
1 Einleitung

In der heutigen modernen Gesellschaft stellt die sozial kompetente Interaktion mit den Mitmenschen eine der wichtigsten Aufgaben jedes Einzelnen dar. Die Situationen reichen von einfachen Situationen wie alltäglicher Gesprächsführung, Fragen und Zuhören, über kompliziertere Situationen mit Kollegen und Kunden in Gruppen und Organisationen, bis zu schwierigen Situationen wie das Verhalten in Konflikten. Um überhaupt wirksam werden zu können, braucht es zur Realisierung in allen Bereichen eine kommunikative Umsetzung, die mehr oder weniger sozial kompetent ausfallen kann (vgl. Internetseite SCOL – Universität Klagenfurt, www.uni-klu.ac.at/social-competence, Stand 16.12.2011).

Die Suche nach einem einheitlichen Verständnis von sozialer Kompetenz verläuft jedoch nicht ohne Hindernisse. Da man nicht alleine sozial kompetent sein kann, bedarf es immer einer sozialen Situation, in der sich Individuen kommunikativ begegnen. Zum einen ist jeder von uns ein Individuum, das seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche hat, zum anderen leben wir alle in immer komplexer werdenden kulturellen und sozialen Gemeinschaften und Organisationen, die durch den Prozess der Sozialisation unsere Persönlichkeit und Verhaltensweisen signifikant mit bestimmen. Das auf die soziale Kompetenz bezogene Orientierungssystem unterliegt verschiedenen kontextuellen Normen und Werten. Das Verhalten, was in einem bestimmten Kontext als sozial kompetent gesehen wird, kann in einem anderen als defizitär angesehen werden, und was in der einen Kultur als kompetent gilt, ist evtl. in der anderen verpönt.

Um in organisatorischen Strukturen sozial kompetent, dem Kontext und der Kultur angemessen zu kommunizieren, braucht es eine große Bandbreite von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ob in Gesprächen mit Auftraggebern, mit Kollegen im Team, ob Gespräche an den Schnittstellen innerhalb der Organisation oder nach außen, oder in der asymmetrisch hierarchischen Kommunikation es geht immer darum, sich selbst zu sensibilisieren für das gegebene soziale System und gleichzeitig um dessen Beeinflussbarkeit.

Die folgende Masterarbeit soll einen Beitrag zur Erweiterung des allgemeinen Verständnisses zur Thematik der Sozialen Kompetenz leisten. Das Forschungsinteresse besteht vor allem darin, das bereits untersuchte Feld im deutschsprachigen Raum darzustellen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten. Im engeren Sinne soll der Fokus dieser Arbeit darauf ausgerichtet werden, welches Verständnis von Sozialer Kompetenz in der (wissenschaftlichen) Literatur vermittelt wird und was das für moderne Organisationen bedeuten kann. Das heißt, das Augenmerk wird auch darauf gerichtet, welche zukünftigen Entwicklungen in diesem Bereich von Bedeutung für moderne Organisationen sein werden, um die evtl. „versteckten“ Ressourcen der Mitarbeiter nutzbar zu machen.

Das Thema „Soziale Kompetenz“ wurde vor allem aufgrund des persönlichen Interesses des Verfassers dieser Arbeit ausgewählt, da in der Beratungstätigkeit von Organisationen und Personen im organisatorischen Kontext das Thema der Sozialen Kompetenz auf allen Seiten zunehmend bedeutsamer wird. Organisationen müssen im Kampf um qualifizierte Fachkräfte auch langfristig attraktiv zu sein und investieren große Summen in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Bereich „Soziale Kompetenz“. Zum einen soll hier das Führungspersonal im Umgang mit den Mitarbeitern geschult werden und zum Anderen die Mitarbeiter, um ihre Aufgaben in Gruppen und im Kontakt mit der Umwelt reibungslos zu erledigen. Der Verfasser dieser Arbeit benötigt in seiner Tätigkeit als Berater von Personen und Organisationen ein Verständnis davon, was allgemein unter „Sozialer Kompetenz“ verstanden wird und mit welcher Haltung zu diesem Thema er selbst in die Beratungstätigkeit geht.

Inhaltlich wird im zweiten Kapitel nach der Einleitung auf die theoretische Grundlage dieser Arbeit eingegangen. Die Aufmerksamkeit wird zunächst dem historisch-etymologischen Zugang zur „Sozialen Kompetenz“ gewidmet und ist im Anschluss daran auf das Verständnis in der modernen deutschsprachigen Literatur und Forschung gerichtet. Der Forschungsrahmen dieser Masterarbeit wurde bewusst auf den deutschsprachigen Raum eingegrenzt, da das Forschungsfeld unter Einbeziehung englischsprachiger Literatur vermutlich zu breit würde. Die Thematik der „Sozialen Kompetenz“ wurde bereits in diversen wissenschaftlichen Arbeiten und Beiträgen bearbeitet. Im Bereich der differenziellen Psychologie ist eine Arbeit von Dr. Heike

Wolf (2003) anzuführen. In der klinischen Psychologie sind es die Beiträge von Dr. Rüdiger Hinsch und Dr. Ulrich Pfingsten (2007). Im Bereich der Wirtschaftspsychologie die Arbeiten von Dr. Uwe Peter Kanning (2002/2005), Prof. Dr. Volker Heyse, Prof. Dr. John Erpenbeck (2009), von Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel und Prof. Dr. John Erpenbeck (2007) und von Dr. Katja Unkel (2011). Im Bereich der Gruppenpsychologie sind es Beiträge von Prof. Dr. Ewald Krainz (1998 und 2009). In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sind es die Arbeiten von Prof. Dr. Dieter Euler (1999), von Dr. Andreas Neubert (2009) und PD Dr. Frank Michael Orthey (2001). Diese und andere in dieser Arbeit vorgestellte Wissenschaftler konzentrierten sich in der jüngeren Zeit auf eine phänomenologische Beschreibung des Begriffs der „Sozialen Kompetenz(en)“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Auf das Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ aus Sicht des Schul- und Sonderschulpädagogischen Bereichs soll in der vorliegenden Arbeit nicht weiter eingegangen werden, da das Forschungsinteresse vor allem darauf ausgerichtet ist, das Verständnis „Sozialer Kompetenz“ in der Berufswelt Erwachsener zu untersuchen. Auch die Beiträge aus dem Bereich der Soziologie werden vernachlässigt und nicht explizit aufgeführt, da sie sich oberflächlich betrachtet überwiegend mit dem Thema „Soziale Kompetenz“ im Rahmen von Interkulturalität beschäftigen und weniger mit einem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im engeren Sinne.

Die Ergebnisse der Literaturübersicht werden im dritten Kapitel gegenübergestellt und miteinander verglichen. Den Abschluss der Masterarbeit bilden eine persönliche Konklusion und ein Ausblick auf die mögliche Bedeutung von „Sozialer Kompetenz“ für Organisationen in der Zukunft.

2 Theoretische Grundlagen

Das vorliegende Kapitel stellt die literarische Grundlage dieser Masterarbeit dar. Hier werden aktuelle Arbeiten und Zugänge zum Begriff „Soziale Kompetenz“ vorgestellt. Das größte Problem ergibt sich in diesem Zusammenhang aus der thematischen Breite des Begriffs. Lagen im Zeitraum von 1975 bis 1984 lediglich 15 deutschsprachige Veröffentlichungen zum Thema „Soziale Kompetenz“ vor, so gab es im Zeitraum von 1999 bis 2004 je nach Autor zwischen 152 (Neubert 2009, S.152) und ca. 500 (Kanning 2005, S.1) Publikationen zu diesem Thema. Der Internetbuchversand „Amazon“ findet heute 14.871 Ergebnisse zu diesem Stichwort (Stand 09.01.2012).

Der Begriff „Soziale Kompetenz“ wird oftmals als Schlagwort verwendet und jeder glaubt zu verstehen, was damit gemeint ist. Die Frage bleibt, ob tatsächlich jeder dasselbe unter dem Begriff „Soziale Kompetenz“ versteht. Aus diesem Grund soll in dieser Arbeit der aktuelle Stand der Sozialkompetenzforschung dargestellt werden und auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede eingegangen werden, um auf diese Weise zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ beizutragen. Zur Erhebung des Forschungsstandes in diesem Feld wurden Arbeiten aus der populärwissenschaftlichen Literatur, aus dem Bereich der Psychologie und aus dem Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik ausgewählt.

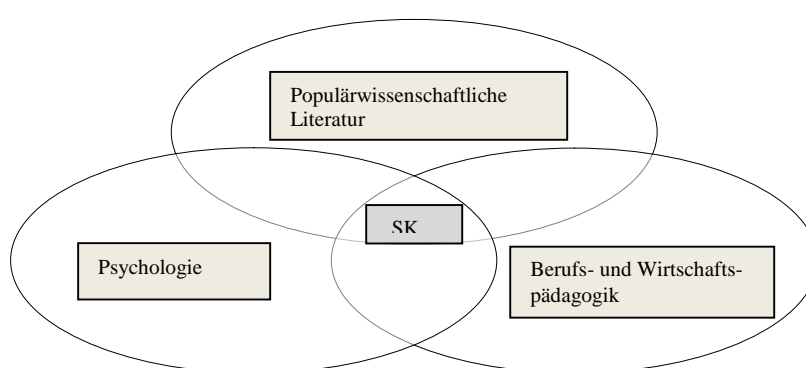


Abbildung 1: Übersicht Professionsschnittmengen - Marko Hochbein, Februar 2012

2.1 Historisch - etymologischer Zugang zum Begriff „Soziale Kompetenz“

Die Forschung zum Thema „Soziale Kompetenz“ und deren heute synonym verwendeten Begriffe wie Soft Skills, sozial-kommunikative Kompetenz und interpersonale Kompetenz, entwickelte sich bis zur Mitte des vorherigen Jahrhunderts zunächst als psychologischer Begriff und als ein Kriterium zur Beurteilung, ob eine geistige Behinderung vorliegt. Zunächst gleichrangig mit dem Beurteilungskriterium der Intelligenz, hat sich im Laufe der Entwicklung die Beurteilung derselben hierbei stärker durchgesetzt. Die Berücksichtigung und Förderung der „Sozialen Kompetenz“ steht erst seit Anfang der achtziger Jahre in der Psychologie, vor allem im klinischen Bereich wieder verstärkt im Vordergrund des Forschungsinteresses. Seit Beginn der neunziger Jahre nimmt jedoch der Bezug zum Thema „Soziale Kompetenz“ im klinischen und sozialtherapeutischen Bereich wieder ab (ca. 5% der Publikationen) und erfährt einen Bedeutungszuwachs im Organisationskontext im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung (ca. 40% der Publikationen) (vgl. Neubert 2009, S.152). Sprachlich setzt sich der Begriff „Soziale Kompetenz“ aus den Begriffen „sozial“ und „Kompetenz“ zusammen und kommt in der deutschen Sprache eher als Fremdwort vor.

Der lateinische Begriff „sozial“ wird im Fremdwörterbuch mit 1. die Gesellschaft, die menschliche Gemeinschaft betreffend, 2. die gesellschaftliche Stellung, 3. gemeinnützig, wohlätig, 4. hilfsbereit, die Belange des Einzelnen berücksichtigend, 5. die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigend und 6. mit Herden bildend übersetzt (vgl. Langenscheidt Fremdwörterbuch 2011).

Der Begriff „sozial“ wird in seiner heutigen sprachlichen Verwendung mit großer Flexibilität eingesetzt, hauptsächlich als wertendes, normbezogenes Attribut. Im Kontext einer systematischen Untersuchung wird der Begriff auf einer zweiten Ebene interpretiert, Neubert schreibt, *„[...]Handeln ist dann „sozial“, wenn es seinem Sinn nach wechselseitig auf das Verhalten anderer bezogen und sich im weiteren Verlauf daran orientiert, unabhängig davon, ob die Beteiligten an dieser Handlung psychisch anwesend sind“* (Neubert 2009, S.142). Neubert (2009) vermutet daher, dass es eine Abweichung des Verständnisses von „sozial“ zwischen einer gesellschaftlich anerkannten, externen Verwendung und einer intersubjektiven Ebene des Begriffes gibt (vgl. Neubert 2009).

Der Begriff „Kompetenz“ wird im Fremdwörterbuch mit 1. Sachverstand, Fähigkeit, Vermögen und 2. mit Zuständigkeit, Befugnis übersetzt (vgl. Langenscheidt Fremdwörterbuch 2011). Vor allem bei diesem Begriff lohnt es sich, ihn vom Ursprung her, in seiner Bedeutungsentwicklung näher zu betrachten.

Der lateinische Begriff *Competentia* stammt von dem Verb *competere* ab. Das Verb leitet sich aus dem Wortstamm „petere“ (beanspruchen) ab und kann je nach Autor mit „zusammenpassen“, „in Einklang bringen“ (Neubert 2009) oder mit „zusammen treffen“, „etwas gemeinsam erstreben“, „gesetzlich erfordern“ aber auch „zukommen“, „zustehen“ (Huber 2004) übersetzt werden.

Das Substantiv wurde im klassischen Latein im Sinne von Zusammentreffen oder Übereinstimmung gebraucht (Huber 2004). Ab dem 15./16. Jahrhundert wird der Begriff im juristischen Sprachgebrauch im Kontext der Zuerkennung einer Berechtigung spezielle Urteilsakte durchführen zu dürfen benutzt (vgl. Neubert 2009). Im 17. Jahrhundert taucht im Englischen der Aspekt des Wettstreits und sich Bemühens um Meisterschaft auf. Hier entsteht die Nähe zum Können durch den Wettbewerb um dieselbe Stelle, in dem Sinne, wer der bessere Bewerber ist. Seit dem 18. Jahrhundert werden die Begriffe *Competentia* und *Competenz* mit der arbeitsteiligen und funktionalen Gesellschaftsorganisation in Zusammenhang gebracht. Im Staatsrecht bedeutet Kompetenz die Zuständigkeit und verwaltungsrechtlich die Funktion und die Beziehungen der Behörden untereinander. Im 19. Jahrhundert wird der Begriff „Kompetenz“ dann lexikalisch unter anderem mit dem Urteilsvermögen von bestimmten Personen wie z.B. Richtern, die aufgrund ihrer Einsichten und Kenntnisse zu urteilen vermögen besetzt. Nach 1945 finden sich Ableitungen in der Immunologie im Sinne der Fähigkeit bestimmter Zellen eine Abwehrreaktion einzuleiten, in der Motivationspsychologie von Robert W. White (1959) im Sinne der Entwicklung von grundlegenden Fähigkeiten auf Grund einer intrinsischen Motivation sich der jeweiligen Umgebung optimal anzupassen und Kontrolle über sie zu erlangen und in der Sprachwissenschaft nach Chomsky, die Kenntnis der Sprache, über die Sprecher und Hörer intuitiv verfügen und der damit verbundenen Fähigkeit mit einem begrenzten Sprachinventar theoretisch unendlich viele neue Kombinationen zu bilden und verstehen zu können (vgl. Huber 2004).

Ursprünglich überlagerte das Begriffsverständnis im Sinne eines Rechtsanspruchs, also „etwas tun zu dürfen“ (Macht), das eines real vorhandenen Fähigkeitenpotentials, im Sinne von „etwas tun zu können“ (Können) (vgl. Neubert 2009). Im heutigen Sprachgebrauch wird der Begriff „Kompetenz“ meistens mit einem Adjektiv oder Präfix näher bezeichnet, um zu verdeutlichen, welche Art von Kompetenz gemeint ist. Unter Rückgriff auf die oben genannten historisch-etymologischen Wurzeln des Begriffs „Kompetenz“ und einer intersubjektiven Bedeutung des Begriffs „sozial“ schlägt Neubert (2009) folgende Interpretationen des Begriffs „Soziale Kompetenz“ zur semantischen Bestimmung vor:

- „Für die Schaffung des Allgemeinwohls einer Gesellschaft oder Gemeinschaft zuständig, befugt und bzw. oder fähig zu sein.“
- „Für die Aufrechterhaltung des Allgemeinwohls einer Gesellschaft oder die Fürsorge einer Gemeinschaft zuständig, befugt bzw. fähig zu sein.“

(Neubert 2009, S. 143)

In der vorliegenden Literatur zu dieser Arbeit findet sich ausschließlich ein Verständnis vom Begriff „Soziale Kompetenz“ im Sinne eines Fähigkeitenpotentials „etwas tun zu können“.

