher allgemeiner Teil enthält die notwendigen theoretischen Basisinformationen für den Instruktor.

Schlüsselfigur: der Instruktor

Das neue Lehrmittel baut auf das persönliche Vorbild des Instructors, mit dessen persönlicher Glaubwürdigkeit die Führungsausbildung steht und fällt. Wie er das Lehrmittel in seinem Unterricht umsetzt, ist dem Instruktor freigestellt. Damit er es aber auch umsetzt – damit das neue Lehrmittel also nicht spurlos in den Schubladen verschwindet –, führte der Stab GA Einführungskurse durch.



Militärische Befehlsschemata unterscheiden sich nur unwesentlich von zivilen Problemlösungskonzepten. Der Gruppenführer hat die Chance, während 12 Wochen praktischen Dienstes diese theoretischen Ansätze praktisch auszuprobieren. *Bild: Armeefotodienst*

Was heisst «erfolgreich führen»?

Voraussetzung jedes zielgerichteten Tuns ist eine klar umrissene Zielsetzung – das gilt für den zivilen Bereich ebenso wie für den militärischen. Das Lehrmittel legt die Zielsetzung wie folgt fest:

Die Führungsgrundausbildung vermittelt die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten, die den Kaderangehörigen befähigen, seine militärischen Führungsaufgaben erfolgreich zu lösen.»

Im Lichte der Betriebswirtschaftslehre erscheint dies nun als eher lapidar, da das Lehrmittel die konkret gemeinten Fertigkeiten ebensowenig aufführt wie die Kriterien, nach denen der Führungserfolg gemessen werden soll. Ist der Korporal, der alle Aufträge auf Kosten seiner Gruppe erfüllt, «erfolgreicher» als derjenige, der seine Gruppe zusammenschweisst? Die betriebswirtschaftliche Literatur weist darauf hin, dass in diesem Bereich oft vordergründig andere Kriterien angegeben werden, als in Tat und Wahrheit dann zur Messung des Führungserfolges herangezogen werden. Eine explizite Ausformulierung dessen, was ein Gruppenführer können soll, wäre in diesem Sinne wünschbar. Die Antwort der betriebswirtschaftlichen Theorie wäre, dass der erfolgreiche Gruppenführer situativ **gleichzeitig aufgaben- und mitarbeiterorientiert** führt.²

Theorie und Praxis

Das neue Lehrmittel rückt hier nun eindeutig die **Praxis** in den Vordergrund. Es geht davon aus, dass es einige wenige konkrete Verhaltensweisen seien, die auf Stufe Gruppenführer 80 Prozent des Führungserfolges ausmachen. Diese Verhaltensweisen sollen automatisiert werden, die Theorie demgegenüber auf das absolut Notwendige beschränkt werden. Da in der betriebswirtschaftlichen Literatur immer wieder die mangelnde Umsetzung von

theoretischen Seminarinhalten in der betrieblichen Praxis beklagt wird, spielt hier die militärische Führungsausbildung ihren grössten Trumpf aus, nämlich die **Führungspraxis**.

Mit den Augen eines betriebswirtschaftlichen Theoretikers gelesen, erscheint der theoreti-

