

Ist Sozialkompetenz nur die Fähigkeit, „gut“ zu kommunizieren?

Im wissenschaftlichen Dschungel der Kompetenzbegriffe

Von Claudia Feger

Wenn von Kommunikation im wirtschaftlichem Rahmen gesprochen wird, taucht fast immer das Wort „Sozialkompetenz“ auf, wie aus dem Nichts. Ist dies lediglich ein Sammelbegriff für die berühmten „Soft Skills“? Und wie sieht die Forschung die Verbindung zwischen Sozialkompetenz und Kommunikation?

Spätestens beim Lesen von Karrieremagazinen stolpert der Leser zwangsläufig über den englischen Begriff „Soft Skills“. Diese „weichen Fähigkeiten“ kann man im Gegensatz zu „Fachkompetenzen“, wie zum Beispiel Programmieren oder LKW fahren, nur schwer erläutern. „Teamfähigkeit“, „Sensibilität“ oder auch „Kommunikationskompetenz“ sind Schlagworte, die allzuhäufig verwendet, aber selten erklärt werden. Die Liste dieser Begriffe könnte man endlos erweitern und allgemein wird als Oberbegriff „Sozialkompetenz“ benutzt.

Sisyphos im Turm zu Babel oder: im Dschungel der Fachbegriffe

Wer versucht, sich in das Thema „Kommunikation und Sozialkompetenz“ einzulesen, wird regelrecht erschlagen von einem unüberschaubaren Berg an Forschungsliteratur. Zugleich betritt der Leser ein Feld von Fachbegriffen, die versuchen Sozialkompetenz genauer zu definieren. Manchmal wird der Begriff „Sozialkompetenz“ mit einer Reihe von anderen Begriffen gleichgesetzt.



Sozialkompetenz heißt, situativ angemessen handeln

Quelle: www.institut-gem.de

Ein Beispiel: Bei dem Begriff der „sozialen Kompetenz(en)“ handelt es sich um einen Sammelbegriff für unterschiedliche Wissensbestandteile, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auch allgemein als Kompetenzen bezeichnet werden können. Hierzu gehört nach dem "Kasseler Kompetenz-Raster" nicht nur die Sozialkompetenz, sondern auch Fach,- Methoden und Selbstkompetenz.

Aus diesem Grunde wird der Terminus legitimerweise im Plural verwendet. Abgegrenzt wird zum Beispiel auch das „sozial kompetente Verhalten“. Dieses ist, nach Uwe Peter Kanning, die Handlungsweise einer Person, mit der sie eigene Ziele verwirklicht, ohne gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens zu gefährden.

Wer sich also sozial kompetent verhält, handelt gewissermaßen „richtig“, die Interpretation dieser Handlung hängt jedoch von ihrem Kontext ab. Die Verwirklichung „eigener Ziele“ bedingt sich daher immer aus der Interpretation(en) einer Situation und den daraus folgenden (zukünftigen) Handlungen. Jemand kann noch so kompetent sein, wenn er aber in einer bestimmten Situation diese Ressource nicht anwenden kann, läuft der Versuch ins Leere. Wenn man sich mit einer Freundin trifft, wird man vielleicht mit seinen jüngsten Erfolgen prahlen. In einem Bewerbungsgespräch mit dem zukünftigen Chef müsste man dieses Selbstlob wesentlich subtiler verpacken. Soziale Handlungskompetenz ist also – so von Manfred Becker wissenschaftlich definiert – „die Fähigkeit (und die Bereitschaft einer Person) [...] ein inneres, kognitives Abbild einer sozialen Situation [...] hinsichtlich der Anforderungen (Situationskonzept) sowie von sich selbst in dieser Situation (Selbstkonzept) zu entwickeln, daraus abgeleitet (allein oder gemeinsam mit anderen) Ziele zu entwerfen und zu formulieren, situations- und zielangemessenes Handeln zu planen, durchzuführen und zu bewerten und schließlich über diesen Prozess zu reflektieren und zu kommunizieren. Wer also von Sozialkompetenz spricht, könnte ebenso den Terminus „soziale Handlungskompetenz“ verwenden.

Lässt sich Kommunikationsfähigkeit im Rahmen von Sozialkompetenz messen?

Soweit so gut, jedoch steht die Forschung vor einem Problem: Um Kompetenz(en) in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie im Management zu fördern, muss erst einmal gemessen werden, wer kompetent ist und wer nicht bzw. herausgefunden werden, wie sich die Sozialkompetenz im alltäglichen Handeln darstellt. Eine linguistische Methode wäre die Gesprächsanalyse. Es ließe sich so zum Beispiel anhand der sprachlichen Reaktionen erforschen, wie angemessen die Beziehungsgestaltung ist. Jedoch wird diese Methode nicht angewendet. Statt dessen wird versucht über Fragebögen die Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz zu evaluieren. Ist es jedoch sinnvoll, z.B. in einem Auswahlverfahren einer Gruppe von potentiellen Bewerbern mittels Rating den Bewerber ankreuzen zu lassen, ob er gute Kommunikationsfähigkeiten besitzt? Wie „verwertbar“ sind solche Ergebnisse, wenn es sich um eine reine Selbsteinschätzung handelt?

