

Karrierefaktor »Soft Skills«

„Erfolg im Arbeitsleben basiert zu 50 Prozent auf Fachkompetenz. Das belegen internationale Studien. Die andere Hälfte hängt von den so genannten Soft Skills wie Kommunikations- und Teamfähigkeit ab“, davon ist Jorge Klor de Alva überzeugt. Der Präsident der Apollo International University of Applied Sciences (AIUAS), einem deutschen Ableger der University of Phoenix, hat deshalb wesentliche Soft Skills an der AIUAS als Lernziele integriert.

Die wachsende Bedeutung so genannter „wiecher Faktoren“ wie soziale Kompetenz, Fähigkeit zur Problemlösung, Mobilität und Flexibilität, stellt auch Wolfgang Henniger, Vermittler bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung fest. „Man produziert anders als früher, hat flachere Hierarchien und ist teamorientierter“, fasst er zusammen. Einsame Tüftler seien nicht mehr gefragt, was zähle, ist die Zusammenarbeit.

Hinterfragt man jedoch die Inhalte dieser Persönlichkeitsmerkmale herrscht – wie bei den meisten „buzz words“ – erst mal Ratlosigkeit. Hat Kommunikationsfähigkeit etwas mit dem Ratsch auf dem Gang zu tun und verlangt Durchsetzungsvermögen nicht eher die Ellbogen-Taktik, die man mit „weichen Faktoren“ so gar nicht in Verbindung bringen will? Diplom-Psychologe Jürgen Hesse, einer der Experten für Karriereberatung vom [„Büro für Berufsstrategie“](#) bringt Licht ins Dunkel. Was verbirgt sich hinter den Anforderungen von Persönlichkeitsmerkmalen? Und welche Aussagekraft haben sie in Bezug auf die ausgeschriebene Stelle? Hesse/Schrader haben die zehn gefragtesten Soft Skills zusammengestellt und erklären, was dahinter steckt [gekürzt]:

Teamorientierung

Einer für alle, alle für einen. Als teamorientiert gilt, wer nicht nur effektiv im Team arbeiten kann, sondern wessen gesamte Denk- und Arbeitsweise dem Teamgeist untergeordnet ist: Das erhöht die Schlagkraft und Effizienz einer Gruppe. Einzelkämpfer, die ungern Lösungen gemeinsam entwickeln oder sich schwer tun, Aufgaben in Zusammenarbeit mit anderen zu lösen, sind out. Denn Teamorientierung ist eine Schlüsselqualifikation, die inzwischen fast überall eingefordert wird.

Kommunikationsfähigkeit

Wer kommunikationsfähig ist, kann Botschaften klar und deutlich formulieren. Das heißt, er oder sie macht es dem Gegenüber einfach, die Message auch richtig zu verstehen. Noch vielmehr bedeutet Kommunikationsfähigkeit jedoch, Botschaften anderer richtig zu interpretieren. Dazu gehört nicht nur, gut zuzuhören, sondern auch alle anderen Signale wie Mimik, Gestik und Körperhaltung zu entschlüsseln und entsprechend darauf zu reagieren. Als kommunikationsfähig erweist sich am Ende derjenige, „der mit anderen gut kann“.

Organisationsfähigkeit

Organisationsfähigkeit ist die Gabe, Termine und Arbeitsabläufe so zu planen und zu ordnen, dass die eigene Arbeitskraft möglichst optimal genutzt wird. Organisationstalente setzen Prioritäten. Das Wichtigste wird zuerst erledigt. Unwichtige Arbeiten stehen hinten an. Bei Führungspersonen bezieht sich dieses Soft Skill daher auch auf die Fähigkeit, einen bestimmten Verantwortungsbereich effizient zu strukturieren.

Flexibilität

Geistige Beweglichkeit wird heute an fast allen Arbeitsplätzen eingefordert. Denn die rasche technische Entwicklung und die konstanten Veränderungen von Märkten verlangen ein hohes Maß an Anpassungsvermögen von Unternehmen und Arbeitnehmern. Dahinter verbirgt sich nichts anderes als die Bereitschaft ständig Neues kennen zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Das gilt für das Erlernen eines neuen Computerprogramms ebenso wie für das Einarbeiten in einen neuen Aufgabenbereich.

