

Diskussions-Podium

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz**

Band (Jahr): **72 (1997)**

Heft 4

PDF erstellt am: **16.05.2024**

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.

ERSCHLOSSEN EMDDOK
MF 466 1471

Kontinuierliche Verbesserung in der Offiziersausbildung

Anforderungsreicher, härter, selektiver! Besser dank umfassendem Controlling und gelebter Führungskultur! Ein Beitrag einer Arbeitsgruppe der LW OS A/2-96. Er soll mögliche Lösungen aufzeigen und zur Auseinandersetzung mit dem Thema anregen.

«Schule ruhn, abtreten!» Wer einmal Dienst geleistet hat, kennt diesen erlösenden Befehl. Meist werden dann Berets hochgeworfen, Hände geschüttelt, und alle begeben sich nach Hause. Ein Feedback an das entsprechende Schulkommando bleibt oftmals aus oder wird mangels Zeit bzw im Zeichen der Abschiedsstimmung nur oberflächlich gegeben.

Die Instruktoren werden aufgrund der Personalknappheit dringend in anderen Schulen oder Kursen benötigt. Es bleibt zuwenig Zeit, um im Rahmen des Schulstabes Lehren zu ziehen. Ein systematisch erhobene Feedback sowie ein intensiver Prozess zur Identifikation und Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen sind aber unabdingbar, um die auch in der militärischen Ausbildung geforderte Qualitätsverbesserung zu erzielen (1).

Am Ende der LW OS A/2-96 wurden wir von unseren Klassen als Vertreter einer Delegation bestimmt. Diese hatte die nicht alltägliche Chance, dem Schulkommandanten nachdienstlich eine Stärken-Schwächen-Analyse aus Sicht der Aspiranten zu präsentieren.

«Wir müssen die hohen Anforderungen unserer Kunden durch den Tatbeweis erfüllen, nur so lässt sich der Nutzen der militärischen Kaderaus- bildung der Wirtschaft, dem Nährboden der Milizkader, glaubhaft darstellen. Aus diesem Grund streben wir ein Total-Quality-Management an...»

Zentrale Bedeutung hat die Zielsetzung der OS. Im Falle der beschriebenen LW OS A/2-96 wurde im Rahmen der Auswertung Übereinstimmung in bezug auf die zu erreichenden Ziele gefunden (2).

Generelles Ziel LW OS

Die Aspiranten so ausbilden, dass sie ihre Aufgaben als Zfhr, Chefs und Ausbildner auch unter erschwerten Bedingungen im Ausbildungsdienst wahrnehmen können.

Prozess Offiziersausbildung (LW) und Prozessmodell

Das nachstehende Prozessmodell (3) wurde im Sinne eines Entwurfes für die LW OS erstellt. Der Prozess könnte aber letztendlich weiter gefasst werden (RS bis Abverdienen), um auch Synergien in der Ausbildung zu erzeugen (Bsp siehe [4]).

Bei unserer Arbeit hat sich dieses Modell vor allem bewährt, um den «Prozess» zu definieren, um Ziele zu formulieren sowie Stärken und Schwächen zu analysieren. So haben wir zB aus der Differenz der Input- und Outputanforderungen mehrere konkrete Ziele und

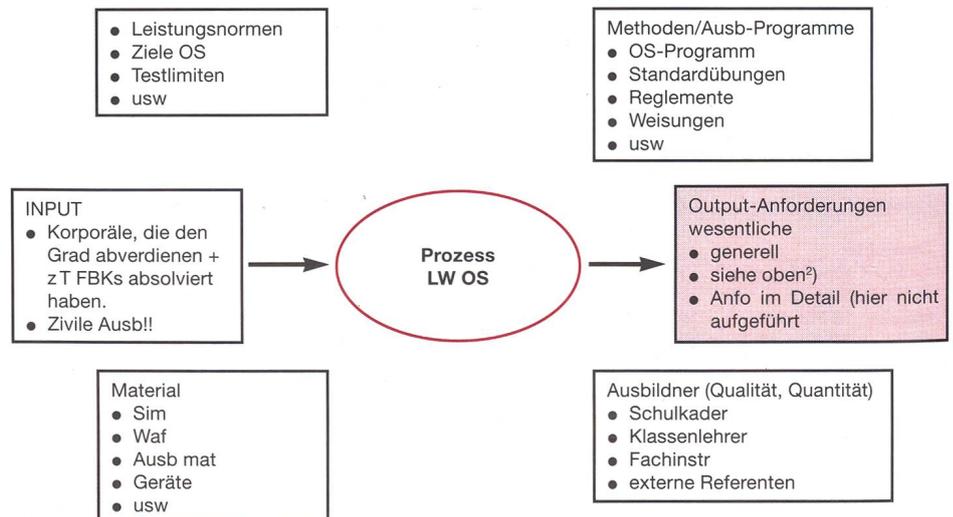


Name: Iacangelo
Vorname: Salvatore
Adresse: Erlinsbacherstrasse 5, 5000 Aarau
Alter: 21
Beruf: stud. iur.
Grad: Leutnant
Funktion: Zugführer
Einteilung: L Flab Btr IV/22

