

Soziale Kompetenz

Anleitung zum Weichei oder Erfolgsturbo für Führungskräfte?

Die Forderung nach „Sozialer Kompetenz“ wird in regelmäßigen Abständen an Manager gestellt, um wenig später wieder in Vergessenheit zu geraten. Einmal ist es „in“, sich mit seiner betrieblichen Umwelt sozial verständnisvoll auseinanderzusetzen, dann wiederum dreht sich der Wind und eine kühlere Brise macht sich breit. Soft oder tough? Worin liegt der Erfolg?

Angemessenes Verhalten

Sozial kompetentes Verhalten per se gibt es nicht, sondern immer nur sozial angemessenes Verhalten in einer speziellen beruflichen oder außerberuflichen Situation. Was also in einer Situation als passend gilt, kann in einer anderen fehl am Platz sein. Daher ist es wichtig, den konkreten Kontext zu kennen, um zu verstehen, welches Verhalten und welche damit verbundenen Fähigkeiten sozial kompetent sind.

Soziales Verhalten steht immer im Spannungsfeld zwischen dem eigenen Ich, dem Du und dem Wir. Dabei geht es um das Beziehungsverhalten: wie schaffe ich einen sozial akzeptablen Kompromiss zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Interessen der anderen?

Sozial kompetentes Verhalten hat immer das Ziel, durch das eigene Verhalten auf andere Menschen – von Einzelpersonen bis zur Gruppe – nutzbringend Einfluss zu nehmen. Umgelegt auf den betrieblichen Alltag bedeutet dies für eine Führungskraft: Wie soll ich auf der zwischenmenschlichen Ebene mit meinen Mitarbeitern und Kollegen kommunizieren und kooperieren, um vorgegebene Ergebnisse erzielen zu können.

Soziale Inkompetenz

Stellt man sich sozial inkompetentes Führungsverhalten vor, so könnte dieses wie folgt aussehen:

Im Umgang mit seinen eigenen Gefühlen erlebt sich jemand als unsicher, ist mit sich selber uneins, empfindet mangelndes Selbstvertrauen, ist immer wieder ängstlich in seiner Entscheidungsfindung.

suX-Xess in business®

Ein Unternehmen zur Steigerung Ihres Geschäftserfolges

Er wartet lieber, bis andere auf ihn zukommen als von sich aus zu kommunizieren und ist gleichzeitig wenig geneigt, sich Neuem zu nähern.

Im Umgang mit anderen zeigt sich wenig Einfühlungsvermögen und geringe emotionale Selbstkontrolle, wenn die Dinge einmal nicht so laufen, wie sie sollten. Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit werden kaum praktiziert und im Falle von Meinungsverschiedenheiten tritt rasch eine eskalationsträchtige Konfliktkultur zu Tage. Die Beteiligung an Teams wird als lästig und unzweckmäßig empfunden, der Auftritt vor größeren Gruppen wird nach Möglichkeit vermieden und für den Geschäftserfolg als wenig relevant dargestellt.

Ich-Persönlichkeit: Positiv kritische Auseinandersetzung

Wer hingegen sozial kompetentes Führungsverhalten praktiziert, der setzt sich mit seinem eigenen Ich kritisch und positiv auseinander. Andere überzeugend zu führen bedingt Glaubwürdigkeit, die aus dem Inneren der Person kommt. Seine eigenen Gefühle zu kennen, sie zu bejahen und gleichzeitig einen konstruktiven Umgang zu üben, ist Ausgangspunkt jeder kompetenten Führungskraft. Anerkennung der eigenen Person, Selbstachtung, Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen und zu diesen zu stehen, ist Ausdruck einer reifen Führungspersönlichkeit. Eigene Werte und eine persönliche Handlungsethik zu entwickeln verschmelzen mit Eigenverantwortung für das individuelle Denken und Handeln.

