

# Das Einmaleins der Personalgewinnung im Lehrverband FU 30

Autor(en): **Bütler, Bernhard**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **174 (2008)**

Heft 07

PDF erstellt am: **27.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-71442>

## **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.

# Das Einmaleins der Personalgewinnung im Lehrverband FU 30

In der ganzen Armee wird über den Mangel an Berufsmilitärs und die sich daraus ergebenden Konsequenzen geklagt. Der Lehrverband Führungsunterstützung 30 versucht mit einem neuen Personalgewinnungskonzept motivierte Mitarbeitende für sich zu gewinnen.

Bernhard Bütler\*

Eigentlich müsste die Armee auf dem Arbeitsmarkt gut dastehen. Sie bietet abwechslungsreiche Jobs in einem interessanten Umfeld mit klar strukturierten Aufstiegsmöglichkeiten. Die Entlohnung des militärischen Berufspersonals darf als angemessen bezeichnet werden. Und trotzdem gelingt es der Armee nicht, genügend Berufssoldaten zu rekrutieren. Dabei hat wohl kaum ein anderer Arbeitgeber die Gelegenheit, einer solchen grossen Anzahl junger Erwachsener seine ganze Berufspalette über mehrere Wochen schmackhaft zu machen.

Genau hier möchte das neue Konzept ansetzen: Die Zeit der Grundausbildung muss intensiv genutzt werden, um neues militärisches Berufspersonal zu gewinnen. In einem mehrstufigen Prozess (vergleiche Abbildung 1) wird somit ab dem ersten Tag der Rekrutenschule für militärische Berufe geworben.

## Vorleben

Ab der ersten RS-Woche vermittelt das militärische Berufspersonal den Rekruten ein positives Bild ihrer Arbeit. Motivierte und engagierte Angestellte sind nach wie vor der beste Werbeträger einer «Firma». Ausserdem sollen Plakate Informationen zu militärischen Berufen vermitteln.

In dieser ersten Phase der Personalgewinnung stehen keine aktiven Massnahmen im Vordergrund. Lediglich in der Orientierung über die militärische Weiterbildung (Weitermachen) wird die Möglichkeit einer militärischen Berufslaufbahn kurz aufgezeigt. Diese Phase ist



\* Oberst i Gst  
Bernhard Bütler  
Kommandant  
Stellvertreter  
Chef Einsatz- und  
Laufbahnsteuerung  
Lehrverband FU 30  
8600 Dübendorf

der erste Schritt zu einem militärischen Beruf.

## Grundstein legen

Zu Beginn der Unteroffizierschule wird, in einer zweiten Personalgewinnungsphase, vertieft auf die verschiedenen militärischen Berufe eingegangen. Die Klassenlehrer informieren die Kaderanwärter über Anforderungen sowie Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Militärberufs. Auf einem Fragebogen machen die künftigen (Miliz-)Kader Angaben zu beruflicher Vorbildung, aktueller Berufssituation und ihrem Interesse an einer militärischen Berufslaufbahn.

In einem persönlichen Gespräch gegen Ende der Unteroffizierschule wird bei jedem Anwärter wiederum ein allfälliges Interesse an einem beruflichen Werdegang in der Armee evaluiert. Die Angaben aus dem Fragebogen dienen dabei als Eckwerte zur individuellen Betreuung geeigneter Kandidaten.

Um allfällige Neuinteressierte zu erfassen, wird dieses Gespräch bei den Offiziersanwärtern am Ende der Offizierschule wiederholt. Für Einheitsfeldweibel- und Fourrieranwärter, die in diesem Zeitraum ihre Ausbildung lehrverbandsextern besuchen, wird dieser Vorgang am Anfang des Praktikums nachgeholt.

## Motivieren

Potentiellen Kandidaten wird im anschliessenden Praktikum ein Berufsoffizier oder Berufsunteroffizier als «Götti» zur Seite gestellt, welcher sie begleitet und bei der Entscheidungsfindung unterstützt.

Ausserdem bietet ein Schnuppertag in dieser dritten Phase der Personalgewinnung Einblick in den vielfältigen militärischen Arbeitsalltag. Die Interessenten verbringen einen ganzen Tag an der Seite ihres «Götti» und erhalten so Einblick in den erlebnisreichen Arbeitsalltag auf

dem Feld, bei Rapporten und im Büro. Dies bietet auch Möglichkeiten zu Gesprächen, wie sie im «normalen» Umfeld nicht stattfinden würden. Die Schnupperkandidaten können so ihre persönlichen Fragen zum militärischen Beruf loswerden. Sie sollen ein möglichst klares Bild erhalten.

## Für den Beruf gewinnen

Den Interessenten wird ein Dokumentationsdossier abgegeben. Dieses beinhaltet nebst den Bewerbungsformularen eine Zusammenstellung der wichtigsten Vorschriften und Informationen: Memo Zeitmilitär, Laufbahn Berufsoffizier / Berufsunteroffizier, Verordnung und Richtlinien militärisches Personal sowie Stellenbeschreibungen.