2.2 Soziale Kompetenz in der populärwissenschaftlichen Ratgeberliteratur
Wenn man den Begriff „Soziale Kompetenz“ im Internet in die Suchmaschine eines Internetbrowsers wie z.B. Google eingibt, werden 3.850.000 Ergebnisse angezeigt, bei Google Scholar sind es noch 136.000 Ergebnisse. Die Suchmaschine der Universitäts-Bibliothek Kassel findet 372 Ergebnisse zu diesem Begriff.

Der Begriff „Soziale Kompetenz“ kommt bei der Recherche vor allem im Kontext der drei wissenschaftlichen Disziplinen Psychologie, Pädagogik und Soziologie vor. Wenn man bei der Internetsuche den Begriff „Soziale Kompetenz“ um den Begriff „Psychologie“ erweitert, findet Google 789.000 Ergebnisse, beim Zusatzbegriff „Pädagogik“ 309.000 Einträge und beim Zusatzbegriff „Soziologie“ 365.000 Ergebnisse (Stand 09.01.2012).

Es tut sich ein „Dschungel“ der „Sozialen Kompetenz“ auf, der bei genauerer Betrachtung vor allem von wirtschaftlichen Interessen motiviert und geleitet zu sein scheint, da vor allem Konzepte zum Testen und Trainieren der „Sozialen Kompetenz(en)“ von „Soft Skills“ und „Schlüsselqualifikationen“ angeboten werden. Der Begriff „Soziale Kompetenz“ wird dabei offenbar je nach Verwendungszweck meist kontextbezogen genutzt und definiert. Wenn es beispielsweise in dem Beitrag um das sozial kompetente Verhalten gegenüber Kunden geht, trainiert man... , wenn es jedoch um die „Soziale Kompetenz“ von Führungskräften geht, sollen diese und jene Fertigkeiten erworben werden. Die Liste der aktuellen bzw. häufig zitierten Verhaltensdimensionen, die mit sozial kompetentem Verhalten einher gehen sollen, umfasst mehr als 100 Synonyme und Konstrukte (vgl. Kanning 2005, S.8).

Exemplarisch für ein populärwissenschaftliches Trainingsbuch stellen Mühleisen und Oberhuber (2005) ein Trainingsprogramm für Schlüsselqualifikationen mit Übungen zur Selbst-, Sozial- und Teamkompetenz vor. In ihrem Verständnis ist das kommunikative Verhalten des Einzelnen die Grundlage für die Beziehungen am Arbeitsplatz. *„Es geht darum, wie wir miteinander umgehen, wie wir fühlen und denken, welche Wertevorstellungen, Motive und Bedürfnisse wir haben und miteinander teilen“* (Mühleisen und Oberhuber 2005, S.21).

Sie führen (leider nicht näher benannte) Studien an, die herausgefunden haben sollen, was die „weichen Fähigkeiten“ (Soft Skills) alles bewirken:

- Hohe soziale und emotionale Kompetenz ist ein Merkmal, das besonders bei erfolgreichen Führungskräften auftaucht.
 - In Unternehmen mit ausgeprägter Sozialkompetenz funktioniert das Wissensmanagement besser.
 - Gruppen und Firmen mit teamorientierter Führung sind deutlich effektiver.
 - Bei Unternehmen, die auf die Entwicklung von Soft Skills achten, ist die Mitarbeiterzufriedenheit höher
- (vgl. Mühleisen und Oberhuber 2005, S.22)

Sie führen weiter aus, dass „Soft Skills“ Fähigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich und im Umgang mit sich selbst darstellen. Als erforderliche Soft Skills für ein sozial kompetentes Verhalten im Umgang mit anderen benennen sie 8 Fähigkeiten:

1. Menschenkenntnis
2. Achtsamkeit und Einfühlungsvermögen
3. Kontakt- und Beziehungsfähigkeit
4. Integrations- und Teamfähigkeit
5. Toleranz
6. Motivations- und Führungsfähigkeit
7. Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten
8. Takt und Stil.

Für den sozial kompetenten Umgang mit sich selbst werden 12 Fähigkeiten von den Autoren als bedeutsam benannt:

1. Verantwortungsbewusstsein
 2. Souveränität
 3. Selbstorganisation und persönliche Führung
 4. Selbstwahrnehmung- und Reflexion
 5. Lebensfreude und Optimismus
 6. Authentische Ausdrucksfähigkeit
 7. Stresstoleranz
 8. Ziel- und Ergebnisorientierung
-

9. Lern- und Veränderungsbereitschaft

10. Vernetztes Denken und Handeln

11. Risikobewusstsein

12. Selbstmotivation

(vgl. Mühleisen und Oberhuber 2005, S.14)

Die Autoren machen darauf aufmerksam, dass in jedem Menschen viele Fähigkeiten zusammenspielen und es immer auf die jeweilige Situation ankommt, welche Fähigkeiten gefragt sind (vgl. Mühleisen und Oberhuber 2005).

Auch Anton und Weiland (1993) legen ein Trainingsbuch für den Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik vor. Ihre Definition von „Sozialer Kompetenz“ ist: *„Soziale Kompetenz bedeutet den Einsatz verantwortungsbewussten und selbstsicheren Handelns, um für die eigenen Bedürfnisse und Rechte einzutreten“* (Anton und Weiland 1993).

Anton und Weiland (1993) zählen zur „Sozialen Kompetenz“ auch die Teamfähigkeit oder Gruppenkompetenz, da sich ihrer Ansicht nach Kommunikation mit Menschen fast immer in Gruppen abspielt. „Soziale Kompetenz“ ist für sie auch dadurch gekennzeichnet, dass eine Person unterschiedliche Rollen in Gruppen kennt und sich mit den konstruktiven Rollen weitestgehend identifiziert. Als grundlegend entscheidende Frage benennen sie, ob sich wettbewerbsorientierte Konkurrenz oder Kooperation als nützlicher erweisen? Sie beantworten die Frage zugunsten der kooperativen Lösung und beziehen sich dabei auf die Ergebnisse einer Untersuchung des Psychologen Arnold A. Lazarus. Dieser fand heraus, dass aggressives Wettbewerbsdenken zwar kurzfristige Durchsetzung von Zielen bewirken kann, dadurch aber die sozialen Beziehungen auf Dauer an Qualität verlieren. Ferner beziehen sich Anton und Weiland (1993) auf den kategorischen Imperativ des Philosophen Immanuel Kant aus dem Jahr 1785 der besagt: *„Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde“* (Kant: Grundlagen der Metaphysik der Sitten 1785) und beschreiben in diesem Sinne, dass erfolgreiches sozial kompetentes Handeln immer konstruktiv und auf eine gemeinsame Konfliktlösung ausgerichtet ist.

Anton und Weiland (1993) führen weiter aus, dass sozial kompetentes Verhalten mit dem Selbst-Konzept beginnt, also mit dem, was wir über uns selber denken. Die Gedanken und Einstellungen über uns und die Fähigkeit zur Bewältigung von sozialen Situationen seien ausschlaggebend für deren späteren Verlauf. Ziel sei es, ein Selbst-Konzept zu entwickeln, indem das reale Selbstbild und die Idealvorstellung weitgehend übereinstimmen.

Soziale Fertigkeiten sind in ihrem Verständnis die zweite Dimension eines sozial kompetenten Verhaltens. Dabei ist für die Autoren die Fertigkeit Situationen präzise wahrnehmen zu können, Grundvoraussetzung für die flexible, situationsangemessene Anwendung von Fertigkeiten. Des Weiteren führen Anton und Weiland (1993) aus, dass soziale Ängste und Unsicherheiten im Umgang mit Normen und Anstandsregeln bei den Betroffenen oftmals bewirkt, dass soziale Situationen vermieden werden und somit verhindert wird, dass sozial kompetentes Verhalten gezeigt werden kann. Darum sei es ebenfalls wichtig, diese Ängste abzubauen, um soziale Kompetenz aufzubauen. Sie weisen ohne Angabe von Quellen darauf hin, dass sozial kompetentes Verhalten in keiner Weise von Faktoren wie Intelligenz oder Bildungsgrad abhängt (vgl. Anton und Weiland 1993).

Faix und Laier (1991) machen in ihrer Arbeit darauf aufmerksam, dass „Soziale Kompetenz“ im beruflichen Kontext eine wichtige Größe darstellt. Sie verstehen unter „Sozialer Kompetenz“ eine komplexe Verhaltensdimension, die sich aus unterschiedlichen Facetten zusammensetzt, die nur in der Gemeinschaft ausgebildet werden können, das unterscheidet sie von fachlicher und methodischer Kompetenz. *„Das Leben in der Gemeinschaft ist Grundvoraussetzung und Determinante unserer sozialen Kompetenz in einem“* (Faix und Laier 1991, S.109).

Faix und Laier (1991) beschreiben die Entwicklung „Sozialer Kompetenz“ als Persönlichkeitsbildung, die in vier Stufen abläuft. Auf der ersten Stufe geht es um ein „Selbst-Bewußt-sein“ als Mensch. Die Autoren meinen damit ein selbstsicheres und aufrichtiges Auftreten, das mit einer Reflexion, im Sinne von Nachdenken über sich selbst, einhergeht. Es geht um die kritische Reflexion der eigenen Handlungsmotiva-

tion, um sich selbst-bewusst besser kontrollieren und steuern zu können. Sie schreiben: *„Jeder sollte sich bewusst sein über seine Bedürfnisse in Bezug auf:*

- *seine Natur (Triebe)*
- *seine Sozialisation und Kultur (Werte)*
- *die Gemeinschaft, in der er lebt (Rolle)“*

(Faix und Laier 1991, S.118).

Die zweite Stufe ist „Verantwortungs-Bewußt-sein“. Faix und Laier (1991) verstehen darunter die Einsicht des einzelnen Individuums, sich als Teil der Natur zu begreifen und zu wissen, dass sämtliche Handlungen eine Auswirkung auf andere Lebewesen und auf nachfolgende Generationen haben wird. Es sei wichtig, eine individuelle, eigene Moral zu entwickeln, die sowohl die eigenen Bedürfnisse berücksichtigt, als auch soziale Anforderungen der Gesellschaft befriedigt und die Lebensführung und das eigene Handeln daran auszurichten.

Auf der dritten Stufe sehen die Autoren den Begriff des „Mündig-Sein“ und meinen damit die Fähigkeit, sich einzubringen in die Welt. Es geht ihnen darum, zur eigenen Meinung zu finden und die eigenen Gedanken, Gefühle, Wünsche und Ziele zu formulieren und zu verfolgen. Dafür brauche es vor allem kommunikative Kompetenz und selbst-bewußte Präsenz (vgl. Faix und Laier 1991) .

Die vierte Stufe bildet die „Sozial kompetente Handlungsfähigkeit“, die ein synergetisches Konstrukt aus Selbst-Bewußtsein, Verantwortungs-Bewußtsein und Mündig-Sein darstellt. Soziale kompetente Handlungsfähigkeit *„[...]setzt voraus, dass wir bewusst mit uns selbst umgehen, unsere Bedürfnisse wahrnehmen, fähig sind, eigene Ziele zu generieren und eine persönliche Handlungsstrategie zu entwickeln, die wir aktiv verfolgen“* (Faix und Laier 1991, S.137).

Kronenberg (1996) legt den Schwerpunkt seiner Arbeit auf die Grundlagen zur Entwicklung sozial kompetenter Verhaltensweisen von Führungskräften. Für ihn steht das Wissen der Führungskraft über psychologische und psychosoziale Hintergründe und Zusammenhänge, eine gewisse Eigenreflexivität und eine humanistisch ausgerichtete Denkweise und Haltung im Vordergrund und ist Grundlage sozial kompeten-

ten Verhaltens. Kronenberg (1996) beschreibt Führung als einen komplexen Interaktionsprozess, er schreibt dazu: *„Es ergeben sich immer zwei Momente menschlichen Handelns: Die Handlung eines Menschen wird einerseits erklärbar durch den Zweck der Handlung für den Menschen selbst, andererseits können allein individuelle Motive nicht das Funktionieren sozialer Systeme erklären“* Er schreibt weiter: *„Nach Parson ist der für den Menschen hinter der Handlung stehende Sinn auch immer Teil des Sinnes, den das System zur Verfügung stellt. Vereinfacht gesagt bedeutet das, soziale Systeme funktionieren nur dann, wenn die Bedürfnisse der Systemmitglieder und die für sie daraus resultierenden Absichten mit den Intentionen des Systems so weit wie möglich in Einklang gebracht werden können“* (Kronenberg 1996, S.121).

Kronenberg (1996) beantwortet die Frage, was „Soziale Kompetenz“ ausmacht damit, welche Grundvoraussetzungen und welches Verhalten ein sozial kompetenter Mensch zeigt: *„Er weiß, dass jede wahrgenommene Situation eine subjektive Umgestaltung erfährt. Folglich wird er seine Werteorientierung, seine Maßstäbe, seine Bewertungstendenzen nicht als allgemeingültig betrachten. Er ist sich seiner eigenen Emotionen bewusst. Er weiß, wie er auf andere wirkt, ihm ist klar, warum er etwas so erlebt, wie er es erlebt, warum er sich so verhält, wie er sich verhält.“* [...] *„Er besitzt die Fähigkeit auf seine Mitmenschen zuzugehen, ihnen Vertrauen und eine nicht an Bedingungen geknüpfte Wertschätzung entgegenzubringen“* (Kronenberg 1996, S.124).

2.3 Soziale Kompetenz in der Psychologie

In der Psychologie stellt die „Soziale Kompetenz“ in der differenziellen Forschung und im klinischen Bereich in mehreren Ansätzen den Untersuchungsgegenstand dar. Die differenzielle Forschung bemüht sich um die Abgrenzung des Begriffs „Soziale Kompetenz“ von kontextgebräuchlichen Begriffen wie der Intelligenz und von Persönlichkeitsmerkmalen oder -eigenschaften (z.B. extravertiert / introvertiert). Die Verhaltensforschung konzentriert sich heute zur Nutzung im klinischen Bereich vor allem auf die Verfügbarkeit und Anwendung von sozial günstigen Verhaltensweisen, um soziale Ängste abzubauen und dadurch eine gesellschaftliche Rehabilitation zu ermöglichen. Im Bereich der Wirtschaftspsychologie gewinnt seit den 90er Jahren die Beforschung „Sozialer Kompetenz“ zunehmend an Bedeutung und stellt zurzeit den quantitativ gesehen umfangreichsten Publikationsbereich dar (vgl. Neubert 2009, S.152).

2.3.1 Soziale Kompetenz in der Differenziellen Psychologie

Wolf (2003) untersucht in ihrer Dissertation den Zusammenhang zwischen „Sozialer Kompetenz“ und Persönlichkeit sowie zwischen „Sozialer Kompetenz“ und Intelligenz. Sie vermutet, dass „Soziale Kompetenz“ ein Konstrukt bestehend aus Persönlichkeitseigenschaften, Verhaltensdispositionen und Intelligenz ist. Sie betont, dass ohne Bezug auf die Umwelt die Handlung jedoch unreflektiert bleibt. So kann eine spezifische Handlung in einer Situation unangemessen sein, die im Rahmen des persönlichen Kontexts als angemessen bewertet wird.

