

Motivation ist machbar!

Autor(en): **Scholl, Werner**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zivilschutz = Protection civile = Protezione civile**

Band (Jahr): **39 (1992)**

Heft 1-2

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-368147>

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.

Motivation ist machbar!

Motivation und Ausbildung sind im Zivildschutz unbefriedigend. Dies ist ein landesweites Erkenntnis. Dabei ist die Motivation das Hauptproblem. Für sie fehlen heute die politischen Vorgaben. Katastrophen und andere Notlagen motivieren nur schwach. Es liegt somit an der Führung, die Motivation zu fördern.

Führung ist der eigentliche Schwachpunkt im Zivildschutz. Sie erschöpft sich allzuoft in purem Verwalten und Planen. Statt Leistung zu fordern, heisst es vielfach: «Ich bin der Boss, und da sind die Marschbefehle.» Richtige Führung ist ein Prozess, der Wandel herbeiführt und kreierte, ist die Fähigkeit, Menschen zu kraftvollem Handeln zu inspirieren. Menschen zu beeinflussen ist nicht ein organisatorisches Problem, sondern eine Frage der Führungsqualität.

Wie kommt aber der Zivildschutz zu Leuten mit Führungsqualitäten, zu Persönlichkeiten, die bereit sind, Initiative zu zeigen und sie auch zu gebrauchen? Wie kann der Zivildschutz die Verwaltungsmentalität eliminieren? Im Visier stehen die zivilen Behörden und die Ortsleitungen. Das Führen beginnt bei ihnen, denn sie bestimmen das höhere Kader, das die Verantwortung für einen effizienten Zivildschutz trägt.

Gefragt sind Persönlichkeiten

Führer können nicht gemacht werden. Die Meinung, effektive Führung könne

im Zivildschutz gelehrt werden, man brauche nur längere Dienstzeiten, ist falsch. Gelehrt werden kann die Technik des Führens und – bedauerlicherweise – das Handeln nach Befehlen. Nicht gelehrt werden kann das Engagement, das zum Führen gehört. Die Wahlgremien müssen somit auf den Charakter eines Kandidaten abstellen und nicht auf dessen Verdienste und dessen Bereitschaft zu einer unausweichlichen Pflichterfüllung. Zu wählen sind Personen, die engagiert sind, die unternehmerisch zu handeln gewillt sind, die den Drang und die Fähigkeit haben, Ideen in einer sinnvollen Richtung durchzuziehen. Energie, Initiative und der Wunsch nach Leistung müssen spürbar sein. Ein solches Naturell zu erkennen und zu animieren ist die Hauptaufgabe der zuständigen Instanzen. Dabei müssen sie selbst ein engagiertes Verhalten zeigen. Sie müssen fähig sein, dem Kandidaten die Richtung vorzugeben und ihn zu aktivem Handeln zu inspirieren.

Mit von Bedeutung ist die Rotation in einer höheren Funktion. Zu viele Chefs im Zivildschutz werden in ihren Führungspositionen während zehn und mehr Jahren belassen. Dass sie allmählich müde werden, ist verständlich. Was in der Armee und in der Wirtschaft gilt, nämlich ein Wechsel nach fünf bis sieben Jahren, muss auch im Zivildschutz durchgesetzt werden. Ein Kommandowechsel bringt frischen

Wind in eine abgestandene Atmosphäre.

Fordern und fördern

Wer führt, bildet aus und hat damit die beste Chance, zu motivieren. Der Führer muss für eine fordernde und motivierende Dienstsituation sorgen. Ausbildung muss die Anwendung des gelernten Könnens und Wissens fördern, muss Aufgaben stellen, die dem Zivildschützer Tüchtigkeit abverlangen. Der Führer als Ausbilder muss Situationen schaffen, die dem Zivildschützer das Gefühl geben, fähig und tüchtig zu sein. Erfolgserlebnisse sind entscheidend für die Motivation. Hohe geforderte Leistung bewirkt hohe Zufriedenheit.

Was muss der Führer vermeiden? Banale Aktionen, Alibiübungen, Leerläufe, das Vorschreiben aller Einzelheiten. Er muss auch wissen, dass Appelle an die Vernunft nicht motivieren, ebensowenig wie das ständige vor Augen führen einer möglichen Bedrohung. Richtet er seine Tätigkeit auf fordernde und motivierende Übungssituationen aus, bedeutet das für ihn viel Arbeit. Ist er zu bequem dazu, gehört er nicht in eine Führungsposition.

Um die Motivation zu fördern, müssen Behörden und Ortsleitungen dem Thema «Führung» erste Priorität einräumen. Konfrontationen und Konflikte werden dabei nicht zu umgehen sein. Sie werden aber – da es um effektives Führen geht – sich für den Zivildschutz positiv auswirken.

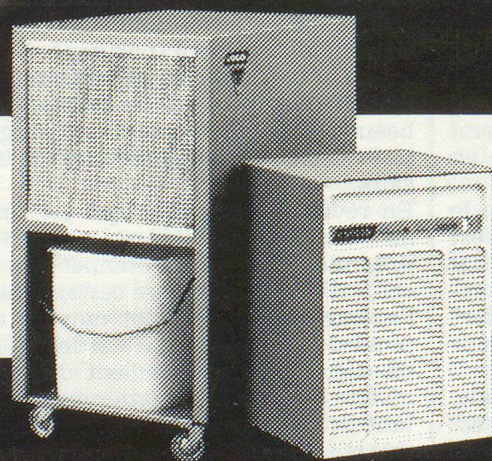
Werner Scholl, Zollikerberg

Kompetentes Redaktionsumfeld

Eines von vielen Argumenten für die Vogt-Schild Fachzeitschriften als Werbeträger.

Die anderen? Tel. 01-2426868 sagt sie Ihnen.

vogt-schild inseratendienst
Kanzleistrasse 80, Postfach
8026 Zürich



Pour prévenir des dégâts d'eau onéreux:

Déshumidificateurs

Gamme étendue d'appareils efficaces, d'un emploi très varié – caves, entrepôts, habitations, etc.

Exploitation entièrement automatique, consommation d'énergie minimale.

Location et vente

Demandez-nous la documentation détaillée.

Krüger + Co.

1606 Forel VD, 021/781 27 91

Succursales: Münsingen BE, Grellingen SO,

Degersheim SG, Zizers GR, Samedan GR,

Dielsdorf ZH, Küssnacht SZ, Gordola TI

KRÜGER