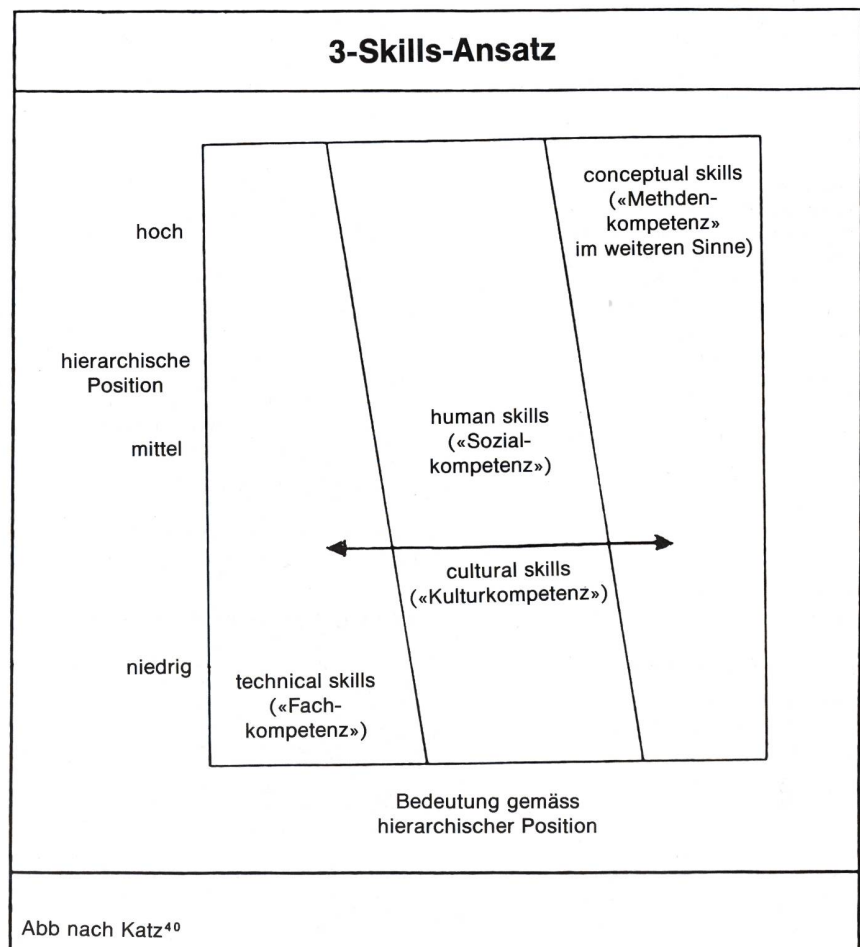
sche Basisteil des Lehrmittels natürlich etwas schmalbrüstig. Den Vergleich mit Konzepten aus der betriebswirtschaftlichen Praxis braucht das Konzept zur Führungsgrundausbildung für Gruppenführer aber keineswegs zu scheuen.

Erziehung zur Selbständigkeit

Der Instruktor kann zwar Theorie vermitteln und helfen, aus Erfahrungen Lehren zu ziehen, die Verantwortung für den Lernerfolg liegt aber letztendlich beim künftigen Kader selber. Richtigerweise ist das Lehrmittel deshalb auf die Förderung der Selbständigkeit der angehenden Gruppenführer ausgerichtet.

Chancen nur im Verbund

Insgesamt erscheint das Lehrmittel **«Führungsgrundausbildung für Gruppenführer»** als zeitgemässes und taugliches Mittel zur Führungsausbildung der Korporale. Die Qualität des Unteroffizierskorps wird sich allerdings nur verbessern, wenn das neue Lehrmittel im Einklang mit einer **seriösen Selektion des Unteroffiziersnachwuchses** wirken kann. Mit der Dissertation von Nicolas Gonin zum Thema **«Unteroffiziersselektion»** wären die Voraussetzungen für eine verbesserte Selektion geschaffen: es liegt am Stab GA, die notwendigen Lehren daraus zu ziehen, denn **«aus schlecht ausgewähltem Kader lässt sich nur schwer Brauchbares oder Gutes formen»³**, wie eine Seminararbeit an der militärischen Führungsschule zum Schluss kommt.





Aufbauend auf der Führungsgrundausbildung der Gruppenführer wurde auch die Führungsausbildung der Zugführer neu konzipiert. Bild: Armee fotodienst

Ziviler Nutzen aus militärischer Führungsausbildung?

Grundsätzlich kann es nicht Aufgabe der Armee sein, Kader für zivile Unternehmungen auszubilden. Wenn also aus der militärischen Führungsausbildung Nutzen für die zivile Tätigkeit der Gruppenführer anfällt, so kann dies nur ein **Zusatznutzen** sein. Es ist offensichtlich, dass in derselben für die Beförderungsdienste investierten Zeit eine massgeschneiderte zivile Ausbildung für den Zivilberuf mehr bringen müsste.

Das Lehrmittel geht davon aus, dass einige Erfahrungen und Fähigkeiten in den zivilen Bereich wird übertragen können, wer im «anspruchsvollen» militärischen Umfeld erfolgreich führen lernt.