Wolf (2003) untersucht Verfahren zur Messung „Sozialer Kompetenz“ anderer Autoren und unterscheidet zwischen molaren (breiten) Definitionen, die „Soziale Kompetenz“ als ein Konstrukt aus relativ unabhängigen Dimensionen, sogenannten „traits“ (trait = Eigenschaften (Schmitt 2005)) betrachten, welche die Fähigkeiten generieren, flexible und angemessene Reaktionen auf Anforderungen der Umwelt zu zeigen, die jedoch im Einzelnen schlecht erfassbar sind, und engen Definitionen „Soziale Kompetenz“ als spezifische Fertigkeiten, die gut messbar, jedoch zu situationsspezifisch und damit für die kontinuierliche Anpassung und Entwicklung eines Individuums kaum relevant sind. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass es bei der Frage, ob es sich bei „Sozialer Kompetenz“ um Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Eigenschaften handelt,

bislang keine einheitliche Sichtweise gibt. Sie stellt jedoch fest, dass in der Forschung ein gewisser Konsens dahingehend besteht, dass „Soziale Kompetenz“ nicht als ein-dimensionales Konstrukt angesehen wird. Wolf (2003) stellt aus den Recherchen ihrer Studie einen Fragebogen mit 39 Items zusammen. Für die Auswahl möglicher Komponenten „Sozialer Kompetenz“ für diesen Fragebogen war das Kriterium, dass die aufgeführten Aspekte in mehr als einer Theorie als relevant markiert wurden. Diesen Fragebogen nutzt Wolf (2003) zur Untersuchung implizierter Konzeptionen „Sozialer Kompetenz“ an drei unterschiedlichen Personengruppen (Klinische Psychologen, Mitarbeiter im Personalbereich, Studierende). Das Ergebnis ist eine mittlere Prototypizitätseinschätzung für die zentralsten Merkmale „Sozialer Kompetenz“ in absteigender Anordnung der Gesamtstichprobe:

- sich in andere Personen hinein versetzen
- in zwischenmenschlichen Situationen klug agieren
- sich in verschiedene Rollen versetzen
- Konflikte erkennen
- Probleme aus verschiedenen Perspektiven betrachten
- kooperieren
- situationsangemessenes Verhalten zeigen
- effektiv mit Konflikten umgehen
- fair urteilen
- nonverbale Hinweise richtig deuten
- andere verstehen
- verbal kommunizieren
- Interaktionen initiieren
- andere Personen emotional unterstützen
- Situationen richtig wahrnehmen

„Ziel bei dieser Untersuchung war es, festzustellen, ob es über alle Befragten hinweg Übereinstimmungen hinsichtlich der besonders prototypischen Aspekte sozialer Kompetenz gibt“ (Wolf 2003, S.160).

Diese 15 prototypischen Merkmale ordnet Wolf den Bereichen Empathie, Rollenübernahme, Urteilsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeiten zu und schlussfolgert da-

raus, dass „[...]das Konstrukt soziale Kompetenz sowohl kognitive Aspekte, wie die Fähigkeit andere zu verstehen oder sich in andere Personen hineinzusetzen, als auch Handlungsaspekte, wie die Fähigkeit zu kooperieren oder verbal zu kommunizieren“ umfasst (Wolf 2003, S.161). Wolf resümiert, dass es die Gemeinsamkeit der Untersuchungsergebnisse ist, dass sie alle auf erfolgreiches Verhalten in einer Interaktionssituation abzielen und damit dem vielfach beschriebenen Konsens folgt, dass „[...]soziale Kompetenz im weitesten Sinn als effektives Verhalten in Interaktionen beschrieben werden kann“ (Wolf 2003, S.161).

Die Autorin beschreibt als Vorteile ihrer Studie, dass es sich bei dem Ergebnis nicht um eine globale und unspezifische Definition sozialer Kompetenz handelt, sondern um eine Arbeitsdefinition. Entstanden durch die Erfassung impliziter Theorien zum Thema „Soziale Kompetenz“ weist die Arbeitsdefinition deutlich auf Fähigkeiten und Fertigkeiten hin, die für die Beurteilung von sozial kompetentem Verhalten bedeutsam sind. Ein Zusammenhang zwischen „Sozialer Kompetenz“ und Intelligenz erweist sich in der Studie als moderat vorhanden und ein Zusammenhang zwischen „Sozialer Kompetenz“ und Persönlichkeit wurde in unterschiedlichem Ausmaß gefunden. Wolf (2003) macht abschließend deutlich, dass zusammengenommen das Konstrukt „Soziale Kompetenz“ im Bereich der Differenziellen Psychologie eher als Metapher zu sehen ist und nicht als gleichwertig mit den untersuchten Persönlichkeitsdimensionen und der Intelligenz betrachtet werden kann (vgl. Wolf 2003).

2.3.2 Soziale Kompetenz in der klinischen Psychologie

Die Arbeiten der beiden Diplom Psychologen R. Hinsch und U. Pfingsten stellen einen möglichen Zugang zur Definition und zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im Bereich der klinischen Verhaltenstherapie dar (vgl. Hinsch und Pfingsten 2007). Grundannahmen ihres Ansatzes sind postulierte Schwierigkeiten des Individuums, im Kontakt mit den Mitmenschen eigene Gefühle, Wünsche, Forderungen und Bedürfnisse einzubringen und für sich selbst befriedigend zu verwirklichen. Ihr Kerngedanke zum Begriff der „Sozialen Kompetenz“ ist die Fähigkeit eines Individuums, angemessene Kompromisse zwischen den eigenen Bedürfnissen einerseits und sozialer Anpassung andererseits zu finden. Das Individuum bewegt sich damit in einem dialektischen Spannungsfeld. *Definition „Soziale Kompetenz“: „Unter sozialer Kompetenz*

verstehen wir die Verfügbarkeit und Anwendung von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen, die in bestimmten sozialen Situationen zu einem langfristig günstigen Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen für den Handelnden führt“ (Hinsch und Pfingsten 2007, S. 4).

Mit Verfügbarkeit und Anwendung meinen Hinsch und Pfingsten in ihrer Definition, dass ein Individuum nicht nur über sozial kompetentes Verhalten verfügen, sondern es auch anwenden muss. Die Verfügbarkeit ist die Basis, eine Wirkung wird aber erst durch die Anwendung erzielt. Das Zusammenwirken von kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen ist in ihrem Verständnis notwendig, damit sozial kompetentes Verhalten zustande kommen kann. Es geht ihnen nicht darum, kurzfristig positive Ergebnisse zu erzielen, sondern darum, langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen positiven und negativen Konsequenzen für den Handelnden herzustellen und darüber eine ausreichend positive Verstärkung, die zur Wiederholung des gezeigten sozial kompetenten Verhaltens beiträgt, aufzubauen. Die Autoren reduzieren die situative Komplexität durch Vorgabe von drei Situationstypen. Einen Situationstyp bei dem es darum geht persönliche Rechte durchzusetzen, einen in dem die Beziehungsgestaltung im Vordergrund steht und einen Situationstyp, bei dem das Werben um Sympathie als sozial kompetent angesehen wird. Die Leistung ihrer Definition sehen Hinsch und Pfingsten darin, dass sie einen formalen Rahmen für die Bestimmung des Zielverhaltens liefert. Was sie in ihren Augen nicht leistet, ist die inhaltliche Konkretisierung dessen, was man unter „Sozialer Kompetenz“ verstehen kann (vgl. Hinsch und Pfingsten 2007, S.91).

In ihrem Verständnis sind mit „Sozialen Kompetenzen“ (motorische) Verhaltensweisen gemeint und die Fähigkeit Gedanken und Gefühle dem Kontext angemessen, in sinnvoller Weise bedürfnis- und zielgerichtet zu regulieren, um eigene Interessen in soziale Kontexten besser durchsetzen zu können. Ihr Modell nimmt die Grundidee der Verhaltenstherapie auf, dass „Soziale Kompetenzen“ lernbare Verhaltensfähigkeiten umfasst (vgl. Hinsch und Pfingsten 2007). Hinsch und Pfingsten gehen nicht von der „Sozialen Kompetenz“ aus, sondern sprechen von einer Vielzahl sozial kompetenter Verhaltensweisen und führen als Beispiele dazu in der 5. Auflage ihres Buches (2007) eine Aufzählung von Gambrill (1995) an:

Beispiele sozial kompetenter Verhaltensweisen

(nach Gambrill, 1995)

- Ø Nein sagen
- Ø Versuchungen zurückweisen
- Ø Auf Kritik reagieren
- Ø Änderungen bei störendem Verhalten verlangen
- Ø Widerspruch äußern
- Ø Unterbrechungen im Gespräch unterbinden
- Ø Sich entschuldigen
- Ø Schwächen eingestehen
- Ø Unerwünschte Kontakte beenden
- Ø Komplimente akzeptieren
- Ø Auf Kontaktangebote reagieren
- Ø Gespräche beginnen
- Ø Gespräche aufrechterhalten
- Ø Gespräche beenden
- Ø Erwünschte Kontakte arrangieren
- Ø Um einen Gefallen bitten
- Ø Komplimente machen
- Ø Gefühle offen zeigen

(Abbildung 2: Beispiele sozial kompetenter Verhaltensweisen, vgl. Hinsch und Pfingsten 5. Auflage 2007, S.4)

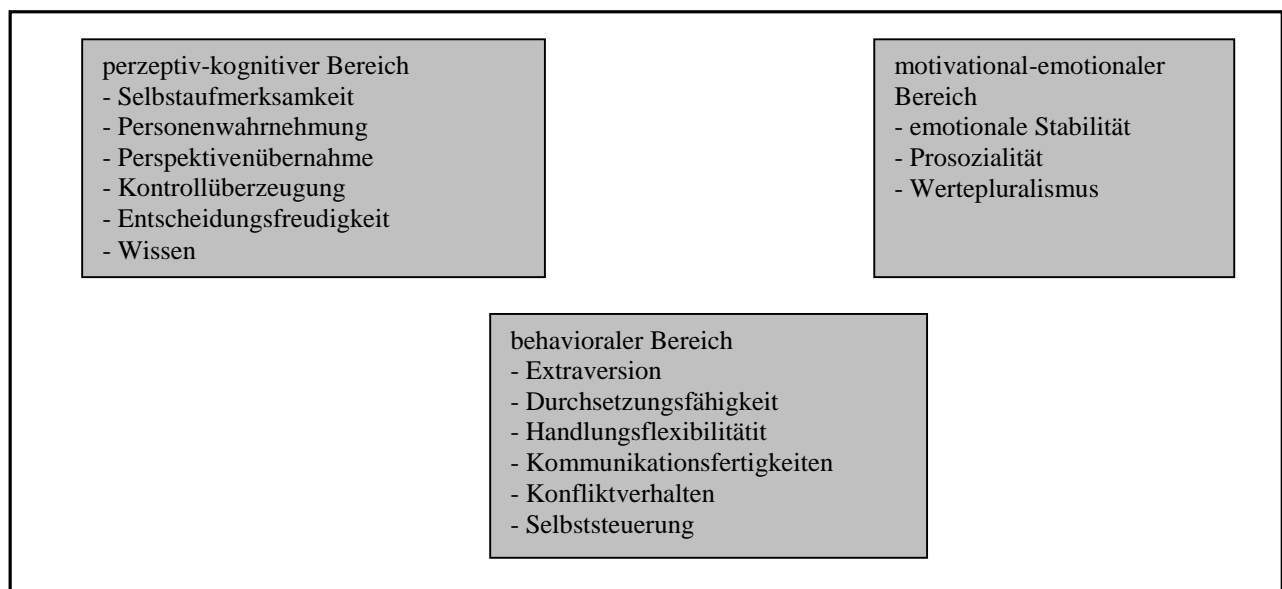
In der Verwendung von Hinsch und Pfingsten (2007), wie auch in anderen klinischen und sozialtherapeutischen Verwendungen (z.B. Margraf und Rudolf 1995), hat das Konzept der „Sozialen Kompetenz“ die Erforschung und Überwindung seelischer, körperlicher und sozialer Anomalien zum Ziel. Neubert (2009) schreibt dazu: *„Es geht um die Rehabilitation und Revitalisierung sozialer Bindungen von Patienten, [...] welche die Fähigkeit zur Herstellung sozialer Bindungen verloren hatten. In diesem Verständnis kann Soziale Kompetenz also durchaus als eine Art Standard- und Vergleichsmaß für normale bzw. normalisierte soziale Integration interpretiert werden“* (Neubert 2009, S.150).

2.3.3 Soziale Kompetenz in der Wirtschaftspsychologie

Kanning (2002) hält dazu an, für ein besseres Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ zwischen den sozialen Kompetenzen und sozial kompetentem Verhalten zu unterscheiden. *„Die sozialen Kompetenzen liegen im Verborgenen und wirken im Sinne eines Potenzials auf das Verhalten in konkreten Situationen“* (Kanning 2005, S.3). Des Weiteren unterscheidet er allgemeine und spezifische soziale Kompetenzen: All-

gemeine soziale Kompetenzen sind abstrakte Konzepte, die jeder Mensch ausbilden kann, spezifische soziale Kompetenzen sind bereichsspezifisch, die für ein konkretes Setting relevant sind. „Soziale Kompetenz“ ist in seinem Verständnis „[...] die *Gesamtheit des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, welche die Qualität eigenen Sozialverhaltens – im Sinne der Definition sozial kompetenten Verhaltens – fördert*“ (Kanning 2005, S.4).

Kanning (2005) sortiert und bündelt eine Vielzahl der in der Literatur genannten Begriffe, welche synonym für sozial kompetentes Verhalten aktuell verwendet werden und fasst diese unter einem gemeinsamen Begriff zusammen, woraus sich 15 Kompetenzen ergeben (Kanning 2002, Abbildung 3, S.9). Diese 15 Kompetenzen bezeichnet er als „allgemeine soziale Kompetenzen“, welche ein abstraktes Konzept darstellen, die jeder Mensch in unterschiedlicher Ausprägung ausbilden kann und die keinen direkten Bezug zu einer konkreten beruflichen Tätigkeit haben (vgl. Kanning 2005, S.8). Diese 15 Kompetenzen ordnet Kanning (2005) wiederum in drei Bereiche:



(Abbildung 3: Allgemeine soziale Kompetenzen, vgl. Kanning 2005, S. 9)

Kanning (2005) postuliert, dass es sich bei der „Sozialen Kompetenz“ nicht um eine singuläre Eigenschaft handelt, sondern um Bündel von Kompetenzen und daher von sozialen Kompetenzen zu sprechen sei. Diese umfassen Bestandteile des Wissens

sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen. Wissen meint im Verständnis des Autors soziales, situationsübergreifendes Wissen. Fähigkeiten werden von ihm als abstrakte Verhaltenspotenziale definiert, die ebenfalls situationsübergreifend den Menschen in die Lage versetzen, unterschiedliche Situationen zu bewältigen. Er führt in diesem Kontext als Beispiel rhetorische Fähigkeiten an. Fertigkeiten sind dagegen eher konkrete, situationsübergreifende, erlernte Verhaltenspotenziale, wie z. B. Begrüßungs- und Höflichkeitsrituale.

Er definiert sozial kompetentes Verhalten als „[...] *Verhalten einer Person, das in einer spezifischen Situation dazu beiträgt, die eigenen Ziele zu verwirklichen, wobei gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens gewahrt wird*“ (Kanning 2005, S.4). Er reduziert des Weiteren die situative Komplexität auf spezifische Handlungsbereiche im beruflichen Kontext, dabei spielen ein sozialer Bezugspunkt (wer handelt?), ein evaluativer Bezugspunkt (wie?) und ein temporärer Bezugspunkt (wann?) für ihn eine wichtige Rolle bei der Einschätzung, ob ein Verhalten als sozial kompetent angesehen werden kann. Darüber hinaus geht es in seinem Verständnis von sozial kompetentem Verhalten ebenfalls darum, die eigenen Ziele zu verwirklichen, jedoch unter Wahrung der sozialen Akzeptanz des Verhaltens (vgl. Kanning 2005).

