



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Auslandseinsatz beim Bundesheer:
Durchführung einer Anforderungsanalyse zur
Entwicklung eines Anforderungsprofils für die
KIOP-Eignung sowie darauf aufbauende Empfehlung
einer Testbatterie für die Auswahl

Verfasser

Carina Polzinger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Juli 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Mag. Dr. Klaus D. Kubinger

Danksagung

Zu Beginn möchte ich mich bei Univ.-Prof. Mag. Dr. Klaus D. Kubinger für die Betreuung der vorliegenden Arbeit und das Interesse daran bedanken. Besonderer Dank gebührt weiters Mag.^a Lale Khorramdel, welche mich als Subbetreuerin von Beginn an mit viel Engagement begleitet hat.

Ein großes Dankeschön möchte ich auch Mag. Wolfgang Prinz aussprechen, der mich auf Seiten des Bundesheeres tatkräftig unterstützt hat und mir viele Interviewtermine in der Van-Swieten-Kaserne in Stammersdorf ermöglichte und koordinierte, sowie allen Mitarbeitern des Heerespsychologischen Dienstes in Stammersdorf für ihre Hilfsbereitschaft.

Weiters danke ich herzlich Mag. Herbert Slop und Mag. Dr. Günter Engel für ihren Einsatz und die Koordinierung vieler wichtiger Interviewtermine in der Wallensteinkaserne in Götzendorf.

Aus meinem persönlichen Umfeld möchte ich mich bei meiner Familie, insbesondere bei meinen Eltern Erika und Christian Polzinger bedanken, welche mich mein gesamtes Studium immer unterstützt und mir dieses überhaupt erst ermöglicht haben.

Für Tipps und Kritik, sowie für das Korrekturlesen meiner Arbeit möchte ich mich weiters sehr herzlich bei meinem Bruder Andreas Polzinger, bei meinem Vater, bei meiner Freundin Claudia Reisenberger und bei meinem Partner Gerhard Reiter, der mich auch bei der Formatierung dieser Arbeit unterstützt hat, bedanken.

Ein besonderer Dank gilt weiters meiner lieben Kollegin und Freundin Eva-Maria Ochsenbauer für die sehr gute Zusammenarbeit und die vielen ideenreichen Diskussionen.

Herzlichen Dank!

Abstract

The present study examines the requirements for the international missions of the Austrian Armed Forces by using the method of the Critical Incident Technique developed by Flanagan (1954). In all 53 interviews with selected experts were conducted and with a so called "requirement analysis" it was possible to create six requirement profiles for ranks and units. Hence a comparison among themselves could be made separately. In addition to the qualitative study the distributions were tested with statistical procedures. The results show that the requirements, both between the ranks and the units didn't differentiate substantially from each other. Consequently it can be assumed that all ranks, as well as units have to meet almost the same requirements for the international mission. The most important requirements were considered to be conscientiousness and social competencies, such as readiness for communication or team orientation. Beyond that resilience, for example high frustration tolerance or emotional stability were determined to be of significant importance.

Key words: requirement analysis – Critical Incident Technique – military psychology – aptitude testing – personnel selection – international mission operations – Austrian Armed Forces – peacekeeping operations – humanitarian operations

Die vorliegende Arbeit untersucht anhand der Methode der Critical Incident Technique nach Flanagan (1954) die Anforderungen für den Auslandseinsatz im Rahmen des österreichischen Bundesheeres. Es wurden 53 Interviews mit ausgewählten Experten geführt und mittels anschließender Anforderungsanalyse sechs Anforderungsprofile, für Dienstgrade und Einheiten getrennt, erstellt, um untereinander Vergleiche anstellen zu können. Zur Ergänzung der qualitativen Untersuchung wurden die Verteilungen im Anschluss mit statistischen Verfahren geprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Anforderungen zwischen den Dienstgraden, wie auch zwischen den Einheiten nicht wesentlich voneinander unterscheiden, wobei daher davon ausgegangen werden kann, dass für alle Dienstgrade, als auch Einheiten, die in etwa gleichen Anforderungen für den Auslandseinsatz erfüllt werden müssen. Als wichtigste Anforderungen wurden Gewissenhaftigkeit und soziale Kompetenzen, wie Kommunikationsbereitschaft oder Teamorientierung gefunden. Neben diesen Eigenschaften konnte aber auch die Belastbarkeit, wie beispielsweise hohe Frustrationstoleranz oder emotionale Stabilität als bedeutsame Anforderung für den Auslandseinsatz ermittelt werden.

Inhaltsverzeichnis

I	EINLEITUNG	11
II	THEORETISCHER TEIL	13
1	Eignungsdiagnostik	13
1.1	Definition und Begriffsklärung	13
1.2	Anwendungsgebiete der Eignungsdiagnostik.....	13
1.3	Methoden der Berufseignungsdiagnostik.....	13
1.3.1	Konstruktorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik.....	14
1.3.1.1	Verfahren zur Leistungsdiagnostik	15
1.3.1.2	Verfahren zur Persönlichkeitsdiagnostik	15
1.3.2	Simulationsorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik	16
1.3.3	Biografieorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik.....	17
2	Anforderungsanalyse	17
2.1	Definition- und Begriffsklärung	17
2.2	Anforderungsanalyse nach DIN 33430	18
2.3	Methoden zur Analyse von Anforderungen	19
2.3.1	Unstandardisierte Verfahren	19
2.3.2	Teilstandardisierte Verfahren.....	20
2.3.2.1	Critical Incident Technique	20
2.3.3	Standardisierte Verfahren	23
2.4	Auswertung und Ergebnisse der Anforderungsanalyse.....	23
2.4.1	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	23
2.4.2	Darstellung von Anforderungen: Kategoriensysteme	24
3	Personalauswahl für den Auslandseinsatz	25
3.1	Arten von Auslandseinsätzen beim österreichischen Bundesheer.....	26
3.2	Aufgaben des Bundesheeres im Auslandseinsatz.....	28
3.3	Österreichische Beteiligung an friedensunterstützenden Auslandseinsätzen ..	28
3.3.1	Peacekeeping Operations.....	28
3.3.2	Humanitarian Operations	28
3.3.3	Auslandseinsätze des österreichischen Bundesheeres.....	29
3.3.3.1	Truppenkontingente.....	29
3.3.3.2	Beobachtermissionen	30
3.3.3.3	Einsätze zur humanitären- und internationalen Katastrophenhilfe	30

3.4 Auswahlverfahren für den Auslandseinsatz	31
3.4.1 Psychologische Eignungsfeststellung für Auslandseinsätze beim österreichischen Bundesheer	31
3.5 Belastungen und Anforderungen an die Soldaten im Ausland.....	33
III EMPIRISCHER TEIL	35
4 Ziel der Untersuchung	35
5 Durchführung der Untersuchung	35
6 Stichprobe.....	36
7 Auswertung.....	37
8 Ergebnisse	40
8.1 Anforderungen/Eigenschaften	41
8.1.1 Zeitmanagement und Organisation.....	41
8.1.2 Lernverhalten	42
8.1.3 Arbeitsstil und Arbeitsverhalten	42
8.1.4 Motivation.....	43
8.1.5 Belastbarkeit	45
8.1.6 Rahmenbedingungen.....	46
8.1.7 Soziale Kompetenzen	47
8.1.8 Intelligenz.....	49
8.1.9 Wissen	50
8.1.10 Emotionale Komponenten.....	51
8.1.11 Selbstbild	52
8.2 Anforderungsprofile	52
8.2.1 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Offiziere (FORMEIN-O).....	54
8.2.2 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Unterroffiziere (FORMEIN-UO)	57
8.2.3 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Mannschaft (FORMEIN-M)	60
8.2.4 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten (FORMEIN)	63
8.2.5 Anforderungsprofil für Kaderpräsenzeinheiten (KPE).....	66
8.2.6 Grundanforderungsprofil für den Auslandseinsatz (KIOP).....	69
8.3 Interpretation der Ergebnisse.....	72
8.3.1 Vergleiche der Anforderungsprofile FORMEIN nach Dienstgraden.....	72
8.3.2 Vergleich der Anforderungsprofile FORMEIN und KPE.....	73
8.3.3 Vergleich zwischen den einzelnen Missionen.....	74
8.4 Klassifikation der Situationen	77
8.5 Zusätzliche Analysen	79

8.5.1	Auswertung nach Dienstgraden	79
8.5.2	Auswertung nach Einheiten	80
8.5.3	Auswertung nach Missionen	82
9	Empfehlung einer Testbatterie für die Auswahl.....	83
9.1	Abklärung der generellen Eignung für einen Auslandseinsatz.....	83
9.2	Abklärung zusätzlicher spezifischer Anforderungen für die jeweilige Einheit..	86
10	Vergleiche mit dem Grundanforderungsprofil für Offiziere.....	87
11	Diskussion & Ausblick	89
11.1	Workshop	90
12	Zusammenfassung	92
IV	LITERATURVERZEICHNIS	94
V	TABELLENVERZEICHNIS.....	99
VI	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	100
VII	ANHANG	101
	ANHANG A: Interviewleitfaden.....	102
	ANHANG B: Auszug aus der Auswertung	105
	ANHANG C: Anforderungsprofile und Häufigkeiten	109
C.1	Anforderungsprofil FORMEIN-O.....	110
C.2	Anforderungsprofil FORMEIN-UO	120
C.3	Anforderungsprofil FORMEIN-M	131
C.4	Anforderungsprofil FORMEIN.....	139
C.5	Anforderungsprofil KPE.....	150
C.6	Anforderungsprofil KIOP	159
	ANHANG D: Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests	170
	Curriculum Vitae.....	175

I EINLEITUNG

Laut Arbeitsmarktservice Österreich (AMS, 2009) befindet sich das österreichische Bundesheer (ÖBH) derzeit in einem wesentlichen Reformprozess, weshalb gerade zur jetzigen Zeit Soldaten und Soldatinnen für die Einheit *Kräfte für internationale Operationen (KIOP)* gefragt sind. Die Begründung für die Veränderungen und Umstrukturierungen im Bundesheer beschreibt das AMS wie folgt: „Durch die Mitgliedschaft in der Europäischen Union (EU) und die damit eingegangene Verpflichtung Österreichs zur Mitwirkung in der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik haben sich die Anforderungen an das österreichische Bundesheer stark verändert“ (AMS, 2009).

Weiters hat sich Österreich bereit erklärt, an Maßnahmen der internationalen Konfliktverhütung, Krisenbewältigung und Friedenssicherung in den Vereinten Nationen (UNO) teilzunehmen, weshalb die internationalen Einsätze des österreichischen Bundesheeres zukünftig verstärkte Aufmerksamkeit genießen werden (AMS, 2009).

Gerade in Zeiten von Veränderungen und Umstrukturierungen ist es notwendig in Bezug auf die Belastungen im Ausland und die dadurch notwendige Auswahl von Soldaten und Soldatinnen für den Auslandseinsatz auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Besonders in den letzten Jahren, in Zeiten der wirtschaftlichen Krise und steigender Arbeitslosigkeit, warb das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS, 2009a) vermehrt mit Karrieremöglichkeiten beim österreichischen Bundesheer (ÖBH) insbesondere für Jugendliche. Das ÖBH wirbt für sich als attraktiver Arbeitgeber in einer krisenhaften Zeit, vor allem auch für den Dienst im Ausland im Rahmen der *KIOP*. Aus diesem Grund, aber auch aufgrund der damit verbundenen vermehrten Informationsvermittlung an die österreichische Bevölkerung stieg das Interesse an Arbeitsplätzen im Bundesheer vor allem bei arbeitssuchenden Jugendlichen an (BMLVS, 2007). Demzufolge ist eine gute fundierte Personalauswahl, besonders für den Auslandseinsatz, der aufgrund vielfacher Belastungen problematisch werden kann, unabdingbar.

Die folgende Untersuchung zeigt auf, welchen Anforderungen Soldaten und Soldatinnen des österreichischen Bundesheeres in der heutigen Zeit genügen müssen, um einen Auslandseinsatz erfolgreich zu meistern.

Zunächst beschäftigt sich diese Arbeit jedoch mit den theoretischen Grundlagen, die zum weiteren Verständnis des empirischen Teils notwendig sind.

Der Theorieteil enthält wesentliche Beiträge und Informationen zur grundlegenden Eignungsdiagnostik, worauf in *Kapitel 1* näher eingegangen wird. In diesem Teil werden Methoden und Anwendungsgebiete, aber auch eingesetzte Verfahren in der Berufseignungsdiagnostik beleuchtet, da diese unter anderem für den Testbatterievorschlag (*Kapitel 9*) grundlegend sind. *Kapitel 2* beschreibt die Begriffe, Standards, Methoden, sowie Auswertungsmöglichkeiten der Anforderungsanalyse. Weiters wird in diesem Kapitel auf die Methode der *Critical Incident Technique* nach Flanagan (1954) eingegangen, welche im empirischen Teil weitgehend zur Anwendung kommt. Am Ende des Theorieteils folgt *Kapitel 3*, welches grundlegende Informationen über Strukturen des österreichischen Bundesheeres generell, sowie über den Auslandseinsatz im Rahmen des Bundesheeres und die aktuelle Auswahl-situation für diesen zum Inhalt hat und damit zur besseren Nachvollziehbarkeit des empirischen Teils beiträgt.

Im Anschluss an den theoretischen Teil dieser Arbeit, wird zu Beginn des empirischen Teils auf das Ziel, wie auch auf die Durchführungsweise (*Kapitel 4 und 5*) dieser Untersuchung eingegangen. Danach folgt die detaillierte Beschreibung der Stichprobe und die Auswertungsmethode (*Kapitel 6 und 7*). *Kapitel 8* beschreibt die Ergebnisse der Untersuchung. Dabei werden zuerst alle Anforderungen vorgestellt, welche überhaupt gefunden werden konnten. Danach folgt eine genaue Darstellung jedes einzelnen Anforderungsprofils, sowie eine Interpretation dieser Anforderungsprofile, indem die einzelnen Profile miteinander verglichen werden. Außerdem wird in diesem Kapitel auf zusätzliche Analysen mittels quantitativer Verfahren eingegangen. Der bereits erwähnte Vorschlag für eine Testbatterie erfolgt in *Kapitel 9*, sowie ein Vergleich des Anforderungsprofils für den Auslandseinsatz mit dem Grundanforderungsprofil für Offiziere in *Kapitel 10*.

Zum Abschluss dieser Arbeit findet sich in *Kapitel 11* die kritische Betrachtung der Untersuchung, in welcher auf wesentliche Kritikpunkte, aber auch auf mögliche zukünftige Arbeiten eingegangen wird.

Materialien, wie der verwendete Interviewleitfaden, das Auswertungsprotokoll und die detaillierten Anforderungsprofile befinden sich, aufgrund ihres Umfangs, im Anhang.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der Arbeit auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet, es sei denn, das Geschlecht wird explizit genannt.

II THEORETISCHER TEIL

1 Eignungsdiagnostik

Im folgenden Kapitel werden Aspekte der Eignungsdiagnostik im Rahmen von Auswahl-situationen und Personalselektionen näher beleuchtet.

1.1 Definition und Begriffsklärung

Nach Schaarschmidt (2003, S. 318) bedeutet Berufseignungsdiagnostik nach traditionellem Verständnis „die Bestimmung von personalen Leistungsvoraussetzungen für definierte Arbeitsanforderungen und die darauf gegründete Eignungsprognose“.

Durch die zunehmende Bedeutung der Eignungsbeurteilungen in den letzten Jahren hat sich der Begriff der Eignungsdiagnostik allerdings erweitert (Reimann, 2009). Schuler und Höft (2006, S. 102) beschreiben Berufseignungsdiagnostik als „die Methodologie der Entwicklung, Prüfung und Anwendung psychologischer Verfahren zum Zwecke eignungsbezogener Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen im beruflichen Kontext“.

1.2 Anwendungsgebiete der Eignungsdiagnostik

Die Eignungsdiagnostik ist für viele Personengruppen von Bedeutung. Es wird in der Personalauswahl, egal in welchen Berufsgruppen, zunehmend wichtiger, diejenigen Personen für eine Stelle zu besetzen, welche am besten dafür geeignet sind. Dabei geht es darum, Merkmale der Bewerber für eine Stelle aus den Bereichen Leistung, Persönlichkeit, Motivation, Interesse usw. zu erfassen. Die Eignungsdiagnostik mit ihren Methoden und Verfahren stellt damit vor allem in der Personalauswahl eine Möglichkeit dar, Personalentscheidungen objektiver zu gestalten (Reimann, 2009).

1.3 Methoden der Berufseignungsdiagnostik

Es besteht eine große Methodenvielfalt in der Berufseignungsdiagnostik, weshalb an dieser Stelle drei grundlegende Ansätze zur Einteilung der Methoden, von Schuler und Höft (2006),

beschrieben werden: der *Eigenschafts-* bzw. *Konstruktansatz*, der *Simulationsansatz* und der *biografische Ansatz*.

Mit Hilfe des Eigenschafts- oder Konstruktansatzes können Merkmale erfasst werden, die als eher stabil angenommen werden, wie z.B. Gewissenhaftigkeit oder verbale Intelligenz. Um diese Merkmale zu messen, werden psychologische Verfahren eingesetzt. Die Verfahren dieses Ansatzes werden als *konstruktorientierte Verfahren* bezeichnet.

Als Simulationsansatz wird die Erfassung von Verhalten, welches in ähnlicher Weise am Arbeitsplatz gefordert wird, verstanden, z.B. durch eine Arbeitsprobe. Verfahren dieses Ansatzes bezeichnet man als *simulationsorientierte Verfahren*.

Beim biografischen Ansatz werden biografische Fragen durch Fragebögen oder Interviews gestellt. Diese Verfahren nennt man *biografieorientierte Verfahren*.

1.3.1 Konstruktorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik

Konstruktorientierte Verfahren beinhalten Verfahren zur Messung von allgemeinen und speziellen kognitiven Fähigkeiten, welche als *Leistungsdiagnostik* zusammengefasst werden, sowie Verfahren zur Messung von allgemeinen- und speziellen Persönlichkeitskonstrukten, welche der *Persönlichkeitsdiagnostik* zugeordnet werden. Darüber hinaus zählen auch Verfahren zur Motivations- und Interessendiagnostik zu den konstruktorientierten Verfahren (Schuler & Höft, 2006).

Es gibt mehrere verschiedene Messmethoden, um Merkmale von Personen zu erheben. Für komplexe Anforderungssituationen, wie es bei Personalentscheidungen der Fall ist, ist die Vorgabe eines multiplen Verfahrens angebracht. Dabei werden für das gleiche, zu untersuchende Merkmal mehrere kombinierte Verfahren angewendet, einerseits um das Merkmal und seine interessierenden Facetten überhaupt zu erheben, andererseits um sein Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein abzusichern. Dabei kommen mehrere Erhebungsformen, wie beispielsweise die Selbst- oder Fremdbeurteilung, sowie mündliche oder schriftliche Vorgaben zum Einsatz (Schuler & Höft, 2006).

Die klassische, am häufigsten verwendete Methode relevante Konstrukte zu messen, ist der Test (Schuler & Höft, 2006). Ein Test ist "ein wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung eines oder mehrerer empirisch abgrenzbarer Persönlichkeitsmerkmale mit dem Ziel einer möglichst quantitativen Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung" (Lienert & Ratz, 1998; zitiert nach Kubinger, 2009, S. 9). Kubinger (2009) weist außerdem darauf hin, dass unter *Persönlichkeitsmerkmale* alle psychischen Merkmale eines Menschen zu verstehen sind.

1.3.1.1 Verfahren zur Leistungsdiagnostik

Schuler und Höft (2006, S. 105) beschreiben die kognitiven Fähigkeiten als einen synonym gebrauchten Begriff zur Intelligenz, der "in seiner allgemeinsten Form die Gesamtheit aller kognitiven oder geistigen Fähigkeiten umschreibt". Die Schnelligkeit und Qualität der Lösung einer neuartigen und unroutinierten Aufgabe stellt eine Gemeinsamkeit nahezu aller Intelligenzkonzepte dar.

Die allgemeine Leistungsdiagnostik ist zudem durch den Einsatz von Intelligenztestbatterien geprägt. Dabei sind mehrere Untertests, die verschiedene Konstrukte messen, zu einer Testbatterie zusammengesetzt. Diese können als Einzel- oder als Gruppenverfahren, die entweder als Papier- und Bleistift- oder Computerversion vorliegen, vorgegeben werden (Kubinger, 2009). Als Beispiel für eine Intelligenztestbatterie sei an dieser Stelle der *Intelligenz-Struktur-Test 2000R* (IST-2000R) von Amthauer, Brocke, Liepmann und Beauducel (2001) erwähnt.

Zu den speziellen kognitiven Fähigkeiten zählen Tests oder Testbatterien, die auf eine spezielle kognitive Leistung abzielen. Darunter fallen aber auch Intelligenztestbatterien, die nur einen speziellen Punkt der Intelligenz messen (Kubinger, 2009). Schuler & Höft (2006) implizieren zu den speziellen Leistungsverfahren Konstrukte wie allgemeines Wissen und Fachwissen, welche beispielsweise mittels einer Skala im IST 2000 R (Amthauer et al., 2001) erfasst werden, sowie Konzentration und Aufmerksamkeit und sonstige Leistungsverfahren, zu denen sie unter anderem z.B. Kreativität zählen.

1.3.1.2 Verfahren zur Persönlichkeitsdiagnostik

Als Persönlichkeitsdiagnostik wird die Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen von Personen verstanden. Im Gegensatz zu den Leistungsverfahren gelten bei der Persönlichkeitsdiagnostik keine Antworten als richtig oder falsch, sondern stellen Selbstbeschreibungen und -einschätzungen von Personen dar (Perleth, 2003). In der Literatur hat sich vor allem das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit durchgesetzt (Schuler & Höft, 2006). Das Modell geht weitgehend auf Costa und McCrae zurück, die basierend auf einer Faktorenanalyse annehmen, dass sich Menschen in ihrer Persönlichkeit hinsichtlich fünf Faktoren unterscheiden: *Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit* (Kubinger, 2009).

Aus diesem *Big5-Modell* entstanden viele *Persönlichkeitsfragebogenbatterien*, wie z.B. das *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae in revidierter Fassung* (NEO-PI-R) von Ostendorf & Angleitner (2004).

Spezifische Persönlichkeitsfragebögen erfassen einzelne spezielle Aspekte der Persönlichkeit, wie z.B. Leistungsmotivation, Leistungsangst, Belastbarkeit, Aggressivität oder Interessen. Dies geschieht oft anhand von Fragebögen, wobei die Absicht, was gemessen werden soll für die Testperson meist sofort ersichtlich ist und die Testpersonen ihre Antworten in eine gewünschte Richtung hin leicht verfälschen können. Aus diesem Grund stellen Persönlichkeitsfragebögen gerade in Bewerbersituationen nicht die Methode der Wahl dar (Kubinger, 2009).

Dies ist bei *objektiven Persönlichkeitstests* nicht der Fall. Anhand dieser Verfahren wird versucht, aus dem beobachtbaren Verhalten der Testperson auf deren Persönlichkeit zu schließen. Objektive Persönlichkeitstests sind dadurch weniger verfälschbar als Fragebögen und ihre Bearbeitung erfolgt zumeist am Computer, wodurch sie weiters auch sehr ökonomisch sind (Kubinger, 2009).

Eine eher umstrittene Methode der Persönlichkeitsdiagnostik ist die Anwendung von *projektiven Verfahren*. Mit Hilfe von projektiven Verfahren sollen Deutungen und Erzählungen von Personen interpretiert und somit auf deren Persönlichkeit geschlossen werden (Spitznagel, 1995).

1.3.2 Simulationsorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik

In *simulationsorientierten Verfahren* wird, worauf der Name bereits schließen lässt, berufliches Verhalten direkt simuliert und in weiterer Folge beobachtet (Höft & Funke, 2006).

Als eines der bekanntesten und wichtigsten simulationsorientierten Verfahren kann das *Assessment Center* (AC) bezeichnet werden. Dabei wird versucht, realitätsnahe Situationen herzustellen, in denen die Bewerber Aufgaben erfüllen und damit konkretes Verhalten zeigen müssen. Dieses wird von einem Beobachterteam erfasst, dokumentiert und anschließend nach vorher festgelegten Kriterien bewertet (Kanning, 2002). Typische Übungen sind Präsentationen, Gruppendiskussionen, Rollenspiele oder Vorträge, bei denen die Bewerber entweder in Einzelarbeit oder gemeinsam mit anderen Personen agieren müssen, damit anhand ihres gezeigten Verhaltens ihre Eignung für eine Stelle bestimmt werden kann. Aufgrund ihrer guten prognostischen und ökologischen Validität ist das Assessment Center eine gute Methode um Verhalten zu beobachten. Ein Nachteil stellt allerdings die geringe Ökonomie des Verfahrens dar, welche durch den hohen Aufwand, sowie die hohen Kosten bei der Durchführung des Verfahrens, begründet ist (Kanning, 2002). Kubinger (2009) führt weiters an, dass die Systematik eines Assessment Centers durch den Einsatz von Laien als Beobachter verloren gehen könnte, wenn diese wenig konzeptgeleitet vorgehen und damit pauschal beurteilen. Dies kann in weiterer Folge zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen.

Trotz seiner Mängel ist das Assessment Center gerade im Bereich der Eignungsdiagnostik eine gute Methode, um vor allem soziale Kompetenzen von Bewerbern zu erfassen, da andere Anforderungen auch mit kostengünstigeren Methoden überprüft werden können (Kanning, 2002).

1.3.3 Biografieorientierte Verfahren in der Eignungsdiagnostik

Biografieorientierte Verfahren beinhalten die am häufigsten angewendeten Auswahlinstrumente für die Personalauswahl: die Auswertung von Bewerbungsunterlagen, sowie das Einstellungsinterview. Die Auswertung von Bewerbungen stellt meist eine Art Vorauswahl der Bewerber dar und erfolgt überwiegend vor dem Einstellungsgespräch. Dabei geht es vor allem darum, dass sich die Bewerber mittels ihrer Bewerbungsunterlagen schriftlich selbst darstellen (Schuler & Marcus, 2006). Da diese Verfahren für die Bewerbung für den Auslandseinsatz beim Bundesheer wenig relevant erscheinen, werden sie an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt.

2 Anforderungsanalyse

Das folgende Kapitel hat die Anforderungsanalyse, ihre Definition, sowie verschiedene Methoden zur Durchführung, aber auch zur Auswertung und Darstellung von Anforderungsanalysen zum Inhalt.

2.1 Definition- und Begriffsklärung

Die Eignungsdiagnostik, die bereits in *Kapitel 1* vorgestellt wurde, unterscheidet mehrere Arten von Anforderungen, die sich teilweise überlappen (Reimann, 2004):

- Eigenschaftsanforderungen, wie beispielsweise Fähigkeiten und Interessen,
- Verhaltensanforderungen, z.B. Gewohnheiten und Fertigkeiten,
- Qualifikationsanforderungen, beispielsweise Kenntnisse und Fertigkeiten,
- Ergebnisanforderungen, z.B. Problemlösen.

Damit die für einen Arbeitsablauf benötigten Anforderungen ermittelt werden können, sollte eine Anforderungsanalyse durchgeführt werden, durch welche eben diese Charakteristika der Arbeitsaufgaben erfasst werden können, die von den Mitarbeitern als Anforderungen abverlangt werden (Schuler, 2006).

Nach Reimann (2004, S. 109) wird unter einer Anforderungsanalyse „die Ermittlung von personenrelevanten psychischen und psycho-physischen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz, das Aufgabenfeld, die Ausbildung bzw. das Studium oder den Beruf verstanden, für das/den die Eignung einer zu beurteilenden Person festgestellt werden soll“.

Anforderungsanalysen gehören zu einer notwendigen Grundlage für jede Eignungsbeurteilung. Dies wurde bereits in der DIN 33430 (Reimann, 2009) verankert, auf die im nächsten Abschnitt näher eingegangen werden soll.

2.2 Anforderungsanalyse nach DIN 33430

Im Jahr 2002 brachte das Deutsche Institut für Normung e.V. die DIN 33430 mit dem Titel „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ heraus (Reimann, 2009).

Die DIN 33430 ist eine komplexe Prozessnorm, welche die Eignungsbeurteilung zum Gegenstand hat. Sie dient als Leitfaden für die Planung und Durchführung von Eignungsverfahren und gilt als Schutz vor unsachgemäßer Verwendung und Anwendung von Verfahren zur Eignungsdiagnostik.

Als Leitsatz formuliert die DIN 33430, dass die Anforderungsanalyse die Grundlage einer Eignungsbeurteilung sein sollte und weiters, dass eine solche Analyse zum Einen Merkmale eines Arbeitsplatzes, eines Berufs oder einer Ausbildung erkunden soll, welche für den beruflichen Erfolg bedeutsam sind. Zum Anderen sollten aus den ermittelten Anforderungen die Ausprägungsgrade von diesen hervorgehen, die für die Entsprechung der Anforderungen von Nöten sind (Reimann, 2009).

2.3 Methoden zur Analyse von Anforderungen

Zur Identifizierung von Anforderungen für einen Beruf, einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildung können verschiedene Methoden bzw. Verfahren herangezogen werden.

Eckardt und Schuler (1995) stellen drei Wege zur Bestimmung von Anforderungen vor.

- Die *erfahrungsgeleitet-intuitive Methode*, bei der die Anforderungen aus der genauen Beschäftigung mit dem Beruf und den auszuübenden Tätigkeiten, sowie Werkzeugen oder Hilfsmitteln erfasst werden. Dazu ist besonders viel Erfahrung in dem jeweiligen Beruf notwendig.
- Die *arbeitsplatzanalytisch-empirische Methode* untersucht Anforderungen mittels standardisierten oder teilstandardisierten Verfahren, z.B. mittels Fragebögen.
- Die *personenbezogen-empirische Methode* erhebt Anforderungen über statistische Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen und Kriterien, wie z.B. Leistungshöhe.

Reimann (2004) unterscheidet zwischen unstandardisierten, teilstandardisierten und standardisierten Verfahren für Anforderungsanalysen. Es seien an dieser Stelle nur einige Beispiele zur Verdeutlichung der vielen verschiedenen Verfahren erwähnt.

2.3.1 Unstandardisierte Verfahren

Unstandardisierte Verfahren werden ohne Utensilien oder Materialien durchgeführt und dienen eher dazu, sich einen ersten groben Überblick zu verschaffen. Zu ihnen zählt beispielsweise das *unstrukturierte Interview*. Dabei wird der befragten Person lediglich eine offene Einstiegsfrage vorgegeben, worauf sie möglichst genaue Aussagen zu ihrem Aufgabenbereich machen und diesen genau beschreiben soll. Dabei kann es jedoch passieren, dass die Person wichtige Aspekte zu erwähnen vergisst und diese somit nicht in die Anforderungsanalyse eingehen (Reimann, 2004).

Weitere unstandardisierte Techniken sind das Abfassen von freien schriftlichen Berichten, wobei sich ähnliche Probleme wie beim unstrukturierten Interview ergeben könnten, sowie die *Dokumentenanalyse*. Bei dieser Methode werden Dokumente analysiert, die wichtige Erkenntnisse über die Anforderungen der Tätigkeiten liefern könnten, z.B. Funktions- oder Arbeitsplatzbeschreibungen. Als eine verbesserte Vorgehensweise kann das sogenannte *teaching through* bezeichnet werden, bei dem der zu Untersuchende, in die Rolle des Lehrers schlüpft und den Forscher sozusagen „anlernen“ soll. Dabei kann die zu untersuchende Person über routiniert ablaufende Arbeiten bewusst reflektieren und der Forscher genau beobachten (Reimann, 2004).

2.3.2 Teilstandardisierte Verfahren

Teilstandardisierte Verfahren werden mithilfe vorbereiteter Materialien eingesetzt. Dadurch können spezifischere Informationen erlangt werden. Zu den teilstandardisierten Verfahren zählen unter anderem das *Arbeitstagebuch*, die *systematische Beobachtung*, das *teilstrukturierte Interview* und die Methode der *critical incidents* (Reimann, 2004).

Das Arbeitstagebuch gibt den Ablauf und die genauen Beschreibungen von Arbeitstätigkeiten der zu untersuchenden Person wieder. Dabei berichtet die Person über einen gewissen Zeitraum von bestimmten aufgetretenen Aktivitäten im Arbeitsalltag, wobei als Nachteil unter anderem die meist sehr großen auftretenden Datenmengen gesehen werden können.

Bei der systematischen Beobachtung wird bereits im Vorhinein ein Beobachtungsplan aufgestellt, um in weiterer Folge die Arbeitsplatzbedingungen, sowie das Verhalten der Personen bei der Arbeitstätigkeit zu erfassen (Reimann, 2004).

Beim teilstrukturierten Interview wird laut Reimann (2004) der Verlauf des Gesprächs mit Hilfe eines Gesprächsleitfadens geplant. Dieser wird im Vorhinein erstellt und dient während der Befragung unter anderem als Orientierungshilfe für den Interviewer. Beim teilstrukturierten Gespräch wechseln sich offene Fragen mit geschlossenen Fragen ab und ermöglichen so ein flexibles Eingehen des Interviewers auf sein Gegenüber. Dennoch behält das Interview durch den Leitfaden eine gewisse Struktur, sodass ein Abkommen vom eigentlichen Thema vermieden werden kann (Sarges, 1995).

Aufgrund ihrer Bedeutsamkeit in der nachfolgenden Untersuchung wird die Methode der Critical Incident Technique nach Flanagan (1954) nachstehend gesondert dargestellt.

2.3.2.1 Critical Incident Technique

Die Methode der Critical Incident Technique (CIT) wurde im Jahre 1954 von John Flanagan entwickelt und stellt ein teilstandardisiertes Verfahren zur Durchführung von Anforderungsanalysen dar. Dabei werden mittels teilstrukturierten Interviews sogenannte kritische Ereignisse und Situationen ermittelt, aus denen Anforderungen abgeleitet werden.

Geschichte der CIT

Die Wurzeln der CIT gehen auf die Erforschungen von Sir Francis Galton zurück, der bereits im 19. Jahrhundert die Erfassung psychischer Eigenschaften erforschte (Lück, 2002). Die CIT entstand aus Studien des US-Amerikanischen *Aviation Programms* im zweiten Weltkrieg. Dieses wurde 1949 gegründet, um Verfahren für die Rekrutierung von geeigneten Pilo-

ten zu entwickeln, da viele Piloten erst nach einiger Zeit aufgrund mangelnder Qualifikation der Ausbildung verwiesen werden mussten. In einer dieser Studien (Miller, 1947; zitiert nach Flanagan, 1954) wurden Gründe für das Versagen von Pilotenanwärtern in der US-Army betrachtet, indem genaue Analysen über die Geschehnisse bei den Ausscheidungsverfahren gemacht wurden. Diese Analysen wurden durch Interviews mit den Ausbildnern der ausgeschiedenen Piloten eruiert, die über die Gründe für deren Ausscheidung berichteten. Dabei fand man heraus, dass viele Eliminierungen rein auf Vorurteile oder Stereotype zurückzuführen waren. Diese Erkenntnisse führten zu der Meinung, dass ein Bedarf an besseren objektiveren Methoden zur Erforschung von Anforderungen bestünde. Es folgten zahlreiche weitere Studien, durch die sich die CIT stetig weiterentwickelte, wie z.B. eine Studie von Gordon (1947, 1949; zitiert nach Flanagan, 1954). Er ermittelte berufskritische Ereignisse von Piloten aus kommerziellen Airlines und fand dabei über 700 kritische Ereignisse, die er in 24 Anforderungen für Piloten einteilte. Daraus wurden in weiterer Folge Auswahltests zur Messung dieser Anforderungen entwickelt, welche als wesentliche Basis für die Auswahl von Bewerbern galten.

Begriffsklärung und Ziel

Ziel der Critical Incident Technique ist es, kritische Situationen und Verhaltensweisen zu ermitteln, die ausschlaggebend für die erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Erfüllung von Arbeitsaufgaben sind. Als erfolgreiche Situationen werden solche bezeichnet, in denen sich leistungsstarke im Vergleich zu leistungsschwachen Personen durch effektivere Verhaltensweisen auszeichnen (Koch, Kici, Strobel & Westhoff, 2006).

Als ein kritisches Ereignis bezeichnet Flanagan (1954, S.327) „any observable human activity that is sufficiently complete in itself to permit inferences and predictions to be made about the person performing the act.“ Er beschreibt weiters: „To be critical, an incident must occur in a situation where the purpose or intent of the act seems fairly clear to the observer and where its consequences are sufficiently definite to leave little doubt concerning its effects“.

Vorgehensweise in der Critical Incident Technique

I. Bestimmung von generellen Zielen

Bevor mit der Erhebung der Daten begonnen werden kann, ist es notwendig allgemeine Ziele zu bestimmen.

II. Planung der Erhebung

Als nächster Schritt sollen verschiedene Aspekte für die Datenerhebung geplant werden, wie beispielsweise die Auswahl der Experten, welche befragt werden sollen.

III. Erhebung der Daten

Mittels direkten Beobachtungen, Interviews, Fragebögen oder Workshops werden Situationen von qualifizierten Experten erhoben, welche genügend Kenntnisse über die zu erfragenden Situationen haben. Diese sollten die Experten selbst erlebt oder zumindest bei anderen beobachtet haben und von der jeweiligen Person erfolgreich bewältigt worden sein (Flanagan, 1954). Dazu bedarf es im Vorhinein genauer Überlegungen für das Vorgehen nach der jeweiligen Methode. Für Interviews und Befragungen, beispielsweise, kann die Erstellung von Interviewleitfäden im Gespräch als Orientierung dienen (Koch et al., 2006).

Laut Koch et al. (2006) sollte sich die Befragung an einigen wichtigen Fragen orientieren, die im Folgenden aufgelistet sind:

- Was genau führte zu der Situation?
- Wie lief die Situation genau ab?
- Wie verhielt sich die Person in dieser Situation?
- Was waren die Folgen des Verhaltens der Person?
- Was bedeutete die erfolgreiche Bewältigung dieser Situation in weiterer Folge?
- Welches Verhalten hätte die Person auf keinen Fall zeigen dürfen?

IV. Analyse der Daten

Zur Stichprobengröße gibt Flanagan (1954) an, dass es keine einfache Formel für die Errechnung der Stichprobengröße gäbe, sie jedoch repräsentativ sein sollte. Wenn dies zutrifft, die Experten als solche qualifiziert sind und sie genaue Erinnerungen wiedergeben konnten, kann die Datenmenge als valide angesehen werden. Dann kann in weiterer Folge mit der Datenanalyse begonnen werden, bei der laut CIT die kritischen Situationen in vorher festgelegte Kategorien eingeteilt werden.

Bewertung der Critical Incident Technique

Die CIT ist laut Flanagan (1954) eine sehr flexible Methode, wodurch sie in vielen Anwendungsgebieten einsetzbar ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass mit den gewonnen kritischen Situationen gute Assessment-Center Aufgaben, in denen die kritischen Ereignisse simuliert werden, konzipiert werden können (Koch et al., 2006). Des Weiteren gibt es Studien zur Re-

liabilität und Validität der Critical Incident Technique. Andersson & Nilsson (1964) postulierten beispielsweise, dass die Datensammlung mittels der CIT eine reliable und valide Methode sei. Negativ an der Methode ist laut Flanagan (1954) die hohe Abhängigkeit der Daten an der Erinnerung der Experten. Deshalb ist es unbedingt notwendig, dass die Experten die Situationen so detailliert als möglich beschreiben, um sicherzustellen, dass die Erinnerungen lebhaft und stimmig sind. Ein weiterer Nachteil der Technik ist der hohe Arbeitsaufwand, der nötig ist um eine Anforderungsanalyse nach der CIT durchzuführen und dass damit verbunden, lediglich einzelne Tätigkeiten aus dem gesamten Arbeitsablauf, jedoch keine Zusammenhänge von diesen Einzeltätigkeiten betrachtet werden können (Reimann, 2004).

2.3.3 Standardisierte Verfahren

Als standardisierte Verfahren werden jene Methoden bezeichnet, bei denen sowohl die Materialien, die eingesetzt werden, als auch Durchführung, Auswertung und Interpretation festgelegt sind. Beispiele für standardisierte Verfahren sind Checklisten, Fragebögen oder Beobachtungsinterviews. Ein großer Vorteil von standardisierten Verfahren liegt in ihrer hohen Objektivität, sowohl in der Durchführung, als auch in der Auswertung (Reimann, 2004).