Massnahmen für die folgenden Hauptbereiche der Ausbildung vom Uof zum Zfhr abgeleitet und dem Schulkommandanten präsentiert:

- **Fachausbildung**
- **Förderung zum Chef**
- **Förderung zum Ausbildner und Organisator**

Die Stärken-Schwächen-Analyse führte zusammenfassend zur Forderung, dass die Offiziersausbildung härter, anforderungsreicher und selektiver werden soll. Dies wäre nicht nur zum Nutzen der Armee. Man käme damit auch den Ansprüchen der Wirtschaft entgegen, die ebenfalls Bedarf an belastbaren, initiativen «Machern» hat. Der Stellenwert der Offiziersausbildung könnte auf diese Weise angehoben werden (Tatbeweis) (1). Der Prozess LW OS kann wie folgt dargestellt werden:



Uof mit Of-Vorschlag könnten zB in der letzten Woche des Abverdienens zentral die

- Ausbildung zum Fahrer absolvieren
 - Pist Ausb absolvieren
 - usw
- Asp in der letzten OS-Woche
- Klassenvertreter könnten zusammen mit dem Schulkdo Verbesserungsvorschläge zur Behebung von Schwachstellen erarbeiten
 - usw

«What's measured gets improved!»

Im Laufe unserer Arbeit kamen wir immer wieder zur Erkenntnis, dass es von zentraler Bedeutung ist, verlässliche und breit abgestützte Informationen über Stärken und Schwächen im Prozess «Offiziersausbildung» zu haben. Nicht nur Momentaufnahmen, sondern ein aussagekräftiges Ausbildungscontrolling sollen die Basis für einen systematischen und kontinuierlichen Verbesserungsprozess bilden. Ein solches Controlling stellen wir uns in Form von zielgruppenorientierten Fragebogen (5) vor. Sie könnten von folgenden Zielgruppen ausgefüllt werden:

- Aspiranten (3- bis 4mal pro OS)
- Instruktionkader der Rekrutenschulen, in denen die frisch brevetierten Lt abverdienen
- Abverdienende Milizkader (Einheitskdt, hUof, Uof)
- Rekruten

- (1) Div Roulier, Kdt SKS, Major i Gst Arnold, Adjunkt SKS, ASMZ 12/1996.
- (2) Ziele LW OS, nachdienstlich durch die Arbeitsgruppe definiert, stimmen mit den Zielen im Begrüssungsschreiben des Schulkdt überein.
- (3) Prozessmodell nach Handbook Quality Improvement through Defect Prevention, Crosby Associates International, Inc.
- (4) Bsp für schulübergreifende Synergien in der Ausb
- (5) Beispiele von Fragebogen wurden durch die Arbeitsgruppe erarbeitet und dem Kdt LW OS abgegeben.

- Truppenkörper und Einheiten der Armee
- Arbeitgeber der zum Lt ausgebildeten Aspiranten

Wir stellen uns ein stufenweises Vorgehen vor. In der Startphase schlagen wir den Einbezug der ersten beiden Zielgruppen vor.

Die Fragebogen sollen durch eine zentrale Stelle ausgewertet und mit allen an der Offiziersausbildung beteiligten Stellen besprochen werden. Für die Besprechung der Fragebogen der Aspiranten schlagen wir mehrere Gespräche während der OS innerhalb der Klassen sowie durch den Schuldt mit Vertretern der einzelnen Klassen vor. Für die Besprechung der Resultate der übrigen Fragebogen könnten Rapporte, in unserem Falle des Bereiches Luftwaffe, geeignet sein. Wichtig ist, dass für die Besprechung und Aufarbeitung der Resultate die erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Dazu wären die Arbeitspläne entsprechend anzupassen. Den Berufskadern muss genügend Zeit für die Aufarbeitung und Vorbereitung eingeplant werden.