Dem Kandidaten steht auch in dieser vierten Phase der Personalgewinnung der «Götti» zur Seite. Die Entscheidung militärischer Beruf «ja» oder «nein» trifft aber jeder für sich selbst. Um Unsicherheiten zu beseitigen, muss dem Interessenten stets die Möglichkeit geboten werden, Fragen zu stellen.

Zudem wird während des praktischen Dienstes ein Besuch an den Ausbildungsstätten der Berufsmilitärs organisiert. Um einen Einblick in den Ausbildungsalltag zu erhalten, wird an der MILAK bezie-

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
Schweizer Armee




### Zeitmilitär





Zeitmilitärs stehen als Angestellte in Uniform in den Diensten der Schweizer Armee. Sie üben eine zeitlich befristete Tätigkeit aus.

Zeitmilitärs werden als Zeitoffiziere, Zeitunteroffiziere oder Zeitsoldaten eingesetzt.

Sie unterstützen die Ausbildung und stellen verschiedene Dienstleistungen sicher.



Geeignete Zeitmilitärs können den Weg über ein Auswahlverfahren (Selektion) zum Berufsmilitär einschlagen.

**Zeitmilitärs übernehmen folgende Aufgaben und Funktionen:**

- Kompaniekommandant
- Zugführer
- Einheitsfeldweibel
- Einheitsfourier
- Gruppenführer
- Fachausbilder
- Chargen innerhalb von Schulstäben

ungsweise an der BUSA eine Ausbildungssequenz besucht. Der Schulbesuch wird durch Diskussionsmöglichkeiten mit Studenten abgerundet.

## Anstellen

Mit dem Eingang der Bewerbungen beim Lehrverband ist die letzte Stufe der Personalgewinnungspyramide erreicht. Noch während des praktischen Dienstes findet ein Bewerbungsgespräch mit dem verantwortlichen Chef Einsatz- und Laufbahnsteuerung (C ELS) statt. Im günstigsten Fall wird es durch einen Anstellungsvertrag vervollständigt. Dabei wird ein Arbeitsantritt möglichst ohne Unterbruch angestrebt.

## Pool

Geeignete Kandidaten, welche nach Beendigung ihrer Miliz-Kaderausbildung nicht an einem militärischen Beruf interessiert sind, allenfalls aber später darauf zurückkommen möchten, werden durch den C ELS in einem Pool zu-

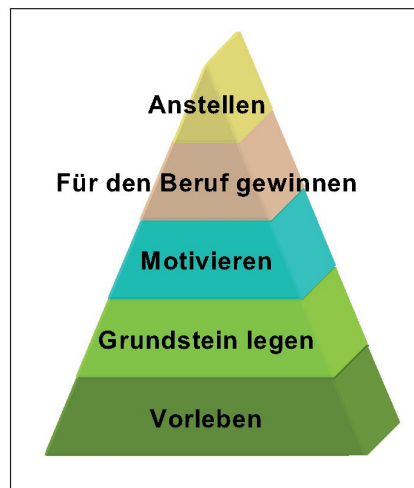


Abb. 1: Personalgewinnungspyramide

sammengefasst. Zielsetzung ist es, diese Kandidaten zu einem späteren Zeitpunkt – während den kommenden Wiederholungskursen – erneut in den Personalgewinnungs-Loop zu bringen. Dies wird bei den Milizformationen des Lehrverbandes FU 30 bereits so praktiziert. Wünschenswert wäre es, wenn diese Praxis künftig auch bei anderen Ein-

satzverbänden der Armee Einzug halten würde.

## Unterlagen und Hilfsmittel

Für die Arbeit an der Personalgewinnungs-Front wurde eine umfangreiche Palette an Unterlagen erarbeitet. Sie reicht von einem Leitfaden zum Personalgewinnungskonzept bis hin zu verschiedenen Präsentationen zu militärischen Berufen. Formulare zur Kandidatenerfassung und Kandidatenmeldung sowie zur Beurteilung von Kandidaten dienen als Informationsgrundlage für die verschiedenen beteiligten Schulkommandos.

## Umsetzung

Das Personalgewinnungskonzept wurde im Lehrverband FU 30 auf den ersten RS-Start im März 2008 hin umgesetzt. Ab November 2008 erwartet der Kommandant Lehrverband FU 30 die ersten Anstellungen. Sein Ziel ist es, bis Ende 2008 zehn Prozent der Vakanzen neu besetzt zu haben. ■



Ascom Lösungen unterstützen die vernetzte Operationsführung der Einsatzkräfte

## C4I LÖSUNGEN

Ascom ist spezialisiert für kundenspezifische Lösungen im Bereich Command, Control, Communications, Computing und Information (C4I) für die vernetzte Operationsführung der Einsatzkräfte. Auch das Führungsinformationssystem Heer vertraut auf Kommunikationssysteme von Ascom.

### Ascom (Schweiz) AG

Belpstrasse 37 | 3000 Bern 14  
T +41 31 999 24 72 | F +41 31 999 16 82  
www.ascom.ch | info@ascom.ch

**ascom**