

Mehr Raum für Soft Skills

So wichtig sind Sozial- und Selbstkompetenzen, basierend auf dem eigenen Wertesystem

Schon in den 60er-Jahren wurde erkannt, dass neben den Kernfähigkeiten und fachlichen Anforderungen (Hard Skills) die so genannten Soft Skills eine hohe Bedeutung haben. Besonders auch im Bereich der Führung und Teamfähigkeit. Die US-Armee beispielsweise hatte als eine der Ersten verstanden, dass soziale Kompetenz und Führungsqualitäten sogar oftmals wichtiger sein können als die fachliche Kompetenz. Die Wirtschaft und somit auch die Arbeitswelt haben das Modell aufgegriffen. Soft Skills sind für die Weiterentwicklung von Unternehmen entscheidend.



Bild: Max Zbinden/zVg

«Soft Skills sind Sozial- und Selbstkompetenzen basierend auf den eigenen Werten», sagt Dardana Preka, Leiterin der Geschäftsstelle der Lernwerkstatt Olten und HR-Fachfrau mit eidg. Fachausweis. Sie führt aus, dass der Fokus bei den Soft Skills unter anderem bei der Beziehungsgestaltung liegt. «So geht es beispielsweise um Teamfähigkeit, Kommunikationsgeschick und Empathie.» Soft Skills seien auch in unserem Berufsalltag immer entscheidender: «Mit den aktuellen Veränderungen der Führungsstrukturen in Unternehmen erhalten Soft Skills mehr Raum», erklärt Dardana Preka. So könnten Mitarbeiter Zusatzaufgaben übernehmen und dadurch aufzeigen, welche Stärken sie sonst noch

Dardana Preka, Leiterin der Geschäftsstelle der Lernwerkstatt Olten und HR-Fachfrau mit eidg. Fachausweis

mitbringen. Sie selbst erlebe im beruflichen Alltag immer wieder, dass Mitarbeitende über ihre fachlichen Kompetenzen hinauswachsen. «Sie gestalten ihre Karriere aktiv mit, indem sie Soft Skills wie analytisches Denken oder Teamfähigkeit einbringen.» Diverse Soft Skills liessen sich sehr gut aneignen und verbessern. Man müsse sie lediglich gezielt angehen, so Dardana Preka weiter. Hilfreich seien hierbei Seminare oder etwa Workshops in Grup-

pen – die Palette reiche dabei von Kursen zur Auftrittskompetenz, über Gruppendynamikseminare bis hin zu Workshops zu Themen wie Selbstbewusstsein, Zeitmanagement oder Konfliktmanagement. «Wichtig ist, dass man sich selbst reflektiert und bereit ist, an den eigenen Fähigkeiten oder gegebenenfalls der eigenen Haltung zu arbeiten».

Dardana Preka, wie beschreiben Sie «Soft Skills» in zwei, drei Sätzen? Was gehört dazu?
Dardana Preka: Soft Skills sind Sozial- und Selbstkompetenzen basierend auf den eigenen Werten. Dabei geht es vor allem um die Fähigkeit mit den eigenen Charaktereigenschaften konstruktiv umzugehen und sich daraus persönlich weiterzuentwickeln. Dies geht über die fachlichen oder methodischen Kompetenzen hinaus. Teamfähigkeit, Kommunikationsgeschick und Empathie sind entscheidend.

Haben Soft Skills heute in der Arbeitswelt mehr Bedeutung als früher?

Das Bewusstsein für die Bedeutung und Wichtigkeit dieser Fähigkeiten ist gestiegen. Jedoch hatten Soft Skills schon immer einen grossen Einfluss auf berufliche Werdegänge. Dabei wurde früher eher der Begriff «Persönlichkeit» anstelle von

Soft Skills verwendet. Mit den aktuellen Veränderungen der Führungsstrukturen in Unternehmen erhalten Soft Skills mehr Raum, was eine grosse Chance für die Potenzialentfaltung darstellt. So können heute Mitarbeiter vermehrt Zusatzaufgaben übernehmen und aufzeigen, welche Stärken sie sonst noch mitbringen und so ihre Soft Skills in verschiedenen Aufgaben ausleben.

Das heisst konkret?

Ich erlebe im beruflichen Alltag immer wieder, dass Mitarbeitende über ihre fachlichen Kompetenzen hinauswachsen. Sie gestalten ihre Karriere dadurch aktiv mit, in dem sie ihre Soft Skills wie zum Beispiel Teamfähigkeit, analytisches Denken oder Kommunikationsgeschick bewusst einbringen. Auch kann ein Mitarbeiter mit den passenden Soft Skills erfolgreich ein Projekt leiten, ohne dabei hierarchisch übergeordnet zu sein. Ich denke, so werden Unternehmen gefordert, die Mitarbeitenden besser kennen zu lernen und sie zu ermutigen, ihre Stärken im beruflichen Alltag einzusetzen.