Ein Klima von Offenheit, Vorbildverhalten und Vertrauen sowie eine gute Kritikkultur sind unabdingbare Voraussetzungen dafür, dass Verbesserungen entwickelt werden. Diese Kultur ist im DR 95 grundsätzlich festgelegt (6). Sie braucht nur gelebt zu werden!

Prozessorientierte Organisation

Bei der Vorstellung des Prozessmodells haben wir erwähnt, dass wir uns die Definition des Prozesses «Offiziersausbildung» sehr

breit, ab Rekrutenschule bis inkl Abverdienenden, vorstellen können. Dabei handelt es sich unseres Erachtens um einen sogenannten Kernprozess. Ein solcher verlangt in der Regel nach einem Prozessverantwortlichen (7). Dieser ist, wie es der Name sagt, verantwortlich für die Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Stellen, für die erzielten Resultate und die stetige Verbesserung mit dem Ziel, die Anforderungen der «Kunden» zu erfüllen. Diese Ausrichtung auf Resultate könnte auch

DR 95 Beispiele

Ziff

15

Kommunikation

Die Aufgaben eines Verbandes sind oft schwierig und komplex. Sie können nur gelöst werden, wenn sich die AdA des Verbandes laufend über ihre Arbeit verständigen. Regelmässige Kommunikation trägt entscheidend dazu bei, dass sich alle Beteiligten mit ihrem Auftrag identifizieren und ihr Bestes leisten können.

99

1 Die AdA haben das Recht, ihren Vorgesetzten Anregungen zum Dienst zu unterbreiten. Diese können zB die Ausbildung, den Dienstbetrieb, das Material oder die Waffen betreffen. Sie können sich auch auf die Stimmung in der Truppe beziehen.

2 Der Vorgesetzte orientiert den betreffenden AdA darüber, wie er diese Anregungen behandeln will und über das Ergebnis.

3 Der Vorgesetzte leitet Anregungen, die seine Zuständigkeit überschreiten, auf dem Dienstweg weiter.

eine Chance sein, um Auflagen an Schuldt auf das absolute Minimum zu reduzieren und so die zur Zielerreichung notwendige Flexibilität zu erhöhen.

Unser Beitrag stellt eine Anregung zur stetigen Verbesserung der Offiziersausbildung im Bereich Luftwaffe, aber auch generell dar. Wir möchten damit weitere Kreise, insbesondere auch andere OS-Absolventen, Berufs- und Milizkader anspornen, sich ebenfalls zu diesem Thema zu äussern und damit der Sache zu dienen.

An dieser Stelle danken wir dem Schuldt der LW OS A/2-96 Oberst i Gst Urs Künzler für seine Bereitschaft, unsere Anliegen anzuhören und die Umsetzung einiger konkreter Verbesserungsvorschläge bei der Vorbereitung der nächsten Schulen zu prüfen.

Wir danken auch Oberst Richard Sommer, C Flab Koord im Stab LW. Er hat uns als Coach und mit seinen Kenntnissen und Erfahrungen aus der Armee und vor allem aus der Privatwirtschaft bei unserer Arbeit unterstützt.

Lt Fritsche Thomas, Fsch Aufkl Kp 17, 8353 Elgg; Lt Pfister Martin, Mob FI Fk Kp 22, 8542 Wiesendangen; Lt Schneider Marcel, bttr DCA m I/51, 3065 Bolligen; Lt Sommer Thomas, Mob Flab Lwf Stabsbttr 11, 8240 Thayngen.

Kontaktadresse: Lt Iacangelo Salvatore, L Flab Bttr IV/22, Erlinsbacherstr.5, 5000 Aarau

- (6) Verhaltens- und Führungskultur, Bsp aus DR 95
 (7) Osterloh/Frost, Prozessmanagement als Kernkompetenz, Wiesbaden: Gabler 1996

Minimal invasive Chirurgie

(Hernien, Gallenblase, Magen-Darm-Krankheiten)

Starkes Übergewicht (modernste Therapieverfahren)

Venenkrankheiten

Orthopädische Chirurgie

(Arthroskopien, Gelenkprothesen usw.)

Urologie, Ophtalmologie, (ORL usw.)



KLINIK

BREITLEN
Hombrechtikon

Klinikzentrum
Direktor Dr. M. Signer
Telefon 055 254 14 00

Zuckermühle Rapperswil AG

creativ personal

Nach der RS, der sichere Schritt ins Berufsleben!

Zürich 01/242 06 06
 Olten 062/206 00 00
 Bern 031/327 70 70
 Basel 061/281 08 09



Wir halten was andere versprechen ...