2.4 Auswertung und Ergebnisse der Anforderungsanalyse

Nachdem die Daten mittels eines der oben beschriebenen Verfahren ermittelt werden konnten, gilt es in weiterer Folge die qualitativen Daten auszuwerten. Da im empirischen Teil die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) herangezogen wurde, wird im Folgenden auf diese Methode genauer Bezug genommen.

2.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

„Ziel der Inhaltsanalyse ist (...) die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (Mayring, 2008, S. 11).

Als häufigste Grundtechnik der qualitativen Inhaltsanalyse muss die Häufigkeits- oder Frequenzanalyse genannt werden. Dabei werden bestimmte Elemente, die sich in einem Text befinden ausgezählt und anhand ihrer Häufigkeit mit dem Auftreten von anderen Elementen verglichen (Mayring, 2008).

Ein wichtiges Kriterium in der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Einteilung der Daten in ein Kategoriensystem, wobei für die empirische Untersuchung als Grundlage das Kategoriensy-

stem nach Westhoff (2004) herangezogen wurde, welches im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

2.4.2 Darstellung von Anforderungen: Kategoriensysteme

Am Ende einer Anforderungsanalyse sollte ein Anforderungsprofil stehen. Dieses enthält alle benötigten und wünschenswerten Eigenschaften, Voraussetzungen und Kompetenzen, die eine Person haben sollte, um den Anforderungen eines Arbeitsablaufs, eines Berufs, einer Funktion oder einer Ausbildung gerecht zu werden (Reimann, 2004). Es gibt unterschiedliche Arten, die Anforderungen in einem Anforderungsprofil darzustellen.

Westhoff (2004) ordnet die Anforderungen, die als Verhaltensvorhersage in verschiedenen Berufen genutzt werden können, nach einer Verhaltensgleichung. Er geht davon aus, dass Verhalten eine Funktion von Bedingungen und deren Wechselwirkungen bzw. Interaktionen ist. Er erstellte sechs Gruppen von Anforderungen und fasst diese in zwei Klassen zusammen:

- a. nichtpsychologische Gruppen von Anforderungen: Hierzu zählt er die Anforderungen an die Umgebung (U), sowie die Anforderungen an den Organismus (O).

Die Anforderungen an die Umgebung beinhalten äußere Lebensbedingungen, wie beispielsweise finanzielle Situationen oder Wohnbedingungen. Auch Aspekte, welche die Mobilität von Personen betonen, wie beispielsweise vorhandene bzw. fehlende Verkehrsbedingungen, gehören zu dieser Kategorie.

Unter Anforderungen, die den Organismus betreffen, werden körperliche Voraussetzungen, wie z.B. Alter, allgemeine körperliche Belastbarkeit oder chronische Erkrankungen, Abhängigkeiten sowie etwaige Behinderungen verstanden.

- b. psychologische Gruppen von Anforderungen: Diese Gruppe beinhaltet die kognitiven und geistigen Anforderungen (K), emotionale Anforderungen (E), motivationale Anforderungen (M) und auch soziale Anforderungen (S).

Unter kognitiven Anforderungen versteht Westhoff (2004) geistige Leistungen oder Informationsverarbeitungsprozesse, wie Wahrnehmen, Lernen, Gedächtnisleistungen und Denken. Menschen müssen Sachverhalte wahrnehmen, sie lernen und durch Denken weiterverarbeiten, sowie im richtigen Moment abrufen können. Dabei spielen unter anderem Intelligenz, Konzentration, Gedächtnis, aber auch fachliche Kenntnisse eine Rolle. Zu den kognitiven Anforderungen zählen auch besondere Kenntnisse, welche Personen mitbringen müssen, wie beispielsweise EDV- oder Fremdsprachen-

kenntnisse, sowie Kreativität, künstlerische Begabungen, Kulturtechniken (Lesen und Schreiben) und Arbeitsstil.

Zu den emotionalen Anforderungen zählen die emotionale Belastbarkeit, also mit emotionalen Belastungen gut umgehen zu können, der Umgang mit Frustrationen und Gefühlen, sowie emotionalen Bindungen. Unter Letzterem kann die familiäre Gebundenheit und die Bereitschaft von vertrauten Personen getrennt zu leben, verstanden werden.

Die motivationalen Anforderungen und Voraussetzungen beinhalten Leistungsmotive, Bedürfnisse, Interessen, Werte und Ziele und stellen ein ganzes Sammelsurium von motivationalen Konstrukten dar, die für die Eignungsbeurteilung relevant sind. Auch Zielvorstellungen, Erwartungen und Entscheidungsverhalten fließen in diese Komponente mit ein.

Bei den sozialen Anforderungen ist besonders der Umgang mit anderen Personen ein zentraler Punkt. Soziale Kompetenzen, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, aber auch Einstellungen zu Personen, Institutionen etc. fallen darunter.

Das Kategoriensystem nach Westhoff (2004) wurde in mehreren Studien erweitert (vgl. z.B. Kubinger & Frebort, 2006). Die Autoren dieser Studie ermittelten Anforderungen für Psychologiestudierende und teilten diese in neun Kategorien ein: Zeitmanagement und Organisation, Lernverhalten, Arbeitsstil, Motivation, Belastbarkeit, studienbezogene Rahmenbedingungen, soziale Kompetenzen, Intelligenz und Kontrollüberzeugungen.

3 Personalauswahl für den Auslandseinsatz

Da der empirische Teil dieser Untersuchung den Auslandseinsatz des österreichischen Bundesheeres zum Inhalt hat, werden an dieser Stelle theoretische Aspekte zum österreichischen Bundesheer, sowie zum Auslandseinsatz erläutert.

Die Republik Österreich ist ein Mitglied des internationalen Staatenverbunds und beteiligt sich seit 1960 an friedensunterstützenden und humanitären Einsätzen. Ziele dieser Einsätze sind die Sicherung des Friedens und die Linderung von Not in Regionen, wo dies besonders benötigt wird. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, gibt es in Österreich die *Kräfte für internationale Operationen*, bei denen Soldaten des österreichischen Bundesheeres versuchen, den internationalen Frieden zu sichern, Krisen zu bewältigen, sowie humanitäre Hilfe zu leisten (Bundesministerium für Landesverteidigung & Heerespersonalamt, 2008).

Nachstehend werden die verschiedenen Möglichkeiten von Auslandseinsätzen über das österreichische Bundesheer, sowie die aktuellen internationalen Missionen und die derzeitige Auswahl-situation für den Auslandseinsatz genauer beleuchtet.

3.1 Arten von Auslandseinsätzen beim österreichischen Bundesheer

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Arten für österreichische Soldaten an dem Programm Kräfte für internationale Operationen (KIOP) teilzunehmen und somit für eine gewisse Zeit seinen Dienst im Ausland zu versehen. Zum Einen können sich Angehörige des österreichischen Bundesheeres für eine *Kaderpräsenzeinheit (KIOP-KPE)* melden, wobei die Personen sich verpflichten, für mindestens drei Jahre innerhalb der KPE zu dienen. Die Soldaten in der KPE stehen dabei ständig in einer hohen Auslandseinsatzbereitschaft, d.h. sie können sehr kurzfristig ins Ausland entsandt werden. Ein weiteres Merkmal der KPE ist, dass die gesamte KPE-Einheit gemeinsam in den Auslandseinsatz bzw. in Einsätze im Inland *verlegt* und gemeinsam wieder zurückkommt (Bayer, 2004). Dies stellt einen großen Vorteil in der KPE dar, da die Einheit auch nach den Auslandseinsätzen bestehen bleibt. Dadurch kennen sich die Personen untereinander besser (Tatschl, 2009). In der KPE sind weder Dauer noch Anzahl der Auslandseinsätze während dieser dreijährigen Bereitschaft begrenzt. Außerdem bekommen Soldaten, die sich für die KPE verpflichten, eine sogenannte KIOP-Zulage als gewissen Anreiz dafür, sich drei Jahre in eine solche Bereitschaft zu begeben. Da aufgrund der raschen Entsendung der Soldaten ins Ausland eine Eignungsüberprüfung kurz vor dem Auslandseinsatz nicht möglich ist, wird ihre Eignung vor dem Eintritt in die KPE und danach alle zwei Jahre überprüft (Bayer, 2004).

Die zweite Möglichkeit, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, findet im Rahmen der *Formierten Einheiten (FORMEIN)* statt. Dabei können Männer und Frauen aller Dienstgrade für eine gewisse Zeit, in der Regel zur Friedenssicherung für sechs Monate ins Ausland gehen und dort ihren Dienst versehen. Im Gegensatz zur KPE stammen Soldaten für Formierte Einheiten aus allen Kasernen aus ganz Österreich und kehren nach dem Auslandseinsatz wieder zu ihrer früheren Tätigkeit zurück (Bundesministerium für Landesverteidigung & Heerespersonalamt, 2008).

Im Rahmen der Formierten Einheiten ist es nicht nur für *aktive* Bundesheerangehörige, also Personen, die sich für eine gewisse Zeitspanne beim österreichischen Bundesheer verpflichtet haben, möglich, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, sondern auch für die so genannte *Miliz*. Der Miliz- bzw. Reservestand beinhaltet Personen, die ihren sechsmonatigen Grund-

wehrdienst, oder aber auch mehr, bereits abgeleistet haben, sich in einer zivilen Lebenssituation außerhalb des Bundesheeres befinden, aber weiterhin eine Aufgabe im Bundesheer übernehmen. Milizsoldaten sind in allen Dienstgraden ein wichtiger Bestandteil des Bundesheeres und stellen auch bei internationalen Einsätzen des österreichischen Bundesheeres einen unverzichtbaren Teil des Bundesheeres dar (Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport, 2010b). Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS, 2009b) gibt an, dass insgesamt ca. 31% der österreichischen Soldaten im Ausland aus dem Milizstand kommt, wobei die Prozentwerte je nach Mission stark variieren können. Am meisten Miliz-Angehörige gibt es mit ca. 60% bei der Mission UNDOF auf den Golanhöhen, am wenigsten waren es im Tschad, wobei die einzelnen Missionen im Abschnitt 3.3.3 genauer erläutert werden.

Aufgrund der Bedeutung für die empirische Untersuchung seien an dieser Stelle kurz die Dienstgradklassen des österreichischen Bundesheeres genannt. Die einzelnen Dienstgrade werden in drei grobe Klassen unterteilt, wobei die Mannschaftssoldaten die niedrigsten Dienstgrade und die Offiziere die höchsten Dienstgrade beinhalten (Abbildung 1).

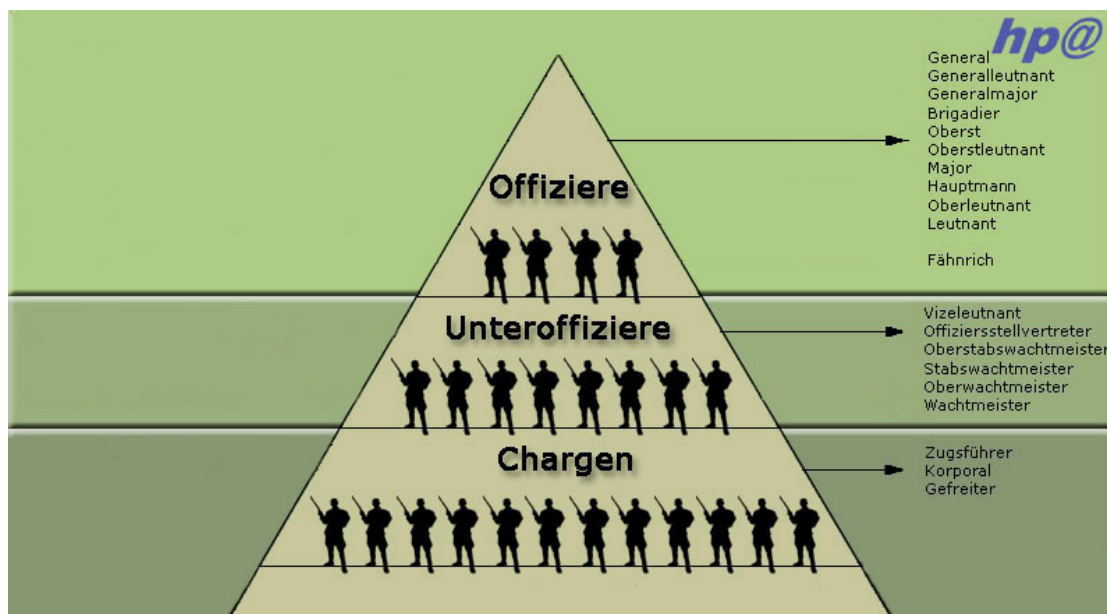


Abbildung 1: Unterteilung der Dienstgrade im österreichischen Bundesheer (BMLVS, 2010d)

3.2 Aufgaben des Bundesheeres im Auslandseinsatz

Zu den Aufgaben von Bundesheersoldaten im Ausland gehören unter anderem die Friedensunterstützung, der Kampf gegen irreguläre Kräfte, sowie die humanitäre Hilfe. Friedensunterstützende Einsätze entstammen aus den Maßnahmen der Vereinten Nationen und dienen der Krisenentschärfung und Verhinderung von Eskalationen von Krisen bis hin zu bewaffneten Konflikten. Humanitäre Einsätze sind vor allem Einsätze zur Katastrophenhilfe und umfassen zudem auch die Hilfe für Flüchtlinge und Vertriebene in Krisengebieten, vorausgesetzt bewaffnete Auseinandersetzungen sind bereits beendet. Unter Kampf gegen irreguläre Kräfte wird der Kampf gegen Terroristen, Aufständische oder gewaltbereite organisierte Gruppen oder Banden verstanden (BMLVS, 2009b).

3.3 Österreichische Beteiligung an friedensunterstützenden Auslandseinsätzen

Wie bereits erwähnt, beteiligt sich Österreich seit 1960 im Rahmen der Vereinten Nationen an friedensunterstützenden und humanitären Einsätzen. Soldaten aus Kompanien und Bataillonen, Militärbeobachter, Personen aus dem Sanitäts- und Logistikbereich, sowie Such- und Rettungseinheiten sind seither für Österreich international im Einsatz. Die Ziele, welche die Vereinten Nationen verfolgen, wurden in der Charta der Vereinten Nationen festgelegt (Hornung, 2001).

3.3.1 Peacekeeping Operations

Als *Peacekeeping Operations* werden alle weltweiten Operationen zur Friedenserhaltung bezeichnet. Wie in der Charta der Vereinten Nationen verankert, ist damit gemeint, Konflikte zu überwachen und Friedensschlüsse zu erreichen. Seit dem Jahr 1948 wurden 63 friedenserhaltende Missionen der Vereinten Nationen beschlossen und mit Stand Dezember 2008 insgesamt 16 Friedenseinsätze durch die Vereinten Nationen geführt, wobei der Schwerpunkt der Missionen in Afrika liegt (BMLVS, 2009b).

3.3.2 Humanitarian Operations

Humanitarian Operations oder humanitäre Einsätze sind Missionen mit dem Ziel, menschliches Leid zu mildern und Elend zu bekämpfen (Hornung, 2001). Meist wird dabei sofort an

Naturkatastrophen gedacht, doch auch Katastrophen in Konfliktzonen, wie z.B. Unterernährung oder Wassermangel in Flüchtlingslagern zählen hierzu (Malat, 2003).

3.3.3 Auslandseinsätze des österreichischen Bundesheeres

Es gibt drei verschiedene Arten von Auslandseinsätzen des österreichischen Bundesheeres (BMLVS, 2009b). Sie unterscheiden sich nach:

- Truppenkontingente
- Beobachtermissionen
- Einsätze zur humanitären- und internationalen Katastrophenhilfe

3.3.3.1 Truppenkontingente

Derzeit gibt es drei Truppenkontingente des österreichischen Bundesheeres (siehe Abbildung 2):

- das Austrian Contingent Kosovo Force (AUCON KFOR),
- das Austrian Contingent United Nations Disengagement Observer Force (AUCON UNDOF),
- das Austrian Contingent European Union Force ALTHEA (AUCON EUFOR ALTHEA).

Im Jahr 2008 wurde ein zusätzliches Truppenkontingent mit Einsatzraum Tschad/Zentralafrikanische Republik (AUCON EUFOR TCHAD/RCA) gebildet, welches im Dezember 2009 erfolgreich beendet werden konnte.

Das österreichische Kontingent im Kosovo (KFOR) besteht seit 1999 und ist derzeit mit 472 stationierten Soldaten das größte österreichische Kontingent im Ausland. Ihre Hauptaufgaben sind vor allem Überwachungs- und Sicherungsaufgaben zur Aufrechterhaltung der Sicherheit im Kosovo.

Mit 373 Soldaten und Soldatinnen ist UNDOF die zweitgrößte österreichische Mission im Ausland. Das auf den Golanhöhen stationierte Kontingent besteht seit 1974 und dient u.a. der Beobachtung und Überwachung der Trennungszonen zwischen Syrien und Israel, um die Einhaltung des Waffenstillstandes zwischen diesen beiden Staaten zu gewährleisten (BMLVS, 2009b).

Seit Dezember 2004 besteht die österreichische Mission EUFOR, welche die Stabilisierung des Friedens und das Verhindern einer neuerlichen Gefährdung des Friedens in Bosnien und Herzegowina zum Ziel hat. Die derzeit 152 stationierten Soldaten sind vor allem in so genannten *Liaison and Observation Teams (LOTs)* organisiert und leben in LOT-Häusern

direkt unter der einheimischen Bevölkerung. Ihre Aufgaben bestehen im Wesentlichen darin, Verbindungen zur lokalen Bevölkerung oder zu lokalen zivilen Strukturen zu halten, um über die aktuelle Lage und Situation im Einsatzraum Bescheid zu wissen, zu beobachten und die Einheimischen zu unterstützen (BMLVS, 2009b).

3.3.3.2 Beobachtermissionen

Beobachtermissionen dienen dazu, die Lage in Krisenherden für die Vereinten Nationen zu beobachten und einzuschätzen. Seit fast 40 Jahren gibt es Beobachtermissionen von Georgien über den Nahen Osten bis Ruanda (BMLVS, 2006). Auf Abbildung 2 sind die derzeitigen Missionen von Militärbeobachtern ersichtlich.



Abbildung 2: Internationale Einsätze des österreichischen Bundesheeres. Verteilung von Truppenkontingenten (dunkelblau) und Beobachtermissionen (hellblau) des ÖBH (BMLVS, 2010a)

3.3.3.3 Einsätze zur humanitären- und internationalen Katastrophenhilfe

Humanitäre Einsätze können im Rahmen eines friedensunterstützenden Einsatzes erfolgen oder aber als eigenständiger Einsatz geführt werden. Die humanitäre Hilfe dient dazu, in Krisen- und Katastrophensituationen menschliches Leid zu lindern und Menschenleben zu retten. Eigenständige Einsätze werden hauptsächlich bei Naturkatastrophen, wie beispielsweise Erdbeben oder Flutkatastrophen geführt. Vergangene Einsätze waren zum Beispiel der Erdbeben-Einsatz in der Türkei im Jahr 1999 oder der Flut- und Wirbelsturm-Katastropheneinsatz in Mosambik (Hornung, 2001).

3.4 Auswahlverfahren für den Auslandseinsatz

Voraussetzung für einen Auslandseinsatz ist eine freiwillige Meldung für die jeweilige Einheit (KPE oder FORMEIN), die beim Heerespersonalamt (HPA) vom Bewerber selbst eingebracht werden muss (BMLVS, 2010c).

Danach erfolgt eine Eignungsüberprüfung, die sich in drei Teile gliedert:

- Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit
- Überprüfung der körperlichen Gesundheit
- Überprüfung der psychischen und geistigen Eignung

Bei der Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit müssen die Auslandseinsatz-Bewerber ihre körperliche Fitness unter Beweis stellen, indem körperliche Leistungen in Form einer gewissen Anzahl an Liegestütze und Laufrunden erbracht werden müssen.

Die Überprüfung der körperlichen Gesundheit wird durch eine ärztliche Untersuchung im Heeresspital der Van-Swieten-Kaserne in Stammersdorf festgestellt.

Die Überprüfung der psychischen und geistigen Eignung wird im folgenden Kapitel gesondert beschrieben.

3.4.1 Psychologische Eignungsfeststellung für Auslandseinsätze beim österreichischen Bundesheer

Nachdem die gesundheitlichen und körperlichen Voraussetzungen für einen Auslandseinsatz beim ÖBH festgestellt wurden, erfolgt die psychologische Eignungsfeststellung durch das Heerespersonalamt in der Van-Swieten-Kaserne in Stammersdorf bei Wien.

Der militärische Einsatz im Ausland fordert viele Anforderungen und Bewältigungsstrategien von den Soldaten. Mit einer Vielzahl an Belastungen konfrontiert, leisten sie ihren Dienst rund um die Uhr, fern von ihrer Heimat und ihren vertrauten Personen. Durch das Zusammenleben mit Kameraden auf engem Raum sind die Soldaten in weiterem Maße gefordert und müssen diese vielen zusätzlichen Belastungen im Einsatzraum meistern. Aus diesen Gründen ist die Feststellung der psychischen Eignung unverzichtbar. Mittels der psychologischen Eignungsüberprüfung wird zum Einen festgestellt, ob der Bewerber die Fähigkeit besitzt, Aufträge auch unter der Belastung eines Auslandseinsatzes zu erfüllen und ob er fähig ist, sich in eine militärische Gemeinschaft zu integrieren und einzuordnen. Zum Anderen wird überprüft, ob der Bewerber ein etwaiges Sicherheitsrisiko für sich oder andere im Auslandseinsatz darstellen könnte (Slop, 2001).

Es gibt vier Kriterien nach welchen die Bewerber für einen Auslandseinsatz beurteilt werden (Slop, 2001):

Die Intelligenz (a.) und die Konzentrationsfähigkeit (b.) der Bewerber werden mittels Intelligenz-, Leistungs- und Konzentrationstests erhoben, von denen einige sowohl vor, als auch nach einer Belastungsphase während der Nacht, der so genannten *Schutzraumtestung* vorgegeben werden, um zu sehen wie belastbar der jeweilige Bewerber ist. Die sozialen Kompetenzen (c.) und die psychische Belastbarkeit (d.) der Person werden mittels Persönlichkeitsfragebögen und projektiven Verfahren erschlossen. Des Weiteren müssen die Personen ihre psychische Belastbarkeit bei der bereits erwähnten Schutzraumtestung unter Beweis stellen. Während der Schutzraumtestung, der Vorgabe der Verfahren, sowie auch während dem psychologischen Abschlussgespräch findet eine Verhaltensbeobachtung der Bewerber statt.

Die Schutzraumtestung zielt darauf ab "durch eine möglichst belastende Gruppensituation und die dadurch ausgelösten gruppendynamischen Prozesse mehr Informationen über die psychische Belastbarkeit und soziale Integrationsfähigkeit jedes Bewerbers zu gewinnen" (Slop, 2001, S. 44). Bei dieser Testphase werden je 12 Bewerber für 13 Stunden in einem verplombten Schutzraum eingeschlossen. In dieser Zeit werden verschiedene Aufgaben an sie gestellt, die sie innerhalb einer gewissen Zeitvorgabe bearbeiten müssen. Zusätzlich besteht das strikte Verbot, während der gesamten Schutzraumphase zu rauchen, zu schlafen oder den Schutzraum zu verlassen. Wird gegen eine dieser Regeln verstoßen, bedeutet dies das Ausscheiden des Bewerbers aus der Auswahlssituation. Der Bewerber, der die langjährigste militärische Erfahrung aufweist, wird im Vorhinein von den Psychologen als *Beobachter* bestimmt. Der Beobachter beurteilt und protokolliert den gesamten Verlauf der Schutzraumphase und seine Beobachtungen über das Verhalten und die Motivation seiner Mitbewerber, sowie etwaige Regelverstöße in einem standardisierten Protokoll. Falls ein Bewerber die Testung abbrechen und den Schutzraum verlassen möchte, so muss ihm dies der Beobachter ermöglichen und gegebenenfalls Hilfe holen (Slop, 2001).

Die psychologische Eignungsüberprüfung dauert insgesamt 16 Stunden und gliedert sich in drei Abschnitte. Als Erstes erfolgt die sogenannte *Lehrsaaltestung*, bei der die Leistungs- und Persönlichkeitsverfahren vorgegeben werden. Danach finden sich die Bewerber im Schutzraum zur Schutzraumtestung ein, welche die gesamte Nacht in Anspruch nimmt. Am Morgen nach der Schutzraumtestung findet zuerst eine weitere Testung statt, bei der die Bewerber teilweise die gleichen psychologischen Verfahren wie vor der Schutzraumtestung bearbeiten müssen. Danach findet das abschließende Einzelgespräch mit dem Psychologen statt, bei welchem vor allem die familiären und beruflichen Rahmenbedingungen der Bewerber erhoben werden. Am Ende des psychologischen Gesprächs entscheidet der Psychologe

in den meisten Fällen sofort über die Eignung des Bewerbers für den Auslandseinsatz. Entweder fällt die Entscheidung des Psychologen auf eine *uneingeschränkte Eignung* des Bewerbers für den Auslandseinsatz, eine *vorübergehende Nichteignung*, die eine Sperre für sechs, 12, 18, 24 oder 36 Monaten zur Folge hat oder auf eine *Nichteignung auf Dauer*. Als Beispiele für Gründe einer Nichteignung führt Slop (2001) unter anderem extrem schlechte Testergebnisse in allen vorgegebenen Verfahren, Konflikte mit dem Gesetz, gröbere Regelverstöße, wie beispielsweise Führerscheinentzug oder einen Mangel an persönlicher Reife an.

Sowohl die alltäglichen Belastungen, die ein Auslandseinsatz im österreichischen Bundesheer mit sich bringt, als auch außergewöhnliche belastende Ereignisse, die im Auslandseinsatz auftreten können, machen eine gute Eignungsfeststellung unabdingbar (Slop, 2001). Besonders bei neuen Missionen, wie beispielsweise der Tschad-Mission im Jahr 2008, kommen fallweise, bisher eher unbekannte Belastungen auf die Soldaten zu. Höhere Belastungen durch z.B. erhöhtes Gefahrenpotenzial im Einsatzraum erfordern eine hohe psychische Belastbarkeit der Bewerber. Deshalb ist die Eignungsfeststellung, sowie auch die nachfolgende Einsatzvorbereitung, bei der die Soldaten auf Phänomene wie Geiselnahme oder Kindersoldaten vorbereitet werden, von größter Wichtigkeit für die psychische Gesundheit der Soldaten und somit auch ausschlaggebend für eine erfolgreiche Bewältigung eines Auslandseinsatzes (Langer, 2008).

3.5 Belastungen und Anforderungen an die Soldaten im Ausland

Zum Abschluss des theoretischen Teils dieser Arbeit sollen kurz bisherige Studien und Erkenntnisse über die Belastungen, denen Soldaten im Einsatzraum ausgesetzt sind, wie auch über die Anforderungen, die Personen für die erfolgreiche Bewältigung von Auslandseinsätzen im militärischen Rahmen benötigen, angeführt werden.

Haas und Kernic (1998; zit. nach Bredow, 2008) untersuchten mittels einer teilnehmenden Beobachtung die Belastungen österreichischer Soldaten auf den Golanhöhen. Von den vielfachen herausgefundenen Belastungen seien an dieser Stelle unter anderem die Begegnung mit fremden Kulturen, die Freizeitgestaltung, Sexualität, Stress im Einsatz oder das soziale Zusammenleben genannt.

Burghardt (2001) zeigte Anforderungen für Auslandseinsätze der deutschen Bundeswehr anhand der Beschreibung von realen Erfahrungen und erlebten Belastungen deutscher Soldaten auf. Anforderungen und Belastungen, wie beispielsweise die Trennung von der Familie, eine geringe Privatsphäre, hohe Arbeitsanforderungen, belastende klimatische Verhält-

nisse oder eine erhöhte Gefährdungslage im Einsatzraum kommen auf die Soldaten im Ausland zu. Um diese schwierigen Anforderungen zu meistern, ist bei der Auswahl der Soldaten unter anderem auf das Vorhandensein von sozialen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Offenheit oder Toleranz zu achten. Mitunter sind noch Persönlichkeitsmerkmale wie Ausdauer, Frustrationstoleranz und Durchsetzungsvermögen für den Auslandseinsatz wichtig.

Hogan und Lesser (1996; zit. nach Kennedy & Zillmer, 2006) führten eine Untersuchung der Anforderungen für gefährliche Einsätze durch. Nach dieser Studie zeigten sich vor allem emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfolg in diesen Einsätzen verantwortlich.

Eine weitere Studie beschäftigte sich mit Charaktereigenschaften von schwedischen Soldaten der Kosovo-Mission der *Swedish Armed Forces*, sowie mit Faktoren, welche Erfolg und Wohlbefinden der Soldaten in dieser Mission prognostizieren (Bäccman & Jonsson, 2008). Es zeigte sich, dass Gesundheitsprobleme und Probleme im häuslichen Umfeld das Wohlbefinden der Soldaten negativ beeinflussen. Im Gegensatz dazu bedingen Persönlichkeitsfaktoren, wie beispielsweise Intelligenz, Ordentlichkeit, soziale Kompetenzen, Stressresistenz, Selbstvertrauen oder emotionale Stabilität das Wohlbefinden der Soldaten in der Kosovo-Mission.

Jones & Newhouse (2006) leiteten aus einer Arbeitsplatzanalyse ein Persönlichkeitsprofil für U.S. Peacekeeper ab. Sie zeigten, dass emotionale Stabilität, Regelbewusstsein und soziale Kompetenz, aber auch Aufmerksamkeit und Selbstkontrolle besonders wichtige Anforderungen an Peacekeeper darstellen.

III EMPIRISCHER TEIL

4 Ziel der Untersuchung

Die im Folgenden beschriebene empirische Untersuchung hat zum Ziel, die derzeitige Auswahl-situation der Bewerber für einen Auslandseinsatz beim österreichischen Bundesheer zu aktualisieren und gegebenenfalls zu optimieren. Dies soll durch die Untersuchung der Anforderungen, die ein Bewerber für den Auslandseinsatz mitbringen muss erfolgen und in Anforderungsprofilen aufgelistet werden. Am Ende dieser Arbeit sollen konkrete Anforderungen für den Auslandseinsatz untersucht und eventuelle Unterschiede zwischen Dienstgraden oder Einheiten aufgezeigt sein. Anhand dieser empirisch belegten Anforderungsprofile ist es im Anschluss möglich, die bestehende Eignungsüberprüfung zu überdenken und Neuerungen gegebenenfalls an richtiger Stelle umzusetzen.

Als weiteres Ziel dieser Arbeit wird auf Basis der ermittelten Anforderungen eine mögliche Testbatterie, wie sie im Bundesheer bei der Auswahl von Personen für den Auslandseinsatz zum Einsatz kommen könnte, vorgelegt.

5 Durchführung der Untersuchung

Die empirische Untersuchung wurde mittels einer teilstandardisierten Interview-Methode (siehe Abschnitt 2.3.2) durchgeführt. Anhand eines Interviewleitfadens, welcher nach der Critical Incident Technique (Flanagan, 1954) erstellt wurde (siehe Anhang A), wurden Interviews mit Soldaten des österreichischen Bundesheeres geführt und somit kritische Situationen und Verhaltensweisen nach der CIT erhoben. Je nachdem welcher Einheit der befragte Soldat angehörte (KPE oder FORMEIN), bezogen sich die Fragen auf die jeweilige Einheit. Die Durchführung der Interviews fand in zwei Kasernen statt, wobei 29 Interviews in der Van-Swieten-Kaserne in Stammersdorf bei Wien und 24 Interviews in der Wallenstein-Kaserne in Götzendorf in Niederösterreich stattfanden. Bevor mit den eigentlichen Fragen im Interview begonnen wurde, fand eine Aufklärung der Experten über Ziel und Zweck der Erhebung statt. Weiters wurden die Personen instruiert, ehrlich und offen zu antworten, da ihre Anonymität selbstverständlich gewährleistet sei. Im Sinne der CIT (Flanagan, 1954) wurden die Befragten außerdem bestärkt, indem explizit auf ihre Expertenfunktion, sowie auf die Bedeutung ihrer Erzählungen für die Untersuchung hingewiesen wurde. Zu Beginn des Interviews wurden einige demographische Angaben der Befragten erhoben, wie beispielsweise Anga-

ben zu allen bereits absolvierten Auslandseinsätzen (Jahr und Dauer), Dienstgrad der Person, Funktion der Person, usw. Die Interviews wurden nach Einverständnis der befragten Personen mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und konnten in weiterer Folge mittels qualitativer Inhaltsanalyse (siehe Abschnitt 2.4.1) ausgewertet werden, worauf in den folgenden Abschnitten weiter eingegangen werden soll.

6 Stichprobe

Für die Stichprobe wurden Soldaten des österreichischen Bundesheeres herangezogen. Nach der Technik der CIT (Flanagan, 1954) sollen erfolgreiche Experten befragt werden, welche über die erfolgreichen und nicht erfolgreichen Verhaltensweisen in kritischen Situationen Auskunft geben sollen. Um für die Untersuchung relevant zu sein, galt für die Befragten die Voraussetzung, mindestens einen Auslandseinsatz über das österreichische Bundesheer absolviert und diesen positiv abgeschlossen zu haben. Letzteres wurde über die Leistungsüberprüfung, welche immer am Ende eines jeden Auslandseinsatzes durch den zuständigen Kommandanten erfolgt, erhoben. Dabei werden die Leistungen der Soldaten während des gesamten Auslandseinsatzes mit einer Gesamtnote nach Schulnotensystem beurteilt. Weiters durften die Soldaten nicht durch etwaige disziplinarische Vergehen oder vorzeitige Repatriierungen¹ negativ aufgefallen sein. Die Beurteilung der Leistungsüberprüfung, sowie auch eventuelle disziplinarische Vorfälle wurden über eine Einsichtnahme in die Datenbank des österreichischen Bundesheeres durch das Bundesheer überprüft.

Für die Untersuchung wurden insgesamt 53 Interviews durchgeführt. Davon wurden 37 Befragungen mit Personen, welche im Rahmen der Formierten Einheiten im Auslandseinsatz waren und 16 mit Personen aus der KPE geführt. Insgesamt ergaben sich aus den 53 Interviews 842 kritische Situationen. Hinsichtlich der Dienstgrade der interviewten Personen ergab sich eine Verteilung, wie in Tabelle 1 veranschaulicht.

	Formein	KPE	Gesamt
Offiziere	12	1	13
Unteroffiziere	12	6	18
Mannschaftssoldaten	13	9	22
Gesamt	37	16	53

¹ Rückholung der Soldaten aus dem Ausland

Tabelle 1: Verteilung der Stichprobe

Um eine für das österreichische Bundesheer repräsentative Stichprobe zu erlangen, wurde bei den Formierten Einheiten auf ein gut ausgeglichenes Verhältnis von aktiven Soldaten und Angehörigen des Milizstandes geachtet. Von den insgesamt 37 interviewten Personen, die im Rahmen der Formierten Einheiten ihren Auslandseinsatz ablekten, konnten 18 aktive und 19 Milizsoldaten für die Befragung rekrutiert werden, womit daher die Verteilung zwischen aktiv und Miliz als ausgeglichen angenommen werden kann.

Es wurde weiters darauf geachtet, dass die Stichprobe hinsichtlich der Länder, in denen die Personen im Auslandseinsatz waren, sowie auch hinsichtlich der Dienstgradklassen ausgeglichen ist. Bezüglich der Länder, in denen die Soldaten ihre Auslandseinsätze absolviert haben, konnte ein weitgehender Ausgleich erreicht werden. Die Verteilung der verschiedenen Auslandsmissionen, in denen die befragten Personen waren, zeigt Abbildung 3.

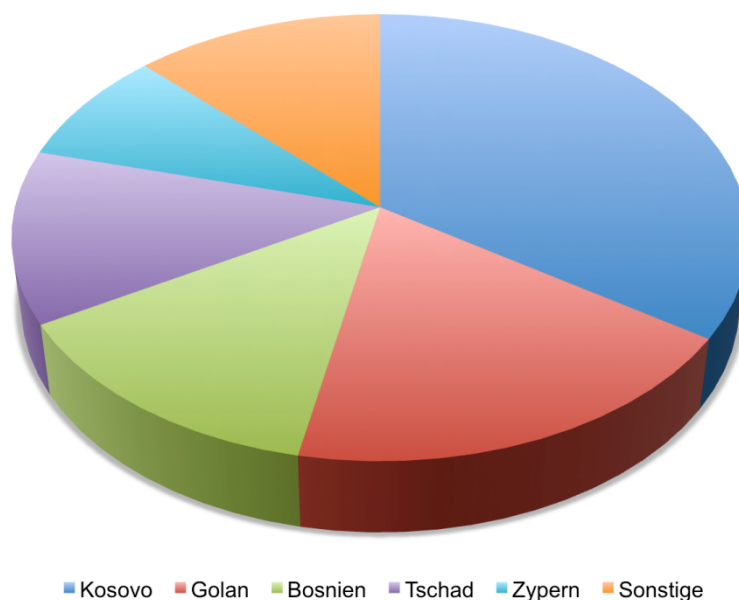


Abbildung 3: Verteilung der Missionen

7 Auswertung

Sobald die ersten Daten mittels teilstrukturierten Interviews erhoben wurden, begann die Auswertung der Interviews in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008), welche im Abschnitt 2.4.1 beschrieben wurde.

Die qualitativen Daten wurden nach kritischen Situationen und Verhaltensweisen in diesen Situationen nach der Critical Incident Technique (Flanagan, 1954) kategorisiert. Danach erfolgte für jede Situation die Interpretation der geforderten Eigenschaften, um diese Situatio-

nen mittels der beschriebenen Verhaltensweisen erfolgreich zu bestehen. Diese Methode wurde vor allem deshalb angewandt, um eine höhere Objektivität der Anforderungen zu erreichen, da verschiedene Personen unter ein und derselben Anforderung unterschiedliche Dinge verstehen könnten (Flanagan, 1954). Zum besseren Verständnis sei auf Tabelle 2 verwiesen, welche ein exemplarisches Beispiel zur angewandten Methode darstellt. Weitere Beispiele für kritische Situationen finden sich im Anhang B.

Situation	Verhaltensweisen	daraus geschlossene Eigenschaften
Umgang mit Kameraden	wenn sich der Soldat mit den Leuten im Camp gut versteht und auf Leute zugehen kann.	Soziabilität, Kontaktfreudigkeit

Tabelle 2: Beispiel für eine kritische Situation mit Interpretation

Während der Unterteilung der Daten in kritische Situationen und Verhaltensweisen und der Interpretation der Anforderungen wurden gleichzeitig die gefundenen Eigenschaften in ein Kategoriensystem eingetragen. Dieses Kategoriensystem orientiert sich an dem, in Kapitel 2.4.2 beschriebenen Kategorienschema nach Westhoff (2004). Diese Vorgehensweise wurde für jedes Anforderungsprofil separat durchgeführt, um die Anforderungsprofile zu einem späteren Zeitpunkt vergleichen zu können. Zur Veranschaulichung der einzelnen Kategorien und Anforderungen sei auf Kapitel 8.1 verwiesen.

Nachdem durch weitere Interviews kein zusätzlicher Informationsgewinn mehr zu erwarten war, wurde die Auswertung und Kategorisierung beendet. Im Anschluss daran fand eine Kontrollschleife statt, in der die ausgewerteten Situationen und Verhaltensweisen, sowie die interpretierten Anforderungen von insgesamt drei Personen kontrolliert wurden, um eine höhere Objektivität zu erreichen. Nach Abschluss des Kontrollvorgangs konnte mit der Auszählung der Häufigkeiten der verschiedenen Eigenschaften und Kategorien begonnen werden, um im Anschluss daran die einzelnen Anforderungsprofile hinsichtlich verschiedener Aspekte vergleichen und Unterschiede feststellen zu können.

Um beispielsweise herauszufinden, ob es möglicherweise Unterschiede bezüglich der verschiedenen Missionen gibt, in denen die Soldaten ihren Auslandseinsatz absolvierten, wurden die Anforderungen in ihren Häufigkeiten länderspezifisch untereinander verglichen. Ebenso interessant erschien es, der Frage auf den Grund zu gehen, ob es mögliche Unterschiede in den Anforderungen zwischen den einzelnen Dienstgraden gäbe, wobei dies bereits zu erwarten war, da zum Beispiel Offiziere und Mannschaftssoldaten unterschiedliche

Aufgaben im Auslandseinsatz zu bewältigen haben. Weiters interessierte der Vergleich der Anforderungen zwischen FORMEIN und KPE im Allgemeinen, um eventuelle Unterschiede zwischen den Einheiten aufzuzeigen.