Erpenbeck und von Rosenstiel (2007) sprechen von Sozial-kommunikative Kompetenzen und fassen diese als eine von vier Basiskompetenzen (auch als Handlungs- oder Schlüsselkompetenzen bezeichnet) auf. Diese Basiskompetenzen beinhalten nach ihrer Auffassung die Bereiche „Personale Kompetenz“, „Aktivitäts- und Handlungskompetenz“, „Sozial-kommunikative Kompetenz“ und „Fach- und Methodenkompetenz“ (vgl. Erpenbeck und von Rosenstiel 2007).

Grundlage ihres Konzeptes ist die Annahme, Kompetenzen „[...] *bezeichnen Selbstorganisationsdispositionen physischen und psychischen Handelns, wobei unter Dispositionen die bis zu einem bestimmten Handlungszeitpunkt entwickelten inneren Voraussetzungen zur Regulation der Tätigkeit verstanden werden. [...] Kompetenzen sind folglich eindeutig handlungszentriert und primär auf divergent-selbstorganisative Handlungssituationen bezogen*“ (Erpenbeck und von Rosenstiel 2007 XI).

Sie vertreten die Einstellung, dass Kompetenzen grundsätzliche Fähigkeiten oder Dispositionen sind, die situationsübergreifend ein selbstorganisiertes Handeln unter gedanklicher und gegenständlicher Unsicherheit erlauben (vgl. Erpenbeck und von Rosenstiel 2007, XI). Zugrunde liegt ihrem Verständnis die „Selbstorganisationsfähigkeit“ im Sinne der Synergetik und Autopoiesetheorie. Damit sind Wechselwirkungen im Zusammenwirken von Elementen gleicher Art innerhalb eines komplexen, dynamischen Systems (z.B. Zellen oder Menschen) gemeint. *„Das sich selbst organisierende „soziale System“ besteht aus interagierenden Individuen, ihrerseits soziale Systeme, die mit unterschiedlichen Kompetenzen als Selbstorganisationsdisposition ausgestattet sind. Die miteinander kommunizierenden Individuen sind eingebunden in äußere Rahmenbedingungen (geistige, materielle, räumliche und zeitliche Ressourcen). Zusätzlich existieren in diesem System sogenannte Kontrollparameter (äußere Umwelteinflüsse, System-Umwelt-Kopplungen). Durch die Interaktion zwischen den verschiedenen Individuen entwickelt das System spezifische Werte und Normen, die wiederum ihrerseits als Ordnungsparameter die Art und Weise des sozialen Handelns und Kommunizierens innerhalb des sozialen Systems bestimmen und damit in den Bestand der individuellen Kompetenzen eingehen“* (Erpenbeck 1999).

*„Kompetenzen werden von Wissen im engeren Sinne fundiert,
durch Regeln, Werte und Normen konstituiert,
durch Interiorisationsprozesse personalisiert,
als Fähigkeiten disponiert,
durch Erfahrungen konsolidiert und
aufgrund von Willen realisiert*

(vgl. Heyse und Erpenbeck 2009, Abschnitt XI)

Unter den Sozial-Kommunikativen Kompetenzen im engeren Sinne verstehen Erpenbeck und von Rosenstiel (2007) die *„[...]Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln“* Diese Dispositionen können nur indirekt anhand deren Realisierung überprüft werden (Erpenbeck und von Rosenstiel, 2007).

Der Teilbereich der „Sozial-kommunikativen Kompetenz“ umfasst folgende Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen:

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Beziehungsmanagement
- Konfliktlösungsfähigkeit
- Integrationsfähigkeit
- Dialogfähigkeit / Kundenorientierung
- Teamfähigkeit
- Akquisitionsstärke
- Problemlösungsfähigkeit
- Beratungsfähigkeit
- Experimentierfreude
- Sprachgewandtheit
- Verständnisbereitschaft
- Gewissenhaftigkeit
- Pflichtgefühl

(Heyse und Erpenbeck 2009, S. 259-383)

Lowey, Czempik und Lütze (2005) kommentieren die Ausführung Erpenbecks und von Rosenstiels als Verdeutlichung dessen, dass Individuen, welche in sozialen Systemen handeln, in ständige, selbstreflexive und komplexe Kommunikations- und Lernschleifen eingebunden sind. Für die positive Verarbeitung dieser Komplexität sei die Fähigkeit, alle Informationen immer wieder zu verarbeiten, mit bisherigem Wissen und Erfahrungen abzugleichen und daraus für die jeweilige Situation gültige Verhaltensweisen und Handlungen abzuleiten und umzusetzen erforderlich. Diese Fähigkeit wird als „Selbstorganisationsfähigkeit“ bezeichnet (vgl. Lowey et al. 2005, S. 726).

Unkel (2011) geht in ihrem Buch, das sie nach ihrer Dissertation veröffentlichte, der Frage nach, ob es Führungskräften tatsächlich an „Sozialer Kompetenz“ mangle oder ob es etwas anderes sei, das fehle? Ganz konkret stellt Sie die Frage: „Was

müssen Manager tun, und wie müssen sie sich verhalten, um im Umgang mit Menschen in Organisationen sozial kompetent im Sinne der Wirksamkeit zu sein?“ (Unkel 2011, S. 25).

Die Autorin stellt zunächst verwandte Konzepte wie „Soziale Interaktion“ (Argyle 1972), „Emotionale Intelligenz“ (Golemann 1995), „Soziale Intelligenz“ (Thorndike 1920) und „Interpersonale Kompetenz“ (Liberman 1975) ihrem Konzept von „Sozialer Kompetenz“ gegenüber. Ihr Ergebnis ist, dass der Begriff „Soziale Kompetenz“ als Oberbegriff in Frage kommt, da alle anderen genannten Konzepte große inhaltliche Überschneidungen aufweisen, jedoch nicht die Komplexität, welche mit dem Begriff „Soziale Kompetenz“ verbunden wird, aufweisen.

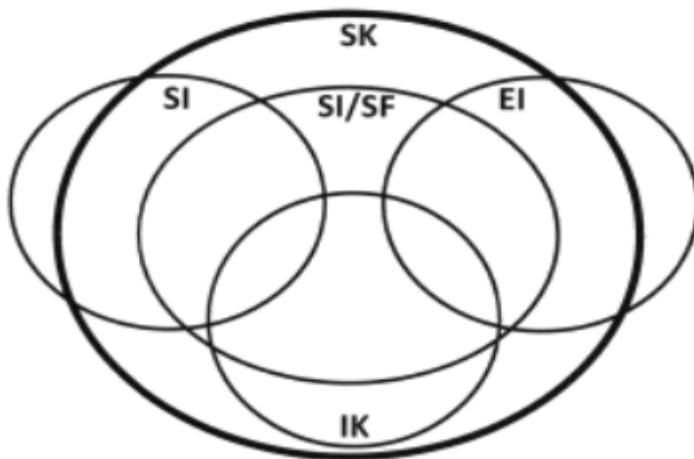


Abbildung 1: Sozialkompetenz und verwandte Konzepte – Überschneidungen und Abgrenzungen

(Abbildung 4: Sozialkompetenz und verwandte Konzepte, vgl. Unkel 2011, S.42)

Die Autorin merkt an, dass die Diskussion der Begriffsdefinition bereits seit 90 Jahren ohne einen Gewinn an Erkenntnis andauert. Dass es bislang aber keine Definition „Sozialer Kompetenz“ gebe, die sich in der Wissenschaft und Praxis durchgesetzt habe und auch ihr Beitrag strebe eher eine semantische Klärung des Konstrukts an. Definitionen seien für Sie Versuche, Sprache zu verkürzen und nicht, sie zu präzisieren und seien somit in der Wissenschaft nicht hilfreich. Sie macht deutlich, dass eine Definition kein Wissen darstellt: „[...]ihre Funktion liegt einzig in der Einführung neuer abkürzender Etiketten“ (Unkel 2011, S.53).

Unkel schlägt vor, die fortlaufenden Definitionsversuche des Begriffs „Soziale Kompetenz“ zu beenden, da diese nicht zum Erkenntnisgewinn beitragen und man stattdessen das Vage nicht weiter zu reduzieren versuche, sondern auf Abstand bleiben solle. Es bestehe sonst die Gefahr, sich mehr mit dem Sinn des Begriffs „Soziale Kompetenz“ zu beschäftigen als mit der Sache an sich.

Unkel (2011) beschreibt stattdessen Prinzipien für sozial kompetentes Verhalten, die nach ihrer Aussage immer gelten und in jeder Situation Orientierung geben. Sie beginnt jedoch zunächst mit der Beantwortung der Frage, was „Soziale Kompetenz“ nicht ist. Soziale Kompetenz ist nicht...

- ...so sein wie alle anderen
- ...immer nur lieb und nett sein
- ...von allen geliebt zu werden
- ...Schmeichelei
- ...jeglichem Streit und Konflikt aus dem Weg zu gehen
- ...moralisch, ethisch oder gesetzestreu zu sein
- ...per se bildungsabhängig
- ...es allen Recht zu machen
- ...wohlätzig, gemeinnützig und auf das Wohl der Allgemeinheit bedacht zu sein
- ...vor allem Rhetorik und Redegewandtheit
- ...umfassende Menschenkenntnis
- ...die Berücksichtigung einer gesellschaftlichen Stellung

(Unkel 2011, S.58-62)

Nach Unkel (2011) geht es „[...]um ein Können im zwischenmenschlichen Bereich, um den Umgang mit Menschen, um die Fähigkeit, mit ihnen in Kontakt zu treten. Es geht um Interaktion“. Sie nimmt Bezug auf Rampus (1947), der „Soziale Kompetenz“ als ein „Maß für die Fähigkeit, sich in einem gegebenen sozialen Feld angemessen zu bewegen“ beschreibt und schon zu seiner Zeit den Aspekt der Interaktion berücksichtigt (vgl. Unkel 2011, S.63).

Unkel (2011) beschreibt „Soziale Kompetenz“ als mehrdimensionales Konstrukt. Es geht immer um die Dimensionen...

...des Verhaltens von mindestens zwei Personen

... in einer konkreten Situation

... und in einer bestimmten Umgebung,

und hängt nicht alleine vom Individuum selbst ab. *„Eine exakte Festlegung von einem Verhalten, das in allen denkbaren sozialen Situationen durchgängig als sozial kompetentes Verhalten angesehen wird, kann es nicht geben“* (Unkel 2011, S. 64).

Für die Aussage, ob ein Verhalten sozial kompetent ist, braucht es immer einen (sozialen) Bezugspunkt, z.B. die Umgebung (Mitsingen in der Disko oder der Oper), in der man sich befindet. Hiervon leitet Unkel (2011) auch den Bezugspunkt für sozial kompetentes Verhalten von Managern bzw. von Menschen in Organisationen ab. Für sie ist der Bezugspunkt eines sozial kompetenten Verhaltens der Zweck der Organisation und die Zustimmung aller Beteiligten daran mitzuwirken und dafür eine entsprechende Gegenleistung zu erhalten. Alle Situationen sollen in diesen übergeordneten Kontext gestellt und betrachtet werden. Sie schlägt darüber hinaus vor, Managern sogenannte „Master Controls“ zu lehren, welche immer Gültigkeit haben und in jeder Situation angewendet werden können. Zu den „Master Controls“ zählen:

1. Im engsten Sinn: Elementare Manieren
2. Im weiten Sinn: Minimum an Empathie, Toleranz, Offenheit
3. Im weiteren Sinn: Beitrag zum Ganzen, Stärkenorientierung, positives Denken
4. Im noch weiteren Sinn: Integrität, Respekt, Vertrauen
5. Im weitesten Sinn: Verantwortung

Die Übergänge zwischen den Ebenen sind fließend vernetzt und stellen dahingehend eine Ordnung dar, dass Defizite auf einer höheren Stufe gravierender sind als auf einer niedrigeren Stufe. Das Fehlen des morgendlichen Grüßens z.B. ist weit weniger dramatisch als das Verspielen von Vertrauen (vgl. Unkel 2011).

2.3.4 Soziale Kompetenz in der Gruppenpsychologie

Marggraf (1995) setzt mit einem verhaltensmodifizierenden Ansatz in ihrer Arbeit an. Im Zuge der zeitgenössischen Diskussion über veränderte Formen der Arbeitsgestaltung nimmt sie Bezug auf die Entwicklung und das Training von Teamkompetenz als elaborierte Form „Sozialer Kompetenz“. Voraussetzung für sozial kompetentes Ver-

halten im beruflichen Kontext ist für sie die vollständige Handlungskompetenz des Individuums. Das bedeutet das Verfügen und Zusammenspielen von Fertigkeiten und Fähigkeiten auf inhaltlicher, methodischer und sozialer Ebene zur Aufgabenbewältigung.

Für sie ist der wesentliche Unterschied zwischen einer allgemeinen „Sozialen Kompetenz“ und der Teamkompetenz der, dass im organisatorischen Kontext spezifische soziale Gruppensituationen entstehen, die ein gemeinsames zielgerichtetes Handeln zur Erledigung von Aufgaben voraussetzen - es soll von der Organisation ausgehend kooperativ gehandelt werden. Teamkompetenzen sind in ihrem Verständnis also Kompetenzen zur zielgerichteten, aufgabenbezogenen Koordination und Regulierung von Fertigkeiten und Fähigkeiten, denen eine bewusste Auseinandersetzung mit der Umwelt vorausgeht und die von ungerichteten, zufälligen oder habituellen Handlungen zu unterscheiden sind. Die Person wirkt dabei im Sinne des dialektischen Prinzips auf die Umwelt ein, und gleichzeitig wirkt die Umwelt durch dieses Handeln auf den Menschen. Marggraf (1995) benennt zwei Regulationsbereiche, die zur Erledigung von Aufgaben in Gruppen von Bedeutung sind: Zum einen die „Aufgabenbezogene Regulation“, deren Ziel eine sachlich strukturierte Planung und Entscheidung ist und eine tätigkeitsorientierte Abstimmung des Vorgehens voraussetzt und zum anderen die „Soziale Regulation“, deren Ziel das Herstellen klarer Beziehungen ist. Zur Regulierung sozialer Beziehungen stehen für sie dabei vier „Teamkompetenzen“ im Mittelpunkt:

- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Beteiligender und Akzeptanz fördernder Kommunikationsstil
- Konfliktlösungsstrategien (Metaebene)
- Feedback zum Inhalts- und Beziehungsaspekt

(vgl. Marggraf 1995)

Auch die Wissenschaft der Gruppendynamik beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit dem Phänomen der „Sozialen Kompetenz“ in Gruppen- und Teamkonstellationen. „Soziale Kompetenz“ stellt aus Sicht der Gruppendynamik ein wichtiges Kriterium zur Orientierungs- und Kooperationsförderung dar, um in unterschiedlichen Teamkonstellationen gemeinsam rasch arbeitsfähig zu werden. Für die Wissenschaft der Grup-

pendynamik ist das zentrale Kriterium zur Beurteilung „Sozialer Kompetenz“ die Bewältigung einer sozialen Situation. Sie geht davon aus, dass die Entwicklung „Sozialer Kompetenz“ im Sinne von Normen sozialen Verhaltens ab der Jugend vor allem im Kontakt mit Gleichaltrigen in den sog. Peergroups stattfindet und sich durch das gesamte Leben hinweg fortsetzt. Auf das jeweils gezeigte Verhalten einer Person erfolgt eine bewertende Reaktion der anderen Gruppenmitglieder, was wiederum beim Handelnden zur Regulierung des gezeigten Verhaltens beiträgt und den eigenen Status in der Gruppe beeinflusst. Jede Gruppe bildet ihre eigenen spezifischen Normen und Verhaltensmuster aus, für deren erfolgreiche Handhabung es wichtig ist, eigene Emotionen regulieren und Konflikte bewältigen zu können. Diese beiden Fähigkeiten scheinen grundlegende Dimensionen zur Vollziehung sozial kompetenten Verhalten zu sein (vgl. Brosius 2009).