Inwiefern kann man sich Soft Skills zulegen und diese überhaupt verbessern? Welche Kursangebote zielen auf diesen Bereich ab?

Unsere Angebote bei der Lernwerkstatt Olten im Bereich Coaching und Erwachsenenbildung haben einen hohen Anteil an persönlichkeitsbildenden Themen. So lässt sich zum Beispiel die Auftrittskompetenz hervorragend lernen im Lehrgang SVEB-Zertifikat Kursleiter/in. Oder Teamfähigkeit in einem Gruppendynamikseminar (Modul 2 des Lehrgangs «Ausbilder/in mit eidg. Fachausweis») oder diverse Reflexionsmodelle kann man sich in einem Coaching/Mentoring-Lehrgang aneignen.

Dabei legen wir in unseren Lehrgängen sehr viel Wert auf einen hohen Praxisbezug und geben unseren Teilnehmenden die Möglichkeit Beispiele aus dem beruflichen Alltag einzubringen. Die Kursteilnehmenden werden dabei von erfahrenen Kursleitenden begleitet und betreut.

Im Gegensatz zu Hard Skills sind ja Soft Skills nicht wirklich messbar – oder doch?

Soft Skills (Selbst- und Sozialkompetenzen) sind nicht quantitativ messbar, sondern beobachtbar und können in ihrer Wirkung gemessen werden. So kann zum Beispiel ein erfolgreich durchgeführter Teamanlass, eine Präsentation, oder eine lösungsorientierte und analytische Denkweise im Alltag überprüft und somit auch gemessen werden. Dies bedingt eine wertschätzende Grundhaltung der Beteiligten.

Wie kann man seine eigenen Soft Skills verbessern?

An den eigenen Soft Skills zu arbeiten ist ein kontinuierlicher Prozess. Stetige Selbstreflexion und der Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung bilden dabei eine gute Grundlage. Am besten, man nimmt sich einen Skill heraus und geht diesen gezielt an. Zum Beispiel die Kommunikationsfähigkeit: Vielleicht gibt es ein passendes Kommunikationsmodell, welches einfach umsetzbar ist.

www.lernwerkstatt.ch

Tipps zur Verbesserung der Soft Skills

- **Selbstreflexion:** Welche Stärken habe ich? Woran will ich arbeiten?
- **Lernen:** Einzelne Softskills gezielt anpacken – Workshops besuchen, sich informieren
- **Üben:** Themen aufbereiten und vortragen, an der Selbstsicherheit arbeiten, Konflikte in einer Partnerschaft analysieren

lernwerkstatt

Coaching-Tools im praktischen Kreditkartenformat kostenlos bestellen



Die Rose der Erkenntnis

Ausgehend von den logischen Ebenen von Robert Dilts eröffnet das Rose-Modell dem Coachee einen freien Blick auf unbewusste Lösungen, die weniger im Tun, sondern mehr noch im Sein verborgen sind.



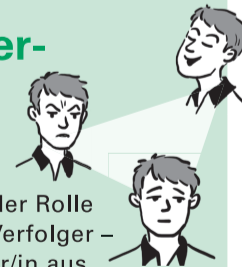
In 6 Schritten zur Problembestimmung

Ist die Fragestellung des Coachees komplex, so ist das «Herausschälen» des wirklichen Anliegens fürs Beratungssystem hilfreich. Schritt für Schritt wird dabei zum Kern der Thematik hingearbeitet.



Das Gewinner-Dreieck

Das Gewinner-Dreieck ist die Antwort auf das Drama-Dreieck. Ob in der Rolle als Opfer, Retter oder Verfolger – jede/r soll als Gewinner/in aus dieser destruktiven Dynamik aussteigen können.



Die 6 Denkhüte

Bereits zu Beginn des Coachings lässt sich oft eine zu emotionale oder zu sachliche Darstellung der Problematik erkennen. Mit den 6 Denkhüten nimmt der Blick eine andere «Denkfarbe» an, die Fragestellung wie auch die Herangehensweise wird dadurch konstruktiv angereichert.



In 6 Schritten zur Zielbestimmung

Ausgehend von der klar erfassten Problematik unterstützt der Coach seinen Coachee in der Absicht, wirklich etwas für eine Veränderung zu tun. Die systematisch durchgeführte Zielbestimmung stärkt somit die Motivation des Coachees.



Ausstieg aus dem Antreiber-Teufelskreis

Aus der Transaktionsanalyse (Eric Berne) kennen viele die Antreiber wie: Sei perfekt! Gefalle! Streng dich an! Leider enttäuschen wir uns selber, denn diese Antreiber können nie erfüllt werden – es geht immer noch mehr, bis nichts mehr geht.



Jetzt bestellen: 062 291 10 10, www.lernwerkstatt.ch/coaching-tools