In weiterer Folge wurden die einzelnen Situationen einer zusätzlichen Kategorisierung unterzogen. Sie wurden in folgende Kategorien eingeteilt:

- Gefahrensituationen (G)
- Stresssituationen (S)
- Situationen, welche die Auftragserfüllung betreffen (A)
- Führungssituationen (F)
- Persönliche Situationen und Situationen, welche die Familie betreffen (P)
- Kameradschaftssituationen (K)
- Situationen, welche die Motive der Soldaten zum Inhalt haben bzw. Situationen vor dem Auslandseinsatz (M)
- unzuordenbare Situationen (U)

Unter *Gefahrensituationen* werden Situationen subsumiert, in welchen die Soldaten einer großen Gefahr ausgesetzt waren, wie es beispielsweise bei Anschlägen oder Schießkriegen der Fall ist. Auch Situationen, in denen große Belastungen auf die Soldaten eintreffen fallen hierunter, z.B. Unfälle mit Mienen etc. .

Stresssituationen sind Situationen, die zwar belastend sind, jedoch aber keine akute Lebensbedrohung beinhalten. Beispiele für diese Situationen stellen enorme klimatische Bedingungen (z.B. Hitze bzw. Staub im Tschad) oder Dauermärsche dar.

Situationen, welche die Auftragserfüllung betreffen sind spezifische oder unspezifische Situationen, in denen die Soldaten ihre erhaltenen Aufträge erfüllen, Arbeiten verrichten für die sie eingesetzt werden oder nach militärischen Verhaltensregeln handeln.

Unter *Führungssituationen* werden Situationen bzw. Ereignisse verstanden, in denen die Soldaten andere Personen, meist mit niedrigerem Dienstgrad, anleiten etwas zu machen oder sich entsprechend zu verhalten. Hierzu gehört auch das Verhalten einer Führungsperson in Krisensituationen, Gefahren- oder Stresssituationen.

Persönliche Situationen stellen Ereignisse dar, in denen der Soldat mit persönlichen Problemen zu kämpfen hat, z.B. mit Heimweh. Dazu werden auch Situationen, welche die Familie betreffen subsumiert. Darunter fallen jene, in denen die Trennung von der Familie oder der Kontakt zur Familie eine Rolle spielen.

Kameradschaftssituationen sind Situationen, welche das Zusammenleben der Soldaten im Camp bzw. das Campleben generell betreffen. Die Zusammenarbeit zwischen den Soldaten, sowie auch Konflikte unter den Kameraden werden hierzu gezählt.

Unter Situationen, in welchen die *Motive der Soldaten* vor und im Auslandseinsatz eine Rolle spielen, können beispielsweise die Umstellung der Soldaten von ihrem gewohnten Umfeld auf den Auslandseinsatz betreffen. Auch das Akzeptieren verschiedener Kulturen, die generelle Anstrengungsbereitschaft (Engagement) und das Informieren über Land, Sitten und Bräuche der jeweiligen Kultur, fallen hier hinein.

Aufgrund der mangelnden Zuordenbarkeit einiger weniger Situationen, wurde die Kategorie *Unzuordenbar* geschaffen.

Nachdem die insgesamt 842 kritischen Situationen der oben beschriebenen Kategorien zugeteilt wurden, wurden die Häufigkeiten der jeweiligen Situationen eruiert. Diesbezüglich interessant waren folgende Fragen, die mithilfe dieser zweiten Kategorisierung beantwortet werden konnten:

- Welche Situationen kamen am häufigsten vor?
- Welche Eigenschaften/Anforderungen kamen in der am häufigsten genannten Situation vor?
- In welchen Situationen kamen die am häufigsten genannten Anforderungen vor?

Ein weiterer Grund für die Kategorisierung der Situationen stellt die Brauchbarkeit hinsichtlich der Empfehlung der Testbatterie, welche am Ende dieser Arbeit zu finden ist, dar. Sollte die Empfehlung eine Abklärung einiger Anforderungen durch ein Assessment Center (siehe Abschnitt 1.3.2) beinhalten, so können die Situationen dazu dienen, in weiterer Folge genaue Situationsbeschreibungen herauszunehmen und eine Testsituation nach deren Vorlage zu simulieren.

8 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung beschrieben. Zu Beginn der Ergebnisdarstellung findet sich eine Auflistung und Beschreibung aller gefundenen Anforderungen innerhalb ihrer Kategorien. In weiterer Folge werden die verschiedenen Anforderungsprofile dargestellt und hinsichtlich ihrer Unterschiede und Gemeinsamkeiten besprochen.

8.1 Anforderungen/Eigenschaften

Die Auswertung und Aufstellung des Kategorienschemas brachte 11 Kategorien hervor. Die Kategorien wurden nach den bereits bestehenden Kategorienschemata mehrerer Studien (Westhoff, 2004; Frebort & Kubinger, 2006) erstellt und enthalten insgesamt 56 Eigenschaften bzw. Anforderungen, welche im Folgenden beschrieben werden.

8.1.1 Zeitmanagement und Organisation

Unter *Zeitmanagement und Organisation* werden Vorgänge subsumiert, welche für die Vorbereitung und Durchführung von Tätigkeiten notwendig sind.

In der ersten Kategorie Zeitmanagement & Organisation finden sich folgende Anforderungen:

- Planen
- Organisationsfähigkeit
- Zeitmanagement
- Informiertheit

Unter *Planen* wird die konkrete Vorbereitung und Koordination von aufgabenbezogenen Tätigkeiten verstanden (Ueckert, 1995). Planen geht der Organisation von Sachverhalten voraus und beinhaltet beispielsweise die Vorbereitung von Arbeitsschritten und Abläufen für ihre Umsetzung (z.B. Fragen bei wichtigen Gesprächen oder Veranstaltungen vorzubereiten oder durchzuplanen).

Organisationsfähigkeit beschreibt die "aktuelle, planungsbezogene Umsetzung der durchzuführenden Tätigkeiten" (Ueckert, 1995, S. 255). Beispiele hierfür sind: Leute für Aufgaben einzuteilen, sich Informationen zu beschaffen, verschiedene Dinge (z.B. Ausrüstung) zusammenzupacken, das für Aufträge benötigte Material zu beschaffen oder Veranstaltungen zu organisieren (z.B. Essen, Getränke etc.).

Zeitmanagement beschreibt die Fähigkeit, aufgestellte Zeitpläne für Aufgaben einzuhalten bzw. sich die zur Verfügung stehende Zeit so einzuteilen, dass das Ziel in dem dafür vorgesehenen Zeitrahmen, erreicht werden kann. Als Beispiel dafür kann die Einhaltung eines Wochenplanes genannt werden.

Informiertheit kann als Anforderung verstanden werden, bei der die Informationsbeschaffung eine wesentliche Rolle spielt. Beispiele sind: eine realistische Erwartungshaltung hinsichtlich des Auslandseinsatzes zu haben, sich im Vorhinein über das Land, sowie die Sitten und Bräuche der jeweiligen Kultur zu informieren oder Vorwissen über seine Aufgaben im Auslandseinsatz zu haben.

8.1.2 Lernverhalten

Lernverhalten umfasst die Verhaltensweisen, die notwendig sind, um Sachverhalte zu verinnerlichen und im Gedächtnis zu behalten.

Die Kategorie Lernverhalten beinhaltet folgende Anforderungen:

- Lernfähigkeit
- Merkfähigkeit

Unter *Lernfähigkeit* kann die Fähigkeit verstanden werden, sich neue Sachverhalte verinnerlichen zu können. Da Lernfähigkeit auch Intelligenzleistungen benötigt, könnte diese Anforderung auch in die Kategorie Intelligenz zugeordnet werden. In diesem Fall bildet Lernfähigkeit gemeinsam mit der Anforderung *Merkfähigkeit* eine eigene Kategorie. Im Auslandseinsatz können darunter folgende Verhaltensweisen verstanden werden: Neues dazulernen, aus Fehlern lernen zu können, bestimmte Handlungsabläufe lernen zu können (z.B. Umgang mit bestimmten Kraftfahrzeugen, Verhalten im Umgang mit Mienen etc.).

Mit *Merkfähigkeit* ist die aktive Einprägung von Informationen gemeint, welche die Person kurz- bzw. langfristig behalten kann (Amthauer et al., 2001). Im Auslandseinsatz wäre dies, sich bei Übungen die Handlungsabläufe einprägen zu können oder keine wichtigen Handlungen zu vergessen (z.B. vor einer Sprengung einen Warnschuss abzugeben).

8.1.3 Arbeitsstil und Arbeitsverhalten

Arbeitsstil und Arbeitsverhalten bezeichnet die Art, wie Personen Aufgaben angehen oder durchführen.

Unter die dritte Kategorie Arbeitsstil und Arbeitsverhalten fallen folgende Anforderungen:

- Handlungsorientierung
- Reaktionsfähigkeit
- Entscheidungsfreudigkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Selbstständiges Arbeiten

Handlungsorientierung beschreibt die Fähigkeit, eine Aufgabe zügig und zielorientiert anzugehen und diese rasch durchzuführen (Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2003). Bezogen auf den Auslandseinsatz bedeutet dies, unter Stress reagieren, generell zügig handeln und auch auf Gegebenheiten reagieren zu können.

Unter *Reaktionsfähigkeit* wird verstanden, besonders schnell reagieren zu können. Dabei handelt es sich im Gegensatz zur Handlungsorientierung darum, innerhalb von wenigen Zehntel-Sekunden reagieren zu können, wogegen die Handlungsorientierung eher das Handeln generell meint. Ein Beispiel dafür ist das möglichst schnelle Reagieren im Straßenverkehr (z.B. schnelle Bremsung).

Entscheidungsfreudigkeit bezeichnet die Fähigkeit, sich aus einer Reihe von Möglichkeiten für eine Alternative entscheiden zu können und diese Entscheidungen auch umsetzen zu können.

Unter *Gewissenhaftigkeit* wird die Eigenschaft verstanden, Aufgaben ordentlich und genau auszuführen. Auch das gewissenhafte Einhalten von Regeln und Normen, sowie absolute Verlässlichkeit gehören hierzu. Im Auslandseinsatz kommt Gewissenhaftigkeit oft als Einhalten der militärischen Verhaltensregeln, Verlässlichkeit der Soldaten, sowie genaues Ausführen der erhaltenen Aufträge vor.

Selbstständiges Arbeiten meint, Aufträge und Befehle selbstständig, ohne ständige Anleitung von außen durchführen und zum Ziel bringen zu können. Auch eigenständige Ideen, die eingebracht und entwickelt werden, zählen zu dieser Anforderung.

8.1.4 Motivation

Unter *Motivation* werden alle richtunggebenden und aktivierenden Vorgänge bezeichnet, die für die Auswahl von Verhaltenstendenzen bestimmend sind (Häcker & Stapf, 2004).

In der Kategorie *Motivation* kommen nachstehende Anforderungen vor:

- Lernbereitschaft
- Engagement
- Risikobereitschaft
- Interesse
- Selbstbeherrschung
- Durchhaltevermögen

Lernbereitschaft ist im Gegensatz zur Lernfähigkeit die Bereitschaft, neues Wissen aufzunehmen, also etwas lernen zu wollen, unabhängig davon ob man etwas Neues lernen kann (Schuler & Prochaska, 2001). Es bezeichnet die Motivation dazu, sich etwas zu verinnerlichen. Diese Anforderung zeigt sich vor allem darin, etwas Neues lernen zu wollen, Verbesserungsvorschläge umsetzen zu wollen oder etwas zu üben.

Unter *Engagement* wird die persönliche Anstrengungsbereitschaft und die Bereitschaft, sich über das Geforderte hinaus einzubringen und zu engagieren verstanden (Schuler & Prochaska, 2001). Beispiele hierfür wären, sich freiwillig zu melden, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, sich in besonderer Weise einzusetzen oder sich freiwillig für die Hilfe für Einheimische zu engagieren.

Risikobereitschaft meint die Motivation, sich Gefahren auszusetzen oder sich in bestimmte Gefahren begeben zu können. Besonders im Auslandseinsatz des Bundesheeres können Soldaten in verschiedenste Gefahrensituationen kommen. In diesen Situationen müssen sie dennoch über militärische Einsatzbereitschaft verfügen und bereit sein, zu handeln.

Interesse bezeichnet die generelle Motivation an der Durchführung von Aufgaben und der Erfüllung seiner beruflichen Pflichten. Im Bezug auf den Auslandseinsatz bedeutet dies, überhaupt am Auslandseinsatz interessiert zu sein und auch andere Beweggründe als die höhere Bezahlung zu haben. Auch das Interesse an Aufträgen oder dem Umgang mit Waffen fallen unter diese Anforderung.

Selbstbeherrschung bedeutet sich selbst emotional unter Kontrolle haben zu können, sowie sich in sozialen Situationen angemessen zu verhalten. Damit ist beispielsweise gemeint, sich in Bezug auf Suchtmittelkonsum (z.B. Alkohol) zurückhalten zu können, seine eigenen Grenzen in Bezug darauf zu kennen und einzuhalten oder in aufreibenden Situationen seine Gefühle (z.B. Wut) steuern zu können.

Durchhaltevermögen meint die Fähigkeit, begonnene, vor allem auch anstrengende bzw. weniger beliebte Aufgaben zu Ende bringen oder eine gewisse, belastende Zeit durchzustehen und durchhalten zu können. Als Beispiele können hierfür das Durchhalten von körperlich anstrengenden Einsätzen (z.B. langen Märschen) oder das generelle Durchstehen des Auslandseinsatzes genannt werden. Diese Anforderung hätte durch ihren Belastungsaspekt auch zur nachstehenden Kategorie *Belastbarkeit* zugeordnet werden können. Aufgrund der Schilderungen der Situationen trat allerdings der motivationale Aspekt dieser Anforderung deutlicher in Erscheinung, weshalb die Entscheidung am Ende auf die Kategorie der Motivation fiel. Um wenig beliebte Aufgaben bis zum Ende oder über einen längeren Zeitraum durchzuführen, muss sich eine Person in hohem Ausmaß gedanklich motivieren.

8.1.5 Belastbarkeit

Unter *Belastbarkeit* wird das Ausmaß verstanden, indem es einer Person gelingt mittels ihrer persönlichen Ressourcen physisch oder psychisch einwirkenden Faktoren standzuhalten (Schrott, 2003).

Die Kategorie Belastbarkeit umfasst folgende Anforderungen:

- Allgemeine Belastbarkeit
- Hohe Frustrationstoleranz
- Belastbarkeit in Gefahrensituationen
- Belastbarkeit unter Zeitdruck
- Emotionale Stabilität
- Positive Stress-Coping-Strategien
- Körperliche Belastbarkeit/Fitness
- Distanzierungsfähigkeit

Unter *allgemeiner Belastbarkeit* wird die Fähigkeit verstanden, Stress oder Belastung generell gut zu verkraften. Darunter fallen alle unspezifischen Anforderungen in Gefahren- bzw. Belastungssituationen, z.B. eine Stresssituation überhaupt durchzustehen bzw. in dieser noch belastbar zu sein.

Hohe Frustrationstoleranz meint die Fähigkeit, Frustrationen über einen längeren Zeitraum aushalten zu können (Häcker & Stapf, 2004). Diese können beispielsweise durch besondere klimatische Bedingungen (z.B. Staub oder extreme Hitze) oder aber auch durch den Erhalt von negativem Feedback entstehen.

Belastbarkeit in Gefahrensituationen beschreibt die Anforderung, in Situationen, in denen für sich oder für andere eine Gefahr besteht, belastbar zu sein bzw. diese gut zu verkraften. Als Beispiele können Schießkriege, Unfälle oder Ausschreitungen im Auslandseinsatz genannt werden, bei welchen Soldaten in irgendeiner Weise einer Gefährdung ausgesetzt sind.

Belastbarkeit unter Zeitdruck meint die Fähigkeit, Belastungen, in welchen zusätzlich eine gewisse Zeitvorgabe eingehalten werden muss, gut zu überstehen bzw. trotz Zeitdruck eine Situation zu meistern.

Unter *emotionaler Stabilität* wird laut Hossiep et al. (2003) ein hohes Maß an Gelassenheit im Umgang mit Misserfolgen, Rückschlägen oder Problemen verstanden. Dazu gehören vor allem auch Situationen, in denen ein hoher psychischer Druck vorherrschend ist, welche mittels emotionaler Stabilität gemeistert werden können. Als Beispiel hierfür kann die Verarbeitung von traumatischen Erlebnissen (z.B. Tod eines Kameraden) genannt werden.

Positive Stress-Coping-Strategien sind Strategien, welche in Belastungs- oder Stresssituationen angewendet werden müssen, um diese gut zu verkraften bzw. durchzustehen. Darunter fallen vor allem Strategien zur Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit, z.B. sich in Stresssituationen entspannen, oder sich durch sportliche Betätigung von Stress ablenken zu können.

Unter *körperlicher Belastbarkeit/Fitness* wird die generelle physische Konstitution von Personen verstanden, d.h. in welchem körperlichen Zustand sich die Person befindet. Vor allem bei anstrengenden Einsätzen (z.B. bei Demonstrationen der Bevölkerung) bedarf es einer guten körperlichen Verfassung, um diese gut meistern zu können und auch in weiterer Folge über auftretende psychische Belastungen besser hinwegkommen zu können.

Distanzierungsfähigkeit bezeichnet die Kompetenz, sich von einem Sachverhalt gedanklich lösen zu können, mit dem Ziel, sich psychisch von diesem zu erholen. Dazu gehört beispielsweise die Fähigkeit, über tragische Ereignisse nicht lange nachzudenken bzw. zu grübeln oder sich emotional davon distanzieren zu können.

8.1.6 Rahmenbedingungen

Als *Rahmenbedingungen* sind die äußeren Umwelt- oder Lebensbedingungen von Menschen, welche Einflüsse auf die Person selbst haben können, zu verstehen (Westhoff, 2004).

Unter die Kategorie Rahmenbedingungen fallen folgende Anforderungen:

- Akzeptanz der Familie
- Stabiles soziales Umfeld

Akzeptanz der Familie bezeichnet die Anforderung, das Einverständnis bzw. die Zustimmung für den Auslandseinsatz der Personen zu haben, die sich im näheren sozialen Umfeld der Person befinden (z.B. Familie, Freunde, Freundin).

Unter einem *stabilen sozialen Umfeld* wird verstanden, dass die Beziehungen der Soldaten zu den Menschen im näheren sozialen Umfeld widerstandsfähig und stabil gegenüber einer längeren Abwesenheit der Kameraden ist. Dazu gehört ebenso, dass die derzeitigen sozialen Umstände, in denen sich ein Soldat befindet, einen Auslandseinsatz zulassen müssen, da sie seine psychische Gesundheit stark beeinflussen können. Negative Beeinflussungen seitens des sozialen Umfelds wären beispielsweise die aktuelle Scheidung des Soldaten vom Ehepartner oder eine schwere Krankheit einer Person im direkten sozialen Umfeld.

8.1.7 Soziale Kompetenzen

Als *soziale Kompetenzen* werden Fähigkeiten und Fertigkeiten bezeichnet, andere Menschen in ihrem Handeln zu verstehen und mit diesen angemessen umzugehen (Sowarka, 1995).

Zur Kategorie der sozialen Kompetenzen zählen folgende Anforderungen:

- Kommunikationsbereitschaft
- Kontaktfreudigkeit
- Sensitivität/Empathie
- Soziabilität
- Teamorientierung
- Hilfsbereitschaft
- Kompromissbereitschaft
- Fairness
- Standhaftigkeit
- Durchsetzungsstärke
- Motivation von Untergebenen
- Vorbildwirkung

Kommunikationsbereitschaft bezeichnet die Bereitschaft, mit anderen Personen zu kommunizieren. Dazu gehört beispielsweise die Bereitwilligkeit, mit Einheimischen bzw. der Bevölkerung im jeweiligen Land oder aber auch mit anderen Kameraden oder seinen Vorgesetzten Gespräche zu führen.

Unter *Kontaktfreudigkeit* wird verstanden, den Willen zu zeigen, generell mit Menschen in Kontakt treten zu wollen. Hierunter fallen beispielsweise der Aufbau von neuen Kontakten und das Zugehen auf Menschen, sowie auch die Aufrechterhaltung bzw. Pflege von bereits bestehenden Kontakten.

Sensitivität/Empathie meint die Fähigkeit, ein feines Gespür für Menschen, sowie für deren Stimmungen zu haben und sich in sie einfühlen zu können (Hossiep et al., 2003). Dies wird beispielsweise bei schwierigeren Gesprächssituationen (z.B. mit Einheimischen) benötigt.

Soziabilität bezeichnet das Bedürfnis nach einem harmonischen und freundlichen Umgang mit anderen Menschen. Dazu gehört auch, sich respektvoll gegenüber anderen zu verhalten, sowie auch von diesen respektvoll und freundlich behandelt werden zu wollen (Hossiep et al., 2003). Als Beispiel kann ein rücksichtsvoller Umgang mit Kameraden genannt werden (z.B. leise das Zimmer zu betreten, wenn ein Kamerad schläft).

Teamorientierung meint, in Zusammenarbeit mit anderen kooperationsbereit zu sein und sich für im Team getroffene Entscheidungen aktiv einzusetzen (Hossiep et al., 2003). Dazu gehört auch die Bereitschaft, seine eigenen Bedürfnisse gegenüber den Bedürfnissen des Teams bzw. der Gruppe in den Hintergrund zu rücken. Ein Beispiel hierfür wäre bei einem Einsatz als Gruppe zusammenzuhalten und auf einander Acht zu geben.

Hilfsbereitschaft bezeichnet die Eigenschaft, anderen helfen zu wollen und es auch zu tun, sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist. Einheimischen bei Anliegen weiterzuhelfen oder für einen Kameraden einen Dienst zu übernehmen, wenn es diesem nicht gut geht, können als Beispiele genannt werden.

Unter *Kompromissbereitschaft* versteht man die Bereitwilligkeit, anderen Personen in ihren Anliegen entgegenzukommen und sich in seinen eigenen Bedürfnissen etwas zurücknehmen zu können. Sich beispielsweise mit einem Kameraden bezüglich der Zimmereinteilung zu einigen oder generell Kompromisse eingehen zu können kann hierzu gezählt werden.

Fairness meint, sich gegenüber seinen Mitmenschen fair und gerecht zu verhalten. Dazu gehört beispielsweise, dass Vorgesetzte alle ihre Untergebenen gleich behandeln.

Standhaftigkeit bezeichnet die Fähigkeit, sich gegenüber äußeren Einflüssen willensstark und standhaft zu zeigen. Sich beispielsweise gegenüber Gruppeneinflüssen konsequent zu verhalten (z.B. in Bezug auf Alkoholkonsum), oder aus Überzeugung unbeirrbar bei seiner Meinung zu bleiben können, kann zu dieser Anforderung gezählt werden.

Unter *Durchsetzungsstärke* wird die Eigenschaft verstanden, gegenüber anderen seinen eigenen Standpunkt durchzusetzen und andere von dieser Meinung zu überzeugen. Vor allem bei Führungskräften wird diese Anforderung von Nöten sein, aber auch bei Kameraden, um sich in einer Gruppe behaupten zu können.

Motivation von Untergebenen beschreibt die Bereitschaft, dienstgradmäßig unterlegene Personen für Tätigkeiten zu begeistern, anzuspornen oder ihr Interesse für eine Sache zu steigern. Dies kann beispielsweise durch das Loben für gute Leistungen oder das Anfeuern bei sportlichen Wettkämpfen erfolgen.

Vorbildwirkung bezieht sich ebenso wie die zuvor behandelte Anforderung auf Personen in leitenden Funktionen und meint die Fähigkeit, als Führungsperson seine Untergebenen anleiten zu können, indem der Vorgesetzte selbst als Vorbild fungiert. Dazu gehört beispielsweise, dass die Führungsperson sich so verhält, wie sie es selbst von ihren Untergebenen erwartet.

8.1.8 Intelligenz

Unter *Intelligenz* wird die Fähigkeit des Menschen verstanden, Probleme oder Aufgaben anhand von Denkprozessen zu lösen (Häcker & Stapf, 2004).

Die Kategorie Intelligenz beinhaltet folgende Anforderungen:

- Verbale Intelligenz
- Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken
- Konzentration/Aufmerksamkeit
- Figurale Intelligenz
- Numerische Intelligenz
- Anwendung von Gelerntem
- Kreativität

Verbale Intelligenz bezeichnet die Fähigkeit, sich sprachlich verständigen und ausdrücken zu können und beinhaltet das schlussfolgernde Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, sowie Kenntnisse über Regeln für eine angemessene Kommunikation. Als Beispiele hierfür können Gespräche jeder Art oder die sprachliche Ausdrucksfähigkeit der Person genannt werden.

Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken oder auch *Reasoning* beschreibt die Kompetenz „Gesetzmäßigkeiten oder logisch zwingende Zusammenhänge erkennen und zweckentsprechend verwerten zu können“ (Kubinger, 2009, S. 206). Amthauer et al. (2001) meinen weiters, schlussfolgerndes Denken ist die Fähigkeit, Beziehungen zwischen Sachverhalten oder Informationen herzustellen. Als Beispiele können hier das Abschätzen der Folgen von gesetzten Handlungen oder das Durchdenken von Problemlösungen genannt werden.

Unter *Konzentration bzw. Aufmerksamkeit* wird die Fähigkeit verstanden, sein Augenmerk auf eine Handlung zu richten, dieser nachgehen zu können und gleichzeitig anderen irrelevanten Dingen keine Beachtung zukommen zu lassen.

Figurale Intelligenz meint die Fähigkeit zum Umgang mit zweidimensionalen oder dreidimensionalen figural-bildhaften Materialien. Dabei ist gemeint, dass eine Person Proportionen von Flächen und Räumen erfassen kann (Amthauer et al., 2001). Ein Beispiel dafür wäre, mit Plänen und Skizzen richtig umgehen zu können bzw. Landkarten richtig lesen zu können.

Unter *numerischer Intelligenz* wird die Anforderung verstanden, mit Zahlenmaterial entsprechend umgehen zu können. Einfache Formelberechnungen, sowie Rechenoperationen durchführen zu können, stellen Beispiele für diese Fähigkeit dar.

Anwendung von Gelerntem meint die Eigenschaft, bereits verinnerlichte Inhalte im praktischen Umfeld anwenden zu können. Dabei ist beispielsweise das praktische Anwenden von theoretischen, in Übungen gelernten Inhalten im Auslandseinsatz, zu nennen. Diese Anforderung kann als ein Teilaspekt von schlussfolgerndem Denken verstanden werden, wird in der Untersuchung jedoch separat angeführt und behandelt. Bei der Überprüfung dieser Anforderung mittels eines psychologischen Verfahrens, kann sie allerdings bei der Erhebung von schlussfolgerndem Denken miteingefasst werden.

Unter *Kreativität* wird die Fähigkeit verstanden, neue Gedanken herzustellen, die demjenigen, der sie hervorgebracht hat, vorher unbekannt waren (Amelang, Bartussek, Stemmler & Hagemann, 2006). Als Beispiel hierfür kann das Entwerfen eines kreativen neuen Layouts für ein Kasernen-Journal genannt werden.

8.1.9 Wissen

Unter *Wissen* werden die internen Repräsentationen der Realität einer Person verstanden, welche in Auseinandersetzung mit dieser erworben und behalten werden (Kluwe, 1995).

Die Kategorie *Wissen* beinhaltet die folgende Anforderung:

- Fachspezifisches Wissen

Unter *fachspezifischem Wissen* wird jenes Wissen verstanden, welches die Soldaten im Laufe ihrer Karriere beim österreichischen Bundesheer erwerben. Dazu gehören Kenntnisse über die Durchführung verschiedenster Einsätze oder Wissen über den Umgang mit bestimmten eingesetzten Geräten. Es muss aber auch jenes Wissen hierzu gezählt werden, welches auch Personen aus dem Milizstand aufweisen müssen, z.B. die Grund- bzw. Verhaltensregeln beim Militär, worunter beispielsweise das Wissen über die Kleiderordnung oder Erste-Hilfe-Kenntnisse fallen.

8.1.10 Emotionale Komponenten

Emotionale Komponenten bzw. Anforderungen meinen persönliche Einstellungen, innere Werthaltungen oder Gefühle eines Menschen, die sein Handeln beeinflussen können.

Unter die Kategorie der emotionalen Komponenten fallen folgende Anforderungen:

- Anpassungsfähigkeit/Flexibilität
- Verantwortungsbewusstsein
- Offenheit
- Extraversion
- Geduld
- Ehrlichkeit
- Kritikfähigkeit
- Fähigkeit zur Selbstreflexion

Anpassungsfähigkeit/Flexibilität beschreibt die Eigenschaft, sich schnell und ohne Probleme auf neue Situationen einstellen bzw. sich den neuen Gegebenheiten anpassen zu können. Weiters wird darunter verstanden, auf sich ändernde Bedingungen flexibel reagieren zu können. Beispiele hierfür sind das Einstellen auf den neuen Alltag im Auslandseinsatz oder das schnelle Umgewöhnen auf wechselnde klimatische Bedingungen.

Verantwortungsbewusstsein meint die Fähigkeit, sich für andere Personen zuständig bzw. verantwortlich zu fühlen und bezieht sich in den meisten Fällen auf die Kommandanten- bzw. Funktion von Führungskräften. Dazu gehört beispielsweise, seine Untergebenen von Gefahren fernzuhalten oder sie bei tragischen Ereignissen darauf vorzubereiten, welche Eventualitäten auf sie zukommen könnten.

Offenheit beschreibt das Interesse von Personen an neuen Erfahrungen und Erlebnissen (Ostendorf & Angleitner, 2004). Als Beispiel hierfür kann die Offenheit gegenüber anderen Kulturen genannt werden, da dies im Auslandseinsatz eine wesentliche Rolle spielt.

Extraversion beschreibt die Eigenschaft, in der Gesellschaft als gesellig und natürlich aufzutreten (Ostendorf et al., 2004). Beispielsweise fällt unter diese Anforderung, offen auf Menschen zuzugehen und den Kontakt zu anderen zu suchen.

Unter *Geduld* kann die Fähigkeit verstanden werden, in bestimmten Situationen abwarten und ruhig bleiben zu können.

Ehrlichkeit meint die Eigenschaft, zu anderen Personen ehrlich zu sein und keine Lügen zu erzählen oder zu verbreiten.

Kritikfähigkeit beschreibt die Anforderung, negatives Feedback in Bezug auf geleistete Arbeit verkraften zu können und positiv damit umzugehen. Dazu gehören beispielsweise Lösungsvorschläge von anderen annehmen oder Kritik an seiner eigenen Arbeit üben zu können.

Fähigkeit zur Selbstreflexion bezieht sich auf den privaten Bereich der Personen und beschreibt die Fähigkeit, einsehen zu können, dass ein Problem zu einer bestimmten Sache vorhanden ist und sich bezüglich dessen selbstständig Hilfe sucht. Beispielsweise kann sich ein Soldat, welcher diese Kompetenz besitzt, bei Problemen in Bezug auf seine Familie oder sein nahes Umfeld an Kameraden oder einen Psychologen wenden, um Hilfestellungen zu bekommen.

8.1.11 Selbstbild

Unter *Selbstbild* wird die Einstellung zu sich selbst und zum eigenen Körper verstanden.

Die Kategorie Selbstbild beinhaltet folgende Anforderung:

- Selbstbewusstsein

Unter *Selbstbewusstsein* wird die Eigenschaft verstanden, ein selbstsicheres und überzeugendes Auftreten zu haben, sowie mit seiner Person zufrieden und mit sich selbst im Einklang zu sein.

8.2 Anforderungsprofile

Aus den geführten Interviews konnten insgesamt sechs Anforderungsprofile erstellt werden. Eine Aufschlüsselung nach Dienstgradklassen der Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften wurde nur bei den Formierten Einheiten vorgenommen, wobei sich daraus drei Anforderungsprofile ergaben. Zusätzlich wurde jeweils ein Anforderungsprofil für die FORMEIN gesamt und für die KPE gesamt geschaffen, welches jeweils alle Dienstgradklassen der entsprechenden Einheit enthält. Um zu eruieren, welche Grundanforderungen für alle Einheiten und alle Dienstgrade bei einem Auslandseinsatz benötigt werden, wurde zusätzlich ein allgemeines Anforderungsprofil für den Auslandseinsatz, mit der Bezeichnung *Anforderungsprofil für Kräfte für internationale Operationen* zusammengestellt. In dieses gehen nur jene Anforderungen ein, welche die fünf anderen Anforderungsprofile gemeinsam haben, wobei deren Häufigkeiten summiert wurden. Dies dient vor allem dazu, die Bewerber für einen Auslandseinsatz zuerst nach dem allgemeinen Anforderungsprofil auswählen und damit feststellen zu können, ob sie die Grundanforderungen für einen Auslandseinsatz mitbringen. In wei-

terer Folge kann danach eine jeweilige Spezialisierung auf die entsprechende Einheit bzw. den entsprechenden Dienstgrad vorgenommen werden. Der besseren Übersicht halber werden im Folgenden alle Anforderungsprofile aufgelistet und anschließend einzeln dargestellt, wobei in der detaillierten Beschreibung zuerst alle Anforderungsprofile für die Dienstgrade und die Einheiten separat angeführt werden. Im Anschluss daran werden die Anforderungsprofile bezüglich eventueller Unterschiede und Gemeinsamkeiten beleuchtet. Jedes Anforderungsprofil befindet sich außerdem mit den ausführlich beschriebenen Anforderungen und Eigenschaften, sowie mit Beispielen dazu, im Anhang C. Folgende Anforderungsprofile konnten ermittelt werden:

- Anforderungsprofil für Formierte Einheiten (FORMEIN)
 - für Offiziere (FORMEIN-O)
 - für Unteroffiziere (FORMEIN-UO)
 - für Mannschaftssoldaten (FORMEIN-M)
- Anforderungsprofil für Kaderpräsenzeinheiten (KPE)
- Anforderungsprofil für Kräfte für internationale Operationen (KIOP)

In der folgenden detaillierten Beschreibung der einzelnen Anforderungsprofile werden jeweils die Kategorien, sowie die einzelnen Anforderungen und die Häufigkeiten der Kategorien (n) angegeben. Die Kategorien, wie auch die Anforderungen innerhalb der Kategorien sind bereits nach ihrer Häufigkeit geordnet, d.h. die Anforderung, welche am häufigsten genannt wurde, steht an erster und die Anforderung, welche am wenigsten genannt wurde, an letzter Stelle. Zur besseren Übersicht sei das Anforderungsprofil zuerst kurz tabellarisch dargestellt und danach detailliert beschrieben. Für das komplette Anforderungsprofil mit Beispielen, wie auch den Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen sei auf Anhang C verwiesen.

Zusätzlich sind im Anschluss an die Beschreibung der Häufigkeiten und Ränge der Kategorien und der Anforderungen innerhalb der Kategorien, diejenigen Anforderungen dargestellt, welche unabhängig von den Kategorien am häufigsten von den Personen genannt wurden.

8.2.1 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Offiziere (FORMEIN-O)

Kategorien	Anforderungen	n
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Teamorientierung, Hilfsbereitschaft, Vorbildwirkung, Soziabilität, Sensitivität/Empathie, Fairness, Motivation von Untergebenen, Standhaftigkeit, Durchsetzungsstärke, Kompromissbereitschaft	183
Belastbarkeit	Emotionale Stabilität, positive Stress-Coping-Strategien, hohe Frustrationstoleranz, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit, Belastbarkeit in Gefahrensituationen, körperliche Belastbarkeit/Fitness, Distanzierungsfähigkeit	106
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, Handlungsorientierung, selbstständiges Arbeiten, Entscheidungsfreudigkeit, Reaktionsfähigkeit	93
Emotionale Komponenten	Verantwortungsbewusstsein, Offenheit, Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Extraversion, Kritikfähigkeit, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Ehrlichkeit, Geduld	75
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Konzentration/Aufmerksamkeit, Anwendung von Gelerntem, figurale Intelligenz, Kreativität	68
Motivation	Engagement, Interesse, Selbstbeherrschung, Risikobereitschaft, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen	61
Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit, Informiertheit, Planen, Zeitmanagement	34
Wissen	Fachspezifisches Wissen	27
Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld, Akzeptanz der Familie	16
Selbstbild	Selbstbewusstsein	1

Tabelle 3: Anforderungsprofil FORMEIN-O

Wie in Tabelle 3 ersichtlich, wurden die sozialen Kompetenzen in den Interviews von den Offizieren der Formierten Einheiten mit 183 Nennungen am häufigsten genannt und befinden sich damit auf dem ersten Rang. Innerhalb dieser Kategorie machen die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft (n=35), Kontaktfreudigkeit (N=31) und Teamorientierung (n=25) die ersten drei Plätze aus. Am seltensten genannt wurden die Anforderungen Kompromissbereitschaft (n=3) und Durchsetzungsstärke (n=5), da sich diese innerhalb der sozialen Kompetenzen auf den beiden letzten Rängen befinden.

Die Kategorie Belastbarkeit befindet sich mit insgesamt 106 Nennungen auf dem zweiten Rang. Innerhalb dieser Kategorie scheinen die Anforderungen emotionale Stabilität (n=27), positive Stress-Coping-Strategien (n=22) und hohe Frustrationstoleranz (n=21) am meisten und die Anforderungen Belastbarkeit in Gefahrensituationen (n=8), körperliche Belastbarkeit/Fitness (n=8), sowie Distanzierungsfähigkeit (n=8) am wenigsten vorherrschend zu sein. Belastbarkeit unter Zeitdruck wurde von den Offizieren gar nicht genannt.

Auf dem dritten Rang findet sich die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten (n=93). Im Rahmen dieser Kategorie stellt die Anforderung Gewissenhaftigkeit mit 54 Nennungen die am häufigsten genannte Anforderung innerhalb der Kategorie, sowie auch die häufigste Anforderung dieses Anforderungsprofils überhaupt dar. Weit dahinter kommen die Anforderungen Handlungsorientierung (n=16) und selbstständiges Arbeiten (n=10), sowie Entscheidungsfreudigkeit (n=9) und Reaktionsfähigkeit (n=4).

Den vierten Platz nehmen die emotionalen Komponenten (n=75) ein. Die Anforderungen Verantwortungsbewusstsein (n=18), Offenheit (n=14) und Anpassungsfähigkeit/Flexibilität (n=14) befinden sich auf den vorderen Rängen. Innerhalb der Kategorie am wenigsten genannt wurden die Anforderungen Geduld (n=4), Ehrlichkeit (n=5) und die Fähigkeit zur Selbstreflexion (n=6).

Die Kategorie Intelligenz befindet sich mit insgesamt 68 Nennungen auf dem fünften Rang. Innerhalb dieser Kategorie stellen die verbale Intelligenz (n=27), die Fähigkeit zum analytischen bzw. schlussfolgernden Denken (n=20) und Konzentration/Aufmerksamkeit (n=13) die am häufigsten genannten Anforderungen dar. Auf den letzten Rängen liegen figurale Intelligenz (n=1), sowie Kreativität (n=1). Numerische Intelligenz wurde nicht genannt.

Auf dem sechsten Rang liegt die Kategorie Motivation (n=61). Darin enthalten befinden sich die Anforderungen Engagement (n=14), Interesse (n=12) und Selbstbeherrschung (n=12) auf den vorderen Rängen. Weniger vorherrschend in dieser Kategorie scheinen die Anforderungen Durchhaltevermögen (n=6) und Lernbereitschaft (n=7) zu sein.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation stellt mit insgesamt 34 Nennungen den siebten Rang dar. Innerhalb dieser Kategorie machen die Anforderungen Organisationsfähigkeit (n=16) und Informiertheit (n=12) die beiden vordersten Ränge aus. Zeitmanagement (n=1) und Planen (n=5) wurden hingegen weniger oft genannt.

An achter Stelle liegt die Kategorie Wissen. Sie beinhaltet die Anforderung fachspezifisches Wissen mit 27 Nennungen.

Die Kategorie Rahmenbedingungen liegt mit 16 Nennungen an neunter Stelle. Die Anforderung stabiles soziales Umfeld (n=11) scheint im Gegensatz zur Akzeptanz der Familie (n=5) präsenter zu sein.

An zehnter und damit an letzter Stelle befindet sich die Kategorie Selbstbild, welche die Anforderung Selbstbewusstsein (n=1) enthält. Lernverhalten mit den Anforderungen Lern- und Merkfähigkeit wurde in diesem Anforderungsprofil nie genannt.