Krainz (2009) stellt fest, dass z.B. Probleme im Projekt-Management seltener durch technische Schwierigkeiten als durch nicht förderliches Verhalten in der Gruppeninteraktion ausgelöst sind. Er stellt dem Begriff der Kompetenz den Begriff der Performanz, analog zum linguistischen Verständnis Chomskys, gegenüber. Kompetenzen sind in diesem Verständnis die Dispositionen, Potenziale und das Repertoire, das nicht direkt sichtbar ist, den konkreten Handlungen aber zugrunde liegt, autonom verfügbar ist und nur über das gezeigte Verhalten - die Performanz „zurückberechnet“ werden kann (vgl. Krainz 2009, S.244).

Als zweites stellt Krainz (2009) dem Begriff „Soziale Kompetenz“ den Begriff „soziale Angst“ gegenüber. Beide Begriffe stellen Worte aus dem klinischen Kontext dar. Soziale Angst meint hier im weitesten Sinne Hemmungen in der sozialen Interaktion, die so ausgeprägt sind, dass Sie das alltägliche Leben in einem hohen Maße beeinträchtigen, jedoch in abgeschwächter Ausprägung bei jedem Menschen vorkommen. *„[...]bis zu einem gewissen Grad, tauchen die beschriebenen Phänomene, immer und überall auf und sind in Ansätzen auch bei jedem Individuum zu finden“* (Krainz 2009, S.244). Dieser Annahme folgend, kann es auch im beruflichen Kontext darum gehen, die eigenen Hemmungen zu erkennen und ggf. zu überwinden, also z.B. auch die eigene Meinung gegen Widerstände zu vertreten und Konflikte zu bewältigen, um sozial kompetentes Verhalten an den Tag zu legen. In seinem Verständnis muss das

Konzept der Sozialkompetenz unscharf bleiben und die Leistungsfähigkeit von Messinstrumenten übersteigen, da Interaktion immer eine wechselseitige Beeinflussung darstellt, die emergente Phänomene hervorbringt, die weder planbar noch vorhersehbar sind. D. h., dass ein sozial kompetentes Verhalten sich in jeder Situation mehr oder weniger neu kalibrieren muss, um auch widersprüchliche Gegebenheiten zu bewältigen. Es geht also darum, durch das eigene Verhalten alltägliche Widersprüche zu balancieren – z.B. Zuhören vs. Reden, Autonomie vs. Anpassung, Individuum vs. Gruppe, Nähe vs. Distanz, Macht vs. Machtlosigkeit, Kooperation vs. eigenen Interessen u.a.m. (vgl. Krainz 2009, S.245).

„Soziale Kompetenz“ zeichnet sich im Verständnis der Gruppendynamik dadurch aus, abhängig vom jeweiligen Kontext zu erkennen, welches Verhalten gebraucht wird, um Situationen im Sinne eines Widerspruchsmanagement zu beeinflussen und dies im Handeln umzusetzen. Das Center for Social Competence and Organizational Learning (SCOL) der Universität Klagenfurt stellt ein zweidimensionales Raster zur Einordnung der Komplexität sozialer Lernprozesse vor. Die soziale Komplexität ist in diesem Raster von links nach rechts als zunehmend ausgeprägter zu verstehen.

Selbstreflexive Seite des Lernprozesses

Fragen / Zuhören	Organisationsdynamik	Trainingsgruppe Konfliktmanagement	
Teamentwicklung	Interessen vertreten	Moderation Design	Organisationsberatung Projektmanagement

Anwendungsorientierte Seite des Lernprozesses

(Abbildung 5: Komplexität sozialer Lernprozesse, vgl. Folder SCOL, Universität Klagenfurt)

2.4 Soziale Kompetenz in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Im Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik stellt „Soziale Kompetenz“ vor allem bei der Ausbildung und beruflichen Entwicklung junger Menschen den Schwerpunkt des Forschungsinteresses dar. Eine trennscharfe Abgrenzung zum Bereich der Wirtschaftspsychologie scheint dem Autor nicht möglich, da die Übergänge oft fließend sind und sich selbstverständlich Fachleute beider Disziplinen an der Weiterentwicklung von Bildungskonzepten in der Berufswelt engagieren.

In der Berufsbildung wird oftmals anstelle des deutschen Begriffs „Soziale Kompetenz“ der Begriff „social skills“ oder „soft skills“ genutzt, der aus den USA kommend die Verbesserung der Performanz, also des sichtbaren Verhaltens meint. Der Begriff „Soziale Kompetenz“ als deutsches Äquivalent kam bis in die 90er Jahre im Bereich der beruflichen Qualifizierung eher selten vor und tauchte in der Literatur eher im psychologischen und sozialtherapeutischen Kontext auf. Der deutsche Begriff „Soziale Kompetenz“ erlebt heute eine zunehmend stärkere Verwendung im beruflichen Qualifizierungskontext.

Die Begriffe, die im beruflichen Qualifizierungskontext verwendet werden, durchlaufen seit den 80er Jahren einen Transformationsprozess (vgl. Neubert 2009). Der Begriff der „Qualifikationen“ wurde zunächst in den Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ transformiert. Dieser wiederum wurde in der letzten Zeit vom Begriff der „Handlungskompetenzen“ oder der „Schlüsselkompetenzen“ zunehmend abgelöst. Attraktivität erhalten diese beiden Kompetenzbegriffe im Vergleich zum Qualifikationsbegriff dadurch, dass sie eher an das Subjekt gekoppelt werden können. Beide Kompetenzbegriffe finden heute gleichermaßen Verwendung und tragen in ihrer Vielfalt zur Unübersichtlichkeit der damit verbundenen Konstrukte wie z.B. der „Sozialen Kompetenz“ bei (vgl. Orthey 2002).

Euler und Reemtsma-Theis (1999) wollen mit ihrer Arbeit zum semantischen Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ beitragen. So verstehen sie „Soziale Kompetenzen“ als eine didaktische Kategorie, die nur auf Grundlage bestimmter normativer Präferenzen bestimmt werden kann. Eine allgemeingültige definitorische Bestimmung scheint ihnen nicht möglich.

In ihrem Ansatz bilden die Sozialkompetenzen die Grundlage, durch die ein sozial-kommunikatives Handeln ermöglicht wird und sind als Teilklasse der beruflichen Handlungskompetenzen zu verstehen. *„Sozialkompetenzen werden definiert als Handlungskompetenzen (1), die ein sozial-kommunikatives Handeln (2) über unterschiedliche Inhalte (3) in spezifischen Situationen (4) ermöglichen“* (Euler und Reemtsma 1999).

1. „Soziale Kompetenzen“ als Teilklasse der Handlungskompetenzen und als Grundlage für sozial-kommunikatives Handeln sind als innere Potentiale eines Menschen zu verstehen und können somit nur aus der Beobachtung von sichtbaren Verhaltensweisen rückgeschlossen werden.
2. Sozial-kommunikatives Handeln beinhaltet einen agentiven Schwerpunkt, das meint den als störungsfrei wahrgenommenen Anteil der wechselseitigen Kommunikation und einen reflexiven Schwerpunkt bei störenden Ereignissen.
3. Sozial-kommunikatives Handeln kann auf der Sach-, Beziehungs-, Selbstkundgabe-, Absichts-, oder Metaebene stattfinden und beinhaltet im reflexiven Teil der Kommunikation die Klärung situativer oder personaler Bedingungen der Beteiligten.
4. „Soziale Kompetenz“ kann nicht universell erworben werden, sondern muss für spezifische Situationstypen entwickelt werden. Es wird die Bestimmung und Präzisierung was sozial-kommunikative Handlungskompetenzen sind durch die Konkretisierung für Situationstypen vorgenommen (z.B. Kundengespräch).

Euler (2001) schreibt: *„Allgemein formuliert ließe sich Sozialkompetenz als die Fähigkeit bezeichnen, in spezifischen Situationstypen mit den jeweiligen Kommunikationspartnern zu kommunizieren, latente und manifeste Kommunikationsstörungen zu bewältigen und im Rahmen einer Meta-Kommunikation die Einzelstandpunkte und –interessen miteinander zu verbinden“* (Euler 2001, S.7).

Die Autoren legen für sich ein konstruktivistisches (Wirklichkeit wird von jedem Einzelnen konstruiert) Kommunikationsverständnis zu Grunde. Sie gehen im konstruktivistischen Sinn davon aus, dass Kommunikation permanent dem Risiko zu scheitern ausgesetzt ist. Sozial-kommunikatives Handeln soll dazu beitragen, die Wahrschein-

lichkeit des Scheiterns zu verringern (vgl. Euler 2001 sowie Euler und Reemstma-Theis 1999).

Orthey (2002) versteht unter „Sozialer Kompetenz“ „[...] *auch die Fähigkeit, soziale Kompetenz (also z.B. Empathie, Dialog-, Konflikt-, Kooperations- oder Steuerungsfähigkeit) in immer wieder neuen Handlungssituationen weiterzuentwickeln*“ (Orthey 2002, S.14). Er orientiert sich zum einen am (linguistischen) Kompetenzverständnis im Sinne Chomskys, der unter (Sprach-)Kompetenz ein im Verborgenen liegendes Repertoire versteht (siehe Kapitel 2.1) und zum anderen am Verständnis, Sozialkompetenz als Teilklasse der Handlungskompetenzen zu klassifizieren (siehe Kapitel 2.3.3). Sozialkompetenz wird von Orthey (2002) als sozial-kommunikativer Anteil eines Interaktionsprozesses verstanden (vgl. Euler und Reemtsma-Theis 1999) und beinhaltet für ihn die Fähigkeiten zur Analyse, Gestaltung und Steuerung sozialer Situationen (vgl. Orthey 2002).

2.4.1 Soziale Kompetenz aus Systemtheoretischer Sicht

Neubert (2009) nutzt in seiner Dissertation eine systemtheoretische Herleitung zur Fragestellung, ob „Soziale Kompetenz“ als Leitkategorie in Frage kommt. Ausgangspunkt seiner Untersuchung ist der systemtheoretische Zugang Luhmanns (1984) und die damit einhergehende Annahme, dass Systeme sowohl psychischer als auch sozialer Natur sein können und immer selbstreferenziell und operational geschlossen sind.

Auf dem Weg zur „Sozialen Kompetenz“ ist für Neubert (2009) eine grundlegende Annahme, dass Menschen ein Bedürfnis zur sozialen Integration haben. Weiterhin ist nach seiner Auffassung der Mensch schon immer und generell nicht dazu in der Lage, die gesamte Komplexität der Welt sinnhaft in Denken und Handeln zu handhaben, was als grundlegendes anthropologisches Defizit verstanden werden muss. Aus diesem Grund muss er versuchen, die Komplexität zu reduzieren, indem er Differenzierung vornimmt. Die Differenzierung reduziert die Komplexität und trägt gleichzeitig zur Komplexitätssteigerung auf der nächsthöheren Stufe bei. Daraus folgert Neubert (2009), dass „Kompetenz“ das Handlungspotential meint, welches, egal ob bei psychischen oder sozialen Systemen dazu beiträgt, durch Komplexitätsreduktion sich selbst am Leben zu halten und „Soziale Kompetenz“ die Potenz (ökologisch Anpas-

sungsfähigkeit von Organismen) eines Systems ist, seine internen Bedingungen entsprechend den Anforderungen aus einer komplexen Umwelt zu überprüfen und fortwährend zu aktualisieren. „Soziale Kompetenz“ ist also auch als Folge von Kopplung an andere Systeme zu verstehen, da nur durch diese „Rückkopplung“ eine Auswahl der zur Lebenserhaltung notwendigen Aktualisierungen getroffen werden kann. Systeme, denen diese Potenz nicht zur Verfügung stehen, verlieren ihre Kopplungsfähigkeit an andere Systeme – z.B. ein psychisch kranker Mensch. Auf der psychischen Ebene kann man somit auch umschreibend von „Selbstkompetenz“ sprechen, welche in den jeweiligen sozialen Systemen auf Interaktions-, Organisations- und Gesellschaftsebenen zu vollziehen ist. Zur Ausbildung einer solchen sozialen Identität braucht es die Vorbereitung der Handelnden auf generelle Handlungsunwägbarkeiten und weniger die Vermittlung fachbezogener Verhaltensweisen, um Handlungsunsicherheiten zu verringern. Die Fähigkeit, sich angepasst oder störend zu verhalten, resultiert in diesem Verständnis aus der Entwicklung einer sozialen Identität und der Fähigkeit zur sozialen Integration, was auch als sich „sozial authentisch“ oder „sozial wahrhaftig“ zu verhalten verstanden werden kann (vgl. Neubert 2009).

Die verwandten Konzepte der „Sozialen Intelligenz“, der „Emotionalen Intelligenz“ und der „interpersonalen Kompetenz“ sind für Neubert (2009) als Teilmengen und somit als Voraussetzung für Handlungsmöglichkeiten in sozialen, interpersonalen Situationen zu verstehen (vgl. Neubert 2009, S.155). Für ihn sind auch die „sozialen Fertigkeiten“ oder „social Skills“ nur als Komponenten von „Sozialer Kompetenz“ zu bezeichnen. Er schlägt des Weiteren vor, „Soziale Kompetenz“ in seiner singulären Schreibweise zu verwenden, da der Begriff so verwendet *„[...]zumeist als übergeordnete, abstrakte und konsistente subjektbezogene Disposition verstanden wird, der unterschiedliche Wissensbestandteile, Fertigkeiten und Fähigkeiten zugeschrieben werden“* (Neubert 2009, S. 144). Dass der Begriff so vielfältig verwendet und funktionalisiert wird, ist für Neubert (2009) eine wesentliche Ursache dafür, dass „Soziale Kompetenz“ bislang kein Maß für soziale Verhaltensweisen abbilden kann, dies spiegelt jedoch auch den gesellschaftlichen Entwicklungsprozess zur Pluralität und gesellschaftlichen Differenzierung wieder. Neubert (2009) kommt zu dem Schluss, dass „Soziale Kompetenz“ als Leitkategorie in Frage kommt, da die bisherigen Versuche der Konkretisierung dazu geführt haben, das Konstrukt der „Sozialen Kompetenz“ zu

verwässern. „Soziale Kompetenz“ als universale und abstrakte Zieldimension kann sich jedoch aus einer Vielzahl unbestimmter Handlungsmuster speisen und würde dem Bedürfnis der immer stärkeren Differenzierung und der damit einhergehenden Komplexitätssteigerung begegnen (vgl. Neubert 2009).

2.5 Soziale Kompetenz in der Diagnostik

Die Untersuchung der diagnostischen Möglichkeiten sozialer Kompetenzmessung kann im Rahmen dieser Arbeit einen wichtigen Beitrag liefern, da davon auszugehen ist, dass die Entwicklung eines solchen Instrumentes ein fundiertes Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ voraussetzt. Die hier vorgestellten Instrumente stellen nur eine exemplarische Auswahl der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dar. Die Auswahl erfolgt willkürlich auf Grund sich wiederholender Nennungen der unten beschriebenen Tests bei der Recherche zum Thema dieser Arbeit.

2.5.1 Soziale Kompetenzmessung im Rahmen eines Assessment

Kanning (2002) schlägt eine zweigleisige Diagnostik im Rahmen der Personalauswahl vor, bei der sowohl allgemeine als auch bereichsspezifische soziale Kompetenzen erfasst werden. Den Vorteil sieht er darin, dass zum einen das allgemeine soziale Potenzial, aber auch bereits vorhandene spezifische soziale Kompetenzen für den jeweiligen Fachbereich sichtbar werden. Gleichzeitig stellt er fest, *„[...]dass es bislang keine allgemein akzeptierte oder umfassende empirisch fundierte Taxonomie sozialer Kompetenzen gibt. Dies spiegelt sich auch in der Diagnostik wieder“* (Kanning 2002, S.8). Deshalb sei es wichtig, so Kanning (2002), zunächst zu klären, welche Facetten sozialer Kompetenz relevant sind. *„[...]Erst dann kann er auf die Suche nach einem standardisierten Messinstrument gehen oder die Konstruktion eines geeigneten Verfahrens in Angriff nehmen. Ein allumfassendes Instrument, das sich gleichsam wie der Hase aus dem Zylinder ziehen lässt und soziale Kompetenz als Ganzes zu messen vermag, gibt es nicht und wird es sicherlich auch niemals geben“* (Kanning 2002, S.8).

