



CLEMENS WIDHALM*

„Sozialkompetenz“ Ein Übel an und für sich ...

... und wie wir trotzdem damit umgehen können

„Die ist ja so sozialkompetent!“, hören wir wohl kaum, wenn wir nach besonderen Eigenschaften einer Kollegin fragen. Oder haben Sie in den Kontaktanzeigen schon mal gelesen so etwas wie: „Suche sozialkompetenten über 30jährigen ...“. Sozialkompetenz ist ein Kunstwort mit dem klanglichen Sexappeal von Inkontinenz. Das macht Sozialkompetenz kompliziert und für viele scheinbar unerreichbar. Was haben Leute gemacht, bevor es dieses Wortungetüm gab?

Warum nennen wir die Dinge nicht beim Namen? Warum sprechen wir nicht die Sprache der Menschen, mit denen Sozialkompetenz angeblich etwas zu tun haben soll? Ich erinnere mich an Aussprüche wie: „Die hat a Handerl für das Team“, „Der hat a G'spür für die Leute“, „Vor der haben alle einen natürlichen Respekt“, „Für den gehen sie durch's Feuer“. Da kann sich jeder etwas vorstellen.

„Unter Stil verstehe ich die Fähigkeit, komplizierte Dinge einfach zu sagen – nicht umgekehrt.“, sagte schon der französische Schriftsteller Jean Cocteau. Und da der Mensch von Natur aus ein soziales Wesen ist, weil er durch die Evolution nicht als Einzelgänger sondern im Rudel erfolgreich war (und teilweise auch noch ist), könnten wir es ja auch mit einem natürlichen Ansatz probieren:

Sozialkompetenz sind die Fähigkeiten einzelner, die sich im und für das Rudel über Jahrtausende bewährt haben. Klingt nicht wissenschaftlich genug? Mir egal. Ich traue den letzten Jahrtausenden in Summe mehr, als aktuellen Strömungen.

Mit diesem pragmatischen Ansatz hat übrigens bereits in den 30er Jahren Dale Carnegie mit seinem Team

systematisch nach bewährten Mustern gesucht, die erfolgreichen Umgang von Menschen miteinander ausmachen. Die Ursachen sind schnell auf den Punkt gebracht: „Vergessen wir im Umgang mit Menschen nicht, dass wir es nicht mit logischen Geschöpfen zu tun haben. Wir haben es mit Geschöpfen voll von Gefühlen zu tun, Geschöpfen, die voller Vorurteile sind und von Stolz und Eitelkeit angetrieben sind“, beschrieb schon Dale Carnegie.

Diese Muster, die in diesem Zusammenhang funktionieren, hat er dann extrahiert und in seinem Klassiker „How to Win Friends and Influence People“ anhand von Beispielgeschichten beschrieben. Demgemäß sind auch die entdeckten Prinzipien leicht nachvollziehbar, wie z.B.: „Verurteile andere nicht“, „Sei ein guter Zuhörer“, „Versuche aufrichtig, die Dinge vom Standpunkt des anderen zu verstehen“, etc. (insgesamt sind es 30 Prinzipien).

Bis hierher ist es ja ganz einfach. Wir beschreiben die Natur wie sie funktioniert, und fertig. Wie können wir jedoch die Natur eines heutigen Menschen in seinem Arbeitsumfeld weiterentwickeln? Geht das überhaupt? Lässt sich das vielleicht sogar trainieren?

Achtung, hier könnte es wieder ein sprachliches Missverständnis geben: Training hat nichts mit Seminar, Workshops, Selbsthilfebücher oder dgl. zu tun. Wer glaubt, ein Frontalvortrag wäre ein Training, der hat ebenfalls etwas verpasst.

Auch hier macht es Sinn, in einen Kontext zu gehen, wo dieser Begriff allgemein verstanden wird. In den Sport nämlich. Und gerade im Spitzensport ist schon

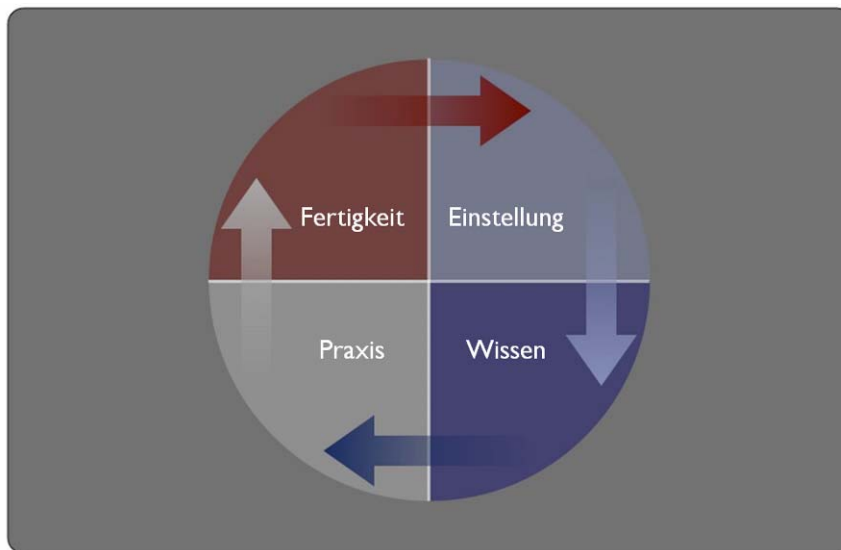
vieles Alltag, worüber in der Personalentwicklung oft nur zögerlich nachgedacht wird.