Werden die Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen ohne die Kategorien betrachtet, gelangt man zu den am häufigsten genannten Anforderungen. Dabei wurde, wie bereits oben erwähnt, die Anforderung Gewissenhaftigkeit am öftesten genannt. Die zehn häufigsten Eigenschaften sind in Tabelle 4 übersichtlich dargestellt.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	54
2	Kommunikationsbereitschaft	35
3	Kontaktfreudigkeit	31
4	Emotionale Stabilität Verbale Intelligenz Fachspezifisches Wissen	27
7	Teamorientierung	25
8	Positive Stress-Coping-Strategien	22
9	Hohe Frustrationstoleranz	21
10	Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	20

Tabelle 4: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-O)

8.2.2 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Unteroffiziere (FORM-EIN-UO)

Kategorien	Anforderungen	n
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsbereitschaft, Soziabilität, Teamorientierung, Kontaktfreudigkeit, Fairness, Sensitivität/Empathie, Hilfsbereitschaft, Standhaftigkeit, Motivation von Untergebenen, Durchsetzungsstärke, Kompromissbereitschaft, Vorbildwirkung	115
Belastbarkeit	Hohe Frustrationstoleranz, emotionale Stabilität, positive Stress-Coping-Strategien, Belastbarkeit in Gefahrensituationen, Distanzierungsfähigkeit, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit, körperliche Belastbarkeit/Fitness, Belastbarkeit unter Zeitdruck	92
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Arbeiten, Handlungsorientierung, Entscheidungsfreudigkeit, Reaktionsfähigkeit	76
Emotionale Komponenten	Offenheit, Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Extraversion, Kritikfähigkeit, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Ehrlichkeit, Geduld, Verantwortungsbewusstsein	62
Motivation	Risikobereitschaft, Selbstbeherrschung, Engagement, Interesse, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen	61
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Konzentration/Aufmerksamkeit, Anwendung von Gelerntem, figurale Intelligenz, Kreativität	56
Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit, Informiertheit, Planen, Zeitmanagement	29
Wissen	Fachspezifisches Wissen	28
Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld, Akzeptanz der Familie	17
Lernverhalten	Lernfähigkeit	9
Selbstbild	Selbstbewusstsein	7

Tabelle 5: Anforderungsprofil FORMEIN-UO

Tabelle 5 zeigt die verschiedenen Kategorien und Anforderungen des Anforderungsprofils für Unteroffiziere, wobei ersichtlich ist, dass die sozialen Kompetenzen mit insgesamt 115 Nennungen den ersten Rang belegen. Innerhalb dieser Kategorie belegen die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft (n=24), Soziabilität (n=15) und Teamorientierung (n=11) die ersten drei Plätze. Am seltensten genannt wurden die Anforderungen Vorbildwirkung (n=6), Kompromissbereitschaft (n=7), Durchsetzungsstärke (n=7), sowie Motivation von Untergebenen (n=7).

Am zweiten Rang liegt die Kategorie Belastbarkeit mit 92 Nennungen. Darin enthalten befinden sich die Anforderungen hohe Frustrationstoleranz (n=27), emotionale Stabilität (n=23), sowie positive Stress-Coping-Strategien (n=21) auf den vorderen Rängen. Weniger vorherrschend scheinen die Anforderungen Belastbarkeit unter Zeitdruck (n=2), körperliche Belastbarkeit/Fitness (n=3) und Distanzierungsfähigkeit (n=4) zu sein.

Die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten befindet sich mit 76 Nennungen auf dem dritten Rang. Innerhalb dieser Kategorie stellt die Anforderung Gewissenhaftigkeit mit 61 Nennungen die am häufigsten genannte Anforderung innerhalb der Kategorie, sowie auch dieses Anforderungsprofils überhaupt dar. Sehr weit dahinter kommen die Anforderungen selbstständiges Arbeiten (n=7), Handlungsorientierung (n=5) sowie Entscheidungsfreudigkeit (n=2) und Reaktionsfähigkeit (n=1).

Auf dem vierten Rang liegt die Kategorie der emotionalen Komponenten (n=62). Im Rahmen dieser Kategorie belegen die Anforderungen Offenheit (n=16) und Anpassungsfähigkeit/Flexibilität (n=12) die vorderen Ränge. Die Anforderungen Verantwortungsbewusstsein und Geduld wurden in dieser Kategorie mit jeweils vier Nennungen am seltensten genannt.

Die Kategorie Motivation stellt mit 61 Nennungen den fünften Rang dar. Innerhalb dieser Kategorie befinden sich Risikobereitschaft (n=15), Selbstbeherrschung (n=14) und Engagement (n=12) auf den ersten drei Plätzen. Weniger oft genannt wurden die Anforderungen Durchhaltevermögen (n=2) und Lernbereitschaft (n=7).

Auf dem sechsten Rang liegt die Kategorie Intelligenz mit insgesamt 56 Nennungen. Die Anforderungen verbale Intelligenz (n=28), das analytische- bzw. schlussfolgernde Denken (n=14), sowie Konzentration/Aufmerksamkeit (n=8) wurden in dieser Kategorie am häufigsten genannt. Weniger vorherrschend scheinen dagegen Kreativität (n=1) und figurale Intelligenz (n=2) zu sein. Numerische Fähigkeiten wurden gar nicht genannt.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation nimmt mit 29 Nennungen den siebten Rang ein. Innerhalb dieser Kategorie befinden sich die Anforderungen Organisationsfähigkeit

(n=16) und Informiertheit (n=9) auf den vorderen Rängen, wogegen Zeitmanagement und Planen mit jeweils zwei Nennungen weniger häufig genannt wurden.

Den achten Rang belegt die Kategorie Wissen, welche die Anforderung fachspezifisches Wissen (n=28) beinhaltet.

Die Kategorie Rahmenbedingungen (n=17) liegt auf Rang neun. Das stabile soziale Umfeld (n=13) wurde dabei etwas häufiger genannt als die Akzeptanz der Familie (n=4).

Die beiden letzten Ränge, zehn und elf, bilden die Kategorien Lernverhalten (n=9), welche die Anforderung Lernfähigkeit (n=9) enthält und Selbstbild mit der Anforderung Selbstbewusstsein (n=7). Merkfähigkeit wurde in diesem Anforderungsprofil nie genannt.

Werden, wie bereits bei dem Anforderungsprofil der Offiziere, die am häufigsten genannten Anforderungen ohne Kategorien betrachtet, so ist ersichtlich, dass die Anforderung Gewissenhaftigkeit am häufigsten genannt wurde. Die zehn häufigsten Fähigkeiten sind in Tabelle 6 übersichtlich dargestellt.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	61
2	Verbale Intelligenz Fachspezifisches Wissen	28
4	Hohe Frustrationstoleranz	27
5	Kommunikationsbereitschaft	24
6	Emotionale Stabilität	23
7	Positive Stress-Coping-Strategien	21
8	Offenheit Organisationsfähigkeit	16
10	Risikobereitschaft Soziabilität	15

Tabelle 6: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-UO)

8.2.3 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten/Mannschaft (FORMEIN-M)

Kategorien	Anforderungen	n
Soziale Kompetenzen	Teamorientierung, Hilfsbereitschaft, Soziabilität, Kommunikationsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Kompromissbereitschaft, Sensitivität/Empathie, Standhaftigkeit, Durchsetzungsstärke, Fairness	144
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Arbeiten, Handlungsorientierung, Entscheidungsfreudigkeit, Reaktionsfähigkeit	97
Belastbarkeit	Positive Stress-Coping-Strategien, hohe Frustrationstoleranz, emotionale Stabilität, körperliche Belastbarkeit/Fitness, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit, Distanzierungsfähigkeit, Belastbarkeit in Gefahrensituationen, Belastbarkeit unter Zeitdruck	68
Motivation	Engagement, Selbstbeherrschung, Durchhaltevermögen, Risikobereitschaft, Interesse, Lernbereitschaft	49
Emotionale Komponenten	Offenheit, Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Extraversion, Ehrlichkeit, Geduld, Kritikfähigkeit	48
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Anwendung von Gelerntem, Konzentration/Aufmerksamkeit, figurale Intelligenz, Kreativität	33
Wissen	Fachspezifisches Wissen	24
Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit, Informiertheit	15
Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld	8
Selbstbild	Selbstbewusstsein	4

Tabelle 7: Anforderungsprofil FORMEIN-M

Aus Tabelle 7 wird ersichtlich, dass auch bei den Mannschaftssoldaten die sozialen Kompetenzen mit 144 Nennungen an erster Stelle stehen. Im Rahmen dieser Kategorie nehmen die Anforderungen Teamorientierung (n=28), Hilfsbereitschaft (n=26), Soziabilität (n=24) und Kommunikationsbereitschaft (n=23) die vorderen Plätze bzw. Ränge ein. Weniger häufig scheinen hingegen Anforderungen, wie Motivation von Untergebenen und Vorbildwirkung, vorzukommen, welche beide gar nicht genannt wurden.

Den zweiten Rang nimmt die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten ein (n=97). Dabei stellt die Anforderung Gewissenhaftigkeit (n=78) die am häufigsten genannte Anforderung innerhalb der Kategorie, sowie die häufigste Anforderung dieses Anforderungsprofils überhaupt dar. Weit dahinter kommen die Anforderungen selbstständiges Arbeiten (n=11), Handlungsorientierung (n=7) und Entscheidungsfreudigkeit (n=1).

Die Kategorie Belastbarkeit nimmt mit 68 Nennungen den dritten Rang ein. Die Anforderungen positive Stress-Coping-Strategien (n=17), hohe Frustrationstoleranz (n=16), sowie emotionale Stabilität (n=16) platzieren sich dabei auf den vorderen Rängen. Belastbarkeit unter Zeitdruck oder Belastbarkeit in Gefahrensituationen scheinen mit je einer Nennung weniger präsente Anforderungen darzustellen.

Rang vier nimmt die Kategorie Motivation (n=49) ein. Innerhalb dieser Kategorie liegen die Anforderungen Engagement (n=14) und Selbstbeherrschung (n=11) auf den ersten beiden Plätzen, wogegen Lernbereitschaft mit vier und Interesse mit fünf Nennungen auf den hinteren Rängen liegen.

Die Kategorie der emotionalen Komponenten befindet sich mit 48 Nennungen auf dem fünften Rang. Die Anforderung Offenheit (n=19) wurde in dieser Kategorie am häufigsten genannt, wogegen die Anforderungen Kritikfähigkeit (n=3) sehr selten und Verantwortungsbewusstsein gar nicht genannt wurden.

Auf dem sechsten Rang liegt die Kategorie Intelligenz (n=33). Die am häufigsten genannten Anforderungen dieser Kategorie sind die verbale Intelligenz (n=22) und das analytische bzw. schlussfolgernde Denken (n=6). Selten genannt wurden die Anforderungen Kreativität (n=1) und figurale Intelligenz (n=1). Numerische Intelligenz wurde nie genannt.

Den siebten Rang stellt die Kategorie Wissen mit der Anforderung fachspezifisches Wissen (n=24) dar.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation liegt mit 15 Nennungen auf dem achten Rang. Innerhalb dieser Kategorie befindet sich die Anforderung Organisationsfähigkeit (n=8) auf dem ersten Platz, danach folgt die Anforderung Informiertheit mit sieben Nennungen. Planen und Zeitmanagement wurden in diesem Anforderungsprofil nicht genannt.

Die neunte Kategorie stellen die Rahmenbedingungen dar (n=8), wobei die Anforderung stabiles soziales Umfeld insgesamt achtmal genannt wurde, die Anforderung Akzeptanz der Familie hingegen gar nicht.

An zehnter und somit an letzter Stelle befindet sich die Kategorie Selbstbild, welche die Anforderung Selbstbewusstsein (n=4) enthält. Lernverhalten mit den Anforderungen Lern- und Merkfähigkeit wurde in diesem Anforderungsprofil nie genannt.

Werden die Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen ohne die Kategorien betrachtet, gelangt man zu den am häufigsten genannten Anforderungen. Dabei wurde die Anforderung Gewissenhaftigkeit mit Abstand am öftesten genannt. Die zehn häufigsten Anforderungen bzw. Eigenschaften sind im Folgenden in Tabelle 8 übersichtlich dargestellt.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	78
2	Teamorientierung	28
3	Hilfsbereitschaft	26
4	Soziabilität Fachspezifisches Wissen	24
6	Kommunikationsbereitschaft	23
7	Verbale Intelligenz	22
8	Offenheit	19
9	Kontaktfreudigkeit	18
10	Positive Stress-Coping-Strategien	17

Tabelle 8: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-M)

8.2.4 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten (FORMEIN)

Kategorien	Anforderungen	n
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsbereitschaft, Teamorientierung, Kontaktfreudigkeit, Soziabilität, Hilfsbereitschaft, Sensitivität/Empathie, Fairness, Standhaftigkeit, Kompromissbereitschaft, Durchsetzungsstärke	442
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, Handlungsorientierung, selbstständiges Arbeiten, Entscheidungsfreudigkeit	266
Belastbarkeit	Emotionale Stabilität, hohe Frustrationstoleranz, positive Stress-Coping-Strategien, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit, körperliche Belastbarkeit/Fitness, Belastbarkeit in Gefahrensituationen	263
Motivation	Engagement, Selbstbeherrschung, Risikobereitschaft, Interesse, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen	171
Emotionale Komponenten	Offenheit, Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Kritikfähigkeit, Extraversion, Ehrlichkeit, Geduld	163
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Konzentration/Aufmerksamkeit, Anwendung von Gelerntem, Kreativität	157
Wissen	Fachspezifisches Wissen	79
Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit, Informiertheit	78
Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld	32
Selbstbild	Selbstbewusstsein	12

Tabelle 9: Anforderungsprofil FORMEIN

Tabelle 9 zeigt das Anforderungsprofil der Formierten Einheiten, welches sich aus den drei vorangegangenen Anforderungsprofilen für die einzelnen Dienstgrade (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten) zusammensetzt. In diesem Anforderungsprofil scheinen somit nur jene Anforderungen auf, welche in den Anforderungsprofilen der Dienstgrade gemeinsam enthalten sind.

Im Anforderungsprofil für Formierte Einheiten wurden die sozialen Kompetenzen mit insgesamt 442 Nennungen am häufigsten genannt und befinden sich damit auf dem ersten Rang. Innerhalb dieser Kategorie machen die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft (n=82), Teamorientierung (N=64) und Kontaktfreudigkeit (n=59) die ersten drei Plätze aus. Am wenigsten vorherrschend scheinen bei den Formierten Einheiten die Anforderungen Durchsetzungsstärke (n=14) und Kompromissbereitschaft (n=17) zu sein, da sich diese innerhalb der sozialen Kompetenzen auf den beiden letzten Rängen befinden.

Auf dem zweiten Rang befindet sich mit 266 Nennungen die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten. Innerhalb dieser Kategorie liegt mit weitem Abstand die Anforderung Gewissenhaftigkeit (n=193) vor den Anforderungen selbstständiges Arbeiten und Handlungsorientierung, welche beide je 28 mal genannt wurden.

Den dritten Rang belegt die Kategorie Belastbarkeit (n=263). In dieser Kategorie scheinen die Anforderungen emotionale Stabilität (n=66), hohe Frustrationstoleranz (n=64) und positive Stress-Coping-Strategien (n=60) am häufigsten auf, wogegen die Anforderungen Distanzierungsfähigkeit (n=15), körperliche Belastbarkeit/Fitness (n=20) und allgemeine Belastbarkeit (n=21) weniger oft genannt wurden und daher den Soldaten weniger präsent zu sein scheinen.

Die Kategorie Motivation stellt mit 171 Nennungen den vierten Rang dar. Dabei wurden innerhalb dieser Kategorie die Anforderungen Engagement (n=40), Selbstbeherrschung (n=37) und Risikobereitschaft (n=31) am häufigsten genannt. Im Gegensatz dazu scheinen die Anforderungen Durchhaltevermögen mit 17 und Lernbereitschaft mit 18 Nennungen weniger häufig auf.

Auf dem fünften Platz befinden sich die emotionalen Komponenten (n=163). Die Anforderungen Offenheit (n=49) und Anpassungsfähigkeit/Flexibilität (n=35) befinden sich auf den vorderen Rängen. Seltener genannt wurden hingegen die Anforderungen Geduld (n=12), Ehrlichkeit (n=16) und Extraversion (n=16).

Den sechsten Rang stellt die Kategorie Intelligenz dar (n=157). Innerhalb dieser Kategorie liegen die Anforderungen verbale Intelligenz (n=77) und analytisches bzw. schlussfolgerndes

Denken (n=40) auf den ersten beiden Rängen, wogegen die Anforderungen Kreativität (n=3) und Anwendung von Gelerntem (n=11) auf den beiden letzten Plätzen liegen.

An der siebten Stelle liegt die Kategorie Wissen. Sie beinhaltet die Anforderung fachspezifisches Wissen mit 79 Nennungen.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation stellt mit insgesamt 78 Nennungen den achten Rang dar. In dieser Kategorie liegen die Anforderungen Organisationsfähigkeit (n=40) und Informiertheit (n=28).

An neunter und zehnter und somit an den beiden letzten Stellen befinden sich die Kategorien Rahmenbedingungen, welche mit der Anforderung stabiles soziales Umfeld 32 Nennungen erhielt und Selbstbild, welche die Anforderung Selbstbewusstsein (n=12) enthält.

Werden die Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen ohne die Kategorien betrachtet, gelangt man zu den am häufigsten genannten Anforderungen. Dabei wurde, wie bereits in den Anforderungsprofilen nach Dienstgraden, die Anforderung Gewissenhaftigkeit am häufigsten genannt. Die zehn häufigsten Anforderungen bzw. Eigenschaften sind in Tabelle 10 übersichtlich dargestellt.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	193
2	Kommunikationsbereitschaft	82
3	Fachspezifisches Wissen	79
4	Verbale Intelligenz	77
5	Emotionale Stabilität	66
6	Teamorientierung Hohe Frustrationstoleranz	64
8	Positive Stress-Coping-Strategien	60
9	Kontaktfreudigkeit	59
10	Soziabilität	53

Tabelle 10: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN)

8.2.5 Anforderungsprofil für Kaderpräsenzeinheiten (KPE)

Kategorien	Anforderungen	n
Belastbarkeit	Hohe Frustrationstoleranz, positive Stress-Coping-Strategien, körperliche Belastbarkeit/Fitness, emotionale Stabilität, Belastbarkeit in Gefahrensituationen, Distanzierungsfähigkeit, Belastbarkeit unter Zeitdruck, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit	143
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsbereitschaft, Hilfsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Teamorientierung, Soziabilität, Sensitivität/ Empathie, Vorbildwirkung, Motivation von Untergebenen, Durchsetzungsstärke, Fairness, Kompromissbereitschaft, Standhaftigkeit	140
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, Handlungsorientierung, selbstständiges Arbeiten, Entscheidungsfreudigkeit, Reaktionsfähigkeit	93
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Konzentration/Aufmerksamkeit, Anwendung von Gelerntem, figurale Intelligenz, numerische Intelligenz	69
Motivation	Risikobereitschaft, Durchhaltevermögen, Interesse, Selbstbeherrschung, Engagement, Lernbereitschaft	67
Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Geduld, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit, Extraversion, Fähigkeit zur Selbstreflexion	41
Wissen	Fachspezifisches Wissen	33
Zeitmanagement & Organisation	Informiertheit, Organisationsfähigkeit, Planen	23
Rahmenbedingungen	Akzeptanz der Familie, stabiles soziales Umfeld	12
Lernverhalten	Lernfähigkeit, Merkfähigkeit	8
Selbstbild	Selbstbewusstsein	4

Tabelle 11: Anforderungsprofil KPE

Tabelle 11 zeigt die verschiedenen Kategorien und Anforderungen aus den Interviews mit Personen aus den Kaderpräsenzeinheiten, wobei ersichtlich ist, dass die Kategorie Belastbarkeit mit insgesamt 143 Nennungen den ersten Rang belegt. Innerhalb dieser Kategorie belegen die Anforderungen hohe Frustrationstoleranz (n=41), positive Stress-Coping-Strategien (n=32) und körperliche Belastbarkeit/Fitness (n=28) die ersten drei Ränge. Am seltensten genannt wurden die Anforderungen allgemeine Belastbarkeit (n=2), Belastbarkeit unter Zeitdruck (n=3), sowie Distanzierungsfähigkeit (n=7).

Den zweiten Rang belegt mit 140 Nennungen die Kategorie der sozialen Kompetenzen. Darin enthalten befinden sich die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft (n=29), Hilfsbereitschaft (n=24) und Kontaktfreudigkeit (n=19) auf den vorderen Rängen. Weniger vorherrschend scheinen hingegen die Anforderungen Standhaftigkeit (n=1), sowie auch Fairness und Kompromissbereitschaft zu sein, welche beide je viermal genannt wurden.

Die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten belegt mit 93 Nennungen den dritten Rang. Innerhalb dieser Kategorie stellt die Anforderung Gewissenhaftigkeit mit 68 Nennungen die am häufigsten genannte Anforderung innerhalb der Kategorie, sowie auch die häufigste Anforderung dieses Anforderungsprofils überhaupt dar. Sehr weit dahinter kommen die Anforderungen Handlungsorientierung (n=13), sowie selbstständiges Arbeiten (n=8), Entscheidungsfreudigkeit (n=2) und Reaktionsfähigkeit (n=2).

Den vierten Platz macht mit 69 Nennungen die Kategorie Intelligenz aus. In dieser Kategorie belegen die Anforderungen verbale Intelligenz (n=27), analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken (n=15) und Konzentration/Aufmerksamkeit (n=12) die vorderen Ränge. Weniger häufig scheinen hingegen die Anforderungen numerische Intelligenz (n=1) und figurale Intelligenz (n=3) auf.

Auf dem fünften Rang liegt die Kategorie Motivation (n=67). Im Rahmen dieser Kategorie teilen sich die Anforderungen Durchhaltevermögen (n=16) und Risikobereitschaft (n=12) die vorderen Plätze. Die Anforderungen Selbstbeherrschung (n=3) und Lernbereitschaft (n=6) wurden in dieser Kategorie am seltensten genannt.

Die Kategorie der emotionalen Komponenten belegt mit 41 Nennungen den sechsten Rang. Innerhalb dieser Kategorie liegt die Anforderung Anpassungsfähigkeit/Flexibilität mit 12 Nennungen auf dem ersten Rang. Den zweiten Rang belegen mit je acht Nennungen die Anforderungen Verantwortungsbewusstsein und Geduld. Die Anforderungen Extraversion und Fähigkeit zur Selbstreflexion wurden mit je fünf Nennungen am wenigsten oft genannt.

Den siebten Rang belegt die Kategorie Wissen, welche die Anforderungen fachspezifisches Wissen (n=33) beinhaltet.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation liegt mit 23 Nennungen auf dem achten Rang. Innerhalb dieser Kategorie befinden sich die Anforderung Informiertheit (n=13) auf dem ersten, Organisationsfähigkeit (n=8) auf dem zweiten und Planen mit zwei Nennungen auf dem dritten und damit auch letzten Platz. Zeitmanagement wurde nicht genannt.

Die Kategorie Rahmenbedingungen (n=12) liegt auf Rang neun. Die Akzeptanz der Familie scheint mit acht Nennungen etwas präsenter für die Soldaten zu sein als ein stabiles soziales Umfeld (n=4).

Die beiden letzten Ränge, zehn und elf, bilden die Kategorien Lernverhalten (n=8), welche die Anforderungen Lernfähigkeit (n=6) und Merkfähigkeit (n=2) enthält und Selbstbild mit der Anforderung Selbstbewusstsein (n=4).

Werden abermals die am häufigsten genannten Anforderungen ohne Kategorien betrachtet, so ist ersichtlich, dass die Anforderung Gewissenhaftigkeit am öftesten genannt wurde. Die zehn häufigsten Anforderungen bzw. Eigenschaften zeigt Tabelle 12 in übersichtlicher Darstellung.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	68
2	Hohe Frustrationstoleranz	41
3	Fachspezifisches Wissen	33
4	Positive Stress-Coping-Strategien	32
5	Kommunikationsbereitschaft	29
6	Körperliche Belastbarkeit/Fitness	28
7	Verbale Intelligenz	27
8	Hilfsbereitschaft	24
9	Emotionale Stabilität	22
10	Kontaktfreudigkeit	19

Tabelle 12: Die am häufigsten genannten Anforderungen (KPE)

8.2.6 Grundanforderungsprofil für den Auslandseinsatz (KIOP)

Kategorien	Anforderungen	n
Soziale Kompetenzen	Kommunikationsbereitschaft, Teamorientierung, Kontaktfreudigkeit, Hilfsbereitschaft, Soziabilität, Sensitivität/Empathie, Fairness, Kompromissbereitschaft, Standhaftigkeit, Durchsetzungsstärke	582
Belastbarkeit	Hohe Frustrationstoleranz, positive Stress-Coping-Strategien, emotionale Stabilität, körperliche Belastbarkeit/Fitness, Belastbarkeit in Gefahrensituationen, allgemeine bzw. unspezifische Belastbarkeit, Distanzierungsfähigkeit	403
Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit, Handlungsorientierung, selbstständiges Arbeiten, Entscheidungsfreudigkeit	359
Motivation	Engagement, Risikobereitschaft, Interesse, Selbstbeherrschung, Durchhaltevermögen, Lernbereitschaft	238
Intelligenz	Verbale Intelligenz, analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken, Konzentration/Aufmerksamkeit, Anwendung von Gelerntem	226
Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität, Offenheit, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Geduld, Extraversion	196
Wissen	Fachspezifisches Wissen	112
Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit, Informiertheit	101
Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld	36
Selbstbild	Selbstbewusstsein	16

Tabelle 13: Anforderungsprofil KIOP

In Tabelle 13 ist das generelle Grundanforderungsprofil für den Auslandseinsatz dargestellt. Es beinhaltet alle Anforderungen, welche in den bereits aufgezeigten Anforderungsprofilen gemeinsam enthalten sind. Dieses Anforderungsprofil enthält alle Grundanforderungen, die potenzielle Bewerber für einen Auslandseinsatz beim österreichischen Bundesheer mitbringen sollten. Damit ist es möglich, Bewerber im Vorhinein nach diesen Grundanforderungen zu selektieren, um somit ein ökonomischeres Vorgehen in der Bewerberauswahl anzustreben. Nach der Selektion der Bewerber anhand der Grundanforderungen kann dann auch eine weitere speziellere Selektion nach den Anforderungen der jeweiligen Einheit bzw. des jeweiligen Dienstgrades vorgenommen werden.

Die Tabelle zeigt, dass die wichtigsten Anforderungen für einen Auslandseinsatz aus der Kategorie der sozialen Kompetenzen kommen, da sie insgesamt 582 Nennungen erhalten haben und somit auf dem ersten Rang liegen. Im Rahmen dieser Kategorie sind die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft (n=111), Teamorientierung (n=82) und Kontaktfreudigkeit (n=78) am häufigsten genannt worden. Weniger oft scheinen hingegen Standhaftigkeit und Durchsetzungsstärke mit je neun Nennungen auf.

Auf dem zweiten Rang findet sich die Kategorie Belastbarkeit (n=403), wobei die Anforderungen hohe Frustrationstoleranz (n=105), positive Stress-Coping-Strategien (n=92) und emotionale Stabilität (n=88) die vorderen Ränge belegen. Auf den hinteren Plätzen liegen Distanzierungsfähigkeit (n=22) und allgemeine Belastbarkeit (n=23).

Den dritten Rang belegt mit 359 Nennungen die Kategorie Arbeitsstil/Arbeitsverhalten. Innerhalb dieser Kategorie liegt mit weitem Abstand die Anforderung Gewissenhaftigkeit (n=261) vor den Anforderungen Handlungsorientierung (n=41), selbstständiges Arbeiten (n=36), sowie Entscheidungsfreudigkeit (n=14).

Auf dem vierten Platz liegt die Kategorie Motivation (n=238). Die Anforderungen Engagement (n=53), Risikobereitschaft (n=47) und Interesse (n=42) befinden sich auf den vorderen Rängen. Am scheinbar wenigsten vorherrschend innerhalb dieser Kategorie sind die Anforderungen Durchhaltevermögen (n=33) und Lernbereitschaft (n=24).

Die Kategorie Intelligenz befindet mit 226 Nennungen auf dem fünften Rang. Dabei liegen innerhalb der Kategorie die Fähigkeiten verbale Intelligenz (n=104) und analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken (n=55) auf den ersten beiden Plätzen. Im Gegensatz dazu wurden Konzentration/Aufmerksamkeit (n=34) und Anwendung von Gelerntem (n=22) am wenigsten oft genannt.

Den sechsten Rang nehmen die emotionalen Komponenten (n=196) ein. Im Rahmen dieser Kategorie finden sich die Anforderungen Offenheit (n=56) und Anpassungsfähig-

keit/Flexibilität (n=47) auf den vorderen Rängen, wogegen Extraversion (n=19), Geduld (n=20) und die Fähigkeit zur Selbstreflexion (n=21) die hinteren Ränge belegen.

An siebenter Stelle liegt die Kategorie Wissen. Sie beinhaltet die Anforderung fachspezifisches Wissen mit 112 Nennungen.

Die Kategorie Zeitmanagement und Organisation stellt mit insgesamt 101 Nennungen den achten Rang dar. In dieser Kategorie liegen die Anforderungen Organisationsfähigkeit (n=48) und Informiertheit (n=41).

Die Kategorie Rahmenbedingungen liegt mit der Anforderung stabiles soziales Umfeld mit 36 Nennungen an neunter Stelle.

An zehnter und somit an letzte Stelle befindet sich die Kategorie Selbstbild, welche die Anforderung Selbstbewusstsein (n=16) enthält.

Werden die Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen ohne die Kategorien betrachtet, gelangt man zu den am häufigsten genannten Anforderungen. Dabei ist, wie bereits in den Anforderungsprofilen nach Dienstgraden und Einheiten, die Anforderung Gewissenhaftigkeit am häufigsten genannt worden. Die zehn häufigsten Anforderungen und Eigenschaften sind im Folgenden in Tabelle 14 übersichtlich dargestellt.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	261
2	Fachspezifisches Wissen	112
3	Kommunikationsbereitschaft	111
4	Hohe Frustrationstoleranz	105
5	Verbale Intelligenz	104
6	Positive Stress-Coping-Strategien	92
7	Emotionale Stabilität	88
8	Teamorientierung	82
9	Kontaktfreudigkeit	78
10	Hilfsbereitschaft	73

Tabelle 14: Die am häufigsten genannten Anforderungen (KIOP)

8.3 Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen einzelnen Anforderungsprofilen näher beleuchtet. Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl an genannten Situationen pro Gruppe, beziehen sich die Interpretationen der Unterschiede immer auf die jeweiligen Ränge. Die Häufigkeiten wurden nur zur Interpretation herangezogen, sofern durch diese eine genauere Differenzierung der Unterschiede möglich wurde.

8.3.1 Vergleiche der Anforderungsprofile FORMEIN nach Dienstgraden

Innerhalb der Dienstgrade der Formierten Einheiten bestehen keine besonders groben Unterschiede. Bedeutsam ist, dass die sozialen Kompetenzen eine wesentliche Rolle im Auslandseinsatz zu spielen scheinen, da sie bei allen drei Gruppen auf dem ersten Rang liegen und daher am häufigsten genannt wurden. Innerhalb der sozialen Kompetenzen zeigt sich, dass bei den Offizieren, wie auch bei den Unteroffizieren die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft, wie auch Kontaktfreudigkeit an den ersten beiden Stellen liegen. Bei den Mannschaftssoldaten befinden sich jedoch Teamorientierung und Hilfsbereitschaft an den vorderen Plätzen. Dies lässt sich möglicherweise darauf ergründen, dass Offiziere ihre Ausbildung weitgehend abgeschlossen haben und daher vermutlich weniger Hilfestellungen benötigen als Personen mit niedrigeren Dienstgraden der Formierten Einheiten.

Die Anforderungen Vorbildwirkung und Verantwortungsbewusstsein, welche als Führungsqualitäten angesehen werden können, wurden von Offizieren besonders häufig genannt. Vorbildwirkung findet sich auf dem vierten Rang, Verantwortungsbewusstsein innerhalb der Kategorie der emotionalen Komponenten sogar auf dem ersten Rang. Damit scheinen, wenig überraschend, Führungsqualitäten bei Offizieren eine große Rolle zu spielen. Bei den Unteroffizieren hingegen liegen diese beiden Anforderungen auf dem letzten Rang ihrer Kategorien, wobei sie somit in diesen Dienstgraden weniger vorherrschend zu sein scheinen, obwohl auch Unteroffiziere für Untergebene zuständig sind. Bei den Mannschaftssoldaten wurden solche Führungsanforderungen, wie auch die Anforderung Motivation von Untergebenen nie genannt.

Ein weiterer Unterschied zwischen den drei Anforderungsprofilen der Dienstgradklassen stellt die Kategorie Belastbarkeit dar. Da sich bei den Mannschaftssoldaten die Belastbarkeit auf dem dritten, bei den Offizieren und Unteroffizieren hingegen auf dem zweiten Rang befindet, kann davon ausgegangen werden, dass für die Mannschaftssoldaten die Belastbarkeit weniger im Vordergrund zu stehen scheint. Obwohl der Unterschied nur ein Rang beträgt, bestätigt sich die Vermutung bei genauerer Betrachtung der Häufigkeiten. Trotz ähnlich ho-

her Situationenanzahl erhielt die Belastbarkeit bei den Mannschaftssoldaten nur 68, hingegen bei den Unteroffizieren 92 und bei den Offizieren 106 Nennungen.

Auch in der Kategorie Arbeitstil/Arbeitsverhalten bestehen kleinere Unterschiede. So ist beispielsweise die Anforderung Gewissenhaftigkeit, welche bei allen drei Dienstgradklassen diejenige Anforderung darstellt, die überhaupt am häufigsten genannt wurde, bei den Mannschaftssoldaten noch öfter genannt worden. Aufgrund des großen Abstands der Anforderung Gewissenhaftigkeit zu weiteren Anforderungen, kann davon ausgegangen werden, dass Verhaltensweisen, wie beispielsweise Befehle korrekt auszuführen, sich diszipliniert zu verhalten, ordentlich und verlässlich zu sein im Auslandseinsatz von wesentlicher Bedeutung sind.

Die Anforderung Intelligenz scheint für Offiziere etwas bedeutsamer zu sein, als für Mannschaftssoldaten. Obwohl sich dieser Unterschied nur durch einen Rangplatz äußert, wurden bei den Offizieren die Anforderungen aus der Kategorie Intelligenz etwas mehr als doppelt so häufig genannt, als bei den Chargen. Die Unteroffiziere liegen hier im Mittelfeld.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zwischen den Dienstgraden innerhalb der Formierten Einheiten keine besonders prägnanten Unterschiede zu finden sind, jedoch kleinere Unterschiede vor allem zwischen Offizieren und Mannschaftssoldaten bestehen. Bei allen drei Dienstgradklassen spielen soziale Kompetenzen, wie Kommunikationsbereitschaft oder Teamorientierung, aber auch Belastbarkeit, wie hohe Frustrationstoleranz, sowie auch der Arbeitsstil mit der Anforderung Gewissenhaftigkeit eine wesentliche Rolle.

8.3.2 Vergleich der Anforderungsprofile FORMEIN und KPE

Wie bereits oben erwähnt, wurden in den Anforderungsprofilen der Formierten Einheiten die Kategorie der sozialen Kompetenzen am häufigsten genannt. Bei der KPE hingegen scheint die Kategorie Belastbarkeit vordergründiger zu sein, als bei den Formierten Einheiten, da diese Kategorie in der KPE noch vor den sozialen Kompetenzen den ersten Rang belegt. Insbesondere die Anforderung hohe Frustrationstoleranz wurde innerhalb der Kategorie am häufigsten genannt und scheint daher eine große Rolle zu spielen. Der Grund dafür könnte zum Einen die erhöhte Einsatzbereitschaft, die in den Kaderpräsenzeinheiten vorherrscht sein, zum Anderen berichteten diese Personen sehr oft von schwierigen klimatischen Bedingungen im Einsatzort, wie z.B. extremer Hitze oder enormem Staub. Dies kann möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass KPE-Soldaten häufig als Erstmissionen in Einsatzräume entsandt werden, in welchen beispielsweise oft noch keinerlei Gerätschaften zur Klimatisierung der Räume vorhanden sind. Während bei den Formierten Einheiten hohe Frustrationstoleranz, emotionale Stabilität und positive Stress-Coping-Strategien drei ungefähr

gleichwertig wichtige Anforderungen darstellen, hebt sich in der KPE die Anforderung hohe Frustrationstoleranz von den anderen beiden ab, indem sie doppelt so häufig genannt wurde, wie beispielsweise emotionale Stabilität.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied besteht in der Kategorie Intelligenz. Aus den oben angeführten Tabellen der Anforderungsprofile ist ersichtlich, dass sich die Kategorie Intelligenz bei den Formierten Einheiten um zwei Ränge weiter hinten befindet, als in der KPE. Scheinbar sind Anforderungen zur Intelligenz, wie verbale Fähigkeiten oder schlussfolgerndes Denken in der KPE bedeutsamer als bei den Formierten Einheiten.

Genau wie bei den Formierten Einheiten stellt auch bei der KPE die Anforderung Gewissenhaftigkeit mit der höchsten Anzahl an Nennungen überhaupt die scheinbar vordergründigste aller Anforderungen dar.

Zusammenfassend kann angemerkt werden, dass in der KPE Belastbarkeit, insbesondere hohe Frustrationstoleranz eine wesentliche Rolle spielt. Aber auch soziale Kompetenzen und die Anforderung Gewissenhaftigkeit sind, wie auch bei den Formierten Einheiten sehr wesentlich, um einen Auslandseinsatz beim österreichischen Bundesheer erfolgreich zu bestehen.

8.3.3 Vergleich zwischen den einzelnen Missionen

Um etwaige Unterschiede zwischen den verschiedenen Einsatzzorten der Befragten ausfindig zu machen, wurden die Anforderungen auch nach den verschiedenen Ländern ausgezählt.

Im Grunde bestehen keine besonders gravierenden Unterschiede bezüglich der Anforderungen unter den verschiedenen Missionen. Der wichtigste Unterschied besteht darin, dass die Anforderungen der Kategorie Belastbarkeit, insbesondere hohe Frustrationstoleranz, im Tschad bedeutsamer zu sein scheint, als in den anderen Missionen. Zwar liegt diese Kategorie bei der Mission im Tschad auf dem gleichen Rang wie in den anderen Missionen, bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass trotz einer wesentlich niedrigeren Anzahl an Befragten und an berichteten Situationen der Abstand zu den anderen Missionen gleich null beträgt. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Belastbarkeit im Tschad eine wesentlichere Rolle spielt, als bei den anderen Missionen. Dies ist möglicherweise auf erschwerte klimatische Bedingungen, oder aber auch auf das erhöhte Risikopotenzial im Einsatzraum Tschad zurückzuführen.

Ein weiterer bedeutsamer Unterschied zwischen den Missionen liegt in der Kategorie Rahmenbedingungen. Die Anforderung stabiles soziales Umfeld wurde von den Personen, die ihren Auslandseinsatz in Syrien (Golan) verbracht haben, deutlich häufiger genannt, als von

den Personen, die ihren Dienst im Tschad ableisteten. Der Grund dafür liegt möglicherweise in der erhöhten Einsatzdauer von 12 Monaten auf den Golanhöhen, wobei es in dieser längeren Abwesenheit der Person bei einem problematischen sozialen Umfeld eventuell zu Schwierigkeiten kommen könnte. Die Einsatzdauer im Tschad betrug wegen der erhöhten Gefahr und den vermuteten erhöhten Anforderungen vier Monate.

Der Vollständigkeit halber seien an dieser Stelle die zehn am häufigsten genannten Anforderungen für vier verschiedene Missionen (Kosovo, Bosnien, Golan, Tschad) aufgelistet.

