

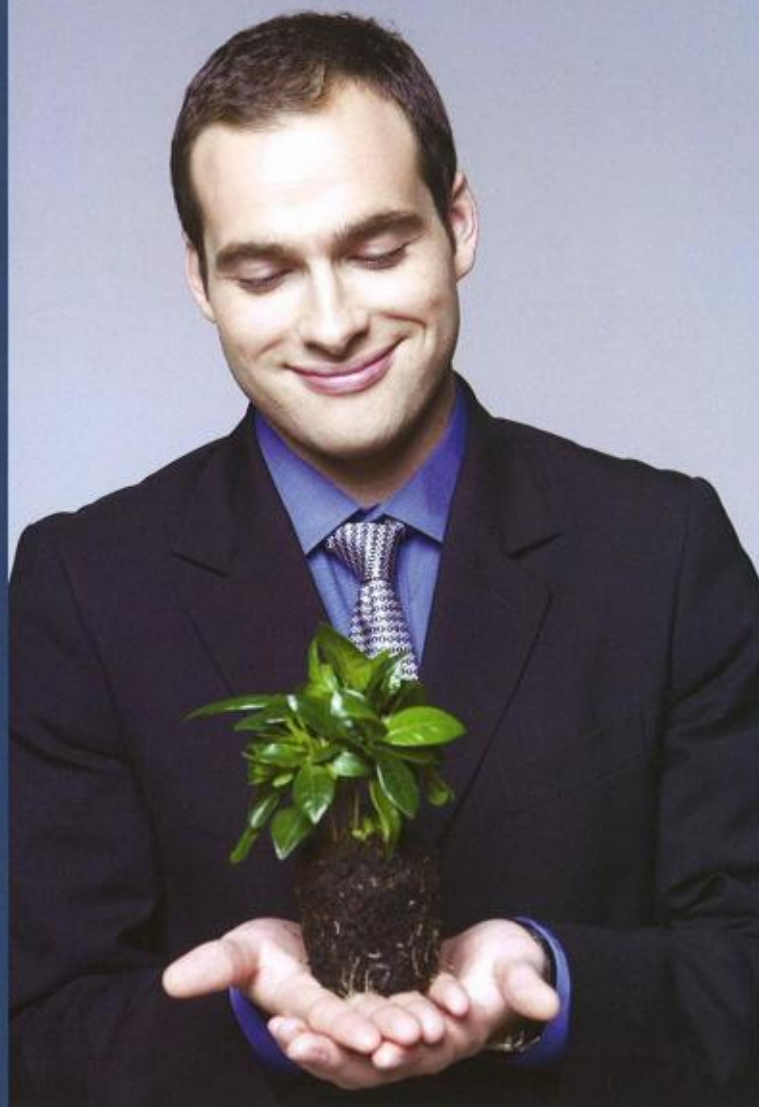
personal manager

ZEITSCHRIFT FÜR HUMAN RESOURCES

9,50 EURO

5 SEPTEMBER / OKTOBER 2009

www.personal-manager.at



Nachhaltige Personalarbeit

Pflegen Sie jetzt die Ressourcen von morgen



Besser führen

Managementexpertin Nancy Adler erklärt, warum Frauen für Führungspositionen gut gerüstet sind

Besser ausbilden

Wie attraktive Lehrbetriebe ihren Nachwuchs fördern

Besser coachen

Wie Sie professionelles Coaching erkennen und einsetzen können



ISSN 1612-2836
Verlagspostamt 1230 Wien
P.b.b. 032035053 M



IM GESPRÄCH MIT ...

Eric Adler, Gründer des Unternehmens Adler Social Coaching und Präsident des neu gegründeten Europäischen Instituts für Sozialkompetenz, eines Vereins, der die länderübergreifende Forschung zum Thema Sozialkompetenz sowie Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich fördern will.

Wie Betriebe die Sozialkompetenz ihrer Lehrlinge fördern können

Herr Adler, wenn wir von „Social Skills“ reden, meinen wir ganz unterschiedliche Konzepte – von der Teamfähigkeit bis hin zum Kommunikationsvermögen. Was bedeutet Sozialkompetenz genau?

Sozialkompetenz bedeutet „mit sich selbst und seinem Umfeld zurechtkommen“. Wenn ich den Begriff aber filetiere und auf Konzepte wie Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit oder Eigenverantwortung reduziere, dann sind wir wieder dort, wo wir die vergangenen 20 Jahre waren: Wir vermitteln einzelne Techniken. Doch dadurch entwickeln wir nicht die Persönlichkeit und helfen den Menschen auch nicht dabei, mit sich und ihrer Umwelt besser klarzukommen. Soziale Kompetenz ist ganzheitlicher zu sehen. Sie entsteht aus den drei Elementen Selbstkenntnis, Eigensteuerungs- und Fremdsteuerungsfähigkeit. Diese Kompetenzen haben in den vergangenen Jahrzehnten leider immer mehr abgenommen.

Woran machen Sie das fest?

Das berichten beispielsweise viele Lehrbetriebe, mit denen wir zusammenarbeiten. Sie beklagen, dass Jugendliche unter anderem zu wenig Teamorientierung, Konfliktfähigkeit, Leistungsdenken, Engagement, Eigenverantwortung und Identifikation mit ihrer Tätigkeit und ihrem Betrieb mitbringen.

Welche Gründe hat das aus Ihrer Sicht?