Ziel muss es immer sein, dass neu erworbene Fähigkeiten natürlich zur Person passen. Neue Verhaltensweisen gilt es derart zu integrieren, dass die Authentizität der Person gewährleistet ist. Alles andere ist zum Scheitern verurteilt. So kommt es auch, dass verschiedene Sportler auch individuelle Stile haben – und gerade damit auch erfolgreich sein können.

Und für den organischen Erwerb von neuen Fähigkeiten gibt es auch einen Prozess, der von Dale Carnegie Training seit 1912 entwickelt und kontinuierlich in mittlerweile 80 Ländern verfeinert wurde. Der sogenannte Zyklus der Selbstentwicklung (siehe Grafik), der dem Training im Sport nachempfunden sein könnte.

Aller Anfang ist die Gewinnung einer Einstellung, dass tatsächlich Entwicklungsbedarf da ist. Manchmal hilft z.B. folgende Definition von *Wahnsinn*: „Das selbe auf die gleiche Art tun und dabei andere Ergebnisse erwarten.“ Wenn sich jemand bewusst ist, dass Potenzial verborgen liegt, dann ist Bereitschaft für den nächsten Schritt da, den Wissenserwerb. Das geht noch ganz klassisch. Prinzipien und Richtlinien für den effektiven Umgang mit anderen lassen sich anlesen, anhören und sogar verstehen, ebenso wie sportmedizinische Erkenntnisse oder Strategien im Mannschaftssport. Kein Problem. Viele bleiben hier jedoch stehen. Die sogenannte 6-Uhr-Falle (entsprechende Position in der Grafik) schlägt zu.

GRAFIK



Damit neue Verhaltensweisen in eine Persönlichkeit integriert werden können, braucht es Praxis. Und spätestens hier trennt sich Spreu von Weizen. Weit verbreitet ist die Methode von Versuch und Irrtum. Also ein Trainee probiert etwas aus und bekommt dann Feedback. So richtig. Mit Video. Vor der Gruppe. Nur die Harten kommen durch.

Dabei wissen wir heute längst, dass durch Stärken stärken eine vielfache Entwicklungsgeschwindigkeit möglich ist. „Die Aufgabe eines Managers besteht darin, die menschliche Stärke wirksam und die menschliche Schwäche irrelevant zu machen“, sagt Peter Drucker. Und genau hier setzt effektives Coaching an,

genauso wie effektive Führung. Es gilt für den Trainee Herausforderungen zu schaffen, die zu schaffen sind! Erfolgserlebnisse sind das Kerosin für die Weiterentwicklung. Daher ist es entscheidend, Menschen behutsam zu strecken und bei den kleinsten Erfolgen zu bestärken. In Wirklichkeit ganz einfach: Wenn wir jemand in Sozialkompetenz trainieren wollen, wenden wir einfach selbst die Prinzipien des effektiven und wertschätzenden Umgangs mit anderen an.

Auf diese Art und Weise schaffen wir oft nur sogenannte Trainingsweltmeister. Beeindruckend im Training, doch der Joballtag schaut anders aus. Da empfehlen wir den logischen nächsten Schritt: Planung und Be-

gleitung der Umsetzung von wertschätzenden Führungs-Prinzipien im Alltag. Konkret. Relevant. Diese Erfolge wirken Wunder. So gehen die „Soft Skills“ leicht in Fleisch und Blut über. Millionen von Menschen können davon erzählen. Wie z.B. Kurt Wachter, Leiter der Kalibrierstelle und Eichstelle der Testo GmbH: *„Die vor 10 Jahren erlernten Fähigkeiten setze ich nach wie vor nahezu täglich ein. Diese langanhaltende Präsenz der Trainingsinhalte bestätigt für mich die Richtigkeit der damaligen Entscheidung für dieses Programm.“* Dann können auch Erfahrungen entstehen, wie Sie Dale Carnegie selbst beschrieben hat: *„Du gewinnst in zwei Monaten mehr Freunde, indem du Interesse an anderen Menschen zeigst, als in zwei Jahren, in denen du versuchst, andere für dich zu interessieren.“*

Und glauben Sie mir: Nichts macht mehr Spaß, als genau das zu erleben. Haben Sie Lust?



Dale Carnegie Training

Mit Dale Carnegie Training ist die DCA Training GmbH eine führende Business-Trainingsorganisation in Österreich, die über die Arbeit mit Menschen außergewöhnliche Resultate für Unternehmen erzielt. Schwerpunkt liegt hierbei auf der nachhaltigen Entwicklung von Skills, wie sie zur jeweiligen Persönlichkeit passen. Programme und Academies mit qualitätsgesicherten Modulen umfassen u.a. Leadership, Management, Teambuilding, Sales, Verkauf, Präsentation, Kommunikation und Menschenführung. Zielgruppen gehen von Führungskräften, Selbständigen, Verkäufern bis zu Lehrlingen.

* DI Dr. Clemens Widhalm ist Geschäftsführer von Dale Carnegie Österreich und verantwortlich für die Bereiche Sales und Marketing. Herr Dr. Widhalm ist gelernter Techniker und Trainer und Coach für Kommunikation, Führung, Präsentation und Verkauf.

c.widhalm@dale-carnegie.at

www.dale-carnegie.at