In Anlehnung an sein Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ (Abschnitt 2.3.3) als Basis für sozial kompetentes Verhalten in spezifischen Situationen, durchlaufen die Probanden in einem Assessment-Center verschiedene diagnostische Verfahren, deren Ergebnisse zusammengefasst Hinweise auf die Ausprägung „Sozialer Kompetenz“ in einem spezifischen sozialen System (z.B. Banken) liefern sollen. Zum Tragen kommen hierbei kognitive Leistungstests, Methoden der Verhaltensbeobachtung z.B. im Rollenspiel, Verhaltensbeschreibung (Selbst- oder Fremdbeschreibung) und die Messung von Kompetenzindikatoren, welche aus den Konsequenzen sozialen Verhaltens

(meist biographische Ereignisse - z.B. Tätigkeiten als Klassensprecher oder in Vereinen usw.) rückgeschlossen werden (vgl. Kanning 2002).

2.5.2 Soziale Kompetenz im Rahmen der Selbstbeobachtung

Holle (2009) stellt im Rahmen seiner explorativen Untersuchung zur sozialen Kompetenz von Studierenden einen von Kanning (1999/2003) entwickelten „Fragebogen zu allgemeinen sozialen Kompetenzen“ (FASK) vor. Der Fragebogen umfasst 4 Faktoren und 22 Dimensionen, die in 140 Einzelitems gemessen werden. Die zugrunde liegenden 4 Faktoren und Beispiele für deren Dimensionen zur Selbstbeobachtung sind:

- Soziale Orientierung – Prosozialität, Unterstützung gewähren u.a.
- Offensivität – Durchsetzungsfähigkeit, Konfliktvermeidung u.a.
- Selbststeuerung – Selbstkontrolle, Emotionale Stabilität u.a.
- Reflexibilität – Selbstdarstellung, indirekte Selbstaufmerksamkeit u.a.

(vgl. Holle 2009, S.72-76).

Der Fragebogen basiert auf den von Kanning (1999) zugrunde gelegten Fertigkeiten und Fähigkeiten und findet in späteren Arbeiten von ihm zum Thema „Soziale Kompetenz“ keine Erwähnung mehr. Insgesamt bleibt die Frage, inwieweit „Soziale Kompetenz“ überhaupt mit dem Verfahren der Selbstbeobachtung erfasst werden kann.

2.5.3 Soziale Kompetenz im Rahmen der Persönlichkeitsbeschreibung

Hossiep & Paschen (2003) untersuchen mit dem „Bochumer Inventar zur Berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP) unter anderem den Bereich der „Sozialen Kompetenz“. Die Fragebogentestung umfasst in diesem Bereich fünf Skalen zur Selbstbeobachtung:

- Sensitivität – Gespür für Stimmungen anderer, eigene Wirkung einschätzen
 - Kontaktfähigkeit – auf Menschen zugehen und Kontakt knüpfen können
 - Soziabilität – freundlich und rücksichtsvoll, schätzen Harmonie mit anderen, Bereitschaft sich anzupassen
 - Teamorientierung – Wille, im Team zu arbeiten, Teamentscheidungen werden akzeptiert und mitgetragen
 - Durchsetzungsstärke – eigene Vorstellungen werden durchgesetzt, bei Auseinandersetzungen wird die Oberhand behalten
-

Das zugrunde liegende Verständnis, welches zur Auswahl der Skalen beigetragen hat, wird nicht näher erläutert. Deutlich wird jedoch, dass es nicht um ein allgemeines Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ geht, sondern um ein berufsbezogenes Verständnis (vgl. Internetseite BIP http://www.testentwicklung.de/bip/bip_aufbau.htm, Stand 19.01.2012)

2.5.4 Soziale Kompetenz im Rahmen der Verhaltensbeobachtung

Kaufhold (2006) analysiert in ihrem Buch unter anderem das „Kasseler Kompetenz Raster“ (KKR) von den Autoren Kauffeld, Grote und Frieling (2006). Die Autoren untersuchen mit dem Kasseler Kompetenz Raster die vier Handlungskompetenzen – Fach-, Methoden-, Soziale- und Selbstkompetenz (vgl. Heyse und Erpenbeck 1997). Diese vier Handlungskompetenzen bilden die vier Kompetenzfacetten des KKR. Unter der Facette der „Sozialkompetenz“ subsumieren sie kommunikative und kooperative Fähigkeiten, um Ziele und Pläne in sozialen Interaktionsmustern zu realisieren.

Unkel (2011) schreibt dazu: *„Unter „Sozialer Kompetenz“ wird im KKR die Fähigkeit verstanden, in sozialen Interaktionssituationen kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zum erfolgreichen Realisieren oder Entwickeln von Zielen und Plänen zu handeln“* (Unkel 2011, S.71).

Kauffeld et al. (2006) differenzieren dabei in positive Interaktionen wie...

- Ermunternde Ansprache
- Unterstützung
- Aktives Zuhören
- Ablehnung
- Rückmeldung
- Atmosphärische Auflockerung
- Ich-Botschaften
- Gefühle ansprechen
- Lob

und negative Interaktionen wie...

- Tadel/Abwertung
-

-
- Unterbrechung
 - Seitengespräch
 - Verweis auf eigene Reputation

Mit dem Kasseler Kompetenz Raster wird unter anderem die „Soziale Kompetenz“ anhand objektiver Verhaltensdaten untersucht. Es werden Videoaufzeichnungen von Verhaltensreaktionen ausgewertet, die in konkreten Handlungssituationen (Bewältigung von berufsfeldspezifischen Optimierungsaufgaben) im beruflichen Umfeld aufgenommen wurden (vgl. Kaufhold 2006, S.161-173).

Unkel (2011) bewertet das Kasseler-Kompetenz-Raster als zurzeit einzig valides Testverfahren zur Messung „Sozialer Kompetenz“, welches für den arbeitstechnischen und wirtschaftlichen Bereich entwickelt wurde (vgl. Unkel 2011, S.69).

2.5.5 Soziale Kompetenz im Rahmen der Kompetenzbiographie

Kaufhold (2006) analysiert auch „Die Kompetenzbiographie“ von Erpenbeck und Heyse (1999). Die Kompetenzbiographie untersucht, welche Kompetenzen in welchen Lebenssituationen erworben wurden. Die „Soziale Kompetenz“ wird hier als ein Teilbereich der Handlungskompetenzen (siehe Kapitel 2.3.3) verstanden. *„Sozialkompetenzen sind die Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, um neue Pläne und Ziele zu entwickeln“* (Kaufhold 2006, S.224).

Die Erhebung wird mit der Methode der Selbstbeurteilung in Form eines narrativen Interviews durchgeführt. Zur Erfassung der Kompetenzbiographie verwenden die Autoren mehrere Verfahren, in Form von Interviewmethoden und Fragebögen. Dem Verfahren der Kompetenzbiographie liegt ein sinnbezogenes Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ zu Grunde, da die Erfassung vor allem den Erwerb und die Entwicklung „Sozialer Kompetenz“ in den Mittelpunkt stellt (vgl. Kaufhold 2006, S.232).

3 Komparation – vergleichende Darstellung

Im dritten Teil dieser Arbeit sollen die oben genannten Beiträge auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin beleuchtet werden. Zunächst möchte der Autor dieser Arbeit eine Übersicht über das untersuchte Feld geben und eine semantische Abgrenzung zu Begriffen, die im Kontext der Diskussion oftmals verwendet werden, vornehmen. Im Anschluss daran soll anhand einiger Beispiele der berufliche Hintergrund der Autoren beleuchtet werden, um evtl. besser verstehen zu können, warum die Autoren schreiben, was sie schreiben. Auf der inhaltlichen Ebene soll danach herausgearbeitet werden, ob es so etwas wie ein allgemein gültiges Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ gibt. Dazu sollen inhaltliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ in den vorgestellten Arbeiten abgebildet werden. Zum Abschluss der vergleichenden Darstellung soll der Frage nachgegangen werden, was das Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“ sein kann.

3.1 Übersicht

Wenn man sich die Gesamtlandschaft der Literatur im deutschsprachigen Raum genauer anschaut, stellt man zwei Dinge fest:

1. Die Quantität der Beiträge über „Soziale Kompetenz“ in den (wissenschaftlichen) Fachbüchern, Trainingsbüchern und Artikeln ist nahezu unüberschaubar groß.
 2. Die Qualität der Beiträge zeigt sich nach eingehendem Studium der Literatur. Bei einer oberflächlichen Sichtung bekommt man schnell den Eindruck, dass viele Autoren wissen, was „Soziale Kompetenz“ ist und was man tun muss, um „Soziale Kompetenz“ zu erwerben. Wenn man jedoch tiefer in die Thematik eintaucht stellt man fest, dass die meisten Beiträge auf einem sehr individuellen Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ beruhen und ohne dies näher zu erläutern. Es geht oftmals eher um die normative, situationsbezogene Ausrichtung von Verhaltensweisen. Es zeigt sich dann rasch, dass die Beiträge meist ohne ein wissenschaftlich fundiertes Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ geschrieben wurden und dass das, was dort unter „Sozialer Kompetenz“ verstanden wird, eher als erstrebenswertes Zielverhalten proklamiert wird und vermutlich dem Zweck der Vermarktung des eigenen Werkes dient. Erfreulicherweise gibt es aber auch einige Wissenschaftler im deutschsprachigen Raum die sich intensiv um einen Zugang zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ bemühen und dies auch mit einer wissenschaftlichen Theorie unterlegen.
-

Als Resümee lässt sich festhalten, dass es im deutschsprachigen Raum viel Material zum Thema „Soziale Kompetenz“ von populärwissenschaftlicher Qualität gibt, aber nur sehr wenig Material von wissenschaftlichem Format.

3.2 Semantische Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Begriff „Soziale Kompetenz“ und deren Synonyme und Analogien

In diesem Abschnitt sollen semantische Gemeinsamkeiten und Unterschiede des Begriffs „Soziale Kompetenz“ zu ähnlichen oder im Kontext der Diskussion synonym verwendeter Begriffe wie „Sozialkompetenz“, „soziale Kompetenzen“, „social Skills“, „soft Skills“, „soziale Fertigkeiten“, „soziale Fähigkeiten“, „Schlüsselqualifikation“, „Handlungskompetenz“, „Schlüsselkompetenz“, „Sozial-kommunikative Kompetenz“, „Interpersonale Kompetenz“, „Teamkompetenz“, „Soziale Intelligenz“ und „Emotionale Intelligenz“ dargestellt werden, um eine Verortung des Begriffs „Soziale Kompetenz“ im semantischen Feld vornehmen zu können.

3.2.1 Soziale Kompetenz vs. Sozialkompetenz/soziale Kompetenzen

Beim Vergleich der semantischen Bedeutung in der o.g. Literatur wird der Begriff „Soziale Kompetenz“ (Neubert 2010, Kanning 2005/2007) und der Begriff „Sozialkompetenz“ (Krainz 1998/2009, Unkel 2011, Euler und Reemtsma 1999) als Eigenwort im Sinne einer Art Oberbegriff angeführt und macht semantisch keinen Unterschied. Der Unterschied zwischen der singulären Form „Soziale Kompetenz“ und der pluralen Form „soziale Kompetenzen“ (Hinsch und Pfingsten 1983, Kanning 2005/2007) ist nach Neubert (2009) darin zu sehen, dass Erstere meistens als übergeordnete abstrakte Disposition verstanden wird, der unterschiedliche Fertigkeiten und Fähigkeiten zugeordnet wird, die plurale Form jedoch mit der Pluralisierung der „sozialen Kompetenzen“ in unterschiedliche tätigkeits- und situationsabhängige Kompetenzen einhergeht (vgl. Neubert 2009, S.144).

3.2.2 Soziale Kompetenz vs. social Skills/soft Skills/soziale Fertigkeiten/soziale Fähigkeiten

Die Begriffe „social Skills“ oder „soft Skills“ (Mühleisen und Oberhuber 2005) werden in ihrer pluralen Form oftmals synonym für „Soziale Kompetenz“ verwendet, beziehen

sich aber laut der Übersetzung auf einzelne Fertigkeiten und nicht auf ein übergeordnetes Konstrukt „Soziale Kompetenz“.

Der Begriff „soziale Fertigkeiten“ wurde ursprünglich so Unkel (2011), im englischen Sprachraum („social Skills“) zunächst mit dem Begriff „Soziale Kompetenz“ gleichgesetzt. Sie beruft sich dabei auf die Ausführungen von Argyle (1969), der beide Begriffe zunächst im Rahmen seines Konzeptes zur „sozialen Interaktion“ gleichsetzte und später aufgrund der nicht Messbarkeit „Sozialer Kompetenz“, wohl aber der Messbarkeit der spezifischen professionellen „sozialen Fertigkeiten“, sein Konzept veränderte (vgl. Unkel 2011, S. 36 – 38). Die „sozialen Fertigkeiten“ werden nach Wolf (2003) heute als *„sehr spezifische, beobachtbare Einheiten von Verhalten interpretiert und als Mosaiksteine einer individuellen Gesamtleistung in interpersonalen Situationen betrachtet“* (Wolf 2003, S.31). „Soziale Fertigkeiten“ sind nach Kanning (2005) erlernbare Verhaltensweisen (kognitiv, behavioral und kommunikativ), wie zum Beispiel Begrüßungs- und Höflichkeitsrituale, die in einem festen situativen Kontext trainiert werden können. Sie sind also eher auf einer basalen Ebene angesiedelt und bilden eine Teilmenge des „Wissens“ und eine Teilmenge der „Sozialen Kompetenz“ (vgl. Kanning 2005, S. 12).

Sowohl der Begriff „soziale Fertigkeit“ als auch der Begriff „soziale Fähigkeiten“ werden im Kontext der Diskussion oftmals synonym für „Soziale Kompetenz“ verwendet. Gemeinsam ist den Begriffen „Fertigkeiten“ und „Fähigkeiten“, dass sie sich auf die Handlung einer Person zentrieren. Der Unterschied zwischen den Begriffen ist nach Holle (2009) darin zu sehen, dass „Fähigkeiten“ im Gegensatz zu den „Fertigkeiten“ als grundlegende Leistungsdispositionen (z.B. Lernfähigkeit) angesehen werden können oder die durch Erziehung (z.B. Konfliktfähigkeit) und Einübung (z.B. künstlerische Fähigkeiten) begründet werden können. Fähigkeiten sind *„im Gegensatz zu Fertigkeiten angeboren oder durch äußere Umstände bestimmt und müssen nicht erworben werden. Viele Fähigkeiten können durch Training verbessert werden. Der Begriff der Fertigkeit grenzt sich damit vom Begriff der Fähigkeit ab, die als Voraussetzung für die Realisierung einer Fertigkeit betrachtet wird“* (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Fähigkeiten>). „Soziale Fähigkeiten“ sind daher dichter an einem abstrakten Konstrukt der „Sozialen Kompetenz“. Einen bedeutenden Unter-

schied zum Konstrukt der „Sozialen Kompetenz“ sieht Holle (2009) darin, dass die „sozialen Fähigkeiten“ den Aspekt der Selbstorganisationdisposition im Gegensatz zum Konstrukt der „Sozialen Kompetenz“ im Sinne Erpenbecks und von Rosenstiel (2007) vernachlässigen (vgl. Holle 2006, S.30-32). Auch weil man „soziale Fähigkeiten“ ausschließlich in ihrer pluralen Form erfassen kann, kommen sie eher als weitere Teilmenge des Konstrukts „Soziale Kompetenz“ in Frage.

