

Christian LANGER

**„Der Soldat der Zukunft -
ein Kämpfer ohne Seele?“**



**Soldat der Zukunft-
ein Kämpfer ohne Seele?**

Eine psychologische Betrachtung
ObstdhmfD Mag. Christian LANGER

Enquete des Institutes für Religion und Frieden
18.Oktober 2007, LV Ak

Entwicklungsepochen von modernen Streitkräften (Ch.C.MOSKOS, 2000)



- 1900 – 1945
 - Kämpfer und Führer
- 1946-1990
 - Manager und Techniker
- 1991 – 20??
 - Diplomat, Kämpfer, politisch, akademisch gebildet und erfahren

Der Soldat von modernen Streitkräften (General Gustav DÄNIKER, 1992)



- Vorwiegend Prävention, Intervention und Wiederherstellung
- Oberstes Ziel ≠ Sieg, sondern die Schaffung von Voraussetzungen
- Nicht Vernichtung oder Besiegen des „Feindes“ sondern gewalttätige Handlungen unterbinden
- Kein Handeln und Denken nach rein militärischen Normen und Regeln; mehr und mehr diplomatisch und politisch
- Flexibilität und Multifunktionalität im Einsatz genauso wichtig wie Feuer und Bewegung

SCHÜTZEN – HELFEN - RETTEN

Menschenbild des Mitarbeiters



- **Economic men**
 - nutzenmaximierend
 - Geld als Motivationsfaktor
 - verantwortungsscheu
 - primär extrinsische Faktoren

Menschenbild des Mitarbeiters



- **Social man**
 - nicht mehr rein materiell
 - Zugehörigkeit
 - Verantwortung
 - Integration

Menschenbild des Mitarbeiters



- Self-actualizing man
 - Weg von der Gruppe zum Individuum
 - Sinn in der Tätigkeit
 - autonome Entscheidung
 - vollständige Aufgabenerledigung
 - job enlargement, job enrichment, rotation

Menschenbild des Mitarbeiters



- Complex man
 - Integration der Menschenbilder
 - intra- und interindividuelle Bedürfnisse

- Konzept zur Personalführung:

Seite 13:

*Das Soldatische wird sich globalisieren und in verstärkter dualer Ausprägung präsentieren: **Kampfstark sein und gleichzeitig friedensfördernd**... **Kampffähigkeit und Friedensfähigkeit** sollen einander ergänzen. Dem Soldaten werden sowohl militärische als auch zivile Qualifikationen abverlangt werden: technische, intellektuelle, kulturelle, moralisch-ethische, aber auch soziale...*

STUFEN DES VERHALTENS

RASMUSSEN, 1982

- Skill-based (gespeicherte Handlungs- und Entscheidungsmuster)
- Rule-based (Anwendung von Regeln: Wenn... dann...)
- Knowledge-based (neuartige Situationen – analytische Prozesse und gespeichertes Wissen)

Verhalten

- **Wissen und Verstehen**
 - *Knowledge based behaviour, KB*
 - Erfolgt bewusst
 - Zur Lösung neuer Aufgaben/Probleme
 - langsam
 - Interferenz-anfällig
 - Verhaltenskontrolle über Feedback und daher fehlergesteuert
 - Keine Expertise

Fehlerarten des KB



- Selektivität
- Overconfidence
- Aus den Augen aus dem Sinn
- Halo-Effekt
- Confirmation Bias
- Denken in Reihen als in Netzen
- Geringe Beachtung zeitlicher Prozesse
- Probleme bei exponentiellen Entwicklungen
- etc.

Verhalten



- **Regelverhalten**
 - *Rule based behaviour, RB*
 - Einsatz von Algorithmen beschleunigen bewährte Lösungsmethoden
 - mäßig störanfällig
 - Neues Problem - vorgefertigte Lösung
 - Verhalten durch Feedforward Kontrolle
 - Keine Fehlerantizipation

Fehlerarten des RB



- Allgemeine Regeln
- Stärke der Regel
- Redundanz
- Starrheit
- zu viele Informationen
- Erste Ausnahmen
- etc.

Verhalten



- **Routine**
 - *Skill based behaviour, SB*
- Automatisiertes Verhalten/unbewusst
- Simultantätigkeiten möglich
- Interferenzresistent
- Routine
- Abhängig von Aufmerksamkeit und assoziierten Schema
- Verhaltenssteuerung durch Feedforward-Kontrolle
- Kein Problembewusstsein

Fehlerarten des SB



- Fehler durch Doppelaufmerksamkeit
- Strong habit intrusion
- Vergessen nach Unterbrechungen
- Überaufmerksamkeit
- Fehler durch Interferenz
- Auslassungen
- etc.

Verhalten



- **Ökonomisches Prinzip des Verhaltens**
– Alles Verhalten tendiert zur Minimierung des Arbeits- und Denkaufwandes

KB

RB

SB



Verhaltenssuche



Neues Problem ⇨
Suche nach vorgefertigter Lösung auf RB-Ebene ⇨
wenn nicht verfügbar ⇨
auf die KB-Ebene ⇨
Suche nach Hinweisreizen für früher
erfolgreich eingesetzte Regeln und deren Anpassung
auf die jetzige Situation ⇨
Anwendung der Regel

Deviantes Verhalten



- STANFORD-Gefängnis-Experiment 1971
- MILGRAM Experiment (1962)

Erklärungsmodelle



- Soziale Verantwortungsdiffusion
- Deindividualisierung
- Selektive Identifikation

Verhalten im Kontext von Persönlichkeitstheoremen



- Trait-Ansatz
- State-Trait-Ansatz
- Interaktionistischer Ansatz
- Systemischer Ansatz

Die Organisationskultur umfasst im Wesentlichen die Grundannahmen und die Werte, denen sich Mitarbeiter und Führungskräfte einer Organisation verbunden fühlen
(WEINER, 2004)

- Konzept zur Personalführung:

Seite 16:

Unternehmenskultur umfasst die Gesamtheit der in der Organisation bewusst oder unbewusst kultivierten, symbolisch oder sprachlich tradierten Wissensvorräte und Hintergrundüberzeugungen, Denkmuster und Weltinterpretationen, Wertvorstellungen und Verhaltensnormen, die im Verlauf der erfahrungsreichen Bewältigung der Anforderungen....im Denken, Sprechen und Handeln...regelmäßig zum Ausdruck kommen.

Fragen zur Unternehmenskultur



- Wer sind wir?
- Was wollen wir?
- Was verbindet uns?
- Was haben wir zu tun?

Voraussetzungen



- Hohe psychische Leistungsfähigkeit
- Hohe physische Leistungsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Reflexionsvermögen
- Situationsbewusstsein
- Commitment
- Verantwortungsbewusstsein
- Eigenverantwortung
- etc.

- Psychologie alleine ist nicht imstande, diese Soldaten zu liefern
- Nur ein systemischer Ansatz im Zusammenwirken aller daran direkt und indirekt beteiligten Disziplinen macht ein Gelingen wahrscheinlich, dass

Der Soldat der Zukunft

auch ein Kämpfer ist,

aber

mit einer Seele !



**Danke
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Mag. Christian LANGER, ObstdhmfD
e-mail: christian.langer@bmlv.gv.at
chris.langer@aon.at