Tabelle 15 zeigt die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission im Kosovo (Kfor). Dabei ist ersichtlich, dass die Anforderungen Gewissenhaftigkeit, hohe Frustrationstoleranz und fachspezifisches Wissen bei der Mission im Kosovo die vorderen Ränge belegen. Beim Vergleich der Anforderungen zwischen den verschiedenen Einheiten (KPE oder FORMEIN) bezüglich der Kosovo-Mission ergaben sich keine nennenswerten Unterschiede.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	179
2	Hohe Frustrationstoleranz	68
3	Fachspezifisches Wissen	65
4	Positive Stress-Coping-Strategien	60
5	Teamorientierung	59
6	Verbale Intelligenz	57
7	Kommunikationsbereitschaft	56
8	Emotionale Stabilität	50
9	Soziabilität	44
10	Hilfsbereitschaft	41

Tabelle 15: Die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission im Kosovo

Im Einsatzgebiet Syrien (Golan) wurden die Anforderungen Gewissenhaftigkeit, Kontaktfreudigkeit, sowie Teamorientierung am häufigsten genannt. Die Anforderungen auf den weiteren Rängen sind in Tabelle 16 einzusehen.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	58
2	Kontaktfreudigkeit	34
3	Teamorientierung	32
4	Emotionale Stabilität Kommunikationsbereitschaft	31
6	Hohe Frustrationstoleranz	30
7	Positive Stress-Coping-Strategien	28
8	Fachspezifisches Wissen	26
9	Hilfsbereitschaft	25
10	Soziabilität	24

Tabelle 16: Die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission in Syrien (Golan)

In Tabelle 17 sind die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission in Bosnien aufgelistet. Daraus zeigt sich, dass wie bei den bisher dargestellten Missionen die Anforderungen Gewissenhaftigkeit auf dem ersten Rang liegt. Darunter reihen sich die Anforderungen Kommunikationsbereitschaft, fachspezifisches Wissen, sowie verbale Intelligenz ein.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	76
2	Kommunikationsbereitschaft Fachspezifisches Wissen	33
3	Verbale Intelligenz	29
4	Emotionale Stabilität	26
5	Kontaktfreudigkeit Teamorientierung Hilfsbereitschaft	20
8	Positive Stress-Coping-Strategien Hohe Frustrationstoleranz Sensitivität/Empathie	17

Tabelle 17: Die am häufigsten genannten Anforderungen der Mission in Bosnien

Tabelle 18 zeigt die am häufigsten genannten Anforderungen der bereits abgeschlossenen Tschad-Mission. Soldaten, welche im Tschad ihren Auslandseinsatz ableisteten, nannten die Anforderungen Gewissenhaftigkeit, hohe Frustrationstoleranz, sowie positive Stress-Coping-Strategien von allen Anforderungen am häufigsten.

Rang	Eigenschaft	Häufigkeit
1	Gewissenhaftigkeit	54
2	Hohe Frustrationstoleranz	29
3	Positive Stress-Coping-Strategien	26
4	Emotionale Stabilität Kommunikationsbereitschaft	22
6	Verbale Intelligenz Fachspezifisches Wissen Offenheit	21
9	Soziabilität	19
10	Körperliche Belastbarkeit/Fitness	18

Tabelle 18: Die am häufigsten genannten Anforderungen der Mission im Tschad

Zusammenfassend zeigen die oben angeführten Tabellen, wie auch die Anforderungsprofile nach Dienstgrade und Einheiten, dass die Anforderung Gewissenhaftigkeit von großer Bedeutung für die erfolgreiche Absolvierung eines Auslandseinsatzes zu sein scheint.

8.4 Klassifikation der Situationen

In Kapitel 7 wurde bereits beschrieben, wie die einzelnen Situationen kategorisiert und ausgezählt wurden. Dazu wurden acht Kategorien gebildet, in welche die Situationen eingeordnet und anschließend ausgezählt wurden.

Wie in Tabelle 19 ersichtlich, decken sich diese Ergebnisse weitgehend mit denen der Häufigkeitsauszählung der Anforderungen. Situationen, die einen Auftrag bzw. eine Auftragserfüllung betreffen, kommen bei allen Gruppen am häufigsten in der Verteilung vor. In diesen Situationen sind besonders Anforderungen, die den Arbeitsstil und das Arbeitsverhalten der Personen betreffen, insbesondere Gewissenhaftigkeit von Bedeutung.

Situationen	F-O	F-UO	F-M	KPE
G (Gefahr)	20	24	7	21
A (Auftrag)	85	90	70	113
F (Führung)	32	18	19	22
S (Stress)	21	16	21	46
P (Persönlich)	24	12	13	12
K (Kameraden)	22	15	52	22
M (Motive)	14	11	9	5
U (Unzuordenbar)	1	0	3	2
Gesamt	219	186	194	243

Tabelle 19: Häufigkeitsverteilung der kategorisierten Situationen

Wie bereits erwartet, wurde von den Offizieren sehr häufig von Führungssituationen (F) berichtet, in welchen sie ihre Untergebenen in irgendeiner Weise anleiteten oder ihnen etwas lehrten. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen des Anforderungsprofils für Offiziere, in welchem sogenannte Führungsqualitäten, wie beispielsweise Verantwortungsbewusstsein oder Vorbildwirkung besonders häufig genannt wurden.

In der Gruppe der Kaderpräsenzeinheiten wurde sehr häufig von Stresssituationen (S) berichtet. Auch dieses Ergebnis deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen des Anforderungsprofils der KPE. Personen aus der Kaderpräsenzeinheit erzählten oft von extremen klimatischen Bedingungen im Auslandseinsatz oder von besonders Kräfte raubenden Einsätzen (z.B. Hochwassereinsätzen), in welchen die Anforderungen hohe Frustrationstoleranz, sowie auch körperliche Fitness eine besondere Rolle spielen.

Eine weitere Bestätigung der vorangegangenen Ergebnisse findet sich bei den Mannschaftssoldaten. Hier zeigten sich Situationen, welche den Umgang mit Kameraden (K) betreffen sehr viel häufiger als bei den anderen Dienstgraden, obwohl von den Offizieren oder der KPE eine größere Anzahl an Situationen berichtet wurde. Auch im Anforderungsprofil dieser Gruppe zeigte sich, dass Personen dieser Dienstgrade eher auf kameradschaftliche Eigenschaften, wie Teamorientierung und Hilfsbereitschaft Wert legen.

8.5 Zusätzliche Analysen

Um die qualitativen Ergebnisse abzusichern bzw. zu bestätigen, wurde zusätzlich eine quantitative Auswertung der Kategorien und Anforderungen mittels statistischer Analysen durchgeführt. Dazu wurde das Programmpaket *PASW Statistics für Mac* (Version 18.0.0) herangezogen.

Da die Daten lediglich Ordinal- bzw. Rangskalenniveau aufweisen, wurden die Anforderungsprofile anhand von parameterfreien Verfahren geprüft. Als Signifikanzniveau wurde durchgehend ein Risiko 1. Art von 0,05 angenommen.

8.5.1 Auswertung nach Dienstgraden

Die zu überprüfende Unterschiedshypothese wurde wie folgt formuliert:

H_0 : Die Verteilung der Ränge der Kategorien unterscheidet sich nicht zwischen den Dienstgraden (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten)

H_1 : Die Verteilung der Ränge der Kategorien unterscheidet sich zwischen den Dienstgraden (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten)

Die Untersuchung der Hypothese erfolgte mit Hilfe eines *Kruskal-Wallis-Tests*. Das Ergebnis fällt, wie in Tabelle 20 ersichtlich, für alle Kategorien nicht signifikant aus, weshalb somit bei allen Kategorien die Nullhypothese beibehalten wird.

	Chi-Quadrat	df	Asymptotische Signifikanz
Zeitm. & Organisation	3,583	2	0,167
Lernverhalten	0,76	2	0,963
Arbeitsstil	2,000	2	0,368
Motivation	4,848	2	0,089
Belastbarkeit	0,968	2	0,616
Rahmenbedingungen	2,258	2	0,323
Soziale Kompetenzen	2,000	2	0,368
Intelligenz	1,591	2	0,451
Wissen	2,250	2	0,325
Emotionale Komponenten	0,909	2	0,635
Selbstbild	2,250	2	0,325

Tabelle 20: Kruskal Wallis Test

Somit unterscheiden sich die Kategorien der Anforderungen für den Auslandseinsatz für die einzelnen Dienstgrade nicht signifikant voneinander, wobei daher davon ausgegangen werden kann, dass für alle Dienstgrade der Formierten Einheiten in etwa gleiche Anforderungen für einen Auslandseinsatz gelten.

Eine quantitative Überprüfung der Ergebnisse nach Dienstgraden erfolgte auch für die Anforderungen, welche am häufigsten genannt wurden. Dabei wurde die Kategorienbildung jedoch außer Acht gelassen und die Verteilungen der Ränge der einzelnen Anforderungen ohne Kategorien überprüft. Die Hypothesen wurden wie folgt formuliert:

- H_0 : Die Verteilung der Ränge der Anforderungen unterscheidet sich nicht zwischen den Dienstgraden (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten)
- H_1 : Die Verteilung der Ränge der Anforderungen unterscheidet sich zwischen den Dienstgraden (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten)

Zur Überprüfung der Hypothesen wurde der Kruskal-Wallis-Test herangezogen. Dabei zeigte sich bei allen Anforderungen ein nicht signifikantes Ergebnis, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass keine Unterschiede zwischen Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaftssoldaten bezüglich der Anforderungen ohne Kategorien bestehen. Aufgrund des Umfangs findet sich die dazugehörige Tabelle mit den Ergebnissen im Anhang D.

8.5.2 Auswertung nach Einheiten

Die zu überprüfende Unterschiedshypothese wurde folgendermaßen formuliert:

- H_0 : Die Verteilung der Ränge unterscheidet sich nicht zwischen den Einheiten FORMEIN und KPE.
- H_1 : Die Verteilung der Ränge unterscheidet sich zwischen den Einheiten FORMEIN und KPE.

Die Beantwortung der Hypothese erfolgte mittels *Mann-Whitney-U-Test*. Tabelle 21 zeigt die Ergebnisse des parameterfreien Verfahrens.

In Tabelle 21 ist ersichtlich, dass sich die Verteilungen der Ränge von zehn Kategorien nicht unterscheiden, weshalb bei diesen die Nullhypothese beibehalten wird. Einzig bei der Kategorie Emotionale Komponenten findet sich ein signifikantes Ergebnis. Scheinbar stellen emotionale Anforderungen in den Formierten Einheiten eine signifikant größere Rolle dar.

	Mann-Whitney U	Z	Asymptotische Signifikanz
Zeitm. & Organisation	4,000	-0,236	0,814
Lernverhalten	0,500	-1,798	0,072
Arbeitsstil	3,000	-1,000	0,317
Motivation	4,000	-0,225	0,822
Belastbarkeit	4,000	-0,232	0,817
Rahmenbedingungen	3,000	-0,696	0,487
Soziale Kompetenzen	3,000	-1,000	0,317
Intelligenz	0,500	-1,798	0,072
Wissen	1,000	-1,650	0,099
Emotionale Komponenten	0,000	-2,023	0,043
Selbstbild	3,500	-0,471	0,637

Tabelle 21: Mann-Whitney-U-Test

Bei genauer Betrachtung der einzelnen Anforderungen innerhalb der Kategorien zeigten sich, wie in Tabelle 22 dargestellt, jedoch keine signifikanten Ergebnisse mehr. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass sich die Einheiten hinsichtlich der Gesamtkategorie der emotionalen Komponenten unterscheiden, nicht aber in den einzelnen Anforderungen.

	Mann-Whitney U	Z	Asymptotische Signifikanz
Anpassungsfähigk./Flexibilität	0,000	-1,732	0,083
Verantwortungsbewusstsein	0,500	-0,943	0,346
Offenheit	0,000	-1,414	0,157
Extraversion	1,000	-0,577	0,564
Geduld	0,500	-0,943	0,346
Ehrlichkeit	0,000	-1,342	0,180
Kritikfähigkeit	0,000	-1,342	0,180
Fähigkeit zur Selbstreflexion	0,000	-1,414	0,157

Tabelle 22: Mann-Whitney-U-Test für Anforderungen innerhalb der Kategorie *Emotionale Komponenten*

8.5.3 Auswertung nach Missionen

Die zu prüfende Hypothese wurde wie folgt formuliert:

- H_0 : Die Verteilung der Ränge unterscheidet sich nicht zwischen den verschiedenen Missionen (Kosovo, Tschad)
- H_1 : Die Verteilung der Ränge unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Missionen (Kosovo, Tschad)

Da in der Stichprobe der Kaderpräsenzeinheiten nur Soldaten aus dem Kosovo bzw. Tschad repräsentiert sind, ist eine Prüfung der Hypothese nur mit diesen beiden Missionen möglich. Zur statistischen Untersuchung der Hypothese wurde ein Mann-Whitney-U-Test berechnet. Tabelle 23 zeigt die Ergebnisse.

	Mann-Whitney U	Z	Asymptotische Signifikanz
Zeitm. & Organisation	2,000	0,000	1,000
Lernverhalten	0,500	-1,225	0,221
Arbeitsstil	1,500	-0,408	0,683
Motivation	1,500	-0,408	0,683
Belastbarkeit	1,500	-0,408	0,683
Rahmenbedingungen	1,000	-1,000	0,317
Soziale Kompetenzen	1,500	-0,408	0,683
Intelligenz	2,000	0,000	1,000
Wissen	2,000	0,000	1,000
Emotionale Komponenten	1,000	-0,775	0,439
Selbstbild	1,000	-1,000	0,317

Tabelle 23: Mann-Whitney-U-Test

In Tabelle 23 ist ersichtlich, dass bei keiner Kategorie das Ergebnis signifikant ausfällt. Daher kann davon ausgegangen werden, dass sich die Verteilungen der Ränge in den verschiedenen Missionen nicht unterscheiden. Es werden daher im Kosovo, wie auch im Tschad ähnliche Anforderungen benötigt.

9 Empfehlung einer Testbatterie für die Auswahl

Der Nutzen der vorliegenden Arbeit besteht unter anderem in der Optimierung des psychologischen Auswahlverfahrens für den Auslandseinsatz beim österreichischen Bundesheer. Um dieser Forderung nachzukommen wird im Folgenden eine Testbatterie vorgeschlagen, um die in der Untersuchung ermittelten notwendigen Anforderungen der Bewerber abzuklären. Dabei wurden vorrangig, vor allem aus ökonomischen Gründen Computer-Verfahren herangezogen.

Für den folgenden Vorschlag wird das Grundanforderungsprofil für den Auslandseinsatz (KIOP) herangezogen und anschließend noch auf die eventuelle Abklärung von spezifischen Anforderungen für die jeweilige Einheit (KPE oder FORMEIN) eingegangen.

9.1 Abklärung der generellen Eignung für einen Auslandseinsatz

Für die Bewerberauswahl wird ein stufenweiser Ablauf mittels verschiedener psychologischer Verfahren empfohlen. Dabei ist anzuraten, zuerst sogenannte Primäranforderungen, welche nicht erlernbare Anforderungen oder Grundhaltungen darstellen abzuklären und anschließend diejenigen Bewerber auszuschneiden, welche bereits die untrainierbaren Anforderungen nicht mitbringen. Danach sollte die Abklärung der Sekundäranforderungen, welche auch durch Übung, etc. erworben bzw. verbessert werden können, erfolgen, bevor im Anschluss eine erneute Selektion der Bewerber stattfindet. Der vorgeschlagene Ablauf der Eignungstestung ist zur Übersicht in Abbildung 4 dargestellt.

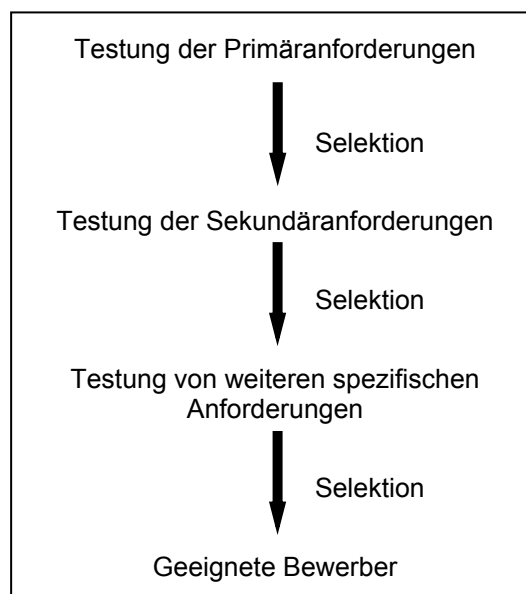


Abbildung 4: Empfohlener Ablauf der Auswahl-situation

Aufgrund der Aufwändigkeit eines Assessment-Centers, welches aber zur genauen Überprüfung von beispielsweise sozialen Kompetenzen jedoch nicht vernachlässigt werden kann, wird empfohlen, zuerst andere wichtige Anforderungen, welche mit ökonomischeren psychologischen Verfahren erhoben werden können, zu erheben und ungeeignete Bewerber zu selektieren. In diesem Fall wird erreicht, dass Personen, welche bestimmte Voraussetzungen nicht mitbringen bei der Durchführung des eher aufwändigen Assessment-Centers bereits aussortiert sind.

Stufe 1: Abklärung der Primäranforderungen

Um zu Beginn bereits gänzlich ungeeignete Personen auszuschneiden, sollte die Auswahl-situation mit der Abklärung von Anforderungen, die nicht erlernt oder verbessert werden können, begonnen werden. Diese Anforderungen stellen unabdingbare Voraussetzungen für den Auslandseinsatz dar und können nicht durch z.B. nochmaliges Wiederholen der Testung oder durch Übung erworben oder verbessert werden. Vor allem kognitive Anforderungen, wie das logisch-schlussfolgernde Denken oder auch bestimmte Grundhaltungen, wie z.B. das generelle Interesse an der Arbeit im Rahmen des österreichischen Bundesheeres zählen zu den Primäranforderungen.

Zur Abklärung dieser Grundhaltung und auch um einen ersten Eindruck des Bewerbers zu erhalten, kann ein kurzes Interview mittels eines teilstandardisierten Leitfadens vorgeschlagen werden. Ziel dieses Interviews sollte sein, durch Informationen, welche von den Bewerbern kommen, einen ersten Eindruck von dessen Motivation, Interesse, sowie seines Selbstbildes zu bekommen. Weiters können im Interview die Anforderungen der Kategorie Rahmenbedingungen, wie beispielsweise ein stabiles soziales Umfeld der Person, eruiert werden. Während sich zum Beispiel die Person selbst vorstellt und über ihre Beweggründe für ihr Vorhaben, sowie ihre Stärken und Schwächen berichtet, können diese Informationen aufgenommen und im Anschluss an die Testung mit den Testergebnissen abgeglichen werden. Somit könnte der Testleiter auch eine Vorstellung von der Selbsteinschätzung der Person gewinnen.

Um allgemeine kognitive Anforderungen abzuklären, wird eine Intelligenztestbatterie, wie beispielsweise der *Intelligenz-Struktur-Test* von Amthauer et al. (2001) oder die *Intelligenz-Struktur-Batterie* von Hornke et al. (2007) empfohlen. Anhand einer dieser Intelligenztestbatterien sollte im Anschluss daran eine Auswahl all jener Personen erfolgen, welche in den Untertests des Intelligenztests mindestens durchschnittliche Fähigkeiten aufweisen.

Für die Überprüfung der Fähigkeit zum schlussfolgerndem Denken wird ein Matrizentest empfohlen. Beispielsweise wäre es denkbar, Personen mit niedrigem bis mittlerem Dienst-

grad die *Standard Progressive Matrices* von Heller, Kratzmeier und Lengfelder (1998) und Personen mit höheren Dienstgraden (z.B. Offizieren) den anspruchsvolleren *Adaptiven Matrizentest* von Hornke, Etzel und Rettig (1999) vorzugeben.

Stufe 2: Abklärung der Sekundäranforderungen

Nachdem die kognitiven Fähigkeiten der Bewerber abgeklärt wurden und noch diejenigen in der Auswahl-situation übrig sind, welche diese Voraussetzungen mitbringen, geht es nun um die Feststellung von spezifischeren Anforderungen, welche auch erlernt oder geübt werden können. Falls Bewerber in dieser Phase scheitern, können sie ermuntert werden, die bestimmten Anforderungen, die in dieser Phase abgeklärt werden, zu trainieren und es zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal zu versuchen.

In dieser Auswahlphase werden Kompetenzen, wie Belastbarkeit, soziale Kompetenzen oder die Planungs- und Organisationsfähigkeit der Bewerber überprüft. Um diese wichtigen Anforderungen abzuklären, wird empfohlen, objektive Persönlichkeitsverfahren zu verwenden. Wie bereits in Kapitel 1.3.1.2 aufgezeigt, stellen objektive Persönlichkeitsverfahren zur Messung von Persönlichkeitseigenschaften in Bewerber- oder Auswahl-situationen die Methode der Wahl dar. Die Gründe dafür liegen darin, dass das Messprinzip dieser Verfahren nur schwer von den Testpersonen durchschaut werden kann und sie somit wesentlich weniger leicht verfälschbar sind als beispielsweise Persönlichkeitsfragebögen (Kubinger, 2009). Daher sind in Bewerbersituationen objektive Persönlichkeitstests den Fragebögen vorzuziehen.

Zur Überprüfung, wie belastbar die Bewerber sind und ob sie über eine ausreichend hohe Frustrationstoleranz verfügen, kann das *Belastbarkeits-Assessment*, insbesondere die Untertests *Verhinderung des planmäßigen Vorgehens*, *Weg finden* oder *ungünstige Arbeitsbedingungen* von Ortner, Kubinger, Schrott, Radinger und Litzenberger (2006) vorgeschlagen werden. Dieses Verfahren liefert weiters Hinweise zur Organisationsfähigkeit einer Person.

Für die Erfassung der Frustrationstoleranz kann weiters noch das Verfahren *Arbeitshaltungen* von Kubinger und Ebenhöf (2002) empfohlen werden. Außer der Frustrationstoleranz wird mit diesem Verfahren zusätzlich noch die Leistungsmotivation bei einfachen Aufgaben erhoben, welche Aufschluss über das Durchhaltevermögen der Bewerber geben könnte, sowie weitere Konstrukte, wie Anspruchsniveau und Arbeitsstil. Weiters kann mit diesem Verfahren ein Teil der wichtigen Anforderung Gewissenhaftigkeit erschlossen werden, da durch einen Untertest der Arbeitshaltungen das genaue Arbeiten der Testpersonen erfasst werden kann.

Zur Messung der Konzentration und Aufmerksamkeit der Bewerber wird vorgeschlagen ein Verfahren wie beispielsweise den Konzentrationstest *Cognitrone* (Schuhfried, 2005) heranzuziehen.

Stufe 3: Abklärung weiterer Kompetenzen mittels Assessment-Center

Um die sozialen Kompetenzen, aber auch spezielle Anforderungen, wie beispielsweise weitere Aspekte der Gewissenhaftigkeit der Bewerber zu erheben wird zur Durchführung eines Assessment Centers geraten. Dabei können die speziellen Situationen, welche in den Interviews erhoben wurden, als grobe Vorlage dienen. Einige Beispiele für mögliche Situationen finden sich im Anhang B. Zusätzlich könnten die erhobenen Verhaltensweisen in den jeweiligen Situationen als „Auswertungsschlüssel“ herangezogen werden. Dies könnte durch die Auflistung der positiven und negativen Verhaltensweisen der für das Assessment Center ausgesuchten Situationen erfolgen und die Bewerber danach beurteilt werden, ob sie diese Verhaltensweisen zeigen oder nicht.

Außer den sozialen Kompetenzen der Bewerber kann das Assessment Center weiters zur Abklärung der Belastbarkeit der Bewerber herangezogen werden. Das bereits beschriebene Belastbarkeits-Assessment (Ortner et al., 2006) gibt hierzu einen ersten Hinweis, der durch ein Assessment Center ergänzt werden kann.

Als Alternative eines Assessment Centers könnte auch ein weiteres (teil-)standardisiertes Interview mit den Bewerbern durchgeführt werden, in welchem wichtige Aspekte der oben beschriebenen Anforderungen durch Selbstdarstellung erfasst werden.

9.2 Abklärung zusätzlicher spezifischer Anforderungen für die jeweilige Einheit

Da sich, wie bereits in den Ergebnissen veranschaulicht, die einzelnen Anforderungsprofile der Einheiten bzw. der Dienstgrade nicht wesentlich voneinander unterscheiden, können die folgenden vorgeschlagenen Verfahren als Option angesehen werden, falls beispielsweise zu viele Bewerber für eine Einheit vorhanden sind und weiter ausselektiert werden soll.

Aufgrund der Nennung der Kategorie Lernverhalten in den Anforderungsprofilen der KPE, wie auch der Unteroffiziere der Formierten Einheiten, könnte zusätzlich das Verfahren *LASO* von Fill Giordano und Litzenberger (2005) zur Abklärung der Lern- und Merkfähigkeit empfohlen werden. Dieses Verfahren gibt auch teilweise Hinweise auf weitere Anforderungen, wie beispielsweise die Organisationsfähigkeit oder das Zeitmanagement einer Person. Als

Alternative zu diesem Verfahren kann auch der Lerntest *LAMBDA*² (Kubinger & Maryschka, unveröff.) empfohlen werden.

Weiters nimmt laut den Ergebnissen der Interviews die hohe Frustrationstoleranz zwar in beiden Einheiten einen hohen, in der KPE jedoch einen noch wichtigeren Stellenwert ein. Daher sollten die Ergebnisse der Verfahren *BACO-D* (Ortner et al., 2006) und *Arbeitshaltungen* (Kubinger & Ebenhöf, 2002) in der KPE etwas stärker gewichtet werden, als in den Formierten Einheiten.

Bezüglich der höheren Priorität von Führungseigenschaften, wie beispielsweise Vorbildwirkung, Verantwortungsbewusstsein oder Motivation von Untergebenen im Anforderungsprofil für Offiziere, kann vorgeschlagen werden, eventuell eine zusätzliche kurze Assessment-Center Einheit für die Abklärung dieser Anforderungen für die Offiziere zu gestalten. Mögliche Anregungen für Situationen finden sich in Anhang B.

10 Vergleiche mit dem Grundanforderungsprofil für Offiziere

Aufgrund der Überlegungen, dass zukünftige Offiziere auf jeden Fall einen Auslandseinsatz absolvieren sollten, bedarf es einer Erweiterung des Grund-Anforderungsprofils für Offiziere um diejenigen Anforderungen, die für die erfolgreiche Absolvierung eines Auslandseinsatzes von Bedeutung sind. Daher sei in diesem Abschnitt das Grundanforderungsprofil für Offiziere kurz dargestellt, sowie die Bedeutung und der Vergleich mit dem Anforderungsprofil für den Auslandseinsatz für Offiziere (FORMEIN-O) aufgezeigt.

Das Grundanforderungsprofil wurde in einer Diplomarbeit von Ochsenbauer (2010) erstellt. Wie auch im Anforderungsprofil der Offiziere für den Auslandseinsatz nehmen die sozialen Kompetenzen im Grundanforderungsprofil für den Beruf des Offiziers den höchsten Stellenwert ein. Etwas wichtiger im Beruf des Offiziers als im Auslandseinsatz scheinen die kognitiven Anforderungen zu sein, da sie auf dem zweiten Rang liegen. Sowohl im Auslandseinsatz, als auch im Beruf des Offiziers stellt die Anforderung Gewissenhaftigkeit eine bedeutende Eigenschaft dar.

Ein sehr wesentlicher, allerdings durchaus nachvollziehbarer Unterschied der Anforderungsprofile liegt in der Kategorie Belastbarkeit. Im Beruf der Offiziere scheint diese Anforderung eher weniger wichtig, wogegen sie im Auslandseinsatz, in welchem natürlich auch höhere

² Test liegt am Arbeitsbereich Psychologische Diagnostik der Fakultät für Psychologie (Uni Wien) auf.

Belastungen auf die Personen zukommen, von hoher Priorität ist. Daher kann die Kategorie Belastbarkeit, vor allem die Anforderungen hohe Frustrationstoleranz, emotionale Stabilität und positive Stress-Coping-Strategien zu den Grundanforderungen für Offiziere hinzugefügt werden. Damit kann erreicht werden, dass Bewerber, welche die Grundanforderungen für Offiziere erfüllen, gleichzeitig ebenso für den Einsatz im Ausland geeignet sind, der in der Laufbahn zum Offizier standardmäßig vorgesehen ist.

Diese Erkenntnisse, insbesondere die Abklärung der Belastbarkeit der Bewerber sollten bereits im Auswahlverfahren für Offiziere bedacht und berücksichtigt werden.

11 Diskussion & Ausblick

An dieser Stelle seien einige Punkte angeführt, welche den methodischen Vorgang der Untersuchung, sowie die Auswertung und Interpretation kritisch reflektieren. Im Anschluss daran findet sich eine kurze Beschreibung eines, zur vorliegenden Arbeit stattgefundenen Workshops mit Experten des österreichischen Bundesheeres.

Den ersten Diskussionspunkt stellt die Auswahl der Experten und damit der interviewten Personen dar. Um für die Stichprobe ausgewählt zu werden, mussten die Befragten unter anderem die Bedingung erfüllen, in ihren Leistungsbeurteilungen der absolvierten Auslandseinsätze positiv beurteilt worden zu sein. Diese Bewertung wird vom jeweiligen Kommandanten, der in der Mission zu dem Zeitpunkt für die Person verantwortlich war, ausgestellt. Dies stellt aber eine eher subjektive Beurteilung des Kommandanten dar. Außerdem wurde in den Interviews des Öfteren berichtet, dass der Kommandant unfair beurteilt habe, oder einfach allen Personen aus Unwissenheit die gleiche Note gegeben hätte, obwohl manche Personen aufgrund ihres Verhaltens eine schlechtere Beurteilung verdient gehabt hätten. Aufgrund dieser Aussagen ist es durchaus möglich, dass auch wenig erfolgreiche Personen zur Befragung herangezogen wurden, obwohl sie im Auslandseinsatz dem Kommandanten scheinbar nicht aufgefallen sind. Um diesem kritischen Punkt etwas entgegenzuhalten, wurde die zusätzliche Bedingung, in keinerlei disziplinarer Vorkommnisse verwickelt worden zu sein, herangezogen.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Erhebung der Situationen und Verhaltensweisen von erfolgreichen Personen. Es kann die Vermutung geäußert werden, dass Personen manche alltägliche Situationen als dermaßen trivial und selbstverständlich wahrnehmen, dass sie ihnen im Moment der Befragung nicht in den Sinn kommen. Bereits Flanagan (1954) wies darauf hin, dass die berichteten Situationen stark von der Erinnerung der Personen abhängig sind. Weiters haben mehrere Studien gezeigt, dass Erinnerungen von Personen durch viele Faktoren beeinflusst werden können. So werden beispielsweise Ereignisse, die mit starken Emotionen verbunden sind, besser erinnert, als neutrale Ereignisse (vgl. Burke, Heuer & Reisberg, 1992; Cahill & McGaugh, 1995; Rubin & Kozin, 1984). Aus diesem Grund ist es möglich, dass in der Untersuchung manche Anforderungen, die eher in alltäglichen Situationen vorkommen, als weniger wichtig angenommen wurden, weil sie weniger häufig genannt wurden. Im umgekehrten Fall kann es sein, dass Anforderungen, welche in extremeren Situationen notwendig sind, überrepräsentiert sind, da diese von Personen häufiger erzählt wurden. Weiters werden Extremsituationen, wie beispielsweise Katastrophensituationen oder Unfallszenarien von Personen besser erinnert und daher möglicherweise detaillierter erzählt als eher unauffällige Ereignisse wie sie jeden Tag vorkommen.

Weiters ist zu kritisieren, dass eine quantitative Analyse nur mit parameterfreien Verfahren möglich war. Dadurch gehen wichtige Information verloren, vor allem was die Abstände zwischen den einzelnen Rängen betrifft, die durch die Durchführung des parameterfreien Verfahrens unberücksichtigt bleiben. Allerdings finden sich diese Informationen in der qualitativen Auswertung.

Des Weiteren kann die Vermutung geäußert werden, dass ein Teil der Stichprobe während des Interviews übermüdet war. Einige Personen konnten aus terminlichen Gründen nur nach der psychologischen Eignungstestung, insbesondere nach der Schutzraumtestung befragt werden. Dadurch ist es möglich, dass bei diesen Personen durch den Schlafentzug Beeinträchtigungen der Erinnerung aufgetreten sein könnten.

Zu erwähnen ist auch die geringere Stichprobengröße der Offiziere in den Kaderpräsenzeinheiten, weshalb somit eine detaillierte Aufteilung der KPE nach den Dienstgraden nicht möglich war.

In eventuellen zukünftigen Untersuchungen wäre dies noch ein Punkt, der weitergeführt werden könnte, um auch die Dienstgrade der Kaderpräsenzeinheiten untereinander vergleichen zu können. Weiters könnten an diese Arbeit anschließende Untersuchungen die vorgeschlagene Testbatterie weiter ausführen und erproben.

Da sich die Anforderungen an die Soldaten in Bezug auf den Auslandseinsatz in den letzten Jahren stark verändert haben, ist möglicherweise auch in den kommenden Jahren mit Veränderungen, auch aufgrund von Umstrukturierungen im österreichischen Bundesheer zu rechnen. Daher ist es notwendig die Anforderungen an die Soldaten regelmäßig zu aktualisieren, um anhand der Bewerberauswahl den steigenden Belastungen und Erfordernissen gerecht zu werden.

11.1 Workshop

Am 27. Juli fand um 13 Uhr ein Workshop zur vorliegenden Diplomarbeit im Wohnheim des österreichischen Siedlungswerks im 14. Bezirk in Wien statt. Dabei wurde eine Reihe von Auslandseinsatz-Experten seitens des Bundesheeres eingeladen, um einerseits die Untersuchungsmethode, wie auch die Ergebnisse vorzustellen, andererseits um Einschätzungen und Meinungen der Experten darüber einzuholen. Damit konnten etwaige Erwartungen, welche mit den Ergebnissen nicht übereinstimmten, erhoben und diskutiert werden. Die Präsentation des Workshops wurde von der Diplomandin und der Subbetreuerin der Diplomarbeit, Frau Mag. Lale Khorramdel vorbereitet, wie auch vorgetragen.

Ein wichtiger Anregungs- bzw. Diskussionspunkt, welcher von den Experten eingebracht wurde, war die Stellung der Kategorien Rahmenbedingungen und Motivation in den einzelnen Anforderungsprofilen.

Besonders der Anforderung eines stabilen sozialen Umfelds der Soldaten hätten die Experten eine wesentlich größere Rolle zukommen lassen, als es bei der Untersuchung tatsächlich der Fall war. Begründet wurde dies dadurch, dass diese Anforderung der häufigste Grund für das Abbrechen von Auslandseinsätzen seitens der Soldaten, aber auch für vorzeitige Repatriierungen darstellt. Weiters wurde der Einwand vorgebracht, dass die familiäre Situation eines Soldaten eigentlich eine absolute Grundvoraussetzung sein müsse und somit im Vorschlag für ein mögliches Auswahlprozedere als Primäranforderung behandelt werden müsse.

Auch die Kategorie der Motivation hätten die Experten unter den vorderen Rängen eingeordnet. Besonders bei den Mannschaftssoldaten sei dies eine der wichtigsten Anforderungen überhaupt.

Einen weiteren Diskussionspunkt stellte die Anforderung Selbstbewusstsein dar. Auch hier hätten die Experten den Rangplatz wesentlich höher eingeschätzt.

Generell kann hier noch angemerkt werden, dass eine niedrige Stellung einer Kategorie oder einer Anforderung nicht bedeutet, dass diese nicht wichtig ist. Es stellt vielmehr eine Einschätzung der befragten Personen dar, wobei viele mögliche Gründe vorhanden sein können, warum diese Eigenschaften weniger häufig genannt wurden. Daher sollten auch diese Anforderungen in einem möglichen Auswahlverfahren Berücksichtigung finden.

Dennoch kann nicht ignoriert werden, dass eben diese Anforderungen von den interviewten Personen weniger häufig genannt wurden als andere Anforderungen und ihnen daher möglicherweise doch eine geringere Bedeutung im Auslandseinsatz zukommt, als es die Experten vermuten würden.

12 Zusammenfassung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit lag darin, Anforderungsprofile für den Auslandseinsatz im österreichischen Bundesheer zu erstellen und einen darauf aufbauenden Vorschlag einer Testbatterie auszuarbeiten.

Dazu wurden 53 Interviews mit Personen verschiedener Dienstgrade und Einheiten geführt, welche bereits mindestens einen Auslandseinsatz über das österreichische Bundesheer erfolgreich beendet haben. Die Durchführung der Interviews erfolgte mit Hilfe eines teilstandardisierten Interviewleitfadens, welcher nach der Methode der Critical Incident Technique nach Flanagan (1954) erstellt wurde. Damit wurden beobachtete kritische Ereignisse und Situationen, sowie positive und negative Verhaltensweisen aus diesen Situationen erhoben.

Die Auswertung der Interviews erfolgte ebenfalls nach der CIT, wobei aus den kritischen Ereignissen und Verhaltensweisen die dazu benötigten Anforderungen und Eigenschaften geschlossen bzw. interpretiert wurden. Die gefundenen Anforderungen wurden anschließend pro Einheit und Dienstgrad mit Beispielen in ein Kategorienschema eingeordnet, woraus sich verschiedene Anforderungsprofile ergaben. Insgesamt konnten sechs Anforderungsprofile erstellt werden:

- für Formierte Einheiten jeweils nach Dienstgraden (Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaftssoldaten)
- für Formierte Einheiten gesamt
- für Kaderpräsenzeinheiten
- ein allgemeines Grundanforderungsprofil für den Auslandseinsatz generell

Im Anschluss daran wurden die Häufigkeiten der Anforderungen pro Anforderungsprofil gezählt und nach der Anzahl der Nennungen geordnet. Danach erfolgten mehrere qualitative Vergleiche der Anforderungsprofile nach Dienstgraden oder Einheiten.

Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung haben gezeigt, dass sich die benötigten Anforderungen, um einen Auslandseinsatz erfolgreich zu meistern in den verschiedenen Dienstgraden oder Einheiten nur wenig voneinander unterscheiden. Es sind vor allem soziale Kompetenzen, Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit, welche für einen erfolgreichen Auslandseinsatz beim österreichischen Bundesheer ausschlaggebend sind.

Zusätzlich wurde zudem eine statistische Analyse durchgeführt, bei welcher die verschiedenen Ränge der Anforderungsprofile mittels parameterfreien Verfahren für unabhängige Stichproben (Mann-Whitney-U-Test und Kruskal-Wallis-Test) verglichen wurden. Hierbei zeigte sich lediglich eine Anforderungskategorie signifikant, weshalb daher davon ausgegan-

gen werden kann, dass sich die Einheiten FORMEIN und KPE hinsichtlich der Kategorie der emotionalen Anforderungen signifikant voneinander unterscheiden. Ansonsten ergaben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Verteilungen.

Anhand der Ergebnisse wurde anschließend ein Vorschlag einer Testbatterie erstellt, wobei mittels moderner psychologisch-diagnostischer Verfahren ein mehrstufiges Selektieren der Bewerber in der Auswahltestung vorgeschlagen wird.

In dieser Untersuchung wurde somit eine Anforderungsanalyse für den Auslandseinsatz durchgeführt und wichtige Anforderungen, um diesen erfolgreich zu meistern, aufgezeigt.