3.2.3 Soziale Kompetenz vs. Schlüsselqualifikation/Handlungskompetenz/ Schlüsselkompetenz/Sozial-kommunikative Kompetenz/ interpersonale Kompetenz/Teamkompetenz

Der Begriff „Schlüsselqualifikation“ wird in der Literatur oftmals gleichgestellt mit dem Begriff „Soziale Kompetenz“ verwendet. Das Konzept der „Schlüsselqualifikation“ wurde nach Neubert (2009) von Mertens 1974 als Leitkategorie für die Berufswelt entwickelt und umfasst ein Repertoire an Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zur Bewältigung unvorhersehbarer beruflicher Anforderungen beitragen sollen (vgl. Neubert 2009, S. 106). „Soziale Kompetenz“ wird nach Kanning (2005) in der Berufswelt deshalb oft als „Schlüsselqualifikation“ bezeichnet. Qualifikationen sind jedoch Befähigungen des beruflichen Handelns, die laut Holle (2009) auch zertifizierbar sein müssen und die auf die Erledigung konkreter und überprüfbarer Aufgaben abzielen und somit im Vergleich zur „Kompetenz“ weniger abstrakt sind. Lowey (et al. 2005) schreiben, dass Qualifikationen *„auf Resultate ausgerichtet sind, während Kompetenzen sich auf Dispositionen beziehen und nur indirekt aus der Realisierung der Dispositionen überprüfbar werden“* (vgl. Lowey et al. 2005, S.726).

Zum Ende der 80er Jahre erfolgte laut Neubert (2009) dann ein Transformationsprozess, bei dem der Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ vom Begriff der „Handlungskompetenz“ in der Berufswelt ergänzt und teilweise abgelöst wurde. Den Vorteil des Begriffs „Handlungskompetenz“ sieht Neubert (2009) darin, dass er die Qualifikation mit *„selbstbestimmten personalen und sozialen Kompetenzen bzw. motivationalen Dispositionen auf einer tieferliegenden persönlichen Ebene verbindet“* (vgl. Neubert 2009, S. 108). Der Begriff „Schlüsselqualifikationen“ fasst aus berufspädagogischer Sicht also nur einen Teil des Potentials, was unter dem Begriff „Handlungskompetenzen“ zu verstehen ist. Der Begriff „Soziale Kompetenz“ ist im Bezug zum Begriff

der „Handlungskompetenzen“ nach Erpenbeck und Rosenstiel (2007) wiederum eher als Teilmenge zu verstehen.

Der Begriff der „Schlüsselkompetenzen“ ist in der Literatur weitgehend als Äquivalent zum Begriff der „Handlungskompetenzen“ einzuordnen.

Der Begriff „Sozial-kommunikative Kompetenz“ bezieht sich nach Erpenbeck und Heyse (2009) auf eine Teilklasse der „Handlungskompetenzen“. Die „Sozial-kommunikative Kompetenz“ kann nach Auffassung der Autoren jedoch nicht isoliert und ohne die anderen Teilklassen (siehe Kapitel 2.3.3) der „Handlungskompetenzen“ bewertet werden, da diese interdependent wirksam sind. Der Begriff der „Sozial-kommunikativen Kompetenz“ wird durch die Autoren mit bestimmten Kategorien belegt und unterscheidet sich dadurch zum Begriff der „Sozialen Kompetenz“ als Eigenwort, gleichzeitig ist der Begriff „Kompetenz“ in beiden Fällen mit einem Verständnis im Sinne eines Selbstorganisationspotentials hinterlegt.

Wenn man den Begriff „Soziale Kompetenz“ als Eigenwort annimmt, mit dem ein im Verborgenen liegendes inneres Potenzial des Individuums verbunden ist, dann bezieht sich im Vergleich dazu der Begriff „interpersonale Kompetenz“ auf die gezeigte/beobachtbare Interaktion der Individuen (vgl. Neubert 2009).

In einigen Arbeiten ab Mitte der 90er Jahre wird der Begriff der „Teamkompetenz“ eingeführt, da interdisziplinäres Gruppenarbeiten zunehmend als effektive Aufgabebewältigungsmethode erkannt wird (vgl. Antons und Weiland 1993 und Marggraf 1995). Der Begriff „Teamkompetenz“ ist deshalb eher mit dem Begriff der „interpersonalen Kompetenz“ gleichzusetzen und weniger als „Soziale Kompetenz“ im Sinne eines inneren Potenzials des Individuums zu verstehen.

3.2.4 Soziale Kompetenz vs. Soziale Intelligenz/Emotionale Intelligenz

Ein Unterschied der Begriffe „Soziale Kompetenz“ und „Soziale Intelligenz“ ist für Neubert (2009) und Wolf (2003), dass sich die „Soziale Intelligenz“ weitgehend auf kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht und das reale Handeln nicht ausreichend berücksichtigt. Sie führen ein Modell von Thorndike (1920) an, der bei der

„Sozialen Intelligenz“ zwei Bereiche unterscheidet. Einen kognitiven Bereich – das Verstehen anderer Personen - und Coping als handlungsorientierten Bereich. „Soziale Intelligenz“ kann somit als eine Teilmenge „Sozialer Kompetenz“ verstanden werden und ist *„eine notwendige Voraussetzung für ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten in sozialen, interpersonalen Situationen“* (Neubert 2009, S.154).

Die „Emotionale Intelligenz“ wird nach Kanning (2005) als Fähigkeit zur korrekten Interpretation eigener und fremder Emotionen angesehen. Ferner ist damit die Fähigkeit verbunden, die eigenen Emotionen zu regulieren, auszudrücken und nutzbringend einzusetzen (vgl. Kanning 2005, S. 11). Auch Neubert (2009) betrachtet die „Emotionale Intelligenz“ als Teilmenge der „Sozialen Kompetenz“, da vor allem emotional-kognitive Aspekte im Vordergrund stehen. Für Unkel (2011) erinnert das Konstrukt der „Emotionalen Intelligenz“ sowohl an das Konzept der „Sozialen Intelligenz“, als auch an die oben genannten Erkenntnisse zur „sozialen Interaktion“ und den damit verbundenen „sozialen Fertigkeiten“. Das Konstrukt „Emotionale Intelligenz“ stellt für sie einen unnötigen und irreführenden Begriff dar (vgl. Unkel 2011, S.40).

3.2.5 Zur Verortung des Begriffs „Soziale Kompetenz“ in der semantischen Landschaft der Synonyme und Analogien

Um den Begriff „Soziale Kompetenz“ in der semantischen Landschaft zu verorten, wird hier der Versuch unternommen, dies anhand einer Graphik darzustellen (siehe Abb. 6, S.45). Als Grundlage dafür nutzt der Autor eine Graphik von Unkel (vgl. Unkel 2011, S.42). Die Graphik von Unkel (2011) wurde auf Grundlage der oben beschriebenen Ausführungen anderer Autoren und den dargestellten semantischen Unterschieden erweitert. Die graphische Verortung wirkt dabei trennscharf, was vermutlich in der Realität nicht der Fall ist und bildet ausschließlich die im Kapitel 3.2 angenommenen semantischen Teilmengen ab. Die graphische Verortung soll dazu beitragen, mehr Übersichtlichkeit in ein komplexes semantisches Feld zu bringen und dem Leser etwas aus dem Sprachgewirr heraus helfen. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder genaue graphische Relationen.

Als Basis zur semantischen Verortung des Begriffs „Soziale Kompetenz“, bietet sich auf Grund seiner semantischen Nähe der Begriff „Kompetenz“ an. Im beruflichen Kontext wird hier allgemein auch von den „Handlungs- oder Schlüsselkompetenzen“ gesprochen. Der Begriff „Soziale Kompetenz“ weist des Weiteren in seiner Bedeutung eine Nähe zu den Begriffen „Emotionale Intelligenz“ und „Soziale Intelligenz“ auf, die jedoch wie oben ausgeführt, eher als Teilmenge der „Sozialen Kompetenz“ verstanden und dargestellt werden (siehe auch Kapitel 2.3.3). Der Begriff „Soziale Kompetenz“ wird in der Literatur fast immer mit den Begriffen „Soziale Fertigkeiten“ oder „Soft Skills“ und „Sozialen Fähigkeiten“ in Verbindung gebracht. Beide Begriffe sind in ihrer Bedeutung wenn überhaupt als Teilmenge der „Sozialen Kompetenz“ darzustellen, da sie konkreter fassbar sind. Der Begriff „Soziale Fähigkeiten“ ist dabei in seiner Bedeutung jedoch dichter am abstrakten Begriff „Soziale Kompetenz“ zu verstehen. Die Begriffe „interpersonale Kompetenz“ und „Teamkompetenz“ weisen auf die Interaktion der Individuen hin und sind somit in ihrer Bedeutung ebenfalls ein Teil der „Sozialen Kompetenz“. Der Begriff „Schlüsselqualifikationen“ wird in der Diskussion oftmals synonym für „Soziale Kompetenz“ verwendet, stellt jedoch in seiner Bedeutung, wie oben ausgeführt, ein anderes Format dar.

LANDSCHAFT DER SYNONYME UND ANALOGIEN

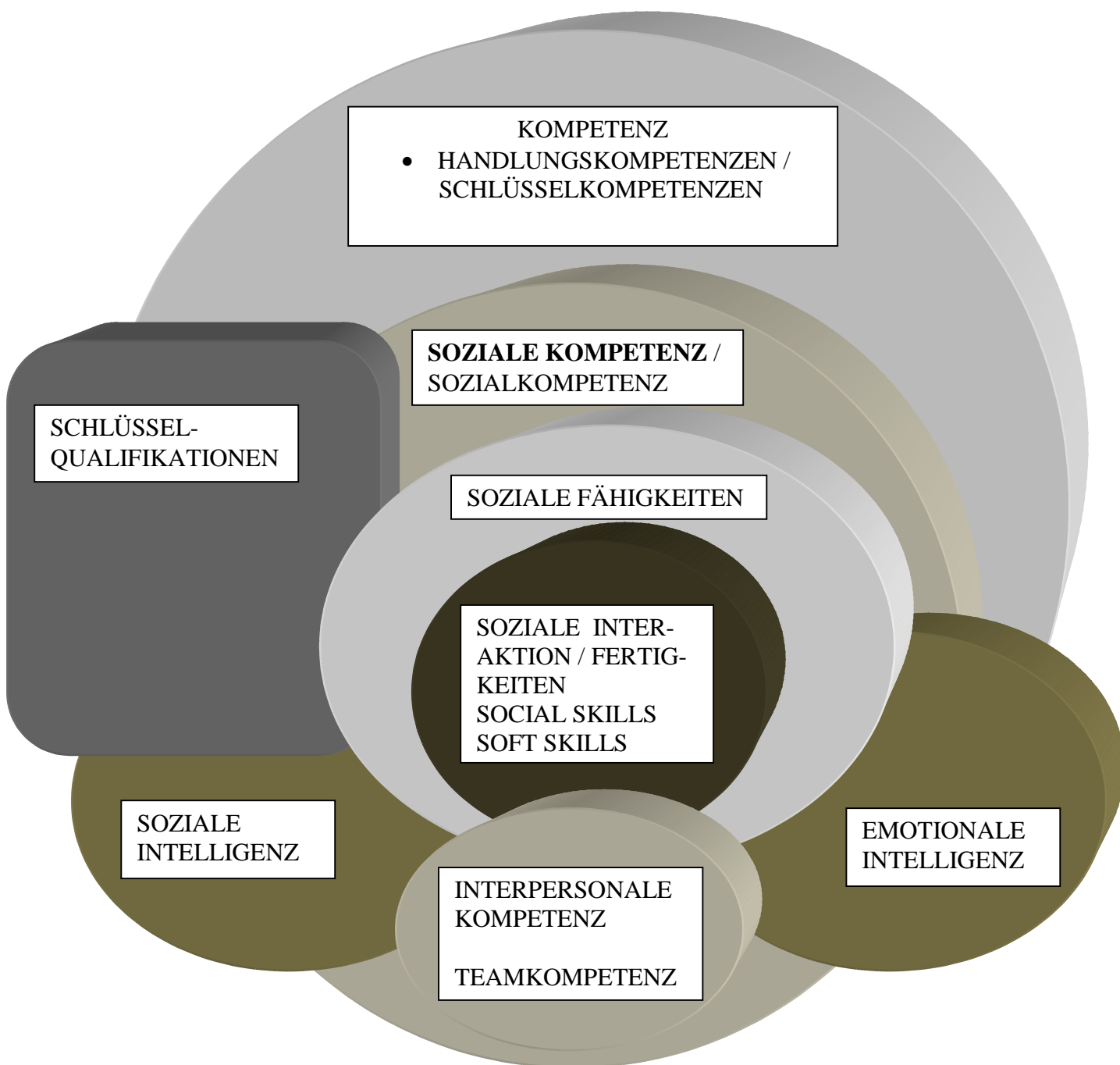


Abbildung 6: Landschaft der Synonyme und Analogien, Marko Hochbein, März 2012

3.3 Zur den beruflichen Hintergründen der Autoren und ihrer Beziehung zur „Sozialen Kompetenz“

Wenn man nun die für diese Arbeit ausgewählte Literatur miteinander vergleicht und die beruflichen Hintergründe einiger Autoren näher beleuchtet, bekommt man einen Eindruck von deren möglicher Motivation zum Verfassen der Beiträge und deren professionellen Zugang zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“.

Beispiele:

Stefan Mühleisen (Karrierefaktor Soft Skill, Rudolf Haufe Verlag 2005) ist Dipl.-Journalist und Dipl. Geograph und hat eine systemische Ausbildung der Deutschen Gesellschaft für sozialanalytische Forschung (DGSF) absolviert. Er arbeitete unter anderem als Chefredakteur für „Motivation – Magazin für Führung, Kommunikation und Wandel“ und ist seit 2001 selbständiger Berater, Coach und Trainer (vgl. Karrierefaktor Soft Skill, Rudolf Haufe Verlag 2005; www.niels-teichmann.de/dl/vita_stefan_muehleisen.pdf, Stand 19.03.2012).

Nadine Oberhuber (Karrierefaktor Soft Skill, Rudolf Haufe Verlag 2005) ist Dipl.-Journalistin und schreibt als Mitarbeiterin für die Wirtschafts- und Wissenschaftsressorts von Zeitungen und Magazinen (vgl. Karrierefaktor Soft Skill, Rudolf Haufe Verlag 2005).

Der Zugang zum Feld der „Sozialen Kompetenz“ ist bei beiden durch einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund geprägt und legt die Vermutung nahe, dass deren Trainingsbuch im Zuge der selbständigen Tätigkeiten der Autoren entstanden ist. Die Autoren vertreten eher ein normatives Verständnis von „Sozialer Kompetenz“, das im Selbsttest erhoben werden kann und auf dem Erwerb von erlernbaren Fertigkeiten beruht.

Dr. Karl-Heinz Anton (Soziale Kompetenz – vom Umgang mit Mitarbeitern, Econ Verlag 1993) ist geprüfter Sprecherzieher, Dr. phil. und hat eine gruppensystemische Ausbildung. Er ist als Privatdozent an der Gesamthochschule Siegen tätig (vgl. Soziale Kompetenz – vom Umgang mit Mitarbeitern, Econ Verlag 1993; http://www.teachsam.de/deutsch/d_rhetorik/argu/arg_npartn_0.htm, Stand 19.03.2012).

Dieter Weiland (Soziale Kompetenz – vom Umgang mit Mitarbeitern, Econ Verlag 1993) ist Dipl. Psychologe in eigener Praxis (vgl. Soziale Kompetenz – vom Umgang mit Mitarbeitern, Econ Verlag 1993).

Die Arbeit der beiden Autoren, die zu Beginn der 90er Jahre zum Thema „Soziale Kompetenz“ entstand, erinnert an die oben genannten Ausführungen von Hinsch und Pfungsten (2007) im Kapitel 2.3.2 und ist in einem hohen Maß mit einem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ als vor allem erlernbare rhetorische Fähigkeit und mit Verhaltensweisen und Techniken hinterlegt.

