

Mappe

MAPPE

„MAN SOLLTE NIE EINEN BEWERBER NUR NACH DEM ZEUGNIS BEURTEILEN“

VON
BÄRBEL DAIBER

Menschen, die weiche Fähigkeiten genauso beherrschen wie fachliche und methodische Kompetenzen, sind gefragte Chefs und Mitarbeiter. Entsprechende Fähigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich verbessern die Chancen bei der Jobsuche, aber auch im privaten Umfeld. Ein Interview mit Unternehmensberater Klaus Steinseifer.

Mappe: Welchen Stellenwert räumen Sie den Soft Skills im Handwerk ein? Reicht es nicht, dass man sein Handwerk beherrscht?

Klaus Steinseifer: Es reicht nicht. (Fast) alle guten Handwerker beherrschen ihr Fach, die Technik. Ein erfolgreicher Handwerker bringt mehr mit, ich nenne es die persönlichen Kompetenzen. Das sind sehr viele. Fachliche und persönliche Kompetenzen bilden die Grundlage einer erfolgreichen Unternehmensführung. Aber: Die persönlichen Kompetenzen eines Unternehmers sind wichtiger als die fachlichen, denn letztere können ersetzt werden, das Fachliche kann auch ein anderer machen.



KLAUS STEINSEIFER,
UNTERNEHMENSBERATER IM
HANDWERK AUS HEMMINGEN.
FOTO: PRIVAT

Was sind aus Ihrer Erfahrung die zehn wichtigsten Soft Skills im Handwerk für Unternehmer und für Mitarbeiter?

Für Unternehmer ist das wichtigste seine Auftrettskompetenz, also wie er von anderen Menschen, Mitarbeitern und Kunden wahrgenommen wird. Dann folgt die positive Einstellung, dass ihm der Job Spaß macht, dann die Eigenmotivation, das heißt sich jeden Tag selbst zu motivieren. Dazu die Selbstkritikfähigkeit – auch Fehler zugeben zu können; die Analysekompetenz, damit ist gemeint, die Fakten des Betriebs zu kennen und zu wissen, was Trend wird; das Selbstmanagement, also Aufgaben zu erkennen und auch delegieren zu können; Arbeiten mit Prioritäten, z. B. nicht ständig auf E-Mails zu reagieren; die eigenen Mängel zu erkennen und
Transparenz darüber zu schaffen; eine Ordnungskompetenz – am Schreibtisch, aber auch sonst im Betrieb;
Ideenmanagement; Planungskompetenz mit einer
Zielplanung, wo die betriebliche und die eigene Entwicklung

hin geht; Organisationskompetenz in allen Bereichen des Betriebs sowie Verkaufskompetenz und Führungskompetenz. Bei den Mitarbeitern, die nicht mit Führungsaufgaben betraut sind, sind bis auf die Führungskompetenz im Prinzip dieselben Kompetenzen wichtig.

Welche Soft Skills sind bei den meisten Menschen selbstverständlich vorhanden?

Das ist die Teamfähigkeit. Die wird schon im Kindergarten erlernt, dann in der Schule und in Vereinen und später in der Ausbildung. Diese Erfahrung mache ich auch in meinen Azubi-Seminaren, wo alle füreinander da sind und sich helfen. Daher verstehe ich auch gar nicht, warum diese Kompetenz häufig in Stellenausschreibungen ganz oben auf der Qualifikationsliste steht.

An welchen Soft Skills fehlt es Ihrer Erfahrung nach am meisten bei den Mitarbeitern heute?

Es fehlt oft das Verständnis, wie ein Unternehmen wirtschaftlich funktioniert. Es liegt am Chef, offenzulegen, was im Unternehmen wirklich verdient wird und dies mit einer Nachkalkulation transparent zu machen. Hier können auch Lehrlingsbaustellen helfen. Leider bekommen viele junge Menschen heute im Elternhaus und in der Schule kaum Werte und soziale Kompetenzen vermittelt. Diese Aufgabe müssen dann die Unternehmen in der Ausbildung übernehmen.

Auf was sollten Unternehmer bei der Einstellung neuer Mitarbeiter achten im Hinblick auf die Soft Skills?

Man sollte nie einen Bewerber nur nach dem Zeugnis einstellen. Vielmehr muss ich mir die Inselfrage stellen, spüren, ob ich mit ihm klarkommen kann. Dazu braucht es Menschenkenntnis und ein gutes Bauchgefühl.