



Kdo GLG I/09, Hptm Markus Brühlhart
Gruppe 5

Bericht aus dem GLG I

GLG I/09, 16.11. – 11.12.09

Echo Bericht aus Sicht eines Milizoffiziers

Über Planungs- und Führungsprozesse in zivilen Unternehmen gibt es in Theorie und Praxis eine kaum überschaubare Anzahl von Lösungsansätzen. Allen gemeinsam ist, dass im Unternehmen für ein bestimmtes Ziel (allgemein zukunftsorientierte Unternehmenssteuerung oder punktuelle Ansätze wie Umsatzsteigerung, Turnaround o.ä.) ein konkretes Vorgehen mit Varianten und Alternativen festgelegt werden muss. Geschieht dies bei kleineren Unternehmen oftmals noch durch den Entrepreneurship des Patrons, sind in mittleren und grösseren Unternehmen oftmals eine Vielzahl von Personen an diesen Prozessen beteiligt.

Bei genauer Betrachtung dieser Prozesse ist es offensichtlich, dass der militärische Aktionsplanungsprozess (APP) sämtliche relevanten Schritte der zivilen Prozesse abdeckt. Neben der Problemerkennung umfasst der APP eben gerade auch die detaillierte Auseinandersetzung mit den für den Unternehmer „match-entscheidenden“ Faktorengruppen wie Auftragsanalyse (zivil namentlich „Unternehmensziel“), Umweltanalyse („Marktanalyse“), eigene und gegnerische Mittel („Produktionsfaktoren und Konkurrenz“) sowie Analyse der Zeitverhältnisse („Liefertermine, Produktionszeiten etc.“). Auch Planentwicklung und Befehlsgebung sind Bestandteile eines jeden zivilen Planungsprozesses. Dass im zivilen Umfeld gerade in der Prozessdarstellung und –durchführung gerne und oftmals mit interpretationsbedürftigen Anglizismen wie „Due Dilligence“ oder „Key Clients“ gearbeitet wird, ändert an dem durch die HKA vermittelten Wissen und know-how nichts.

In oben erwähnten Kontext ist denn auch der Kursinhalt des GLG I vorbildlich. Innert kurzer Zeit werden die im zivilen Umfeld benötigten und gewünschten Prozessabläufe an konkreten Beispielen dem Teilnehmer vermittelt. Der durch den APP vorgegebene Ablauf zwingt den Teilnehmer zum strukturierten Vorgehen und zum analytischen Denken, zur Vernetzung von Erkenntnissen und Folgerung von handlungsrelevanten Konsequenzen.

Der Ansatz der Generalstabsschule, den Fokus nicht auf den eigentlichen Prozessablauf, sondern auf die daraus resultierenden Produkte zu legen, schafft für den Teilnehmer den Mehrwert, der auch im zivilen Umfeld effektiv gewünscht wird. Innerhalb eines sehr begrenzten Zeitraumes ein brauchbares Produkt zu erarbeiten, dieses Produkt einfach darzustellen und präsentieren zu können, ohne dabei den Fokus auf die Problemstellung zu verlieren, sind heutzutage Fähigkeiten, die auch im zivilen Umfeld den Unterschied zwischen dem „gewöhnlichen“ und dem „mehrwertschaffenden“ Mitarbeiter ausmachen.

Die Umsetzung des durch die Generalstabsschule vermittelten Wissens hängt letztlich aber vom Teilnehmer selbst ab. Ihm muss es gelingen, den militärischen Input in einen für den

Arbeitgeber brauchbaren Output umzusetzen. Von dieser Umsetzung profitiert nicht nur der Arbeitgeber, sondern indirekt auch die Generalstabsschule und damit verbunden die HKA selbst. Das Renommee der Generalstabsschule und das Interesse der zivilen Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter für diese qualitativ hochstehende Ausbildung zur Verfügung zu stellen, hängt letztlich davon ab, in welcher Weise der Teilnehmer diesen Mehrwert in das Unternehmen einbringen kann. Insofern ist jeder Milizoffizier, der den Generalstabslehrgang absolviert, doppelt gefordert: Einerseits die vom Arbeitgeber für die Generalstabsausbildung zur Verfügung gestellte Zeit effektiv zu nutzen und andererseits im Sinne der Generalstabsschule Werbung in eigener Sache zu machen.

Durch diese Aufforderung an den Teilnehmer könnte allenfalls auch in Zukunft der Anteil an Milizoffizieren deutlich erhöht werden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass der Begriff Miliz primär darauf abstellt, ob jemand beim Bund oder in der Privatwirtschaft arbeitet. Anderweitige Auslegungen dieses Begriffes würden wohl eindeutig zu einer Verwässerung des Milizgedankens führen. Weiter ist aber auch die Generalstabsschule resp. die HKA gefordert, den Mehrwert der vermittelten Ausbildung „an den Mann“ zu bringen. Internationale Unternehmen müssen auf den Mehrwert dieser Ausbildung sensibilisiert werden. Dies kann nur pro-aktiv geschehen, in dem der Kontakt zu diesen Firmen gesucht wird und Vertreter der HKA vor dem Management die Vorteile erläutern. Dies würde wiederum einen Mehrwert für den Teilnehmer ergeben, indem seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöht würden.

Hptm Markus Brühlhart
Gruppe 5
Ehemals Kdt Rdf Kp II/4 und Aufkl Stabskp 5
Rechtsanwalt bei GHR Rechtsanwälte AG