

Sozialkompetenz, die Basis für Ihren Erfolg im Beruf und im Leben

Wenn Sie einen Berufsanfänger bei seiner tagtäglichen Arbeit beobachten, werden Sie feststellen, dass er 70 – 90% seiner Zeit damit verbringt, das Know-how anzuwenden, das er in seiner Ausbildung erworben hat.

Wenn Sie einen Geschäftsführer bei seiner tagtäglichen Arbeit beobachten, werden Sie feststellen, dass er fast ausschliesslich seine Sozialkompetenz (er verhandelt, schlichtet Konflikte, entwickelt Strategien usw.) nutzt, um seine Aufgaben zu bewältigen – seine Fachkompetenz spielt fast keine Rolle mehr. (Nur 40% der Vorstände und Geschäftsführer sind im Wissensbereich Ihres Studiums tätig.)

Mit der Höhe der Verantwortung nehmen die Anforderungen an die Sozialkompetenz zu.



Ihre Fachkompetenz ist Voraussetzung, um Ihre Aufgaben gut zu erledigen – wie erfolgreich Sie damit sind, hängt von der Qualität und Quantität Ihrer Sozialkompetenz ab.

Wenn Sie sich im Laufe Ihres Berufslebens darauf beschränken, Ihr Fachwissen zu erweitern und zu vertiefen, werden Ihre Chancen in Unternehmen Karriere zu machen, sehr begrenzt sein. Es greift das Peterprinzip: Die längste Verweildauer ist in der Funktion der höchsten Inkompetenz. (Bei allen Unternehmen, die neben einer Managementlaufbahn auch eine Fachlaufbahn eingerichtet haben, sind die Karrierechancen der Mitglieder der Fachlaufbahn nach oben begrenzt.)

Erfolgreiche Menschen haben im Laufe Ihres Berufslebens - bewusst oder unbewusst – ihre Sozialkompetenz erweitert und vertieft.

Im Bereich der Fachkompetenz können Sie sich relativ leicht Unterstützung holen bzw. sich zuarbeiten lassen - Sozialkompetenz müssen Sie sich selbst aneignen.

Bei der Bewerberauswahl werden die Komponenten der Sozialkompetenz, die von dem Kandidaten erwartet werden, in Anforderungsprofilen zusammengestellt. Anschließend treiben die Unternehmen in der Regel sehr viel Aufwand, um die Sozialkompetenz zu messen. Sie machen Assessment-Center, Strukturierte Interviews, Management-Audits, Tests, Stressinterviews, graphologische Gutachten, usw. usw.

**Komponenten der Sozialkompetenz,
die für den Erfolg in einem Unternehmen wichtig sind:**

Arbeitsfähigkeit	Selbstmarketing Überzeugungsfähigkeit Präsentationsfähigkeit
Teamfähigkeit	Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit Feedbacksicherheit
Führungsfähigkeit	Beurteilungsfähigkeit Entscheidungsfähigkeit Verantwortungsfähigkeit
Unternehmensleitung	Innovationsfähigkeit Strategiefähigkeit Intuition

Erläuterung der Komponenten der Sozialkompetenz

Selbstmarketing	Jeder Mitarbeiter muss in der Lage sein, das Bild, das sein soziales Umfeld von ihm hat, so zu gestalten, dass es seiner Weiterentwicklung dient. Nur das Bild, das andere von ihm haben, macht ihn erfolgreich.
Überzeugungsfähigkeit	Jeder Mitarbeiter muss seine Kollegen und seine Führungskraft für seine Ideen und Vorschläge begeistern können bzw. Unterstützung akquirieren können.
Präsentationsfähigkeit	Jeder Mitarbeiter muss seine Arbeitsergebnisse so präsentieren können, dass sie vom Auftraggeber akzeptiert werden.
Konfliktfähigkeit	Wer mit anderen zusammenarbeitet, muss in der Lage sein, Konflikte, die unvermeidbar sind, mit minimalem emotionalen Aufwand zu bewältigen, ohne dass Verletzungen entstehen.
Kritikfähigkeit	Wer mit anderen zusammenarbeitet, muss Fehler und Fehlverhalten so korrigieren können, dass nur die Sache und nie die Person kritisiert wird.
Feedbacksicherheit	Wer mit anderen zusammenarbeitet, muss auf Rückmeldungen über sein Verhalten oder seine Person so reagieren können, dass er möglichst viele Rückmeldungen bekommt.
Beurteilungsfähigkeit	Jede Führungskraft muss in der Lage sein, die Aufgaben, die sie delegiert, und die Mitarbeiter, die diese erledigen sollen, so einschätzen zu können, dass sie den Mitarbeiter motivieren, für ihn eine Herausforderung darstellen und lösbar sind.
Entscheidungsfähigkeit	Jede Führungskraft muss unverzüglich, schnell und nachvollziehbar Entscheidungen treffen.
Verantwortungsfähigkeit	Jede Führungskraft muss zu dem stehen, was sie unternommen oder unterlassen hat.
Innovationsfähigkeit	Unternehmensleiter müssen entscheiden können, welche neuen kreativen Ideen im Sinne der Unternehmensziele umgesetzt werden können und müssen.
Strategiefähigkeit	Unternehmensleiter müssen „aus der Zukunft“ lernen, d.h., sie antizipieren die zukünftigen Rahmenbedingungen ihres Marktes und leiten daraus die Entwicklungsschritte für ihr Unternehmen ab.
Intuition	Unternehmensleiter trainieren Ihr Gehirn darauf, dass es vorhandene Informationen besser vernetzt, so dass sie „aus dem Bauch“ heraus richtige Entscheidungen treffen können.

Alle diese Fähigkeiten können Sie lernen

Viele Unternehmen ergänzen diese Grundgedanken zur Sozialkompetenz durch weitere Komponenten in ihren Anforderungsprofilen.

Fachkompetenz kann ein Unternehmen einkaufen, Sozialkompetenz müssen die Mitarbeiter lernen.

Wenn Sie in einem Unternehmen - und im Leben - eine Weiterentwicklung machen wollen, erweitern Sie ständig Qualität und Quantität Ihrer Sozialkompetenz.



© Cartoon
Erik Liebermann

Ihre Sozialkompetenz macht Sie überall erfolgreich

© Dr. phil. Dipl.-Ing. Helmut Huber