Inzwischen gehört es zum guten Ton von Autoren, die sich mit der Kompetenzforschung beschäftigen, darauf hinzuweisen, dass die jeweils aktuelle Literatur den Eindruck vermittelt, Messungen zur Sozialkompetenz beruhen auf bunt zusammengetragenen Tugendkatalogen. Mit dieser vorausgeschickten Apologie wird im gleichen Moment eine neue Liste mit Wortfeldern für eine weitere Untersuchung auf dem ausufernden und schwammigen Feld dieser Forschung gerechtfertigt. Mit Indizienketten wird a priori versucht ein Katalog an Tugenden (wie Sensibilität, Kommunikations- und Kritikverhalten) aufzustellen, der versucht, Sozialkompetenz als meßbare Größe in einem kaum definierten Feld dingfest zu machen. Bei der schier unendlichen Zahl an verschiedenen Messungen und Tests bildet sich ein unverbindliches Kaleidoskop von Bedingungen, Einordnungen und Bezeichnungen.

Noch einen Schritt weiter geht ein Teil der aktuellen Managementliteratur, in der ein Eindruck vermittelt wird, die Sozialkompetenz sei nicht als Ergänzung zu fachlichem Können zu verstehen, sondern könne diese ersetzen. Aber kann Kommunikation an die Stelle fachlichen Könnens treten?

Das wichtigste Werkzeug und „Abbild“ der Sozialkompetenz ist die Kommunikation, als primäres Mittel der sozialen Kompetenz. Es ist also die Disposition, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln. Lindenbergh, Skala und Reichmann schreiben in ihrem Aufsatz „Soziale Kompetenz im Test“, dass Sozialkompetenz „keine Angelegenheit kurzfristiger Veränderungen der Individuen“ sei, sondern vielmehr das Ergebnis langjähriger Sozialisationsprozesse. Ein kurzzeitiges Training wäre somit nur von bedingtem Erfolg gekrönt. Kommunikationsfähigkeit entsteht also im Laufe der Zeit und

kann mit Trainingsmaßnahmen, wie z.B. einem Rhetoriktraining, bestenfalls verbessert werden bzw. es können neue Impulse gegeben werden, den Sprachstil zu verändern. Jedoch ist z.B. nicht jeder Teilnehmer nach so einem Training sofort von Lampenfieber befreit oder ein guter Redner.

Gefragt ist ein "Tausendsassa"

Der Begriff der Sozialkompetenz impliziert, dass der Mensch mit vielen Ressourcen wie Kenntnissen, Erfahrungen, praktischen Fertigkeiten, persönlichen Fähigkeiten und Vorlieben ausgestattet ist und diese Ressourcen auch in Handlungssituationen einsetzen kann. Jedoch findet Handeln immer in konkreten Umwelten statt. Dass heißt, jemand der im Bekanntenkreis auf einer Party mit einer brillanten Rede glänzt, kann vor einem ihm fremden Publikum ins Straucheln geraten. „Sozialkompetenz ist also ein relationaler Begriff“, wie Christiane Hof festgestellt hat.

Vor allem ist das Wort Sozialkompetenz auch ein Modewort geworden. „Wir erwarten von den Bewerbern vor allem Sozialkompetenz“ war vor einiger Zeit in einer Stellenanzeige einer großen Wirtschaftsfirma zu lesen. Hier fragt sich dann der Leser, was die Firma überhaupt von den Bewerbern will. Integrität, Antwortkonsistenz, Einfühlungsvermögen, Emotionale Intelligenz, Interpersonelle Flexibilität, Kommunikative Fähigkeiten oder Kooperation- und Kompromissfähigkeit sind nur einige Indikatoren, die unter den Oberbegriff Sozialkompetenz zusammengefasst werden können.

Literaturtipps:

Kauffeld, Frieling, Grote: Das Kasseler Kompetenz-Raster (KKR). In: Erpenbeck / Rosenstiel (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäfer Pöschel 2003. 261-282.
Kanning, Uwe Peter: Soziale Kompetenz. München: Hogrefe 2002.
Becker, Manfred: Personalentwicklung als Kompetenzentwicklung. Muenchen [u.a.] : Hampp 2002
Lindenberg, Bernd M.; Reichmann, Ulrich; Skala, Hans-Peter: Soziale Kompetenz im Test. Personal - Zeitschrift für Human Resource Management, Heft 4, 2000, 196-199.
Christiane Hof: Wie lässt sich soziale Kompetenz konkreter bestimmen? In: GdWZ Grundlagen der Weiterbildung. Praxis Forschung Trends (12) 4/2001, 151-154.