IV LITERATURVERZEICHNIS

- Amelang, M., Bartussek, D., Stemmler, G. & Hagemann, D. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (6. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beauducel, A. (2001). *Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (I-S-T 2000 R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Andersson, B. E. & Nilsson, S. G. (1964). Studies in the reliability and validity of the critical incident technique. *Journal of Applied Psychology*, 48 (6), 398-403.
- Arbeitsmarktservice Austria (2009). *Trends im Berufsfeld*. Zugriff am 16. März 2010 unter http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsfeld.php?id=241&show_detail=1&query=
- Bäcckman, C. & Jonsson, E. (2008, September). *What individual characteristics predict soldiers' well-being?* Paper presented at the 50th conference of the International Military Testing Association, Amsterdam, NL.
- Bayer, A. (2004). Kaderpräsenzeinheiten. Eine neue Herausforderung für das Personalmanagement des Bundesheeres. *Truppendienst*, 257 (2). Zugriff am 20. März 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/truppendienst/ausgaben/artikel.php?id=131>
- Bredow, W. (2008). *Militär und Demokratie in Deutschland: Eine Einführung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesministerium für Landesverteidigung & Heerespersonalamt (2008). *Kräfte für internationale Operationen*. Eine Information des BMLV Heerespersonalamt Juni 2008 [Broschüre]. Wien: Heeresdruckerei Arsenal.
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2006). *Österreichische Militärbeobachter weltweit im Einsatz*. Zugriff am 10. April 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/cms/artikel.php?ID=2980>
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2007). Großes Interesse an Jobs im Bundesheer. Zugriff am 20. Juni 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/cms/artikel.php?ID=3222>
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2009a). Karriere beim Heer: „Job-Chance09“. Presseaussendung vom 03. März 2009. Zugriff am 07. Juni 2010 unter http://www.bmlv.gv.at/journalist/pa_body.php?id=1931&timeline=16

- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2009b). *Weissbuch 2008*. Wien: Heeresdruckerei.
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2010a). *Auslandseinsätze des Bundesheeres*. Zugriff am 18. April 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/ausle/zahlen.shtml>
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2010b). *Das Milizsystem*. Zugriff am 18. April 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/sk/miliz/index.shtml>
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2010c). *Ich gehe ins Ausland*. Zugriff am 16. Juni 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/ausle/auslepd/index.shtml>
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2010d). *Zahlen, Daten, Fakten*. Zugriff am 18. April 2010 unter <http://www.bundesheer.at/karriere/offizier/info/aktzahl.shtml>
- Burghardt, H. (2001). Grundlagen der Personalauswahl: Anforderungsprofile für den Auslandseinsatz. In: K. J. Puzicha, H. D. Hansen & W. W. Weber (Hrsg.), *Psychologie für Einsatz und Notfall* (S. 41-47). Bonn: Bernard & Graefe.
- Burke, A., Heuer, F. & Reisberg, D. (1992). Remembering emotional events. *Memory & Cognition*, 20 (3), 277-290.
- Cahill, L. & McGaugh, J. L. (1995). A Novel Demonstration of Enhanced Memory Associated with Emotional Arousal. *Consciousness and Cognition*, 4, 410-421.
- Eckardt, H. H. & Schuler, H. (1995). Berufseignungsdiagnostik. In: R. S. Jäger & F. Petermann (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik. Ein Lehrbuch* (S. 533-551). Weinheim: Beltz/PVU.
- Fill Giordano, R. & Litzenberger, M. (2005). *LAsO (Lernen Anwenden- systematisch Ordnen). Test: Software und Manual*. Bozen: Eigenverlag disco.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51 (4), 327-358.
- Freibort, M. & Kubinger, K. D. (2006). Ermittlung eines Anforderungsprofils für Studierende der Psychologie. In B. Gula, R. Alexandrovicz, S. Strauß, E. Brunner, B. Jenull-Schiefer & O. Vitouch (Hrsg.), *Perspektiven Psychologischer Forschung in Österreich. Proceedings zur 7. Wissenschaftlichen Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie* (S. 408-414). Lengerich: Pabst.
- Häcker, H. & Stapf, K. H. (Hrsg.). (2004). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (14. Aufl.). Bern: Huber.

- Heller, K. A., Kratzmeier, H. & Lengfelder, A. (1998). *Matrizen-Test-Manual*. Göttingen: Beltz.
- Hornke, L., Arendasy, M., Sommer, M., Häusler, J., Wagner-Menghin, M., Gittler, G. et al. (2007). *Intelligenz-Struktur-Batterie (INSBAT)*. Mödling: Schuhfried.
- Hornke, L., Etzel, S. & Rettig, K. (1999). *Adaptiver Matrizentest (AMT)*. Mödling: Schuhfried.
- Hornung, A. M. (2001). *Österreichs Beteiligung an friedensunterstützenden und humanitären Einsätzen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Höft, S. & Funke, U. (2006). Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 145-184). Göttingen: Hogrefe.
- Jones, J. W. & Newhouse, N. K. (2006, October). *Normal and Clinical Personality Profiles of International Peacekeepers and Team Leaders*. Paper presented at the annual convention of the International Military Testing Association, Kingston, Ontario, Canada. Zugriff am 20. Juni 2010 unter <http://www.imta.info/PastConferences/Presentations.aspx>
- Kanning, U. P. (2002). Tipps für die Anwendung nicht-standardisierter Methoden. In: U. P. Kanning, H. Holling (Hrsg.), *Handbuch personaldiagnostischer Instrumente*. Göttingen: Hogrefe.
- Kennedy, C. H. & Zillmer, E. A. (2006). *Military Psychology. Clinical and Operational Applications*. New York: Guilford.
- Kluwe, R. H. (1995). Wissen. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 218-225). Göttingen: Hogrefe.
- Koch, A., Kici, G., Strobel, A. & Westhoff, K. (2006). Anforderungsanalysen nach DIN 33430: exemplarisch für die Position eines Dozenten im Arbeitsschutz. In: K. Westhoff (Hrsg.), *Nutzen der DIN 33430. Praxisbeispiele und Checklisten* (S. 85-93). Lengerich: Pabst.
- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Kubinger, K. D. & Ebenhöf, J. (2002). *Arbeitshaltungen - Kurze Testbatterie: Anspruchsniveau, Frustrationstoleranz, Leistungsmotivation, Impulsivität/Reflexivität - Version 26.00*. Test: Software und Manual. Mödling: Schuhfried.
- Kubinger, K. D. & Maryschka, C. (Unveröff.). *LAMBDA – Lernen anwenden, Merken Belastbarkeit, Denken-analytisch*. Frankfurt: Swets Test Service.

- Langer, C. (2008). Psychologie: Der Tschad - eine Herausforderung. *Truppendienst*, 305 (5). Zugriff am 11. April 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/truppendienst/ausgaben/artikel.php?id=799>
- Lück, H. E. (2002). *Geschichte der Psychologie: Strömungen, Schulen, Entwicklungen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Malat, H. (2003) Non-Governmental Organisations und Streitkräfte. *Truppendienst*, 269 (2). Zugriff am 10. April 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/truppendienst/ausgaben/artikel.php?id=58>
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Ochsenbauer, E. M. (2010). *Durchführung einer Anforderungsanalyse zur Entwicklung eines Anforderungsprofils für die Kadereignung sowie darauf aufbauende Empfehlung einer Testbatterie für die Auswahl*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Ortner, T.M., Kubinger, K.D., Schrott, A., Radinger, R. & Litzenberger, M. (2006). *Belastbarkeits-Assessment: computerisierte Objektive Persönlichkeits-Testbatterie - Deutsch (BAcO-D)*. Test: Software und Manual. Frankfurt/M.: Harcourt Test Services.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, Revidierte Fassung (NEO-PI-R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Perleth, C. (2003). Psychologisch-diagnostische Verfahren. In: K. D. Kubinger & R. S. Jäger (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik* (S. 433 – 439). Weinheim: Beltz/PVU.
- Reimann, G. (2004). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In: K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel, et al. (Hrsg.). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430*. Lengerich: Pabst.
- Reimann, G. (2009). *Moderne Eignungsbeurteilung mit der DIN 33430*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rubin, D. C. & Kozin, M. (1984). Vivid memories. *Cognition*, 16 (1), 81-95.
- Schaarschmidt, U. (2003). Diagnostik im Personalwesen. In: K. D. Kubinger & R. S. Jäger (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik* (S. 317-324). Weinheim: Beltz/PVU.
- Sarges, W. (1995). Interviews. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 475-489). Göttingen: Hogrefe.

- Schrott, A. (2003). Belastbarkeitsdiagnostik. In: K. D. Kubinger & R. S. Jäger (Hrsg.), *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik* (S. 56-61). Weinheim: Beltz/PVU.
- Schuhfried, G. (2005). *Cognitrone (COG)*. Mödling: Schuhfried.
- Schuler, H. (2006). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 46-65). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 102-138). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Marcus, B. (2006). Biographieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 190-221). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Slop, H. (2001). Eignungsfeststellung für Auslandseinsätze des österreichischen Bundesheeres. In K. J. Puzicha, H. D. Hansen & W. W. Weber (Hrsg.), *Psychologie für Einsatz und Notfall* (S. 41-47). Bonn: Bernard & Graefe.
- Sowarka, B. H. (1995). Soziale Intelligenz und soziale Kompetenz. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 365-382). Göttingen: Hogrefe.
- Spitznagel, A. (1995). Projektive Verfahren. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 515-525). Göttingen: Hogrefe.
- Tatschl, K. H. (2009). Österreichs Bundesheer. Task Force 18. Das Kaderpräsenzbatallion in seinem ersten Einsatz. *Truppendienst*, 311 (5). Zugriff am 20. März 2010 unter <http://www.bmlv.gv.at/truppendienst/ausgaben/artikel.php?id=923>
- Ueckert, H. (1995). Planung, Organisation und Kontrolle. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 254-263). Göttingen: Hogrefe.
- Westhoff, K. (2004). Konstrukte und Operationalisierungen. In: K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel, et al. (Hrsg.). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430*. Lengerich: Pabst.

V TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Verteilung der Stichprobe	37
Tabelle 2: Beispiel für eine kritische Situation mit Interpretation	38
Tabelle 3: Anforderungsprofil FORMEIN-O	54
Tabelle 4: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-O)	56
Tabelle 5: Anforderungsprofil FORMEIN-UO	57
Tabelle 6: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-UO)	59
Tabelle 7: Anforderungsprofil FORMEIN-M	60
Tabelle 8: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN-M)	62
Tabelle 9: Anforderungsprofil FORMEIN	63
Tabelle 10: Die am häufigsten genannten Anforderungen (FORMEIN)	65
Tabelle 11: Anforderungsprofil KPE	66
Tabelle 12: Die am häufigsten genannten Anforderungen (KPE)	68
Tabelle 13: Anforderungsprofil KIOP	69
Tabelle 14: Die am häufigsten genannten Anforderungen (KIOP)	71
Tabelle 15: Die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission im Kosovo	75
Tabelle 16: Die am häufigsten genannten Anforderungen für die Mission in Syrien (Golan)	76
Tabelle 17: Die am häufigsten genannten Anforderungen der Mission in Bosnien	76
Tabelle 18: Die am häufigsten genannten Anforderungen der Mission im Tschad	77
Tabelle 19: Häufigkeitsverteilung der kategorisierten Situationen	78
Tabelle 20: Kruskal Wallis Test	79
Tabelle 21: Mann-Whitney-U-Test	81
Tabelle 22: Mann-Whitney-U-Test für Anforderungen innerhalb der Kategorie <i>Emotionale Komponenten</i>	81
Tabelle 23: Mann-Whitney-U-Test	82
Tabelle 24: Kruskal-Wallis-Test für die am häufigsten genannten Anforderungen	171

VI ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Unterteilung der Dienstgrade im österreichischen Bundesheer	27
Abbildung 2: Internationale Einsätze des österreichischen Bundesheeres.....	30
Abbildung 3: Verteilung der Missionen	37
Abbildung 4: Empfohlener Ablauf der Auswahl-situation.....	83

VII ANHANG

- A. Interviewleitfaden nach CIT**
- B. Auszug aus der Auswertung**
- C. Anforderungsprofile und Häufigkeiten**
- D. Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests**

ANHANG A: Interviewleitfaden

Code:

KPE/FORMEIN:

Datum:	Dienstgrad:	Auslandseinsätze (AusIE) bisher: (Jahr/Dauer/Ort/Funktion)	Funktion & Einheit in den AusIE:

Die Fakultät für Psychologie der Universität Wien führt im Rahmen einer Diplomarbeit eine Untersuchung beim Österreichischen Bundesheer durch, bei der es um die Erstellung eines Anforderungsprofils für die Eignung zum Auslandseinsatz geht. Alle folgenden Fragen dienen der Erstellung dieses Anforderungsprofils. Sämtliche Fragen beziehen sich auf SoldatInnen des österreichischen Bundesheeres, welche bereits einen Einsatz im Ausland durch das österreichische Bundesheer absolviert haben. Alle Informationen, die Sie mir geben, werden absolut anonym behandelt. Um keine wichtigen Informationen von Ihnen zu versäumen, würde ich, sofern Sie einverstanden sind, das Gespräch mit einem Diktiergerät aufzeichnen.

- 1) Wann ist Ihrer Meinung nach ein Kamerad im Auslandseinsatz im Dienst der FORMEIN/ im Dienst der KPE erfolgreich? Durch welche Eigenschaften würde er sich besonders auszeichnen?
- 2) Woran erkennen Sie erfolgreiche/wenig erfolgreiche Kameraden im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE bzw. was unterscheidet einen erfolgreichen und einen wenig erfolgreichen Kameraden im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE?

- 3) Bitte rufen Sie sich jetzt eine Situation/Ereignis ins Gedächtnis, die für den Auslandseinsatz in den Formierten Einheiten/in der KPE besonders relevant ist und in denen sich zeigt, ob ein Kamerad im Ausland erfolgreich ist oder nicht. [Instruktion von Flanagan: nach dieser Frage kurz warten, bis der Interviewte ein solches Ereignis im Kopf hat]
- 4) Was war das für eine Situation/unter welchen Umständen kam es dazu?
- 5) Was war das Besondere an dieser Situation?
- 6) Welche Aufgaben genau musste der Kamerad in dieser Situation bewältigen?
- 7) Was hat dieser Kamerad getan, welches Verhalten hat er/sie gezeigt, das zu dieser außerordentlichen Leistung führte?
- 8) Nach wie viel Zeit im Ausland war dieses Ereignis genau?

- 9) Welchen Dienstgrad hatte der/die Kamerad?
- 10) Welches Verhalten sollte ein Kamerad in einer solchen Situation auf keinen Fall zeigen bzw. wie hätte sich ein wenig erfolgreicher Kamerad im Ausland verhalten?
-
- 11) Fallen Ihnen weitere typische und wichtige Situationen ein (bei Nachfragen des Interviewten: d.s. Situationen, deren erfolgreiche Bewältigung für den Einsatz im Ausland wichtig sind), in denen ein Kamerad im Ausland etwas geleistet oder getan hat, das Sie besonders gut fanden? Oder: Fallen Ihnen weitere typische und wichtige Situationen ein, in denen sich zeigt bzw. zeigen könnte, ob ein Kamerad erfolgreich oder wenig erfolgreich im Auslandseinsatz im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE ist?
- 12) Was waren/sind das für Situationen?
- 13) Was war/ist das besondere an diesen Situationen?
- 14) Was hat der Kamerad getan, welches Verhalten hat er/sie gezeigt, das zu dieser außerordentlichen Leistung führte? Oder: Wie würde sich ein erfolgreicher Kamerad in solchen Situationen verhalten?
- 15) Welche Aufgabe/Aufgaben genau erhielt der Kamerad in diesen Situationen?
- 16) Er/sie war bereits wie lange im Ausland bis er/sie diese außergewöhnliche Leistung zeigte? Oder: Wann genau im Laufe des Auslandseinsatzes zeigen sich solche Situationen?
- 17) Welches Verhalten sollte ein Kamerad im KIOP-Einsatz in solchen Situationen auf keinen Fall zeigen bzw. wie hätte/würde sich ein wenig erfolgreicher Kamerad im Auslandseinsatz im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE verhalten?
-
- 18) Denken Sie, es wird in naher Zukunft noch andere typische und wichtige Situationen/Umstände geben, in denen sich zeigt, ob ein Kamerad erfolgreich oder wenig erfolgreich im Ausland ist?
- 19) Was für Situationen/Umstände werden das sein?
- 20) Welches Verhalten würde ein erfolgreicher Kamerad im Auslandseinsatz im Dienst der FORMEIN/ im Dienst der KPE in diesen Situationen zeigen?
- 21) Welches Verhalten würde ein wenig erfolgreicher Kamerad im Auslandseinsatz im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE in dieser Situation zeigen?
-
- 22) Welche Eigenschaften hat ein, im Auslandseinsatz erfolgreicher Kamerad (Ihrer Meinung nach)?
- 23) Welche Eigenschaften fehlen einem, im Auslandseinsatz wenig erfolgreichen Kameraden (Ihrer Meinung nach) um im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE erfolgreich zu sein?

- 24) Denken Sie an einen Ihrer Kameraden, den Sie sehr schätzen.
- 25) Was meinen Sie, woran erkennt sie/er im Dienst der FORMEIN/im Dienst der KPE erfolgreiche/wenig erfolgreiche Kameraden?
- 26) Was meinen Sie: unterscheiden sich Ihre Kriterien von denen Ihres Kameraden? Falls ja, inwiefern?
- 27) Denken Sie an einen Ihrer Kameraden, den Sie nicht so sehr schätzen.
- 28) Was meinen Sie, woran erkennt sie/er im Ausland erfolgreiche/wenig erfolgreiche Kameraden?
- 29) Was meinen Sie: unterscheiden sich Ihre Kriterien von denen Ihres Kameraden? Falls ja, inwiefern?

ANHANG B: Auszug aus der Auswertung

In den folgenden Tabellen werden einzelne, von den interviewten Personen berichtete Situationen und dazugehörige Verhaltensweisen dargestellt. Diese können, wie in der Empfehlung einer Testbatterie (Kapitel 9) bereits beschrieben wurde, als simulierte Situationen für die Durchführung eines Assessment Centers herangezogen werden. Zusätzlich wurden die interpretierten Anforderungen, sowie die Kategorisierung der Situationen (Sit.) dargestellt. Für die detaillierte Beschreibung der Kategorien der Situationen sei auf Kapitel 8.4 verwiesen.

Folgende Abkürzungen wurden für die Kategorien der Situationen verwendet:

- Gefahrensituationen (G)
- Stresssituationen (S)
- Situationen, welche die Auftragserfüllung betreffen (A)
- Führungssituationen (F)
- Persönliche Situationen und Situationen, welche die Familie betreffen (P)
- Kameradschaftssituationen (K)
- Situationen, welche die Motive der Soldaten zum Inhalt haben bzw. Situationen vor dem Auslandseinsatz (M)
- unzuordenbare Situationen (U)

Situation	positive Verhaltensweisen	Anforderungen	negative Verhaltensweisen	Anforderungen	Sit.
ein Kamerad hat mir einen Befehl gegeben	er hat gemeint, ich muss jetzt Zimer-Reinigung machen. Ich hab aber einfach meine Meinung gesagt, dass er mir nichts zu befehlen hat. Er steht auf selber Stufe mit mir und hat mir keinen militärischen Befehl zu geben. Da bin ich einfach hart und tu was ich für richtig halte.	Durchsetzungsstärke, Standhaftigkeit			K
Raufereien im Camp durch Alkohol			die haben sich total angesoffen und sind dann ausfällig geworden. Einer hat den anderen irgendwie beleidigt und der hat gleich zugehaut.	Selbstbeherrschung, Standhaftigkeit	K
Freundin hat Schluss gemacht mit Kameraden	ich habe dann mit ihm gesprochen und ihm angeboten er könne zu mir kommen, wenn er reden wolle und er ist dann danach von selbst zu mir gekommen. Ich hab mir seine Sorgen angehört und hab mit ihm gesprochen. Ich hab ihm dann gut zugeredet und dann ist es wieder gegangen. Man muss sich das mal von der Seele reden, dann gehts einem auch schon besser.	Kommunikationsbereitschaft, verbale Intelligenz, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Selbstbewusstsein, stabiles soziales Umfeld, hohe Frustrationstoleranz, Hilfsbereitschaft, emotionale Stabilität	er hat das nicht verkraftet. Er war danach nicht mehr auf die Arbeit fokussiert, sondern hat sich angetrunken. Er war dann für die Arbeit nicht mehr zu gebrauchen.	emotionale Stabilität, positive Stress-Coping-Strategien, Gewissenhaftigkeit, hohe Frustrationstoleranz	P

Situation	positive Verhaltensweisen	Anforderungen	negative Verhaltensweisen	Anforderungen	Sit.
Alkoholverbot bestand ab 6 Stunden vor Dienstbeginn	Der Kommandant hätte auch da hart durchgreifen müssen. Es kann ja jeder was trinken, aber halt nicht in den 6 Stunden vor Dienstbeginn.	Durchsetzungsstärke	Keiner hat sich daran gehalten, aber der Kommandant hat nichts gesagt, wenn manche kurz vor Dienstbeginn mit einem Bier dagesessen sind.	Durchsetzungsstärke	F
Wir haben eine Aktion gestartet, dass die Leute ihre Kriegswaffen bei uns abgeben sollen	Wir sind zu den Leuten hingefahren und haben sie überzeugen wollen. Wir haben halt mit ihnen geredet und versucht, sie zu überreden.	verbale Intelligenz, Kommunikationsbereitschaft, Durchsetzungsstärke			A
Großdemonstration im Mitroviza 2008 (5. Tag des Einsatzes)	Es wurde zuerst der äußere Sicherungsring aramiert, d.h. wir haben 48 Stunden in Bereitschaft abgewartet, ob wir zurückkehren müssen nach Mitroviza oder nicht. Da war jeder etwas angespannt, weil keiner recht wusste, was da auf uns zukommt. Wir mussten dort abwarten.	Geduld, Risikobereitschaft, Belastbarkeit in Gefahrensituationen			G
Hitze am Balkan	Wir haben die Schutzausrüstung mithaben müssen, die ist noch dazu schwer. Und die Hitze und der Staub noch dazu. Aber das nützt nichts, das muss man aushalten.	körperliche Belastbarkeit/Fitness, hohe Frustrationstoleranz			S

Situation	positive Verhaltensweisen	Anforderungen	negative Verhaltensweisen	Anforderungen	Sit.
Privatparties organisiert von einigen Kameraden			war eine illegale Sache, weil normal um 10 Uhr Nachtruhe ist und da darf das einfach nicht sein. Sie haben dann bis 2 Uhr früh gefeiert bis alles aufgefliegen ist. Das sind Pflichtverstöße. Das haben sie heimlich gemacht, aber die Zimmernachbarn haben das natürlich mitbekommen. Am nächsten Tag waren die meisten dann dienstuntauglich - verstoßen gegen ihre Pflichten.	Gewissenhaftigkeit	A
Motive im AusIE	ich muss das alles schon auch wollen und mich dafür interessieren.	Interesse	Wenn ein Kamerad dabei überhaupt keine Freude hat, dann sollte er es nicht machen. Es nur wegen dem Geld zu machen ist nicht richtig.	Interesse	M
Vorbildwirkung des Kommandanten	Der Kommandant soll durch sein Vorbild die ganze Sache über die Bühne bringen, d.h. er soll ruhig bleiben, nicht die Nerven verlieren und Befehle erteilen und versuchen den Auftrag umzusetzen, sodass keiner gefährdet wird.	Vorbildwirkung, emotionale Stabilität, Allgemeine Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein			F

ANHANG C: Anforderungsprofile und Häufigkeiten

Im folgenden Kapitel finden sich die einzelnen Anforderungsprofile für den Auslandseinsatz (AusIE) im Detail. Jedes Anforderungsprofil beginnt mit einer Häufigkeitsübersicht der einzelnen Kategorien, wie auch der Anforderungen. Die Tabellenbezeichnungen lauten wie folgt: Kategorie (Kat.), Anforderung, Häufigkeit der Anforderung (Häuf.), Häufigkeit der Kategorie (Häuf. Kat.), Rang der Anforderung (Rang), Rang der Kategorie (Rang Kat.).

Im Anschluss an die Häufigkeiten folgt für jedes Anforderungsprofil die Auflistung der Anforderungen des jeweiligen Anforderungsprofils mit den jeweiligen Beispielen für Verhaltensweisen, die auf diese Anforderung schließen lassen.

Folgende Anforderungsprofile werden der Reihe nach dargestellt:

- C.1 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten, Offiziere (FORMEIN-O)
- C.2 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten, Unteroffiziere (FORMEIN-UO)
- C.3 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten, Mannschaftssoldaten (FORMEIN-M)
- C.4 Anforderungsprofil für Formierte Einheiten (FORMEIN)
- C.5 Anforderungsprofil für Kaderpräsenzeinheiten (KPE)
- C.6 Anforderungsprofil für den Auslandseinsatz generell (KIOP)

Die genauen Erklärungen der Anforderungen wurden bereits in Kapitel 8.1 genau erläutert.

C.1 Anforderungsprofil FORMEIN-O

	Kategorie	Anforderung	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	16	34	1	7
		Planen	5		3	
		Zeitmanagement	1		4	
		Informiertheit	12		2	
L	Lernverhalten	Lernfähigkeit	0	0	-	-
		Merkfähigkeit	0		-	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	16	93	2	3
		Reaktionsfähigkeit	4		5	
		Entscheidungsfreudigkeit	9		4	
		Gewissenhaftigkeit	54		1	
		Selbstständiges Arbeiten	10		3	
M	Motivation	Lernbereitschaft	7	61	5	6
		Engagement	14		1	
		Risikobereitschaft	10		4	
		Interesse	12		2	
		Selbstbeherrschung	12		2	
		Durchhaltevermögen	6		6	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	12	106	4	2
		Hohe Frustrationstoleranz	21		3	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	8		5	
		Belastbarkeit unter Zeitdruck	0		8	
		Emotionale Stabilität	27		1	
		Positive Stress-Coping-Strategien	22		2	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	8		5	
		Distanzierungsfähigkeit	8		5	
U	Rahmenbedingungen	Akzeptanz der Familie	5	16	2	9
		Stabiles soziales Umfeld	11		1	

S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	35	183	1	1
		Kontaktfreudigkeit	31		2	
		Sensitivität/Empathie	13		7	
		Soziabilität	14		6	
		Teamorientierung	25		3	
		Hilfsbereitschaft	16		4	
		Kompromissbereitschaft	3		12	
		Fairness	12		8	
		Standhaftigkeit	6		10	
		Durchsetzungsstärke	5		11	
		Motivation von Untergebenen	7		9	
		Vorbildwirkung	16		4	
I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	27	68	1	5
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	20		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	13		3	
		Figurale Intelligenz	1		5	
		Numerische Intelligenz	0		7	
		Anwendung von Gelerntem	6		4	
		Kreativität	1		5	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	27	27	1	8
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	14	75	2	4
		Verantwortungsbewusstsein	18		1	
		Offenheit	14		2	
		Extraversion	7		4	
		Geduld	4		8	
		Ehrlichkeit	5		7	
		Kritikfähigkeit	7		4	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	6		6	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	1	1	1	10

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • sich Informationen besorgen (z.B. wo Hilfe benötigt wird); • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Vor dem AusIE zu Hause alles organisieren (z.B. an wen sich Frau in bestimmten Fällen wenden kann etc.); • Leute für Aufgaben einteilen; • Veranstaltungen, wie z.B. Feste oder Sportwettkämpfe organisieren (z.B. Essen, Getränke, Teilnehmer organisieren...); • Material, das man für die Erfüllung eines Auftrags braucht organisieren (z.B. wieviel Holz man benötigen wird); Planen: • Gesprächsführung planen (z.B. was frage ich zuerst); • Arbeitsschritte für die Auftragserfüllung planen (z.B. was wird zuerst gemacht); • Veranstaltungen planen (z.B. Sportliche Wettkämpfe); Zeitmanagement: • Zeitplan aufstellen für Aufträge (z.B. Wochenplan); Informiertheit: • Über Risiken und Gefahren im Vorhinein informiert sein; • Vorwissen über die Mission/Einsatz haben; • Eine realistische Erwartungshaltung gegenüber dem AusIE haben; • Das soziale Umfeld über Absichten eines AusIE informieren; • über Traditionen, Sitten und Bräuche der jeweiligen Kultur informiert sein;
A (Arbeitsstil, Arbeitsverhalten)	Handlungsorientierung: • reagieren (z.B. gefährliche Situation verlassen); • im Falle eines Unfalls im Straßenverkehr reagieren (z.B. Rettung holen); • Eine Entscheidung in eine Handlung umsetzen können; • Reagieren können unter Druck; Reaktionsfähigkeit: • Schnelle Reaktionen zeigen (z.B. im Straßenverkehr, in einer Gefahrensituation verletzten Kameraden aus Gefahrenzone bringen); Entscheidungsfreudigkeit: • (Schnelle) Entscheidungen treffen; • Entscheiden, wann man zugreift oder noch wartet (z.B. bei einer Personensicherung); Gewissenhaftigkeit: • Die gestellten Aufträge erfüllen; • Pflichten erfüllen;

	• Ausrüstung vollständig, funktionsfähig und einsatzbereit halten; • Auf Befehl hören und gehorchen; • Zu 100% verlässlich sein; • Seine Funktion erfüllen (z.B. Kommandantenrolle); • Verlässlich seine Arbeiten/Aufträge erledigen (z.B. sauber machen eines Bereichs als Militärbeobachter); • Sich an vorgegebene Hierarchien halten; • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Richtige Reaktionen zeigen; • Regeln vorgeben; Selbstständiges Arbeiten: • Selbstständig wissen, was man zu tun hat; • Aufträge selbstständig durchführen; • Selbstständig Ideen entwickeln;
M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Bereit sein, Neues zu lernen bzw. schon Gelerntes zu üben (z.B. Gesprächsführung); • Tipps bzw. Kritik konstruktiv aufnehmen und daraus lernen wollen; Engagement: • sich in besonderer Form einsetzen im AusIE; • Aufgaben übernehmen, die man nicht müsste (z.B. Sportveranstaltungen organisieren); • sich freiwillig für die Hilfe für Einheimische engagieren; • Engagiert sein, eigenständige Ideen zu entwickeln; Risikobereitschaft: • Risiken im AusIE eingehen (z.B. bei Feuerbefehl); • Sich gefährlichen Situationen aussetzen können (z.B. gefährliche Personen nach Schussabgabe sichern, eventuell Waffe abnehmen); Interesse: • Interesse an der Mission und an den Aufgaben haben; • Am AusIE generell interessiert sein (z.B. auch andere Beweggründe außer Geld haben); Selbstbeherrschung: • Etwaige Entbehrungen aushalten können - Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); • Sich unter Kontrolle haben (z.B. nicht ausfällig werden);

	Durchhaltevermögen: • Lange Dienstzeiten aushalten; • Lange Märsche durchhalten; • Aushalten dass man längere Zeit von zu Hause weg ist;
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Stresssituationen durchstehen; • Leid und Armut von Einheimischen ertragen können; Hohe Frustrationstoleranz: • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein; • Auch bei Problemen (z.B. familiär) belastbar sein; • Trotz tragischer Erlebnisse nicht die Nerven verlieren; • Negative Kritik bewältigen können; • Kritik, Tipps oder Lösungsvorschläge von anderen Personen annehmen können; • Extreme klimatische Bedingungen aushalten können; • Bei technischen Gebrechen (z.B. kaputter Handymasten) Ruhe bewahren; • Über einen längeren Zeitraum bei hoher Hitze in einem engen Raum ausharren müssen; Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Bei gefährlichen Situationen im Straßenverkehr Ruhe bewahren und diese gut bewältigen; Belastbarkeit unter Zeitdruck: • Bei hohen Anforderungen (z.B. Aufträge unter hohem Zeitdruck) ruhig bleiben; Emotionale Stabilität: • In Gefahrensituationen die Nerven behalten; • Belastungen von zu Hause (z.B. Beziehungsprobleme) im Einsatzraum durchstehen; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein; • Über lange Zeit von der Familie getrennt sein; • Bei möglichen Gefahren die Nerven behalten; • tragische Vorfälle, in die man kommt oder die man gesehen hat, verarbeiten können; • keine psychischen Erkrankungen;

	• Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Unfall von Kamerad); • Mit Einsamkeit zurechtkommen; Positive Stress-Coping-Strategien: • In Gefahrensituationen ruhig und gelassen bleiben; • Bei Problemen auf positive Stressbewältigungsmöglichkeiten zurückgreifen (z.B. nicht auf Alkohol); • Mit Stress positiv umgehen können (z.B. durch Humor); • Sich ablenken bzw. abreagieren (z.B. mit Sport); • Sich in der Freizeit oder bei Langeweile selbst beschäftigen können; • Positiv denken; Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Extreme klimatische Bedingungen (z.B. Hitze) aushalten können; • Ausrüstung über einen längeren Zeitraum tragen können; • Einen Kameraden aus einer Gefahrenzone tragen können; • Lange Märsche durchstehen; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Dinge nicht an sich heranlassen; • Sich von tragischen Erlebnissen abgrenzen können; • sich von seiner persönlichen Arbeit distanzieren können;
U (Rahmenbedingungen)	Akzeptanz der Familie: • Hinsichtlich der längeren Abwesenheit; • Hinsichtlich des AusIE generell; Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse; • Keine schweren Krankheiten im näheren sozialen Umfeld;
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft: • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • Bereitschaft, Gespräche mit Personen anderer Nationen zu führen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeister, oder sonstigen Amtsträgern in Verhandlung treten; • Bereitschaft, Gespräche mit Einheimischen zu führen; • Mit der Familie vorm AusIE alles durchbesprechen; • Bereitschaft, mit der Familie zu kommunizieren; • Tragische Vorfälle mit Kameraden nachbesprechen; • Sich mit Kameraden absprechen/besprechen; • Bereitschaft, Gespräche mit seinen Untergebenen zu führen;

	Kontaktfreudigkeit: • Bei Problemen (z.B. privat) Gespräch zu anderer Person suchen; • Kontakt zu anderen Personen (auch anderer Nationen) suchen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeistern etc. Kontakt aufnehmen; • Kontakt zu einer Gruppe aufnehmen; • Seine Untergebenen näher kennenlernen wollen; • Kontakt zur Familie halten; • Kontakte herstellen und aufrechterhalten zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • seine Bedürfnisse im Gespräch herüberbringen; Sensitivität/Empathie: • Bei Gesprächen Vertrauen aufbauen zum Gegenüber; • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Erkennen können, ob jemand gute Absichten hat oder nicht und ob jemand die Wahrheit sagt oder lügt; • Gespür für Stimmungen seines Gegenübers haben (z.B. bei Gesprächen); Soziabilität: • Bestrebt sein, einen guten Umgang der Kameraden untereinander herzustellen; • Bedürfnis nach Harmonie; • Sich rücksichtsvoll gegenüber anderen verhalten; Teamorientierung: • Sich entsprechend in das soziale Gefüge eingliedern und integrieren; • Bei Gefahren zusammenbleiben als Gruppe; • In der Gruppe/mit Kameraden zusammenarbeiten; Hilfsbereitschaft: • Helfen, wo es geht (z.B. einer armen Familie Brennholz bringen); • Sich gegenseitig helfen und aufeinander aufpassen; • Untergebenen Hilfestellungen anbieten; Kompromissbereitschaft: • Bei Konflikten Kompromisse eingehen können; • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern können; Fairness: • Alle Untergebenen fair behandeln (Motto: one mission – one team); • Alle Untergebenen gleich behandeln (z.B. Verstöße immer gleich ahnden – nicht unterschiedlich);
--	--

	Standhaftigkeit: • Standhaft bleiben gegenüber etwaigen Gruppeneinflüssen (z.B. in Bezug auf Alkohol); • Sich nicht von seinem Standpunkt/seiner Meinung abbringen lassen, diese vertreten; Durchsetzungsstärke: • Aufgaben umsetzen und durchsetzen (gegenüber den Untergebenen); • Sich mit seiner Meinung durchsetzen können; Motivation von Untergebenen: • Mitarbeiter motivieren und überzeugen; • Zusammenarbeit zwischen den Untergebenen stärken; • Untergebene bei Langeweile motivieren (z.B. durch sportliche Veranstaltungen); • Sich bei Untergebenen für außerordentliche Leistungen bedanken; Vorbildwirkung: • Als Vorbild fungieren (selbst ruhig bleiben bei Problemen, nicht dem Alkohol verfallen...); • Seinen Untergebenen das vorleben, wie sie sich ebenso verhalten sollen;
I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Fragenkataloge bzw. Protokolle (Büroarbeiten) abarbeiten (z.B. im LOT-Dienst); • Sich mit anderen Personen unterhalten; • Seine Bedürfnisse kommunizieren und argumentieren können; • Auch mit Personen anderer Nationen Gespräche führen; • Mit Zivilbevölkerung/Institutionen Gespräche führen; • Die Notwendigkeit der gestellten Anforderungen und Aufgaben verständlich darbringen (den Untergebenen); • Sich klar und verständlich ausdrücken; • Befehle klar herüberbringen; • Sinnvolle Befehle geben; • Sprachkenntnisse (z.B. Englisch); • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Sachverhalte erklären können; Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Situationen und Folgen von Handlungen abschätzen können (z.B. in Meetings);

	• Stärken und Schwächen von Menschen erkennen können; • Einzelne Teile zu einem Ganzen zusammenfügen (z.B. viele kleine Informationen zu einem Gesamtbericht); • Sich Alternativen überlegen und aufzeigen können; • Erzählungen miteinander vergleichen (z.B. von Einheimischen) und Unstimmigkeiten in Berichten erkennen können; • Sinnvolle Befehle geben; • Lösungen für Probleme finden; • Pläne in die Realität umsetzen können; • Szenarien durchdenken können; Konzentration/Aufmerksamkeit: • Aufmerksam sein im Straßenverkehr/bei Aufträgen; • Sich nicht ablenken lassen (z.B. bei der Überwachung eines Gebiets); • Auch bei routinierten Arbeiten konzentriert sein; • Erhöhte Wachsamkeit bei Gefahr (z.B. Anzeichen für Gefahren erkennen); Anwendung von Gelerntem: • Das im Einsatzraum anwenden, was man zu Hause gelernt und geübt hat; Figurale Intelligenz: • Pläne bzw. Skizzen von Aufträgen anfertigen (z.B. wo soll was hinkommen bei neuer Mission); Kreativität: • Kreative Ideen entwickeln (z.B. Jubiläumsjournal);
W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Zur Gesprächsführung: Strategien anwenden können im Gespräch um an Informationen zu gelangen; Wissen um Strategien zur Gesprächsführung; • generell: entsprechende Ausbildung haben; vorgesehene Kurse absolvieren; • Wissen über strategisches Vorgehen: Strategische Vorgehensweisen ausführen (z.B. Personensicherung: beobachten, zugreifen, Waffe abnehmen...); Bei Verdächtigen taktieren (nicht gleich zugreifen, auf richtigen Moment warten); • Wissen über den Umgang mit der Waffe; • Erste-Hilfe-Kenntnisse; • Englischkenntnisse; • Wissen über Berufs- und Standespflichten beim ÖBH;

E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Sich schnell auf ändernde Bedingungen einstellen können (z.B. wenn un-gefährliche Situationen plötzlich gefährlich werden); • Sich auf neue Aufgaben im AusIE einstellen können; • Flexibel auf Veränderungen reagieren können; Verantwortungsbewusstsein: • Sich für seine Untergebenen verantwortlich fühlen; • Seine Leute nicht in Gefahr bringen; • Untergebene darauf vorbereiten, was auf sie zukommen kann (z.B. bei gefährlichen Einsätzen); • Zu Weihnachten/Ostern als Kommandant bei seinen Untergebenen bleiben; Offenheit: • Gegenüber Hilfestellungen anderer offen sein, sich helfen lassen; • Offen sein gegenüber Menschen; • Offenheit für andere Kulturen/Personen anderer Nationen; • Gegenüber Durchführungsarten von Aufträgen von anderen Personen offen sein; Extraversion: • Kontakt zu anderen Menschen suchen; • Offen auf andere Menschen zugehen; Geduld: • Abwarten können; Ehrlichkeit: • Keine Lügen erzählen; Kritikfähigkeit: • Kritik/Tipps von anderen Personen annehmen können; • Andere Lösungsvorschläge akzeptieren können; • Kritik üben können; Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen, dass man ein Problem hat (z.B. Familie) und Hilfe braucht;
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Ein gutes Selbstwertgefühl haben;

C.2 Anforderungsprofil FORMEIN-UO

	Kategorie	Eigenschaft	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	16	29	1	7
		Planen	2		3	
		Zeitmanagement	2		3	
		Informiertheit	9		2	
L	Lernverhalten	Lernfähigkeit	9	9	1	10
		Merkfähigkeit	0		-	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	5	76	3	3
		Reaktionsfähigkeit	1		5	
		Entscheidungsfreudigkeit	2		4	
		Gewissenhaftigkeit	61		1	
		Selbstständiges Arbeiten	7		2	
M	Motivation	Lernbereitschaft	7	61	5	5
		Engagement	12		3	
		Risikobereitschaft	15		1	
		Interesse	11		4	
		Selbstbeherrschung	14		2	
		Durchhaltevermögen	2		6	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	4	92	5	2
		Hohe Frustrationstoleranz	27		1	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	8		4	
		Belastbarkeit unter Zeitdruck	2		8	
		Emotionale Stabilität	23		2	
		Positive Stress-Coping-Strategien	21		3	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	3		7	
		Distanzierungsfähigkeit	4		5	
U	Rahmenbedingungen	Akzeptanz der Familie	4	17	2	9
		Stabiles soziales Umfeld	13		1	