Das hat gesellschaftliche Gründe. Früher lebten mehrere Generationen unter einem Dach und haben den Jugendlichen Sozialkompetenz weitergegeben. Heute beschränkt sich das Zusammenleben meistens auf zwei Generationen – und die Eltern haben oft wenig Zeit für ihre Kinder. Heranwachsende können zudem nur begrenzt von anderen lernen. Denn die Gesellschaft altert, und es gibt weniger Jugendliche. Teenager haben heute im Schnitt drei bis vier feste Kontakte und damit wenige Rollenmodelle. Stattdessen schauen sie sich künstliche Verhaltensmuster ab, die ihnen im normalen Leben nicht unbe-

wortung und Identifikation mit ihrer Tätigkeit und ihrem Betrieb mitbringen.



Foto: www.shutterstock.com

dingt weiterhelfen, zum Beispiel aus Fernsehen oder Internet.

Können Lehrbetriebe diese komplexen gesellschaftlichen Entwicklungen kompensieren?

Die Familien werden es nicht mehr leisten. Langfristig muss die Wirtschaft aus meiner Sicht schauen, dass die Schulen das Thema stärker aufgreifen. Bis dahin sollten sie selbst etwas unternehmen. Doch es gibt meist nur halbherzige Versuche. Ich sehe immer wieder, dass Arbeitgeber meinen, Sozialkompetenz über Seminare, Vorträge oder Workshops vermitteln zu können. Aber das ist vergebliche Liebesmüh. Sozialkompetenz ist das Ergebnis der Persönlichkeit und diese ist die Summe der Gewohnheiten. Persönlichkeitsveränderungen brauchen Zeit.

Wie können ausbildende Unternehmen diese Veränderungen anstoßen?

Lehrbetriebe sollten zunächst den Begriff der Sozialkompetenz für sich definieren – und diese Fähigkeiten dann auf allen Führungs-

ebenen vorleben. Gezielt fördern können sie die Sozialkompetenz ihrer Auszubildenden zum Beispiel mithilfe von Erfolgspatenschaften. Dabei übernimmt ein Lehrling die Verantwortung dafür, dass ein anderer aus demselben Ausbildungsjahr erfolgreich wird. Seine eigene Leistung bemisst sich daran, wie gut er als Coach ist und wie sich sein Klient entwickelt. So lernt er sich selbst und andere im positiven Sinne zu steuern. Sehr sinnvoll ist es auch, Lehrlinge zu Selbstverpflichtungen zu ermutigen. In einigen Unternehmen verpflichten sich die Auszubildenden zu Freundlichkeit oder Zuverlässigkeit. So etwas funktioniert natürlich nur, wenn die Lehrlinge ein Verständnis dafür entwickelt haben, warum diese Sozialkompetenzen wichtig sind.

Nicht alle Betriebe werden die Notwendigkeit sehen, in Sachen Sozialkompetenz aktiv zu werden. Gibt es Branchen, in denen Sozialkompetenz weniger wichtig ist als in anderen?

Es gibt Berufsgruppen, die weniger Außenkontakte haben. Programmierer, die in einem

stillen Kämmerchen vor sich hin arbeiten, müssen nicht unbedingt so gut mit anderen zurechtkommen wie jemand, der täglich Kundenkontakt hat. Aber jeder Mensch erbringt bessere Leistungen, wenn er mit sich selbst gut zurechtkommt. Insofern ist Sozialkompetenz die Grundlage für den unternehmerischen Erfolg. Das sehen leider längst nicht alle so. Der Lehrbeauftragte eines großen deutschen Automobilkonzerns hat einmal zu mir gesagt: „Sozialkompetenz passt nicht in unsere Philosophie. Wir verkaufen Technik und Image.“ Ein Personalverantwortlicher aus Österreich antwortete auf meine Frage, wie sein Unternehmen die Sozialkompetenz der Mitarbeiter fördere: „mit Gesundheitsmanagement“. Ich stelle oft fest, dass Betriebe nicht wissen, was Sozialkompetenz eigentlich meint, oder dass ihnen das Thema einfach egal ist. Ihnen ist nicht bewusst, dass die Zukunft ihrer Unternehmen von den sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter abhängt.

Interview: Bettina Geuenich

SCHUHFRIED - Ihr starker Partner

Expertensystem HR

Testverfahren für die Personalauswahl

Das neue Expertensystem HR überprüft mit computergestützten Tests objektiv und verlässlich, ob ein Jobbewerber die erforderlichen Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale mitbringt!

Vorteile:

- Sie müssen nur angeben, welche der 19 berufsspezifischen Dimensionen Sie testen möchten. Die Auswahl der passenden Tests übernimmt das System.
- Ein Leitfaden erleichtert Ihnen die Ergebnisinterpretation.
- Für einen fixen Paketpreis testen Sie ein Jahr lang, sooft Sie wollen!

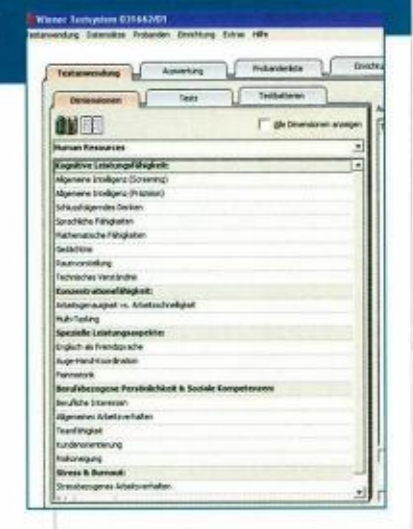
Kontaktieren Sie uns!



Qualität durch Kompetenz



Weltweiter Marktführer für computergestützte psychologische Testverfahren!



SCHUHFRIED GmbH

Hyrtlstraße 45
2340 Mödling
Österreich
Tel: +43 2236 42315
E-Mail: info@schuhfried.at

Moderne Psychologie

www.schuhfried.at