Mobilität

Die Soft Skill Mobilität ist die kleine Schwester der Flexibilität. Denn auch räumlich muss der ideale Arbeitnehmer von heute unbedingt beweglich bleiben. Das gilt vor allem für das Management. Die globalen Märkte zwingen Unternehmen wie Arbeitnehmer schnell auf neue Standortfaktoren zu reagieren. Daher ist für den Karrieresprung in Führungspositionen dieses Soft Skill häufig Grundvoraussetzung.

Emotionale Intelligenz

Ein kluger Kopf allein macht keinen erfolgreichen Manager. Mit dieser These brachte Daniel Goleman Mitte der 90er-Jahre das moderne Personalwesen ins Wanken. In zunehmendem Maße gilt seither die emotionale Intelligenz – oder auch soziale Kompetenz genannt – als

Schlüsselqualifikation auf dem Arbeitsmarkt. Gemeint ist immer dasselbe:

Intuitives, „natürliches“ Geschick im Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern. Mit dazu gehören Soft Skills wie Team-, Kommunikations- und Integrationsfähigkeit.

Motivation

Wer die Lust am Arbeiten verliert, arbeitet auf Sparflamme. Der Gedanke an den nächsten Urlaub beherrscht den Kopf weitaus mehr als das nächste Projekt. Eine solche Einstellung lässt die Produktivität natürlich sinken. Psychologen verstehen unter Motivation die Summe aller Gründe, die menschliches Handeln in Gang setzen. Motivation ist sozusagen der Motor des eigenen Antriebs **und der sollte möglichst von selbst angeworfen werden, ohne dass andere unentwegt Benzin nachfüllen müssen**. Als hoch motiviert gilt am Arbeitsplatz daher, wer in hohem Maß bereit ist, sich für seine Arbeit einzusetzen, ohne dass sein Chef ihn ständig antreiben muss.

Durchsetzungsvermögen

Potenzielle Führungskräfte sollten die eigenen Ideen, Ziele und Vorstellungen im Kollegenkreis durchsetzen können. Kommt es zum Konflikt, bloß nicht zurückstecken, keine Schwäche zeigen und die eigene Position deutlich und entschieden vertreten. Und das tut, wer ab und zu deutlich auf den Tisch schlägt und sagt „So wird es gemacht“.

Ohne Durchsetzungsvermögen des Chefs ähnelt das Team, die Abteilung oder die Firma bald einem Debattier-Club. Die meisten Vorgesetzten bringen diese Gabe ganz von selbst mit. Denn nur wer sich gegen andere durchsetzt, kommt auch eine Etage höher.

Kreativität

Als kreativ gelten gemeinhin Künstler. Mit Malen, Schreiben oder Komponieren hat Kreativität im Arbeitsleben nicht viel zu tun. Dennoch: Kreativ sein heißt Neues schaffen. Und das ist im Arbeitsleben bitter nötig. Kreativ verhält sich, wer eigenständig neue Lösungen für alte Probleme findet, neue Ideen in den Raum stellt und durch seinen Einfallsreichtum besticht. Das kann auch ein neues Organisationssystem der Aktenordner sein. Dieses Soft Skill erfordert in hohem Maße Fantasie, Imagination und Assoziationsvermögen.

Analytisches und logisches Denken

Analytisches Denken hat mit der Fähigkeit, Prozente blitzschnell im Kopf zu rechnen oder hoch komplizierte mathematische Aufgaben zu

lösen, recht wenig zu tun. Logiker besitzen vielmehr die Fähigkeit, Sachverhalte mit der passenden „Wenn-dann“-Formel zu durchleuchten. Dazu gehört die Gabe, Zusammenhänge zu erkennen, sie richtig zu strukturieren und zu resümieren, sowie die Fähigkeit, diese richtig zu interpretieren und die angemessenen Schlüsse zu ziehen. Viele Einstellungstests arbeiten daher mit kniffligen Textanalyseaufgaben, in denen die Bewerber ihr analytisches Denkvermögen unter Beweis stellen sollen.

Quelle:

<http://www.focus.de/D/DB/DBV/DBV20/dbv20.htm>