Du-Persönlichkeit: Offen und wertschätzend

Die sozial kompetente Führungskraft tritt anderen offen und wertschätzend gegenüber. Sie sieht im Gegenüber einen gleichwertigen Partner und versucht, diesen als Person wahrzunehmen und dessen inhaltliche Position zu würdigen. Kommunikation wird in all ihrer Vielfalt eingesetzt, um Beziehungen aufzubauen, unterschiedliche Standpunkte darzustellen, zu klären und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Neues wird als mögliche Alternative zu Bekanntem gesehen mit der Bereitwilligkeit, andere Lernwege zu gehen, um Zielerreichung und Fortschritt zu ermöglichen.

Die sozial kompetente Wir-Persönlichkeit

Das Verhalten von Gruppen unterliegt einer vielschichtigen Dynamik, die sich keineswegs leicht beeinflussen lässt. Gruppen besitzen enorme Energien und Führen bedeutet in diesem Zusammenhang, diese schöpferische Kraft zu polen und zielorientiert freizusetzen.

Erfolg und Misserfolg liegen hier aber sehr nahe beieinander. Sind die richtigen Worte in der Lage, Gruppen und Teams zu Höchstleistungen zu motivieren, so können die falschen wiederum im Nu Chaos und Aggression provozieren.

Die sozial kompetente Führungskraft kennt diese Klippen und hat gelernt, das umfangreiche Instrumentarium sozialer Kompetenz wertschätzend im Umgang mit Teams und Gruppen einzusetzen. Spannungen und beginnende Konflikte werden nicht als schädigend, sondern als Ausdruck unterschiedlicher Positionen und Standpunkte betrachtet. Die Teammitglieder fühlen sich verstanden und akzeptiert und reagieren entsprechend positiv - das Arbeiten macht Spaß und alle haben ein klares Ziel vor Augen.

Unser soziales Verhalten steuert den Erfolg

Jede Führungskraft, die ihre Autorität auf Grund ihrer Position mit persönlicher Autorität sozialer Kompetenz bereichert, wird die Köpfe und Herzen ihrer Mitarbeiter immer wieder aufs Neue gewinnen. Soziale Kompetenz, authentisch verstanden und gelebt, entwickelt sich so zum Erfolgsturbo der heutigen Führungskraft.

Das Wichtigste in Kürze

- **Soziale Kompetenz** ist immer wieder einmal in aller Munde. Ist sie in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums für das Management nur simples soziales Schönwetterverhalten oder taugt sie auch in Phasen rauerer geschäftlicher Turbulenzen?
- **Soziale Kompetenz** ist ein vielschichtiger Begriff und bezeichnet im Kern die Managementfähigkeit, einen sozial akzeptablen Kompromiss zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Interessen der Mitarbeiter und Vorgesetzten herzustellen. Soziale Inkompetenz schafft ein Klima der Unaufrichtigkeit und unfreiwilligen Anpassung, Leistung und Erfolgsaussichten sind in Frage gestellt.
- **Die sozial kompetente Führungskraft** versteht und nützt die positiv gestaltende Kraft sozialer Ich-, Du- und Wir-Kompetenz und setzt diese zielorientiert für sich und das Unternehmen ein. Authentisch verstanden entwickelt sich so soziale Kompetenz zum Erfolgsturbo der heutigen Führungskraft.

suX-Xess in business®

Ein Unternehmen zur Steigerung Ihres Geschäftserfolges

Info & Kontakt

Mag. Karl Hladky
Key Business Consulting
Communications in Sales, Marketing & Management

Am Wassersprung 11, 2361 Laxenburg
T: +43 676 – 68 16 000

hladky@sux-xessinbusiness.com
www.sux-xessinbusiness.com

suX-Xess in business®

Ein Unternehmen zur Steigerung Ihres Geschäftserfolges



Mag. Karl Hladky

“Wer in Beruf und Geschäft erfolgreich sein will, muss mit Menschen richtig kommunizieren können.“