S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	24	115	1	1
		Kontaktfreudigkeit	10		4	
		Sensitivität/Empathie	8		6	
		Soziabilität	15		2	
		Teamorientierung	11		3	
		Hilfsbereitschaft	7		7	
		Kompromissbereitschaft	6		9	
		Fairness	10		4	
		Standhaftigkeit	7		7	
		Durchsetzungsstärke	6		9	
		Motivation von Untergebenen	6		9	
		Vorbildwirkung	5		12	
I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	28	56	1	6
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	14		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	8		3	
		Figurale Intelligenz	2		5	
		Numerische Intelligenz	0		-	
		Anwendung von Gelerntem	3		4	
		Kreativität	1		6	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	28	28	1	8
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	12	62	2	4
		Verantwortungsbewusstsein	4		7	
		Offenheit	16		1	
		Extraversion	5		6	
		Geduld	4		7	
		Ehrlichkeit	7		3	
		Kritikfähigkeit	7		3	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	7		3	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	7	7	1	11

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • Leute einteilen; • Events (z.B. Feste) organisieren (Getränke, Essen...); • Vor dem AusIE zu Hause alle Eventualitäten organisieren (z.B. an wen sich die Ehefrau wenden kann); • Beschaffung von Informationen; • Material, das man für die Erfüllung eines Auftrags braucht organisieren (z.B. wieviel Holz man benötigen wird); • Urlaubsplanung durchführen; • Mannschaft in Gruppen einteilen; • Arbeitsabläufe organisieren (z.B. für großes Catering); • Sich innerhalb einer kleinen Gruppe organisieren (z.B. Bereiche im Zimmer); Planen: • Schritte planen, die für die Erfüllung eines Auftrags notwendig sind; Zeitmanagement: • Zeitplan aufstellen für Aufträge; Informiertheit: • Realistische Erwartungen gegenüber dem AusIE haben; • Über Risiken, Gefahren im AusIE informiert sein; • Sich Informationen besorgen über einen Auftrag; • Über die Bräuche und Kultur im jeweiligen Land informiert sein; • Vor dem AusIE Informationen einholen über den AusIE;
L (Lernverhalten)	Lernfähigkeit: • Aus seinen Fehlern lernen können; • Aus Übungen lernen können; • Umgang mit Waffen erlernen, trainieren und üben; • Umgang mit Kraftfahrzeugen (z.B. Pistenbulli) erlernen und üben;
A (Arbeitsstil, Arbeits- verhalten)	Handlungsorientierung: • Reaktion zeigen (z.B. im Straßenverkehr: schnelle Bremsung); • zügig und ohne Verzögerungen handeln; • Unter Stress reagieren können (z.B. bei scharfen Einsätzen); • Gegebenheiten erkennen und darauf reagieren können; Reaktionsfähigkeit: • Schnell reagieren (z.B. im Straßenverkehr); Entscheidungsfreudigkeit: • Entscheidungen treffen;

	Gewissenhaftigkeit: • Sich an die militärischen Regeln halten; • Aufträge gewissenhaft und vollständig erledigen; • Funktion erfüllen für die man eingeteilt ist; • Im Umgang mit Waffen Regeln befolgen; • Sich an Geschwindigkeiten im Straßenverkehr halten; • Verlässlich und zuverlässig sein (z.B. geliehenes Geld zurückgeben, am ausgemachten Ort erscheinen...); • Richtige Reaktionen zeigen; • Sich so verhalten, wie es von einem erwartet wird; • Aufträge genau umsetzen; • Ordentlich arbeiten (um nachher auftretende Fehler zu vermeiden); • Sich an den Vertrag halten den man unterschrieben hat (z.B. AusIE nicht vorzeitig abbrechen); Selbstständiges Arbeiten: • Arbeiten selbstständig erledigen; • Selbstständig Ideen entwickeln und agieren;
M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Verbesserungsvorschläge vom Kommandanten umsetzen wollen; • Neues lernen bzw. dazulernen wollen; • Gesprächsführung üben; Engagement: • Sich im AusIE besonders engagieren (z.B. bei zu organisierenden Veranstaltungen); • Aufgaben übernehmen, die man nicht machen müsste; • Engagement haben, eigenständige Ideen zu entwickeln; • Zusätzlichen Dienst für Kameraden übernehmen (z.B. wenn es einem nicht so gut geht); • Sich freiwillig für die Hilfe für Einheimische engagieren; Risikobereitschaft: • Bereit sein, Gefahren im AusIE einzugehen (z.B. Amoklauf von Kameraden, Überfälle, Minensichern...); • Gewissen Kick erleben wollen; Interesse: • Interesse an den Aufträgen haben; • Interesse am Umgang mit Waffen; • Interesse am AusIE haben (auch andere Beweggründe außer der Bezahlung haben);

	Selbstbeherrschung: • Etwaige Entbehrungen aushalten können - Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); • Sich unter Kontrolle haben (z.B. nicht ausfällig/aggressiv werden, z.B. unter Alkoholeinfluss); Durchhaltevermögen: • Aushalten das man länger von der Familie/Freunden getrennt ist; • Lange Dienstzeiten aushalten;
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Stresssituationen durchstehen; • Leid und Armut von Einheimischen ertragen können (z.B. in Waisenhaus); Hohe Frustrationstoleranz: • Extreme klimatische Bedingungen (Hitze) aushalten können; • Im Straßenverkehr die Nerven behalten; • Herablassende Gesten/Worte aushalten (z.B. von der Zivilbevölkerung); • Trotz Frustrationen (z.B. Mobbing) weitermachen; • Trotz Kritik nicht die Motivation verlieren; • Bei technischen Gebrechen (z.B. kaputter Handymasten) Ruhe bewahren; • Über längere Zeit mit gleichen Personen auf engem Raum leben; Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • In riskanten Situationen (z.B. bei Schüssen) die Nerven behalten; Belastbarkeit unter Zeitdruck: • Mit großem Zeitdruck zurechtkommen; • Bei hohen Anforderungen (z.B. Aufträgen unter hohem Zeitdruck) ruhig bleiben; Emotionale Stabilität: • Psychische Belastungen im AusIE verkraften (z.B. Mobbing); • Verkraften, dass man von Familie/Freunden getrennt ist; • mit dem Druck das immer etwas passieren könnte, klarkommen; • Bei extremen Einsätzen nicht verzweifeln; • Bei Konflikten mit Kameraden nicht depressiv werden; • Probleme nicht hinunterschlucken und verdrängen; • In riskanten Situationen (z.B. bei Schüssen) die Nerven behalten; • Eintönigkeit oder Langeweile aushalten;

	• In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Über lange Zeit mit gleichen Personen auf engem Raum leben; • Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Selbstmord eines Kameraden); Positive Stress-Coping-Strategien: • Sich bei extremer Eintönigkeit oder Langeweile beschäftigen können; • Positiv denken; • In Stresssituationen positive Methoden zur Stressreduktion einsetzen (z.B. Humor); • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Sich ablenken bzw. abreagieren (z.B. mit Sport); Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Extreme klimatische Bedingungen (Hitze) aushalten können; • Bei extremen klimatischen Bedingungen leistungsfähig sein; Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Ereignisse nicht zu sehr an sich heranlassen (z.B. Herablassende Gesten von Einheimischen); • sich von seiner persönlichen Arbeit distanzieren können;
U (Rahmenbedingungen)	Akzeptanz der Familie: • Hinsichtlich der längeren Abwesenheit; • Hinsichtlich des AusE generell; Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft: • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • Bereitschaft, Gespräche mit Personen anderer Nationen zu führen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeistern, oder sonstigen Amtsträgern in Verhandlung treten; • Bereitschaft, mit anderen Kameraden zu sprechen (z.B. auch in der Freizeit); • Auch von sich etwas erzählen; • Mit den anderen über die Ereignisse (z.B. Notfälle) sprechen; • Bei Problemen mit Kameraden darüber sprechen; • Sich bei Sprachbarrieren „mit Händen und Füßen unterhalten“; • Informationen an Untergebene weiterleiten; • Bereitschaft, mit der Familie zu kommunizieren;

	Kontaktfreudigkeit: • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • Kontakt auch zu Personen anderer Nationen suchen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeister, etc. in Kontakt treten; • Kontakte mit Kameraden aufbauen und pflegen (z.B. auch in der Freizeit etwas machen); • Kontakt zur Familie halten; • Neue Menschen kennenlernen wollen; • Sich ein Netzwerk aus Bekanntschaften aufbauen; • Kontakte zu Einheimischen knüpfen; Sensitivität/Empathie: • In Gesprächen mit Einheimischen Gespür für dessen Stimmung haben; • An der Stimmung von Menschen erkennen können, wie es ihnen geht; • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Hohes Maß an Einfühlungsvermögen (z.B. in Gesprächen mit Einheimischen); Soziabilität: • Bedürfnis nach Harmonie in der Gruppe; • Mit anderen Menschen rücksichtsvoll und freundlich umgehen; • Keine Personen ausgrenzen; • Bei Konflikten zwischen Einheimischen vermitteln; • Freundlich gegenüber der Bevölkerung sein; Teamorientierung: • In der Gruppe zusammenhalten; • Sich in eine Gruppe integrieren können; • Andere Personen in die Gruppe integrieren lassen; • Sich gut untereinander absprechen (nicht hinter dem Rücken des anderen in seine Arbeit einmischen); Hilfsbereitschaft: • Anderen UN-Nationen helfen (z.B. Im deutschen Lager bei Plünderungen); • Anderen Kameraden bei Schwierigkeiten helfen; • Sich bei Problemen (z.B. familiär oder finanziell) gegenseitig unterstützen (z.B. Dienst übernehmen);
--	---

	Kompromissbereitschaft: • Kompromisse eingehen können (z.B. bei Urlaubsplanung); • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern können; Fairness: • Untergebene fair behandeln; • Jeden gleich behandeln (keine unfaire Arbeitsverteilung); • Jemanden eine zweite Chance geben; Standhaftigkeit: • Standhaft bei seiner eigenen Meinung bleiben und diese vertreten; • Standhaft bleiben gegenüber etwaigen Gruppeneinflüssen (z.B. in Bezug auf Alkohol); Durchsetzungsstärke: • Sich bei Einheimischen durchsetzen können (Sachverhalte so erklären können, dass es Einheimische auch annehmen); • Sich gegenüber den Untergebenen durchsetzen; • Regeln durchsetzen können; Motivation von Untergebenen: • Untergebene motivieren sich einzubringen (z.B. durch Lob); • Sportliche Events organisieren, um die Leute zu beschäftigen; Vorbildwirkung: • Seinen Untergebenen vorleben, wie sie sich verhalten sollen; • Als Vorbild fungieren (selbst ruhig bleiben bei Problemen...); • Seine Untergebenen durch ein Minenfeld führen (Kommandant geht vor!);
I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Mit Kameraden sprechen; • Sagen was man sich denkt; • Informationen weitermelden; • Gespräche mit Einheimischen führen; • Berichte verfassen und ausformulieren; • Sachverhalte verständlich erklären können; • Sich klar und verständlich ausdrücken; • Befehle klar herüberbringen; • Fremdsprachenkenntnisse (z.B. Englisch); • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten);

	• Seine Bedürfnisse herüberbringen; • Auch mit Personen anderer Nationen Gespräche führen; • Logisch argumentieren; • Sprachkenntnisse: Englisch; Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Auf Zusammenhänge in Gesprächen schließen können (z.B. durch Hintergrundinformation); • Eventualitäten, die auftreten können in Handlungen einberechnen; • Personen ihren Fähigkeiten nach logisch einteilen; • Situationen durchdenken (z.B. im schlimmsten Fall); • Sich überlegen was man für die Umsetzung eines Auftrags benötigt (z.B. Material); • Einzelne Teile zu einem Ganzen verbinden (z.B. einzelne Planungsschritte zu einem gesamten Plan zusammenfügen); • Logische und sinnvolle Befehle geben; • Gegebenheiten früh erkennen können (z.B. wer kann was); • Einsehen, dass ein Auftrag nicht durchführbar ist (z.B. weil benötigte Mittel nicht vorhanden sind); • sich abhelfen durch Lösungen (z.B. abgetrennte Schlafkoben mit Leintüchern); Konzentration/Aufmerksamkeit: • Höchst konzentriert sein im Umgang mit Waffen; • Konzentration im Straßenverkehr; • Konzentriert die Lage beobachten (z.B. als Aufklärer); • Sich nicht ablenken lassen; Anwendung von Gelerntem: • Gelerntes in der Praxis umsetzen können; Figurale Intelligenz: • Lagebilder erstellen (z.B. von der aktuellen Situation in einem bestimmten Gebiet); • Sich anhand von Karten orientieren können, wo man ist; • Pläne bzw. Skizzen von Aufträgen anfertigen (z.B. Turm, der gebaut werden soll); Kreativität: • Kreative Ideen entwickeln (z.B. Jubiläumsjournal);
--	---

W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Wissen über Grundrechte des Militärs; • Zur Gesprächsführung: Strategien anwenden können im Gespräch um an Informationen zu gelangen; Wissen um Strategien zur Gesprächsführung; Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation; • Wissen über strategisches Vorgehen beim Militär (z.B. Schritte bei einer Minensicherung); • Geschulter Umgang mit dem KFZ; • Wissen über Verhaltensregeln beim Militär; • Fremdsprachenkenntnisse (z.B. Englisch); • Wissen über den Umgang mit Minen; • Karten lesen können;
E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Sich an die neuen Gegebenheiten im AuslE anpassen (man ist weg von zu Hause, kann nicht einfach machen, was man möchte); • Flexibel auf Vorschläge reagieren; • Auf Fehlentscheidungen flexibel reagieren; • Sich einer Gruppe anpassen; • Sich an Vorschläge von Untergebenen anpassen können; Verantwortungsbewusstsein: • Sich für seine Untergebenen verantwortlich fühlen; • Seine Untergebenen nicht in Gefahr bringen; Offenheit: • Offen für andere Menschen sein; • Aufgeschlossen auf andere zugehen; • Auch etwas von sich erzählen; • Offen sein für Neues; • Offen für andere Kulturen sein; Extraversion: • Aufgeschlossen mit anderen umgehen; • Kontakt zu anderen Menschen suchen; Geduld: • Abwarten und ruhig bleiben können; Ehrlichkeit: • Ehrlich zu seinen Mitmenschen sein; • Keine Lügen erzählen;

	Kritikfähigkeit: • Verbesserungsvorschläge von Vorgesetzten annehmen können; • Kritik einstecken können; • Fehlentscheidungen einsehen; Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen, dass man ein Problem hat (z.B. familiär);
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Keine Ängste vor anderen Personen haben; • Selbstsicher wirken; • Von sich selber und seiner eigenen Meinung überzeugt sein; • Selbstbewusst seine Meinung vertreten; • Sich trauen, zu sagen was man sich denkt; • Sich trauen, um Unterstützung zu bitten;

C.3 Anforderungsprofil FORMEIN-M

	Kategorie	Eigenschaft	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	8	15	1	8
		Planen	0		-	
		Zeitmanagement	0		-	
		Informiertheit	7		2	
L	Lernverhalten	Lernfähigkeit	0	0	-	-
		Merkfähigkeit	0		-	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	7	97	3	2
		Reaktionsfähigkeit	0		-	
		Entscheidungsfreudigkeit	1		4	
		Gewissenhaftigkeit	78		1	
		Selbstständiges Arbeiten	11		2	
M	Motivation	Lernbereitschaft	4	49	6	4
		Engagement	14		1	
		Risikobereitschaft	6		4	
		Interesse	5		5	
		Selbstbeherrschung	11		2	
		Durchhaltevermögen	9		3	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	5	68	5	3
		Hohe Frustrationstoleranz	16		2	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	1		7	
		Belastbarkeit unter Zeitdruck	1		7	
		Emotionale Stabilität	16		2	
		Positive Stress-Coping-Strategien	17		1	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	9		4	
		Distanzierungsfähigkeit	3		6	
U	Rahmenbedingungen	Akzeptanz der Familie	0	8	-	9
		Stabiles soziales Umfeld	8		1	

S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	23	144	4	1
		Kontaktfreudigkeit	18		5	
		Sensitivität/Empathie	7		7	
		Soziabilität	24		3	
		Teamorientierung	28		1	
		Hilfsbereitschaft	26		2	
		Kompromissbereitschaft	8		6	
		Fairness	2		10	
		Standhaftigkeit	5		8	
		Durchsetzungsstärke	3		9	
		Motivation von Untergebenen	0		-	
		Vorbildwirkung	0		-	
I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	22	33	1	6
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	6		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	1		4	
		Figurale Intelligenz	1		4	
		Numerische Intelligenz	0		-	
		Anwendung von Gelerntem	2		3	
		Kreativität	1		4	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	24	24	1	7
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	9	48	2	5
		Verantwortungsbewusstsein	0		-	
		Offenheit	19		1	
		Extraversion	4		4	
		Geduld	4		4	
		Ehrlichkeit	4		4	
		Kritikfähigkeit	3		7	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	5		3	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	4	4	1	10

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • Sich innerhalb einer kleinen Gruppe organisieren (z.B. Bereiche im Zimmer); • Material für Aufträge organisieren; • Leute einteilen; • Verpflegung für Stützpunkte organisieren; • Vor dem AusIE zu Hause alle Eventualitäten organisieren (z.B. an wen sich die Ehefrau wenden kann); • Sich Informationen (z.B. über den Einsatzort) organisieren; Informiertheit: • Realistische Erwartungen gegenüber dem AusIE haben; • Über Tagesabläufe im AusIE informiert sein; • Vorwissen über die Mission/Einsatz haben; • Informiert sein über Bedingungen im AusIE (Kultur, Sitten, Land...);
A (Arbeitsstil, Arbeitsverhalten)	Handlungsorientierung: • Entscheidungen zügig in Handlungen umsetzen; • Zügig handeln (z.B. bei Bergung von Verletzten); Entscheidungsfreudigkeit: • Entscheidungen treffen; Gewissenhaftigkeit: • Aufträge gewissenhaft und vollständig erledigen; • Aufträge von Anfang bis Ende ausführen (nicht abbrechen); • Befehle ausführen; • Sich an Verhaltensregeln beim Militär halten; • verlässlich und zuverlässig sein (z.B. bei Einsätzen: alle Kameraden müssen auf ihren Plätzen sein); • seine spezielle Aufgabe erfüllen und durchführen (z.B. bei Sicherung – jeder hat eine andere Aufgabe); • Im Umgang mit Waffen die Regeln befolgen; • Keine Regelverletzungen bzw. Pflichtverstöße; • Seine Sachen in Ordnung halten; Selbstständiges Arbeiten: • Arbeiten selbstständig durchführen, ohne ständig nachzufragen; • Aufträge selbstständig planen; • Selbstständig Problemlösungen suchen und organisieren; • Bei Aufträgen selbstständig mitdenken;

M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Umgang mit der Waffe erlernen wollen; • Aus seinen Fehlern lernen wollen; Engagement: • Sich außerordentlich für etwas einsetzen (z.B. Hilfe für Einheimische); • Sich bei Aktivitäten freiwillig melden; • Dinge erledigen, die über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehen; • Eigene Ideen entwickeln und einbringen; Risikobereitschaft: • Keine Angst vor Risikosituationen (z.B. auffälliges KFZ sichern); • Bereit sein, Risiken einzugehen (z.B. Schießerei); Interesse: • Interesse am Dienst zeigen; • Notwendige Motivation für Aufträge aufbringen; Selbstbeherrschung: • Etwaige Entbehrungen aushalten können - Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); • Sich in sozialen Situationen im Griff haben (z.B. bei Konflikten); Durchhaltevermögen: • Längere aufeinanderfolgende Dienste durchhalten; • Anstrengende Einsätze durchhalten (z.B. Märsche);
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Bei hohen Anforderungen ruhig bleiben; • Stresssituationen durchstehen; Hohe Frustrationstoleranz: • Mit mehreren Personen über längere Zeit auf engstem Raum leben; • Mit wenig Schlaf auskommen; • Eintönige Dienste durchhalten; • Aushalten das man von Freunden/Familie getrennt ist; • Langeweile aushalten; • Bei technischen Gebrechen Geduld und Ruhe bewahren (z.B. Waschmaschine kaputt); Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; Belastbarkeit unter Zeitdruck: • Mit großem Zeitdruck zurechtkommen;

	Emotionale Stabilität: • Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Trennung von Freundin); • In schwierigen Belastungssituationen (z.B. Schießerei) die Nerven behalten; • tragische Vorfälle, die man gesehen hat, verarbeiten können (z.B. Aushebung eines Massengrabs); • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Stresssituationen durchstehen; Positive Stress-Coping-Strategien: • Bei Problemen auf positive Stressbewältigungsmöglichkeiten zurückgreifen (z.B. Sport, Humor); • Sich ablenken bzw. abreagieren (z.B. mit Sport); • Sich bei extremer Eintönigkeit oder Langeweile beschäftigen können; • Sich Wege suchen, um mit bestimmten Situationen zurechtzukommen (z.B. alleine Essengehen, um Privatsphäre zu haben); • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Körperlich anstrengende Einsätze aushalten (z.B. CRC-Einsatz); • Generelle körperliche Fitness (Lauftraining, Krafttraining); • Lange Märsche mit schwerem Gepäck durchhalten; • Klimatische Bedingungen (extreme Hitze) aushalten; Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Dinge nicht an sich heranlassen; • Imaginären Zaun aufbauen (Schutzschild); • Sich nicht alles so zu Herzen nehmen;
U (Rahmenbedingungen)	Akzeptanz der Familie: • Hinsichtlich der längeren Abwesenheit; • Hinsichtlich des AusE generell; Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse;
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft; • Lockere Unterhaltungen mit Kameraden führen (z.B. Witze); • Bereitschaft, mit der Bevölkerung zu sprechen; • Bei Problemen (z.B. familiär) mit Kameraden sprechen; • Erfahrungen mit Kameraden austauschen (z.B. bei Problemen); • Bereitschaft, Gespräche mit Kameraden zu führen; • Tragische Vorfälle besprechen (z.B. Aushebung eines Massengrabs); • Sich mit Kameraden aussprechen (z.B. bei Konflikten);

	Kontaktfreudigkeit: • Kontakte zu Kameraden knüpfen; • Gemeinsam mit Kameraden etwas unternehmen; • Bei Problemen Kontakt zu Kameraden suchen; • Auf Leute zugehen können; • Erfahrungen mit Kameraden austauschen (z.B. bei Problemen); Sensitivität/Empathie: • Wissen wann man sich bei Konflikten (z.B. unter Kameraden) besser zurückhält, um Eskalationen zu vermeiden; • Gefühl für Stimmung des anderen haben (z.B. bei Gesprächen); • An der Stimmung von Menschen erkennen können, wie es ihnen geht; Soziabilität: • Sich sympathisch gegenüber anderen verhalten; • Sympathisch und freundlich von anderen wahrgenommen werden; • Vertrauen von Kameraden gewinnen; • Bedürfnis nach Harmonie; • Mit den Kameraden gut auskommen wollen; • Rücksichtsvoll sein gegenüber anderen; • Sich mit Kameraden aussprechen (z.B. bei Konflikten); Teamorientierung: • In der Gruppe zusammenarbeiten; • Sich in eine Gemeinschaft hineinfinden/integrieren können; • Zusammenhelfen und gemeinsam anpacken; • Die gemeinsamen Gruppenziele verfolgen und seine eigenen Interessen in den Hintergrund stellen; Hilfsbereitschaft: • Anderen Kameraden bei Schwierigkeiten helfen; • Sich bei Problemen (z.B. familiär oder finanziell) gegenseitig unterstützen; • Kameraden bei Problemen gut zureden; • Aufeinander Acht geben, sich gegenseitig beruhigen; Kompromissbereitschaft: • Bei Konflikten Kompromisse eingehen können; • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern können; Fairness: • Andere Personen fair behandeln; Standhaftigkeit: • Bei seiner eigenen Meinung bleiben; • Gegenüber großem Gruppendruck standhalten (z.B. Alkohol);
--	--

	Durchsetzungsstärke: • sich mit seiner Meinung durchsetzen können (z.B. bei Streitereien unter Kameraden); • jemanden von etwas überzeugen können (z.B. Bevölkerung zum Abgeben der Kriegswaffen);
I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Lockere Unterhaltungen mit Kameraden führen (z.B. Witze); • Präsentationen halten; • Mit Bevölkerung sprechen; • Kanzleitätigkeiten (z.B. Listen erstellen); • Seine Bedürfnisse im Gespräch herüberbringen; • Bei Problemen (z.B. familiär) mit Kameraden sprechen; • Gespräche mit Kameraden führen; • Sich mit Kameraden aussprechen (z.B. bei Konflikten); Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Sich überlegen was man für die Umsetzung eines Auftrags alles benötigt (z.B. Material); • Einzelne Teile zu einem Ganzen verbinden (z.B. einzelne Planungsschritte zu einem gesamten Plan zusammenfügen); • Einsehen, dass ein Auftrag nicht durchführbar ist (z.B. weil benötigte Mittel nicht vorhanden sind); • Sich eine Problemlösung überlegen und organisieren (z.B. anderer Kleber beim Fliesenlegen verwenden); Konzentration/Aufmerksamkeit: • Bei Aufträgen konzentriert mitdenken; Kreativität: • Sich mit kreativen Ideen Abhilfe schaffen (z.B. enge Hütte kreativ unterteilen); Anwendung von Gelerntem: • In der Ausbildung Gelerntes im AusIE umsetzen (z.B. Sicherung von Gelände); • Sich so verhalten wie man es gelernt hat (z.B. bei Stürmung);
W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Wissen um Verhaltensregeln beim Militär (salutieren, grüßen..); • Wissen über Präsentationstechniken; • Wissen über den Umgang mit der Bevölkerung im jeweiligen Land;

	• Wissen um strategische Vorgehensweisen (z.B. Ablauf bei Sicherung); • Wissen im Umgang mit Waffen/Mienen; • Wissen über Erste-Hilfe/Erstversorgung von Verletzten; • Geschulter Umgang mit den KFZ; • Wissen über die Kultur, Sitten und Bräuche des Landes;
E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Sich an neue Situationen gewöhnen können (getrennt von Familie); • Sich an veränderte Bedingungen anpassen können; • Sich den äußeren Gegebenheiten anpassen können (Dienst drinnen oder draußen); • Sich an Vorschläge von Vorgesetzten anpassen können; Verantwortungsbewusstsein: • Sich gegenüber den Kameraden verantwortlich fühlen; Offenheit: • Etwas von sich erzählen; • Offenheit für andere Kulturen; • Sich bei Problemen (z.B. in der Familie) anderen Menschen öffnen; • Offen auf Leute zugehen können; Extraversion: • gesellig sein gegenüber anderen Personen; • Aus sich herausgehen, sich nicht zurückziehen (z.B. von der Gruppe); Geduld: • Abwarten können; Ehrlichkeit: • Keine Lügen erzählen (z.B. über andere Kameraden); • Etwas ehrlich zugeben können (z.B. das man etwas nicht kann); Kritikfähigkeit: • Sich selbst Fehler eingestehen; • Kritik von anderen Personen annehmen können; Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen dass man Hilfe braucht; • Eigene Probleme zulassen und nicht verdrängen; • Einsehen, dass ein Problem besteht;
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Selbstsicheres Auftreten haben; • Sich trauen, zu sagen, was einem nicht passt;

C.4 Anforderungsprofil FORMEIN

	Kategorie	Eigenschaft	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	40	78	1	8
		Informiertheit	28		2	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	28	266	2	2
		Entscheidungsfreudigkeit	12		4	
		Gewissenhaftigkeit	193		1	
		Selbstständiges Arbeiten	28		2	
M	Motivation	Lernbereitschaft	18	171	5	4
		Engagement	40		1	
		Risikobereitschaft	31		3	
		Interesse	28		4	
		Selbstbeherrschung	37		2	
		Durchhaltevermögen	17		6	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	21	263	4	3
		Hohe Frustrationstoleranz	64		2	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	17		6	
		Emotionale Stabilität	66		1	
		Positive Stress-Coping-Strategien	60		3	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	20		5	
		Distanzierungsfähigkeit	15		7	
U	Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld	32	32	1	9
S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	82	442	1	1
		Kontaktfreudigkeit	59		3	
		Sensitivität/Empathie	28		6	
		Soziabilität	53		4	
		Teamorientierung	64		2	
		Hilfsbereitschaft	49		5	
		Kompromissbereitschaft	17		9	
		Fairness	24		7	
		Standhaftigkeit	18		8	
		Durchsetzungsstärke	14		10	

I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	77	157	1	6
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	40		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	22		3	
		Anwendung von Gelerntem	11		4	
		Kreativität	3		5	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	79	79	1	7
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	35	163	2	5
		Offenheit	49		1	
		Extraversion	16		5	
		Geduld	12		7	
		Ehrlichkeit	16		5	
		Kritikfähigkeit	17		4	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	18		3	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	12	12	1	10

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • Sich Informationen besorgen (z.B. wo Hilfe benötigt wird); • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Vor dem AusIE zu Hause alles organisieren (z.B. an wen sich Frau in bestimmten Fällen wenden kann etc.); • Leute für Aufgaben einteilen; • Veranstaltungen, wie z.B. Feste oder Sportwettkämpfe organisieren (z.B. Essen, Getränke, Teilnehmer organisieren...); • Material, das man für die Erfüllung eines Auftrags braucht organisieren (z.B. wieviel Holz man benötigen wird); • Mannschaft in Gruppen einteilen; • Arbeitsabläufe organisieren (z.B. für großes Catering); • Sich innerhalb einer kleinen Gruppe organisieren (z.B. Bereiche im Zimmer); Informiertheit: • Über Risiken und Gefahren im Vorhinein informiert sein; • Vorwissen über die Mission/Einsatz haben; • Eine realistische Erwartungshaltung gegenüber dem AusIE haben; • Das soziale Umfeld über Absichten eines AusIE informieren; • über Traditionen, Sitten und Bräuche der jeweiligen Kultur informiert sein;
A (Arbeitsstil, Arbeitsverhalten)	Handlungsorientierung: • reagieren (z.B. wenn sich Situationen als gefährlich erweisen, Situation ev. verlassen); • im Falle eines Unfalls im Straßenverkehr reagieren (z.B. Rettung holen); • Eine Entscheidung in eine Handlung umsetzen können; • Reagieren können unter Druck; Entscheidungsfreudigkeit: • (Schnelle) Entscheidungen treffen; • Entscheiden, wann man zugreift oder noch wartet (z.B. bei einer Personensicherung); Gewissenhaftigkeit: • Die gestellten Aufträge und Pflichten erfüllen; • Ausrüstung vollständig, funktionsfähig und einsatzbereit halten; • Auf Befehl hören und gehorchen; • Zu 100% verlässlich sein; • Seine Funktion erfüllen (z.B. Kommandantenrolle); • Auftrag annehmen und genau durchführen;

	• Verlässlich seine Arbeiten erledigen (z.B. sauber machen eines Bereichs als Militärbeobachter); • Sich an vorgegebene Hierarchien halten; • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Richtige Reaktionen zeigen; • Regeln vorgeben; • Man muss sich an die Regeln halten und Befehle von oben befolgen (z.B. bei Gefahr); • Sich so verhalten, wie es die anderen von einem erwarten; • Ordentlich arbeiten (um nachher auftretende Fehler zu vermeiden); • Sich an den Vertrag halten den man unterschrieben hat (z.B. AusIE nicht vorzeitig abbrechen); Selbstständiges Arbeiten: • Selbstständig wissen, was man zu tun hat; • Selbstständig Ideen entwickeln; • Aufträge selbstständig durchführen; • alles selbstständig vorbereiten (Waffe muss gereinigt sein, Auto vollgetankt usw.); • seine Sachen selbstständig beisammen haben;
M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Bereit sein, Neues zu lernen bzw. schon Gelerntes zu üben (z.B. Gesprächsführung); • Tipps bzw. Kritik konstruktiv aufnehmen und daraus lernen wollen; • Lösungsvorschläge von anderen annehmen können; Engagement: • sich in besonderer Form einsetzen im AusIE (z.B. Einheimischen-Hilfe); • Aufgaben übernehmen, die man nicht müsste (z.B. Sportveranstaltungen organisieren, Dienst übernehmen); • Engagement haben, eigenständige Ideen zu entwickeln; • Dinge erledigen, die über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehen; Risikobereitschaft: • Gefährliche Personen sichern, eventuell Waffe abnehmen (z.B. nach Schussabgabe); • Bereitschaft, Risiken im AusIE einzugehen (z.B. bei Feuerbefehl); • Sich gefährlichen Situationen aussetzen; Interesse: • Interesse an der Mission und an den Aufgaben haben; • Am AusIE generell interessiert sein (z.B. auch andere Beweggründe außer die Bezahlung haben);

	Selbstbeherrschung: • Etwaige Entbehrungen aushalten können - Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); • Sich unter Kontrolle haben (z.B. nicht ausfällig werden); • Bei Problemen ruhig bleiben (nicht ausrasten/Türe eintreten etc.); Durchhaltevermögen: • Lange Dienstzeiten aushalten; • Lange Märsche durchhalten; • Aushalten dass man längere Zeit von zu Hause weg ist;
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Stresssituationen durchstehen; • Leid und Armut von Einheimischen ertragen können; Hohe Frustrationstoleranz: • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein; • Auch bei Problemen (z.B. familiär) belastbar sein; • Trotz tragischer Erlebnisse nicht die Nerven verlieren; • Trotz tragischer Erlebnisse weiter seine Aufträge erfüllen; • Negative Kritik bewältigen können; • Kritik, Tipps oder Lösungsvorschläge von anderen Personen annehmen können; • Extreme klimatische Bedingungen aushalten können; • Bei technischen Gebrechen (z.B. kaputter Handymasten) Ruhe bewahren; • Über einen längeren Zeitraum bei hoher Hitze in einem engen Raum ausharren müssen; • Bei Frustrationen/tragischen Ereignissen nicht aufgeben (z.B. familiäre Probleme/Tod eines Kameraden); • Bei Frustrationen ruhig bleiben (z.B. bei erbosten Einheimischen); Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Bei gefährlichen Situationen im Straßenverkehr Ruhe bewahren und diese gut bewältigen; Emotionale Stabilität: • In Gefahrensituationen die Nerven behalten; • Belastungen von zu Hause (z.B. Beziehungsprobleme) im Einsatzraum durchstehen; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein;

	• Über lange Zeit von der Familie getrennt sein; • Bei möglichen Gefahren die Nerven behalten; • tragische Vorfälle, in die man kommt oder die man gesehen hat, verarbeiten können; • keine psychischen Erkrankungen; • Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Unfall von Kamerad); Positive Stress-Coping-Strategien: • Bei Problemen auf positive Stressbewältigungsmöglichkeiten zurückgreifen (z.B. nicht auf Alkohol); • Mit Stress positiv umgehen können (z.B. durch Humor); • Sich ablenken bzw. abreagieren (z.B. mit Sport); • Sich in der Freizeit oder bei Langeweile selbst beschäftigen können; • Positiv denken; Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Extreme klimatische Bedingungen (z.B. Hitze) aushalten können; • Ausrüstung über einen längeren Zeitraum tragen können; • Einen Kameraden aus einer Gefahrenzone tragen können; • Lange Märsche durchstehen; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; • Bei extremen klimatischen Bedingungen leistungsfähig sein; • Körperlich anstrengende Einsätze aushalten (z.B. CRC-Einsatz); • Generelle körperliche Fitness (Lauftraining, Krafttraining); • Gute Kondition haben; Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Dinge nicht an sich heranlassen; • Sich von tragischen Erlebnissen abgrenzen können; • sich von seiner persönlichen Arbeit distanzieren können;
U (Rahmenbedingungen)	Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse; • Keine schweren Krankheiten im näheren sozialen Umfeld;
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft: • Kontakte herstellen und aufrechterhalten zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Gespräche mit Personen anderer Nationen führen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeistern etc. in Verhandlung treten; • Mit der Familie vorm AuslE alles durchbesprechen; • Bereitschaft, mit der Familie zu kommunizieren;

	• Tragische Vorfälle mit Kameraden nachbesprechen; • Sich mit Kameraden absprechen/besprechen; • Bereitschaft, Gespräche mit seinen Untergebenen zu führen; • Problematische Dinge offen ansprechen (z.B. beim Zusammenleben); Kontaktfreudigkeit: • Bei Problemen (z.B. privat) Gespräch zu anderer Person suchen; • Kontakt zu anderen Personen (auch anderer Nationen) suchen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeister etc. Kontakt aufnehmen; • Kontakt zu einer Gruppe aufnehmen; • Seine Untergebenen näher kennenlernen wollen; • Kontakt zur Familie halten; • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • seine Bedürfnisse im Gespräch herüberbringen; Sensitivität/Empathie: • Bei Gesprächen Vertrauen aufbauen zum Gegenüber; • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Erkennen können, ob jemand gute Absichten hat oder nicht und ob jemand die Wahrheit sagt oder lügt; • Gespür für Stimmungen seines Gegenübers haben (z.B. bei Gesprächen); • Hohes Maß an Einfühlungsvermögen (z.B. in Gesprächen mit Einheimischen); Soziabilität: • Bestrebt sein, einen guten Umgang der Kameraden untereinander herzustellen; • Bedürfnis nach Harmonie; • Sich rücksichtsvoll gegenüber anderen verhalten; • Freundlich gegenüber der Bevölkerung sein; • Vertrauen von Kameraden gewinnen; Teamorientierung: • Sich entsprechend in das soziale Gefüge eingliedern; • Sich in eine Gruppe integrieren; • Bei Gefahren zusammenbleiben als Gruppe; • In der Gruppe zusammenarbeiten; • Mit Kameraden zusammenarbeiten; • Die gemeinsamen Gruppenziele verfolgen und seine eigenen Interessen in den Hintergrund stellen;
--	---

	Hilfsbereitschaft: • Helfen, wo es geht (z.B. einer armen Familie Brennholz bringen); • Sich gegenseitig helfen und aufeinander aufpassen; • Untergebenen Hilfestellungen anbieten; • Anderen Kameraden bei Schwierigkeiten helfen; • Sich bei Problemen (z.B. familiär oder finanziell) gegenseitig unterstützen (z.B. Dienst übernehmen); Kompromissbereitschaft: • Bei Konflikten Kompromisse eingehen können; • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern können; Fairness: • Alle Untergebenen fair behandeln (Motto: one mission – one team); • Alle Untergebenen gleich behandeln (z.B. Verstöße immer gleich ahnden – nicht unterschiedlich); • Jemanden eine zweite Chance geben; Standhaftigkeit: • Standhaft bleiben gegenüber etwaigen Gruppeneinflüssen (z.B. in Bezug auf Alkohol); • Sich nicht von seinem Standpunkt/ seiner Meinung abbringen lassen, diese vertreten; Durchsetzungsstärke: • Aufgaben umsetzen und durchsetzen (gegenüber den Untergebenen); • Sich mit seiner Meinung durchsetzen können; • Regeln durchsetzen können;
I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Fragenkataloge bzw. Protokolle (Büroarbeiten) abarbeiten (z.B. im LOT-Dienst); • Sich mit anderen Personen unterhalten; • Seine Bedürfnisse kommunizieren und argumentieren können; • Auch mit Personen anderer Nationen Gespräche führen; • Mit Zivilbevölkerung/Institutionen Gespräche führen; • Die Notwendigkeit der gestellten Anforderungen und Aufgaben verständlich darbringen (den Untergebenen); • Logisch argumentieren; • Befehle klar herüberbringen; • Sinnvolle Befehle geben; • Sprachkenntnisse (z.B. Englisch);

	• Gespräche mit Einheimischen führen; • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Lockere Unterhaltungen mit Kameraden führen (z.B. Witze); • Präsentationen halten; • Kanzleitätigkeiten (z.B. Listen erstellen); Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Situationen abschätzen können (z.B. in Meetings); • Folgen von Handlungen abschätzen können; • Stärken und Schwächen von Menschen erkennen können; • Einzelne Teile zu einem Ganzen zusammenfügen (z.B. viele kleine Informationen zu einem Gesamtbericht); • Sich Alternativen überlegen und aufzeigen können; • Erzählungen miteinander vergleichen (z.B. von Einheimischen) und Unstimmigkeiten in Erzählungen erkennen können; • Situationen bzw. Szenarien durchspielen können (was mache ich, wenn diese oder jene Situation eintritt?); • Sinnvolle Befehle geben; • Sich überlegen was man für die Umsetzung eines Auftrags alles benötigt (z.B. Material); • Gegebenheiten früh erkennen können (z.B. wer kann was); • Einsehen, dass ein Auftrag nicht durchführbar ist (z.B. weil benötigte Mittel nicht vorhanden sind); • sich abhelfen durch Lösungen (z.B. abgetrennte Schlafkojen mit Leintüchern); Konzentration/Aufmerksamkeit: • Aufmerksam sein im Straßenverkehr; • Aufmerksam sein bei Aufgaben; • Sich nicht ablenken lassen (z.B. bei der Überwachung eines Gebiets); • Auch bei routinierten Arbeiten konzentriert sein; • Erhöhte Wachsamkeit bei Gefahr (z.B. Anzeichen erkennen können für Gefahr); Anwendung von Gelerntem: • Das im Einsatzraum anwenden, was man zu Hause gelernt und geübt hat; • Gelerntes in der Praxis umsetzen können; • Sich so verhalten wie man es gelernt hat (z.B. bei Stürmung); Kreativität: • Kreative Ideen entwickeln (z.B. Jubiläumsjournal); • Sich mit kreativen Ideen abhelfen (z.B. enge Hütte kreativ unterteilen);
--	--

