

„MACH ER MIR TÜCHTIGE OFFICIRS UND RECHTSCHAFFENE MÄNNER DARAUSS“

Das Theresianische Führungsmodell ist eine Leitlinie gleichsam für Führung, Lehre, Forschung und Studierende.

Führungsleistung ist das Produkt der kognitiven und affektiven Fähigkeiten der Führungskraft. Übersetzt könnte man sagen „Was kann der Mensch und wie ist der Mensch“? Ist eines der beiden Faktoren Null – ist das Ergebnis ebenfalls Null.

Das Modell orientiert sich am Prinzip der doppelten Optimierung nach Rupert Lay: „Gleich gute Lösungen der gestellten Aufgaben vorausgesetzt, führt der besser, dem im Prozess der Aufgabenlösung eine funktionale und personale Optimierung gelingt.“

Unser Führungshandeln berücksichtigt daher die Kriterien der Effektivität, Effizienz und die ethisch-moralische Verantwortung sowie das Prinzip der doppelten Optimierung. Damit wird die Aufgabe besser gelöst [funktionale Optimierung] und die handelnden Personen gehen mit einer ? gestärkten Leistungsbereitschaft? aus diesem Prozess hervor [personale Optimierung].

Führungshandeln stützt sich auf die vier Basiskompetenzen

- ▶ personale Kompetenz
- ▶ Aktivitäts- und Handlungskompetenz
- ▶ sozial-kommunikative Kompetenz
- ▶ Fach- und Methodenkompetenz

mit mehr oder weniger starken Ausprägungen ab.

Bei Führungskräften werden besonders Initiative, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung gefördert, was inhaltlich – zumindest in Ansätzen – im Prinzip der ?Auftragstaktik? seinen Niederschlag findet.

Wolfgang Brezinka definiert Tüchtigkeit als: "... die durch eigene Anstrengung erworbene, von der Gemeinschaft positiv bewertete, relativ dauerhafte Eigenschaft eines Menschen, bestimmten Erfordernissen voll und ganz genügen zu können.“

Das bedeutet, dass Tüchtigkeit immer mit Erfordernissen verbunden ist, die es zeitgemäß festzulegen gilt. Die Arten der Tüchtigkeit hängen von den Arten der Erfordernisse ab. Diese werden maßgeblich von den zugeordneten Aufgaben bestimmt.

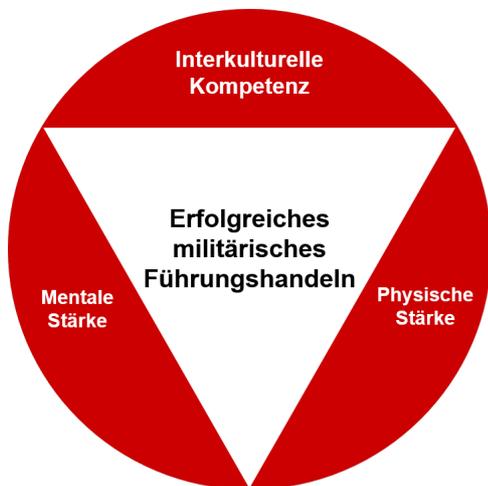
Junge Offiziere müssen über physische und mentale Stärken verfügen. Dies ist die Grundlage eines ?gesunden? Selbstwertgefühls und wird sehr oft auch als Mut und Tapferkeit sichtbar.

Die Entwicklung einer den Aufgabenvollzug adäquaten körperlichen Leistungsfähigkeit einschließlich eines ausgeprägten Gesundheitsbewusstseins und der mentalen Stärke zur positiven Lebensgestaltung und Reflexionsfähigkeit sind daher weitere Komponenten unseres Führungsmodells.

Eine ergänzende wichtige Eigenschaft für Führungskräfte ist die interkulturelle Kompetenz. Sie baut auf dem Selbstwertgefühl auf und fördert die erforderliche Offenheit gegenüber dem sogenannten ?Fremden?.

In die Gegenwart projiziert könnte der Auftrag Maria Theresias lauten:

„Mach er mir physisch und mental starke sowie interkulturell kompetente Offiziere, die sich beim Führungshandeln ihrer Vorbildwirkung und Tiefe der Verantwortung bewusst sind.“



► Das Theresianische Führungsmodell