Aus der betriebswirtschaftlichen Theorie ist dem zu widersprechen: das militärische Umfeld

investierten Zeit eine massgeschneiderte zivile Ausbildung für den Zivilberuf mehr bringen müsste.

feld ist nicht in erster Linie schwieriger als ein ziviles, sondern im Sinne der situativen Führungstheorie ganz einfach **anders**. Erfolgreich (situativ) führen kann nur derjenige, der sich der vier Dimensionen jeder Führungssituation bewusst ist: **der Persönlichkeit des Führers, der Persönlichkeit der Geführten, der Struktur und der Funktion der Gruppe sowie der spezifischen Situation, in der sich die Gruppe befindet.**

Der Füsilierkorporal, der mit seiner Gruppe unter widrigsten Wetterbedingungen eine Durchhalteübung durchsteht, wird im zivilen Umfeld scheitern, wenn er in derselben Art und Weise seine Mitarbeiter führen will. Sein im Militär erworbenes Führungswissen wird er erst dann erfolgreich zivil nutzen können, wenn er sich der Rahmenbedingungen, mithin der vier genannten Dimensionen bewusst wird und sein Führungsverhalten immer neu darauf einstellen kann.

Das Lehrmittel verzichtet leider auf eine Vermittlung der situativen Führungstheorie, was zwar eine ausgewogene Mischung zwischen Theorie und Praxis ergibt, die optimalen Voraussetzungen für einen Transfer der militärischen Führungserfahrung sind damit aber nicht geschaffen. Das heutige Umfeld verlangt dies jedoch, und so bleibt zu hoffen, dass diese Lücke umgehend geschlossen wird.

Ausgewählte Literatur

Drexler, Germann (Hg.): *Der Mensch im Mittelpunkt: Innovative Personalentwicklung am Beispiel der Bundeswehr. Report Verlag, Frankfurt am Main/Bonn 1992.*

Gonin, Nicolas: *Unteroffiziersselektion der Schweizer Armee. Huber Verlag 1993.*

Rosenstiel, Lutz von et al.: *Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 1993.*

Anmerkungen zum Text

¹⁾ Aus: Katz, RL: Welche Führungsqualitäten braucht ein Manager? Erschienen in: Harvard Manager, 1980, Nr 1, S 6-19.

²⁾ Das bekannteste dieser Konzepte, die gleichzeitig eine Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung fordern, ist das «Verhaltensgitter» von Blake/Mouton: Wenn man die beiden Dimensionen orthogonal zueinander setzt, ergibt sich ein Gitter mit fünf Führungsstilen: 1/9, 9/1, 1/1, 5/5 und 9/9, wobei letzterer als ideal postuliert wird.

³⁾ Aus: Büttiker, W, Stoller, S: Erfahrungen junger Instrukturen mit Kaderauswahl und Dienstbetrieb. Seminararbeit an der militärischen Führungsschule 1, Zürich 1989.

Die Führungsgrundausbildung für Gruppenführer beruht auf den folgenden neun Bausteinen:

Bereich Menschenführung/Persönlichkeit

Baustein 1

- Führung:

was heisst «Führung?»

Baustein 2

- Autorität und Führungsstile:

wie ist ein guter Führer?

Baustein 3

- Führung = Kommunikation:

wie geht man miteinander um?

Baustein 4

- Führung unter Belastung:

wie wirken sich Nässe, Kälte, Dunkelheit und Müdigkeit auf die Führung aus?

Bereich Führungs- und Arbeitstechnik

Baustein 5

- Militärischer Führungsrhythmus:

welche Schemata führen unter Druck zum Erfolg?

Baustein 6

- Arbeitstechnik:

wie erledigt man die Arbeit am besten?

Bereich Ausbildungsmethodik

Baustein 7

- Lernpsychologie und methodische Grundsätze:

wie fördert man Lernprozesse?

Baustein 8

- Motivation:

Ist Motivation die Aufgabe des Führers? Wer motiviert wie?

Baustein 9

- Ausbildungskontrolle:

wie stellt man den Ausbildungserfolg sicher?

Armee 95 Die Friedensdividende: Waffen

Es werden liquidiert:

- 1080 Panzerabwehrkanonen
- 150 Panzer
- 350 Schwere Kanonen
- 260 Haubitzen
- 130 Flugzeuge «Hunter»
- 300 Flakkanonen
- + Hunderte von Festungsgeschützen und Sprengobjekten