W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Zur Gesprächsführung: Strategien anwenden können im Gespräch um an Informationen zu gelangen; Wissen um Strategien zur Gesprächsführung; • Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation; • generell: entsprechende Ausbildung haben; vorgesehene Kurse absolvieren; • Wissen über strategisches Vorgehen: Strategische Vorgehensweisen ausführen (z.B. Personensicherung: beobachten, zugreifen, Waffe abnehmen...); Bei Verdächtigen taktieren (nicht gleich zugreifen, auf richtigen Moment warten); • Umgang mit der Waffe; • Erste-Hilfe; • Englischkenntnisse; • geschulter Umgang mit dem KFZ; • Wissen über den Umgang mit Minen; • Karten lesen können; • die militärischen Grundrechte kennen;
E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Sich schnell auf ändernde Bedingungen einstellen können (z.B. wenn ungefährliche Situationen plötzlich gefährlich werden); • Sich auf neue Aufgaben im AuslE einstellen können; • Flexibel auf Veränderungen reagieren können; • Sich einer Gruppe anpassen; • Sich an Vorschläge von Untergebenen anpassen können; • Sich auf einen neuen Gruppenkommandanten einstellen können; Offenheit: • Gegenüber Hilfestellungen anderer offen sein, sich helfen lassen; • Offen sein gegenüber Menschen; • Offenheit für andere Kulturen/Personen anderer Nationen; • Gegenüber Durchführungsarten von Aufträgen von anderen Personen offen sein; Extraversion: • Kontakt zu anderen Menschen suchen; • Offen auf andere Menschen zugehen; • gesellig sein gegenüber anderen Personen; • Aus sich herausgehen, sich nicht zurückziehen (z.B. von der Gruppe); Geduld: • Abwarten können;

	Ehrlichkeit: • Keine Lügen erzählen; • Ehrlich zu seinen Mitmenschen sein; • Etwas ehrlich zugeben können (z.B. das man etwas nicht kann); Kritikfähigkeit: • Kritik von anderen Personen annehmen können; • Andere Lösungsvorschläge akzeptieren können; • Kritik üben können; • Fehlentscheidungen einsehen; Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen, dass man ein Problem hat (z.B. Familie) und Hilfe braucht; • Fehlentscheidungen einsehen;
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Ein gutes Selbstwertgefühl haben; • Sich trauen, zu sagen was man sich denkt; • Sich trauen, um Unterstützung zu bitten; • Keine Ängste vor anderen Personen haben; • Selbstsicher wirken; • Von sich selber und seiner eigenen Meinung überzeugt sein; • Selbstbewusst seine Meinung vertreten;

C.5 Anforderungsprofil KPE

	Kategorie	Eigenschaft	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	8	23	2	8
		Planen	2		3	
		Informiertheit	13		1	
L	Lernverhalten	Lernfähigkeit	6	8	1	10
		Merkfähigkeit	2		2	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	13	93	2	3
		Reaktionsfähigkeit	2		4	
		Entscheidungsfreudigkeit	2		4	
		Gewissenhaftigkeit	68		1	
		Selbstständiges Arbeiten	8		3	
M	Motivation	Lernbereitschaft	6	67	5	5
		Engagement	13		4	
		Risikobereitschaft	16		1	
		Interesse	14		3	
		Selbstbeherrschung	3		6	
		Durchhaltevermögen	16		1	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	2	143	8	1
		Hohe Frustrationstoleranz	41		1	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	8		5	
		Belastbarkeit unter Zeitdruck	3		7	
		Emotionale Stabilität	22		4	
		Positive Stress-Coping-Strategien	32		2	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	28		3	
		Distanzierungsfähigkeit	7		6	
U	Rahmenbedingungen	Akzeptanz der Familie	8	12	1	9
		Stabiles soziales Umfeld	4		2	

S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	29	140	1	2
		Kontaktfreudigkeit	19		3	
		Sensitivität/Empathie	12		6	
		Soziabilität	13		5	
		Teamorientierung	18		4	
		Hilfsbereitschaft	24		2	
		Kompromissbereitschaft	4		10	
		Fairness	4		10	
		Standhaftigkeit	1		12	
		Durchsetzungsstärke	5		8	
		Motivation von Untergebenen	5		8	
		Vorbildwirkung	6		7	
I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	27	69	1	4
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	15		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	12		3	
		Figurale Intelligenz	3		5	
		Numerische Intelligenz	1		6	
		Anwendung von Gelerntem	11		4	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	33	33	1	7
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	12	41	1	6
		Verantwortungsbewusstsein	8		2	
		Offenheit	7		4	
		Extraversion	3		5	
		Geduld	8		2	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	3		5	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	4	4	1	11

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • Telefonnummern, Namen von wichtigen Personen organisieren (z.B. Forstamt bei Einsatz im Wald); • Richtiges Gerät am richtigen Ort organisieren; • Wichtige Rahmenbedingungen für einen Einsatz organisieren (z.B. Liste von wichtigen Personen, die man kontaktieren muss); • Vor einer Verlegung zu Hause alles organisieren (z.B. an wen sich Frau in bestimmten Fällen wenden kann etc.); • Informationen über Aufträge organisieren; • Rucksack optimal packen; • Sich innerhalb einer kleinen Gruppe organisieren (z.B. Bereiche im Zimmer); Planen: • Arbeitsschritte für die Auftragserfüllung planen (z.B. was wird zuerst gemacht); Informiertheit: • Die eigene Familie über Verlegungen, Einsätze, Pläne, etc. informieren; • Informiert sein über wichtige Aspekte von Aufträgen (z.B. über Baufirmen); • Über Land, Kultur, Bräuche des AuslE informiert sein; • Über Gefahren im Land informiert sein (wilde Tiere, etc.); • Über seine Untergebenen informiert sein (z.B. als Truppenkommandant); • Im Vorhinein über die Tätigkeiten im Ausland informiert sein; • Realistische Erwartungshaltung haben (kein Heldenmythos); • Über Einsätze/Verlegungen informiert sein;
L (Lernverhalten)	Lernfähigkeit: • Aus Übungen lernen; • fähig sein, etwas Neues dazu zu lernen; • Handlungsabläufe einstudieren können (z.B. bei Übungen); • Sich etwas verinnerlichen; Merkfähigkeit: • Sich Handlungsabläufe genau einprägen können; • Keine wichtigen Handlungen vergessen (z.B. Warnschuss bei Sprengung);
A (Arbeitsstil, Arbeitsverhalten)	Handlungsorientierung: • Handlungen setzen; • In einer Situation reagieren; • einen Denkvorgang in eine Handlung umsetzen; • zügig handeln können (z.B. beim Rucksack packen);

	Reaktionsfähigkeit: • Schnell reagieren können (z.B. bei Schüssen) Entscheidungsfreudigkeit: • Entscheidungen treffen; Gewissenhaftigkeit: • Zu 100% verlässlich sein; • Alle Sachen ordentlich beisammen haben (z.B. Ausrüstung); • Geräte sorgsam behandeln; • Genaues Arbeiten; • Den Verhaltensregeln des Bundesheeres entsprechend verhalten; • Befehle befolgen; • Befehle nachkontrollieren; • Sich an die militärischen Regeln halten; • Spintordnung einhalten; • Alles an seinen Platz legen, damit man es schnell griffbereit hat; • Einem genormten Ablauf folgen; • Auch nach längerem AusIE nicht nachlässig werden bei Aufträgen; • In einer Situation richtig reagieren; Selbstständiges Arbeiten: • Arbeiten selbstständig durchführen ohne großes Nachfragen; • Schritte zur Auftragserfüllung selbstständig durchführen;
M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Etwas dazulernen wollen; • Sich weiterbilden wollen; • Bereitschaft, in Übungen etwas zu lernen; Engagement: • Sich freiwillig für etwas einsetzen/stark machen; • Freiwillig etwas Zusätzliches machen; • sich freiwillig melden; • Das Bestmögliche geben wollen; Risikobereitschaft: • Bereit sein, sich erhöhtem Gefahrenpotenzial auszusetzen; • Wissen, dass man verletzt bzw. getötet werden kann; Interesse: • Interesse an der Arbeit in der KPE haben; • Interesse an der Arbeit mit Menschen (Einheimische im AusIE); • Auch andere Beweggründe für den Dienst der KPE haben als die Bezahlung;

	Selbstbeherrschung: • Sich selbst im Griff haben (nicht ausfällig werden etc.); • Etwaige Entbehrungen aushalten können – Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); Durchhaltevermögen: • Im AusIE durchhalten, dass man von der Familie getrennt ist; • Lange Dienstzeiten aushalten; • Motivationseinbrüche im AusIE durchhalten; • Belastende und anstrengende Einsätze durchhalten (z.B. CRC-Einsatz); • Belastende Zeiten durchstehen (z.B. längere Zeiten ohne fließend Wasser);
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Stresssituationen durchstehen; • das Leid von Menschen (z.B. Einheimischen) ertragen können; Hohe Frustrationstoleranz: • Langeweile im AusIE aushalten; • Hohe Anforderungen (z.B. mehrere Aufträge gleichzeitig) aushalten; • Über längere Zeit mit gleichen Leuten auf engem Raum sein; • Extreme klimatische Bedingungen aushalten (z.B. Staub); • Belastende Einsätze durchhalten; • Trotz einer frustrierenden Situation Ruhe bewahren (z.B. bei Begegnung mit giftiger Spinne); • Lange Wartezeiten ertragen können; Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • in Gefahrensituationen ruhig bleiben; Belastbarkeit unter Zeitdruck: • hohem Zeitdruck standhalten; Emotionale Stabilität: • In brenzlichen Situationen (z.B. Verdacht auf Sprengstoff) die Nerven behalten; • Mit Stresssituationen zurechtkommen; • tragische Vorfälle, in die man kommt oder die man gesehen hat, verarbeiten können; • Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Naturkatastrophen); • Gute psychische Konstitution haben; • Trotz Problemen (z.B. familiäre Probleme) im AusIE leistungsfähig sein; • Belastende Einsätze durchstehen;

	Positive Stress-Coping-Strategien: • Bei Problemen auf positive Stressbewältigungsmöglichkeiten zurückgreifen (z.B. Nachbesprechung); • Sich mit positiven Gedanken in belastenden Situationen stärken; • Sich in der Freizeit oder bei Langeweile selbst beschäftigen können; • Sich Zeit zum Abschalten schaffen (z.B. durch Sport); • Sich abwechselnde Beschäftigungen suchen (Sport, Computerspiele,...); Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Extreme klimatische Bedingungen (z.B. Hitze) aushalten können; • Schwere Lasten tragen können; • Generelle körperliche Fitness (Lauftraining, Krafttraining); • Körperlich belastende Einsätze durchhalten (z.B. CRC-Einsatz); Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Dinge nicht an sich heranlassen; • Sich von tragischen Erlebnissen abgrenzen können; • Probleme von anderen nicht zu den eigenen machen; • Gewisse emotionale Distanz zu Einheimischen wahren (z.B. ihr Leid nicht zu Nahe an sich heranlassen);
U (Rahmenbedingungen)	Akzeptanz der Familie: • Hinsichtlich einer jederzeit möglichen Verlegung; • Hinsichtlich des AusE bzw. längerer Abwesenheit; Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse;
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft: • Sich bei Verhandlungen einbringen; • Bereitschaft, Gespräche zu führen; • Einem Kameraden gut zureden (z.B. bei Heimweh im AusE); • Bereitschaft, Gespräche mit Einheimischen zu führen; • Kommunikativ sein (z.B. Gespräche führen wollen in der Freizeit); • Ewas von sich erzählen; • Anderen gut zureden; Kontaktfreudigkeit: • Kontakte zu Menschen aus anderen Nationen knüpfen; • Verbindungen zu Personen herstellen; • Kontakt aufnehmen mit der Bevölkerung; • Kontakt zur Familie/Freunden aufrecht erhalten (z.B. im AusE); • Keine Scheu vor anderen Menschen haben;

	Sensitivität/Empathie: • Stärken und Schwächen von Menschen erkennen können; • Gespür haben für Stimmungen anderer Menschen; • Erkennen können, ob jemand schlimme Ereignisse verkraftet (z.B. an dessen Stimmung oder Körperhaltung); • sich in jemanden hineinversetzen können; Soziabilität: • Bedürfnis nach Harmonie; • Sich sympathisch gegenüber anderen verhalten; • Sympathisch und freundlich von anderen wahrgenommen werden; • Gefühl vermitteln, dass Untergebene bei Problemen zu einem kommen können; • Rücksicht nehmen (z.B. auf Kameraden im Zelt); Teamorientierung: • Sich dem Gruppenverband zugehörig sehen; • Teamplayer und kein Einzelgänger sein; • Erfolg ist für die Gruppe wichtiger, als Einzelerfolg; • Zusammengehörigkeitsgefühl für die Gruppe haben; • Als Gruppe zusammenhalten; Hilfsbereitschaft: • Hilfestellungen anbieten; • Helfend eingreifen, wenn jemand überfordert ist; • Helfen, wo es nötig ist (z.B. bei einer Naturkatastrophe); • Sich gegenseitig unterstützen; • Einheimischen helfen; Kompromissbereitschaft: • Bei Konflikten Kompromisse eingehen können; • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern bzw. entgegenkommen; Fairness: • Alle Kameraden gleich behandeln; Standhaftigkeit: • Gegenüber großem Gruppendruck standhalten (z.B. Alkohol); Durchsetzungsstärke: • Sich bei seinen Untergebenen durchsetzen können; Motivation von Untergebenen: • Mitarbeiter motivieren und überzeugen; • Untergebene anfeuern, dass sie es schaffen (z.B. beim Sport);
--	---

	Vorbildwirkung: • Ein Vorbild für Untergebene sein; • Den Untergebenen vorleben, wie sie sich verhalten sollen; • Ein Vorbild für andere Soldaten (z.B. Miliz) sein;
I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Seine Bedürfnisse herüberbringen; • Auch mit Personen anderer Nationen Gespräche führen; • Verhandeln können mit anderen Personen; • Gespräche führen; • Über angemessene Kommunikationsmöglichkeiten verfügen (z.B. nicht schreien); Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Bauliche Vorhaben anhand von Plänen in die Realität umsetzen; • Einzelne Teile zu einem Ganzen zusammensetzen; • Logische und nachvollziehbare Entscheidungen treffen; • Personen einschätzen können; • Vergleiche anstellen können; Konzentration/Aufmerksamkeit: • In Gefahrensituationen hoch konzentriert sein; • Konzentriert und genau beobachten (z.B. Mienengebiet absuchen); • Auch in wenig anspruchsvollen Situationen (z.B. bei Langeweile) konzentriert sein; Figurale Intelligenz: • Geländepläne lesen können; • Pläne bzw. Skizzen von Aufträgen anfertigen (z.B. Turm, der gebaut werden soll); Numerische Fähigkeiten: • Formelberechnungen durchführen können (z.B. bei Sprengstoff wieviel man braucht); • Fähigkeit, Rechenoperationen durchzuführen; Anwendung von Gelerntem: • Das anwenden, was man in Übungen gelernt und geübt hat;

W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Umgang mit Waffen; • Wissen um Verhaltensregeln; • Über Sprengstoff; • bei Minensuchen: Minensuchgerät bedienen können; Vorgehen wenn man Mine gefunden hat; • Wissen um strategisches Vorgehen (z.B. Umgang mit Minen); • Handlungsabfolgen bei Einsätzen (z.B. Hausdurchsuchung); • Wissen über Sitten und Bräuch des Landes im AuslE;
E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Von seinen eigenen Vorstellungen abweichen können; • Sich auf verändernde Gegebenheiten einstellen bzw. ihnen anpassen können (z.B. anderer Dienst); • Sich schnell auf eine Verlegung einstellen können (anderer Ort); • Je nach Verhalten der Bevölkerung verschieden reagieren können; Verantwortungsbewusstsein: • Sich für seine Untergebenen verantwortlich fühlen; • Auf seine Untergebenen achten und sie auf tragische Erlebnisse vorbereiten; • Seine Kameraden nicht gefährden; Offenheit: • Gegenüber anderen Kulturen offen sein; • Gegenüber Menschen anderer Nationen offen sein; Extraversion: • Von sich aus etwas erzählen; Geduld: • Ruhe bewahren und abwarten (z.B. bei Wartezeiten); Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen, dass man Hilfe benötigt; • Einsehen, dass ein Problem besteht;
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Vor mehreren Menschen sprechen können; • Selbstsicheres Auftreten gegenüber der Bevölkerung (aufrechte Haltung, gehobener Kopf); • Sich trauen, zu sagen, was man sich denkt;

C.6 Anforderungsprofil KIOP

	Kategorie	Eigenschaft	Häuf.	Häuf. Kat.	Rang	Rang Kat.
O	Zeitmanagement & Organisation	Organisationsfähigkeit	48	101	1	8
		Informiertheit	41		2	
A	Arbeitsstil, Arbeitsverhalten	Handlungsorientierung	41	359	2	3
		Entscheidungsfreudigkeit	14		4	
		Gewissenhaftigkeit	261		1	
		Selbstständiges Arbeiten	36		3	
M	Motivation	Lernbereitschaft	24	238	6	4
		Engagement	53		1	
		Risikobereitschaft	47		2	
		Interesse	42		3	
		Selbstbeherrschung	40		4	
		Durchhaltevermögen	33		5	
B	Belastbarkeit	Allgemeine Belastbarkeit	23	403	6	2
		Hohe Frustrationstoleranz	105		1	
		Belastbarkeit in Gefahrensituationen	25		5	
		Emotionale Stabilität	88		3	
		Positive Stress-Coping-Strategien	92		2	
		Körperliche Belastbarkeit/Fitness	48		4	
		Distanzierungsfähigkeit	22		7	
U	Rahmenbedingungen	Stabiles soziales Umfeld	36	36	1	9

S	Soziale Kompetenz	Kommunikationsbereitschaft	111	582	1	1
		Kontaktfreudigkeit	78		3	
		Sensitivität/Empathie	40		6	
		Soziabilität	66		5	
		Teamorientierung	82		2	
		Hilfsbereitschaft	73		4	
		Kompromissbereitschaft	21		8	
		Fairness	28		7	
		Standhaftigkeit	19		9	
		Durchsetzungsstärke	19		9	
I	Intelligenz	Verbale Intelligenz	104	226	1	5
		Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken	55		2	
		Konzentration/Aufmerksamkeit	34		3	
		Anwendung von Gelerntem	22		4	
W	Wissen	Fachspezifisches Wissen	112	112	1	7
E	Emotionale Komponenten	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	47	196	2	6
		Offenheit	56		1	
		Extraversion	19		5	
		Geduld	20		4	
		Fähigkeit zur Selbstreflexion	21		3	
SE	Selbstbild	Selbstbewusstsein	16	16	1	10

O (Zeitmanagement & Organisation)	Organisationsfähigkeit: • sich Informationen besorgen (z.B. wo Hilfe benötigt wird); • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Vor dem AusIE zu Hause alles organisieren (z.B. an wen sich Frau in bestimmten Fällen wenden kann etc.); • Leute für Aufgaben einteilen; • Veranstaltungen, wie z.B. Feste oder Sportwettkämpfe organisieren (z.B. Essen, Getränke, Teilnehmer organisieren...); • Material, das man für die Erfüllung eines Auftrags braucht organisieren (z.B. wieviel Holz man benötigen wird); • Mannschaft in Gruppen einteilen; • Arbeitsabläufe organisieren (z.B. für großes Catering); • Sich innerhalb einer kleinen Gruppe organisieren (z.B. Bereiche im Zimmer mit Leintüchern abteilen); • Telefonnummern, Namen von wichtigen Personen organisieren (z.B. Forstamt bei Einsatz im Wald); • Richtiges Gerät am richtigen Ort organisieren; Informiertheit: • Über Risiken und Gefahren im Vorhinein informiert sein; • Vorwissen über die KPE bzw. Mission/Einsatz haben; • Eine realistische Erwartungshaltung gegenüber dem AusIE haben; • Das soziale Umfeld (Familie/Freunde) über Absichten eines AusIE, Verlegungen, Pläne etc. informieren; • über Traditionen, Sitten und Bräuche der jeweiligen Kultur informiert sein; • Vor dem AusIE Informationen einholen über den AusIE; • Informiert sein über wichtige Aspekte von Aufträgen (z.B. über Baufirmen);
A (Arbeitsstil, Arbeitsverhalten)	Handlungsorientierung: • reagieren (z.B. wenn sich Situationen als gefährlich erweisen, Situation ev. verlassen); • im Falle eines Unfalls im Straßenverkehr reagieren (z.B. Rettung holen); • Eine Entscheidung in eine Handlung umsetzen können; • Reagieren können unter Druck; Entscheidungsfreudigkeit: • (Schnelle) Entscheidungen treffen; • Entscheiden, wann man zugreift oder noch wartet (z.B. bei einer Personensicherung);

	Gewissenhaftigkeit: • Die gestellten Aufträge erfüllen; • Pflichten erfüllen; • Ausrüstung vollständig, funktionsfähig und einsatzbereit halten; • Auf Befehl hören und gehorchen; • Zu 100% verlässlich sein; • Seine Funktion erfüllen (z.B. Kommandantenrolle); • Auftrag annehmen und durchführen; • Verlässlich seine Arbeiten erledigen (z.B. sauber machen eines Bereichs als Militärbeobachter); • Sich an vorgegebene Hierarchien halten; • Sachen ordentlich zusammenpacken; • Richtige Reaktionen zeigen; • Regeln vorgeben; • Sich so verhalten, wie es die anderen von einem erwarten; • Aufträge genau umsetzen; • Ordentlich arbeiten (um nachher auftretende Fehler zu vermeiden); • Sich an den Vertrag halten den man unterschrieben hat (z.B. AuslE nicht vorzeitig abbrechen); Selbstständiges Arbeiten: • Selbstständig wissen, was man zu tun hat; • Selbstständig Ideen entwickeln; • Aufträge selbstständig durchführen; • alles selbstständig vorbereiten (Waffe muss gereinigt sein, Auto vollgetankt usw.); • seine Sachen selbstständig beisammen haben;
M (Motivation)	Lernbereitschaft: • Bereit sein, Neues zu lernen bzw. schon Gelerntes zu üben (z.B. Gesprächsführung); • Tipps bzw. Kritik konstruktiv aufnehmen und daraus lernen wollen; • Lösungsvorschläge von anderen annehmen können; Engagement: • sich in besonderer Form einsetzen; • Aufgaben übernehmen, die man nicht müsste (z.B. Sportveranstaltungen organisieren, zusätzlichen Dienst übernehmen); • sich freiwillig für die Hilfe für Einheimische engagieren; • Engagement haben, eigenständige Ideen zu entwickeln; • Dinge erledigen, die über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehen;

	Risikobereitschaft: • Bereitschaft, Risiken einzugehen (z.B. bei Feuerbefehl, gefährliche Personen nach Schussabgabe sichern, ev. Waffe abnehmen); • Sich gefährlichen Situationen aussetzen; Interesse: • Interesse an der KPE bzw. der Mission und an den Aufgaben haben; • Am AusIE/an der KPE generell interessiert sein (z.B. auch andere Beweggründe außer Geld haben); Selbstbeherrschung: • Etwaige Entbehrungen aushalten können - Belohnungsaufschub (z.B. Alkohol); • Sich unter Kontrolle haben (z.B. nicht ausfällig werden); • Bei Problemen ruhig bleiben (nicht ausrasten/Türe eintreten etc.); Durchhaltevermögen: • Längere Dienstzeiten durchstehen; • Lange Märsche durchhalten; • Aushalten dass man längere Zeit von zu Hause weg ist; • Belastende und anstrengende Einsätze durchhalten (z.B. CRC-Einsatz); • Belastende Zeiten durchstehen (z.B. längere Zeiten ohne fließend Wasser);
B (Belastbarkeit)	Allgemeine Belastbarkeit: • Stresssituationen durchstehen; • Leid und Armut von Einheimischen ertragen können; Hohe Frustrationstoleranz: • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein; • Auch bei Problemen (z.B. familiär) belastbar sein; • Trotz tragischer Erlebnisse nicht die Nerven verlieren; • Trotz tragischer Erlebnisse weiter seine Aufträge erfüllen; • Negative Kritik bewältigen können; • Kritik, Tipps oder Lösungsvorschläge von anderen Personen annehmen können; • Extreme klimatische Bedingungen aushalten können; • Bei Gesprächen mit Einheimischen ruhig und sachlich bleiben; • Bei technischen Gebrechen (z.B. kaputter Handymasten) Ruhe bewahren; • Über einen längeren Zeitraum bei hoher Hitze in einem engen Raum ausharren müssen; • Bei Frustrationen/tragischen Ereignissen nicht aufgeben (z.B. familiäre Probleme/Tod eines Kameraden);

	• Bei Frustrationen ruhig bleiben (z.B. bei erbosten Einheimischen); • Hohe Anforderungen (z.B. mehrere Aufträge gleichzeitig) aushalten; Belastbarkeit in Gefahrensituationen: • In gefährlichen Situationen ruhig und gelassen bleiben; • Bei gefährlichen Situationen im Straßenverkehr Ruhe bewahren und diese gut bewältigen (Straßen sind sehr schlecht); Emotionale Stabilität: • In Gefahrensituationen die Nerven behalten; • Belastungen von zu Hause (z.B. Beziehungsprobleme) im Einsatzraum durchstehen; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; • Mit anderen Kameraden über längere Zeit auf engem Raum beisammen sein; • Über lange Zeit von der Familie getrennt sein; • tragische Vorfälle, in die man kommt oder die man gesehen hat, verarbeiten können; • keine psychischen Erkrankungen; • Schwierige Belastungen durchstehen (z.B. Unfall von Kamerad); Positive Stress-Coping-Strategien: • Bei Problemen auf positive Stressbewältigungsmöglichkeiten zurückgreifen (z.B. nicht auf Alkohol); • Mit Stress positiv umgehen können (z.B. durch Humor); • Sich ablenken bzw. abreagieren (z.B. mit Sport); • Sich in der Freizeit oder bei Langeweile selbst beschäftigen können; • Positiv denken; Körperliche Belastbarkeit/Fitness: • Extreme klimatische Bedingungen (z.B. Hitze) aushalten können; • Ausrüstung über einen längeren Zeitraum tragen können; • Einen Kameraden aus einer Gefahrenzone tragen können; • Über längere Zeit bei hoher Hitze in einem Raum ausharren; • Körperlich anstrengende Einsätze aushalten (z.B. CRC-Einsatz, lange Märsche); • Generelle körperliche Fitness (Lauftraining, Krafttraining); • Gute Kondition haben; Distanzierungsfähigkeit: • Tragische Dinge nicht an sich heranlassen (sich abgrenzen können); • Sich von seiner persönlichen Arbeit distanzieren können; • Gewisse emotionale Distanz zu Einheimischen wahren (z.B. ihr Leid nicht zu nahe an sich heranlassen);
--	--

U (Rahmenbedingungen)	Stabiles soziales Umfeld: • Intakte Familienverhältnisse; • Keine schweren Krankheiten im näheren sozialen Umfeld;
S (Soziale Kompetenz)	Kommunikationsbereitschaft: • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • Gespräche mit Personen anderer Nationen führen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeistern etc. in Verhandlung treten; • Mit der Familie vorm AuslE alles durchbesprechen; • Bereitschaft, mit der Familie zu kommunizieren; • Tragische Vorfälle mit Kameraden nachbesprechen; • Sich mit Kameraden absprechen/besprechen; • Bereitschaft, Gespräche mit seinen Untergebenen zu führen; • Problematische Dinge offen ansprechen (z.B. beim Zusammenleben); • Über Probleme sprechen und Erfahrungen austauschen; Kontaktfreudigkeit: • Bei Problemen (z.B. privat) Gespräch zu anderer Person suchen; • Kontakt zu anderen Personen (auch anderer Nationen) suchen; • Mit Zivilbevölkerung, Bürgermeistern etc. in Verhandlung treten; • Kontakt zu einer Gruppe aufnehmen; • Seine Untergebenen näher kennenlernen wollen; • Kontakt zur Familie halten; • Kontakte herstellen zu bzw. zwischen Institutionen durch Gespräche/Meetings; • Kontakte aufrechterhalten durch Gespräche/Meetings; • seine Bedürfnisse im Gespräch herüberbringen; Sensitivität/Empathie: • Bei Gesprächen Vertrauen aufbauen zum Gegenüber; • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Erkennen können, ob jemand gute Absichten hat oder nicht und ob jemand die Wahrheit sagt oder lügt; • Gespür für Stimmungen seines Gegenübers haben (z.B. bei Gesprächen); • Hohes Maß an Einfühlungsvermögen (z.B. in Gesprächen mit Einheimischen);

	Soziabilität: • Bestrebt sein, einen guten Umgang der Kameraden untereinander herzustellen; • Bedürfnis nach Harmonie; • Sich rücksichtsvoll gegenüber anderen verhalten; • Freundlich gegenüber der Bevölkerung sein; • Vertrauen von Kameraden gewinnen; Teamorientierung: • Sich entsprechend in das soziale Gefüge eingliedern; • Sich in eine Gruppe integrieren; • Bei Gefahren zusammenbleiben als Gruppe; • In der Gruppe zusammenarbeiten; • Die gemeinsamen Gruppenziele verfolgen und seine eigenen Interessen in den Hintergrund stellen; Hilfsbereitschaft: • Helfen, wo es geht (z.B. einer armen Familie Brennholz bringen); • Sich gegenseitig helfen und aufeinander aufpassen; • Untergebenen Hilfestellungen anbieten; • Anderen Kameraden bei Schwierigkeiten helfen; • Sich bei Problemen (z.B. familiär oder finanziell) gegenseitig unterstützen (z.B. Dienst übernehmen); Kompromissbereitschaft: • Bei Konflikten Kompromisse eingehen können; • Sich in seinen Vorstellungen anderen Personen annähern können; Fairness: • Alle Untergebenen fair behandeln (Motto: one mission – one team); • Alle Untergebenen gleich behandeln (z.B. Verstöße immer gleich ahnden – nicht unterschiedlich); • Jemanden eine zweite Chance geben; Standhaftigkeit: • Standhaft bleiben gegenüber etwaigen Gruppeneinflüssen (z.B. in Bezug auf Alkohol); • Sich nicht von seinem Standpunkt/ seiner Meinung abbringen lassen; Durchsetzungsstärke: • Aufgaben umsetzen und durchsetzen (gegenüber den Untergebenen); • Sich mit seiner Meinung durchsetzen können; • Regeln durchsetzen können;
--	---

I (Intelligenz)	Verbale Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken mit verbalem Material, Wortschatz und Lesefähigkeit, Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation): • Fragenkataloge bzw. Protokolle (Büroarbeiten) abarbeiten (z.B. im LOT-Dienst); • Sich mit anderen Personen unterhalten; • Seine Bedürfnisse kommunizieren und argumentieren können; • Auch mit Personen anderer Nationen Gespräche führen; • Mit Zivilbevölkerung/Institutionen Gespräche führen; • Die Notwendigkeit der gestellten Anforderungen und Aufgaben verständlich darbringen (den Untergebenen); • Logisch argumentieren; • Sich klar und verständlich ausdrücken; • Befehle klar herüberbringen; • Sinnvolle Befehle geben; • Sprachkenntnisse (z.B. Englisch); • Vorsichtige Herangehensweise bei Gesprächen (Zuerst ein wenig abwarten und dann wieder nachfragen, um Informationen zu erhalten); • Lockere Unterhaltungen mit Kameraden führen (z.B. Witze); • Präsentationen halten; • Kanzleitätigkeiten (z.B. Listen erstellen); Analytisches bzw. schlussfolgerndes Denken: • Situationen abschätzen können (z.B. in Meetings); • Folgen von Handlungen abschätzen können; • Stärken und Schwächen von Menschen erkennen können; • Einzelne Teile zu einem Ganzen zusammenfügen (z.B. viele kleine Informationen zu einem Gesamtbericht); • Sich Alternativen überlegen und aufzeigen können; • Erzählungen miteinander vergleichen (z.B. von Einheimischen) und Unstimmigkeiten in Erzählungen erkennen können; • Situationen bzw. Szenarien durchspielen können (was mache ich, wenn diese oder jene Situation eintritt?); • Sinnvolle Befehle geben; • Sich überlegen was man für die Umsetzung eines Auftrags alles benötigt (z.B. Material); • Gegebenheiten früh erkennen können (z.B. wer kann was); • Einsehen, dass ein Auftrag nicht durchführbar ist (z.B. weil benötigte Mittel nicht vorhanden sind); • sich abhelfen durch Lösungen (z.B. abgetrennte Schlafkojen mit Leintüchern);
----------------------------	--

	Konzentration/Aufmerksamkeit: • Aufmerksam sein im Straßenverkehr; • Aufmerksam sein bei Aufgaben; • Sich nicht ablenken lassen (z.B. bei der Überwachung eines Gebiets); • Auch bei routinierten Arbeiten konzentriert sein; • Erhöhte Wachsamkeit bei Gefahr (z.B. Anzeichen erkennen können für Gefahr); Anwendung von Gelerntem: • Gelerntes in der Praxis umsetzen können; • Sich so verhalten wie man es gelernt hat (z.B. bei Stürmung);
W (Wissen)	Fachspezifisches Wissen: • Zur Gesprächsführung: Strategien anwenden können im Gespräch um an Informationen zu gelangen; Wissen um Strategien zur Gesprächsführung; • Wissen um Regeln einer angemessenen Kommunikation; • generell: entsprechende Ausbildung haben; vorgesehene Kurse absolvieren; • Wissen über strategisches Vorgehen: Strategische Vorgehensweisen ausführen (z.B. Personensicherung: beobachten, zugreifen, Waffe abnehmen...); Bei Verdächtigen taktieren (nicht gleich zugreifen, auf richtigen Moment warten); • Umgang mit der Waffe; • Erste-Hilfe-Kenntnisse; • Englischkenntnisse; • geschulter Umgang mit dem KFZ; • Wissen über den Umgang mit Minen; • Karten lesen können;
E (Emotionale Komponenten)	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität: • Sich schnell auf ändernde Bedingungen einstellen können (z.B. wenn un-gefährliche Situationen plötzlich gefährlich werden); • Sich auf neue Aufgaben im AuslE einstellen können; • Flexibel auf Veränderungen reagieren können; • Sich an neue Situationen gewöhnen können; • Sich einer Gruppe anpassen; • Sich an Vorschläge von Untergebenen anpassen können; • Sich auf einen neuen Gruppenkommandanten einstellen können; Offenheit: • Gegenüber Hilfestellungen anderer offen sein, sich helfen lassen; • Offen sein gegenüber Menschen; • Offenheit für andere Kulturen/Personen anderer Nationen;

	• Gegenüber Durchführungsarten von Aufträgen von anderen Personen offen sein; • Offen zu anderen Kameraden sein; Extraversion: • Kontakt zu anderen Menschen suchen; • Offen auf andere Menschen zugehen; • Aufgeschlossen mit anderen umgehen; • gesellig sein gegenüber anderen Personen; • Aus sich herausgehen, sich nicht zurückziehen (z.B. von der Gruppe); Geduld: • Abwarten können; Fähigkeit zur Selbstreflexion: • Einsehen, dass man ein Problem hat (z.B. Familie) und Hilfe braucht; • Fehlentscheidungen einsehen;
SE (Selbstbild)	Selbstbewusstsein: • Ein gutes Selbstwertgefühl haben; • Sich trauen, zu sagen was man sich denkt; • Sich trauen, um Unterstützung zu bitten; • Keine Ängste vor anderen Personen haben; • Selbstsicher wirken; • Von sich selber und seiner eigenen Meinung überzeugt sein; • Selbstbewusst seine Meinung vertreten;

ANHANG D: Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests

	Chi-Quadrat	df	Asymptotische Signifikanz
Organisationsfähigkeit	2,000	2	0,368
Planen	2,258	2	0,323
Zeitmanagement	1,300	2	0,522
Informiertheit	0,323	2	0,851
Lernfähigkeit	2,279	2	0,320
Merkfähigkeit	2,000	2	0,368
Handlungsorientierung	3,603	2	0,165
Reaktionsfähigkeit	0,323	2	0,851
Entscheidungsfreudigkeit	2,000	2	0,368
Gewissenhaftigkeit	0,000	2	1,000
Selbstständiges Arbeiten	2,000	2	0,368
Lernbereitschaft	0,074	2	0,964
Engagement	2,000	2	0,368
Risikobereitschaft	1,143	2	0,565
Interesse	0,286	2	0,867
Selbstbeherrschung	3,714	2	0,156
Durchhaltevermögen	0,857	2	0,651
Allgemeine Belastbarkeit	3,603	2	0,165
Hohe Frustrationstoleranz	0,286	2	0,867
Belastbarkeit in Gefahrensit.	2,000	2	0,368
Belastbarkeit unter Zeitdruck	3,824	2	0,148
Emotionale Stabilität	4,571	2	0,102
Positive Stress-Coping-Strategien	0,857	2	0,651
Körperliche Belastbarkeit	1,143	2	0,565
Distanzierungsfähigkeit	1,397	2	0,497
Akzeptanz der Familie	0,857	2	0,651
Stabiles soziales Umfeld	0,515	2	0,773
Kommunikationsbereitschaft	3,603	2	0,165
Kontaktfreudigkeit	3,714	2	0,156
Sensitivität	2,571	2	0,276
Soziabilität	1,397	2	0,497

Teamorientierung	3,429	2	0,180
Hilfsbereitschaft	1,397	2	0,497
Kompromissbereitschaft	1,143	2	0,565
Fairness	2,571	2	0,276
Standhaftigkeit	2,279	2	0,320
Durchsetzungsstärke	0,286	2	0,867
Motivation von Untergebenen	2,583	2	0,275
Vorbildwirkung	2,000	2	0,368
Verbale Intelligenz	3,603	2	0,165
Analytisches/Schlussfolg. Denken	4,571	2	0,102
Konzentration/Aufmerksamkeit	2,000	2	0,368
Figurale Intelligenz	0,000	2	1,000
Numerische Intelligenz	2,000	2	0,368
Anwendung von Gelerntem	1,143	2	0,565
Kreativität	0,323	2	0,851
Fachspezifisches Wissen	1,397	2	0,497
Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	2,721	2	0,257
Verantwortungsbewusstsein	3,529	2	0,171
Offenheit	0,956	2	0,620
Extraversion	3,529	2	0,171
Geduld	0,662	2	0,718
Ehrlichkeit	0,323	2	0,851
Kritikfähigkeit	0,323	2	0,851
Fähigkeit zur Selbstreflexion	0,956	2	0,620
Selbstbewusstsein	0,286	2	0,867

Tabelle 24: Kruskal-Wallis-Test für die am häufigsten genannten Anforderungen ohne Kategorien

Curriculum Vitae

Carina Polzinger

Persönliche Daten

Geburtsdatum	11. März 1986
Geburtsort	Wels

Ausbildung

2005	Diplomstudium der Psychologie an der Universität Wien
2000 – 2005	Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik Vöcklabruck Abschluss: Diplom- und Reifeprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg Diplomarbeit: „Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder“
1996 – 2000	Gymnasium der Kreuzschwestern, Gmunden
1992 – 1996	Volksschule Laakirchen

Praktische Tätigkeiten

Juli 2010	Praktikum Hogrefe Verlag, 1040 Wien
Februar 2008	Praktikum Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, 1090 Wien
2000-2007	diverse Praktika im Bereich der Kindergartenpädagogik, Leitung Sommerkindergarten 2006, 2007

Schwerpunkte

Verpflichtende Wahlfächer	Spezielle psychologische Diagnostik Klinische- und Gesundheitspsychologie
Freie Wahlfächer	Wahlfachkorb Kriminologie und forensische Psychologie Ausgewählte Aspekte der Psychiatrie