Prof. Dr. Werner G. Faix (Soziale Kompetenz – Das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Handeln, Gabler Verlag 1991) ist Dipl.-Ing., Dipl.-Chem., Dr. rer. nat. und Prof. für Unternehmensführung an der Steinbeis-Hochschule Berlin. Er war von 1982 bis 1995 Mitarbeiter und Leiter der Hauptabteilung für Schulung und Personalentwicklung im Werk Sindelfingen der IBM Deutschland und ist Gründer, geschäftsführender Direktor und Gesellschafter der School of International Business and Entrepreneurship GmbH (SIBE) der Steinbeis-Hochschule Berlin. Des Weiteren ist er Lehrbeauftragter der Abteilung Pädagogik des Institutes für Philosophie, Pädagogik und Psychologie der Universität Stuttgart (vgl. Soziale Kompetenz – Das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Handeln, Gabler Verlag 1991; <http://www.stw.de/en/events/stuttgart-competence-day/stuttgart-competence-day-2011/speakers/prof-dr-werner-g-faix.html>, Stand 19.03.2012).

Angelika Laier (Soziale Kompetenz – Das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Handeln, Gabler Verlag 1991) ist Dipl.-Ingenieurin und Dipl.-Journalistin (Kommunikationswissenschaften und Journalistik). Sie arbeitet als freie Journalistin und als externe Beraterin an Kommunikationskonzepten für Unternehmen (vgl. Soziale Kompetenz - Das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Handeln, Gabler Verlag 1991).

Anzunehmen ist, dass der Zugang der beiden Autoren zum Feld der Sozialen Kompetenz durch deren beruflichen Hintergründe und dem Trend der Zeit Anfang der 90 er Jahre folgend, „Soziale Kompetenz“ als wichtigen Baustein organisationalen Handelns

zu entdecken, beruht. Der Inhalt der Arbeit der beiden Autoren ist unter anderem von der Lehre der Synergetik - Faix ist Naturwissenschaftler - und vermutlich von den kommunikationstheoretischen Ansätzen nach Schulz von Thun (1981) – Laier ist Kommunikationswissenschaftlerin - beeinflusst. Die biographische Gegebenheit, dass Faix 1989 Leiter der Hauptabteilung Schulung und Personalentwicklung bei IBM war und Laier seit 1987 als Beraterin für Kommunikationskonzepte für Unternehmen arbeitete legt die Vermutung nahe, dass die gemeinsame Literaturarbeit ggf. auf dem Hintergrund einer beruflichen Zusammenarbeit für IBM entstanden sein könnte.

Hans Kronenberg (Grundlagen sozialer und kommunikativer Kompetenz, Fischer Verlag 1996) ist gelernter Maschinenschlosser und Dipl.-Ing. für Maschinenbau. Nach einem weiteren, nicht näher bezeichneten Studium (vermutlich Sozialpädagogik) arbeitet er zum Zeitpunkt der Herausgabe seines Buches als Referent der Arbeitnehmervertretung in einem Automobilunternehmen (vgl. Grundlagen sozialer und kommunikativer Kompetenz, Fischer Verlag 1996). Sein Beitrag zum Thema der „Sozialen Kompetenz“ scheint vor allem von diesem beruflichen Hintergrund motiviert zu sein, da es vor allem darum geht, Führungskräften die Grundlagen sozial- und kommunikativ kompetenten Verhaltens im Sinne einer humanistischen Grundhaltung näher zu bringen

Dr. Heike Wolf (Soziale Kompetenz: Psychologische Bedeutung und Beziehungen zu Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen, Pabst Verlag 2004) ist Dipl. Psychologin an der Universität des Saarlandes und NLP Trainerin. Ihr Buch ist im Nachgang zu ihrer Dissertation an der Universität Bielefeld, Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft zum Thema „Soziale Kompetenz“ entstanden. Ihr derzeitiges Projekt im Bereich der Zwillingforschung befasst sich mit der Frage, warum manche Menschen krank werden und andere gesund bleiben (vgl. Soziale Kompetenz: Psychologische Bedeutung und Beziehungen zu Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen, Pabst Verlag 2004; http://www.uni-saarland.de/uploads/media/Zwillingspost_Juni_2005.pdf, Stand 20.03.2012). Ihr Zugang zum Thema „Soziale Kompetenz“ liegt im Interesse an der differenziellen Psychologie und der wissenschaftlichen Erforschung von Unterschieden.

Dr. Rüdiger Hinsch (Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Belz Verlag 2007) ist Dipl. Psychologe und arbeitet als Trainer und in der Trainerausbildung (vgl. Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Belz Verlag 1983; <http://www.gsk-training.de/>, Stand 20.03.2012).

Dr. Ulrich Pfingsten (Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Belz Verlag 2007) ist Dr. phil und Dipl.-Psychologe am Fachbereich für klinische Psychologie und Psychotherapie der Universität Bielefeld. Die Universität Bielefeld hat eine kognitiv-verhaltenstherapeutische Ausrichtung (vgl. Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Belz Verlag 1983; <http://www.uni-bielefeld.de/psychologie/ae/AE11/pfingsten.html>, Stand 20.03.2012).

Der Zugang der Autoren zum Feld der „Sozialen Kompetenz“ scheint hier vor allem durch das Arbeiten als klinische Psychologen mit verhaltenstherapeutischer Ausbildung geprägt zu sein. Das ursprüngliche Erscheinungsjahr der Arbeit 1983 weist darauf hin, dass es den Autoren ursprünglich vermutlich vor allem um die Überwindung von sozialen Ängsten in der klinischen Psychotherapie gegangen ist und gegebenenfalls eine der Grundlagen für das heutige große Interesse, vor allem im Wirtschaftsbereich, an diesem Thema darstellt. Das Programm wird heute im Bereich der klinischen Psychologie angewendet, vermarktet sich jedoch vor allem im Bereich Lehrer- und Managementtraining.

Priv. Doz. Dr. Uwe Peter Kanning (Soziale Kompetenz, Hogrefe Verlag 2005) ist Dipl. Psychologe (Nebenfächer Pädagogik und Soziologie) und Dr.-phil. Er ist als Dozent für Organisationspsychologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster tätig. Er versteht seine Arbeiten als Beitrag zur praktischen Personalarbeit und vertritt die Ansicht, dass soziale Kompetenzen im allgemeinen abstrakte Konzepte sind, die im Verborgenen liegen, in spezifischen Bereichen für ein konkretes Setting im Sinne von Fähigkeiten und Fertigkeiten aber auch trainiert werden können (vgl. Soziale Kompetenz, Hogrefe Verlag 2005; http://www.wiwi.uni-muenster.de/48/page/jahr/2009/daten/cv/Uwe_Kanning.pdf, Stand 20.03.2012). Anzunehmen ist, dass seinem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ unter anderem ein kognitionspsychologischer Ansatz zu Grunde liegt.

Prof. Dr. John Erpenbeck (Handbuch Kompetenzmessung; Schäfer/Poeschel Verlag 2007) ist Dipl. Physiker (Biophysik), Dr. rer. nat. und Dr. sc. phil und ist seit 2007 an der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) in Herrenberg tätig. Er begleitet unter anderem Forschungsarbeiten zur Kompetenzentwicklung und Kompetenzmanagement und ist seit 2000 Bereichsleiter im Projekt Lernkultur und Kompetenzentwicklung (ABWF/QUEM) Dieses Projekt ist Teil des Programms für Lernkultur und Kompetenzentwicklung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. Handbuch Kompetenzmessung, Schäfer/Poeschel Verlag 2007; http://de.wikipedia.org/wiki/John_Erpenbeck, Stand 21.03.2012).

Prof. Dr. Dr. h.c. Lutz von Rosenstiel (Handbuch Kompetenzmessung, Schäfer/Poeschel Verlag 2007) ist emeritierter Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München Department Psychologie und hat dort einen Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie (vgl. Handbuch Kompetenzmessung, Schäfer/Poeschel Verlag 2007, http://de.wikipedia.org/wiki/Lutz_von_Rosenstiel, Stand 21.03.2012).

Grundlagen für die wissenschaftlichen Arbeiten der beiden Autoren sind unter anderem die Lehre der Synergetik und die Autopoiesestheorie. Die Wurzeln dafür liegen unter anderem gegebenenfalls im Physikstudium von Prof. Dr. John Erpenbeck mit Schwerpunkt im Bereich der Biophysik.

Dr. Katja Unkel (Sozialkompetenz – ein Manager-Märchen? 2011) ist Dipl. Betriebswirtin und hat im Bereich Wirtschaftspsychologie promoviert. Sie ist als selbständige Trainerin, Beraterin und Coach tätig. Ihr Buch ist im Nachgang zu ihrer Dissertationsarbeit zum Thema „Sozialkompetenz“ entstanden. (vgl. Sozialkompetenz – ein Manager-Märchen? 2011)

Dr. Claudia Marggraf (Soziale Kompetenz und Innovation, Lang Verlag 1995) ist Dipl. Psychologin und seit 1992 Dr. phil. Sie war bis 1993 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie an der Freien Universität Berlin und ist seitdem Referentin bei der Ostdeutschen Sparkassenakademie. Ihr Beitrag zum Feld der Sozialen Kompetenz entstand im Rahmen ihrer Dissertation unter dem Titel

„Teamkompetenz“ und wurde 1995 mit weiteren Beiträgen zur Arbeitspsychologie veröffentlicht (vgl. Soziale Kompetenz und Innovation, Lang Verlag 1995).

Prof. Dr. Ewald Krainz (Sozialkompetenz im Projektmanagement: Eine unterschätzte Dimension; VS-Verlag 2009) ist Psychologe und als Professor für Gruppendynamik und Organisationsentwicklung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt tätig (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Ewald_Krainz, Stand 21.03.2012). Grundlage für sein wissenschaftliches Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ ist eine gruppendynamisch-systemische Sichtweise. Es geht ihm vermutlich darum, abhängig vom jeweiligen Kontext zu erkennen, welches Verhalten gebraucht wird, um Widersprüche zu handhaben und diese durch Handlungen sinnvoll zu beeinflussen.

Prof. Dr. Dieter Euler (Sozialkompetenzen? Über die Klärung einer didaktischen Zielkategorie; In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 1999, S.168-198) ist Datenverarbeitungskaufmann und Dipl.-Betriebswirt und Dr. rer. pol. im Bereich Wirtschaftspädagogik. Er lehrt heute an der Universität St. Gallen Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement und ist Gründer und Wissenschaftlicher Leiter des Swiss Centre für Innovations in Learning (scil) (vgl. <http://www.scil.ch/index.php?id=70>; <http://www.unisg.ch/Personenverzeichnis/09F8BA11-BD41-477F-A9AE-720648806B17.aspx>, Stand 21.03.2012).

Dr. rer. pol. Monika Reemtsma-Theis (Sozialkompetenzen? Über die Klärung einer didaktischen Zielkategorie; In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 1999, S.168-198) ist Industriekauffrau und Dipl.-Wirtschaftspädagogin und hat eine Ausbildung zur Kommunikationsberaterin und -trainerin bei Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun absolviert. Sie hatte bis 2008 einen Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Universität Erlangen-Nürnberg (Projekt zur Evaluation eines Weiterbildungsanbieters) und ist als freiberufliche Trainerin unter anderem an der Universität St. Gallen tätig (vgl. http://www.kick-consulting.com/monika_reemtsma-theis.html, Stand 21.03.12).

Der Zugang zum Untersuchungsfeld „Soziale Kompetenz“ ist bei beiden vor einem wirtschaftspädagogischen Hintergrund zu verstehen. Die Sichtweise ist bei Prof. Dr. Dieter Euler vermutlich auch durch seine berufliche Ausbildung und Tätigkeit als Da-

tenverarbeitungskaufmann und bei Dr. rer. nat. Monika Reemtsma-Theis durch die Kommunikationsausbildung nach Friedemann Schulz von Thun geprägt. Vermutlich sind die Beiträge der beiden Autoren im Rahmen einer gemeinsamen Tätigkeit an der Universität St. Gallen entstanden. Die beiden Autoren vertreten die Auffassung, dass eine allgemeingültige Bestimmung von „Sozialer Kompetenz“ im Sinne einer konstruktivistischen Grundhaltung (was als sozial kompetent angesehen wird, liegt im Auge des Betrachters) nicht möglich ist und nur auf der Grundlage normativer Präferenzen bestimmt und dadurch im Sinne einer Kommunikationsstrategie als „sozial – kommunikative-Kompetenz“ trainiert werden kann. Der Ansatz der Autoren begrenzt das soziale Handeln auf den Akt der Kommunikation.

Dr. Phil. Andreas Neubert (Leitkategorie: Soziale Kompetenz, 2009) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Professur „Allgemeine Erziehungswissenschaft“ am Institut für Pädagogik und Philosophie (IPP) an der Technischen Universität Chemnitz. Seine Arbeit zum Thema „Soziale Kompetenz“ ist im Rahmen seiner Promotion entstanden und mit einem systemtheoretischen Verständnis hinterlegt (vgl. Leitkategorie: Soziale Kompetenz, 2009; <http://www.tu-chemnitz.de/phil/ipp/erzwiss/team/neubert/3>, Stand 22.03.2012).

Prof. Dr. Simone Kauffeld (Das Kasseler Kompetenz Raster, 2006) Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig (vgl. <http://134.169.6.134/visitenkarte.php?userid=i3160105&lang=de>, Stand 22.03.2012).

Prof. Dr. Sven Grote (Das Kasseler Kompetenz Raster, 2006) ist Dipl. Psychologe und war als Organisationsentwickler in einem Automobilunternehmen tätig. Er promovierte am Institut für Arbeitswissenschaften der Universität Kassel in 2002 und ist an der Fachhochschule für angewandtes Management tätig (vgl. http://www.my-university.com/fileadmin/user_upload/fham_ering/personal/pdf/SvenGrote.pdf, Stand 22.03.2012).

Prof. i. R. Dr. Ekkehart Frieling (Das Kasseler Kompetenz Raster, 2006) war bis 2008 als Professor für Arbeitspsychologie an der Universität Kassel tätig (vgl. <http://unikims.de/consulting/eao/team.asp>, Stand 22.03.2012).

Alle drei Autoren haben einen arbeitspsychologischen Hintergrund und vermutlich einen Bezug zur Universität Kassel, was dazu beigetragen haben könnte, unter anderem in Anlehnung an die Arbeiten zur Handlungskompetenz von Erpenbeck, von Rosenstiel und Heyse, „das Kasseler-Kompetenz-Raster“ zu entwickeln.

Wenn man die oben angeführten Arbeiten in Bezug auf die beruflichen Hintergründe und Zugänge der Autoren zum Feld der „Sozialen Kompetenz“ und deren Erscheinungsjahr miteinander vergleicht, werden zeitliche Entwicklungen und eventuelle Grundhaltungen der Autoren als Schwerpunkte erkennbar.

Wenn man die ursprünglichen Erscheinungsjahre der Beiträge der in diesem Kapitel aufgeführten Autoren chronologisch darstellt, ergibt sich folgende Reihenfolge:

- Hinsch und Pfingsten 1983
- Faix und Laier 1991
- Antons und Weiland 1993
- Marggraf 1995
- Kronenberg 1996
- Euler und Reemtsma-Theis 1998
- Wolf 2003
- Erpenbeck/von Rosenstiel/Heyse 2003 und 2004
- Mühleisen und Oberhuber 2005
- Kauffeld/Grote/Frieling 2006
- Kanning 2005/2007
- Krainz 1998/2009
- Neubert 2009
- Unkel 2011

Vor diesem Hintergrund der ursprünglichen Erscheinungsjahre in Verbindung mit den oben ausgeführten Inhalten zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ kann festge-

halten werden, dass die Entwicklung des Interesses an diesem Thema im deutschsprachigen Raum in den 80er Jahren im klinischen Kontext (Hinsch und Pfingsten 2007) begonnen hat. Die ersten, noch recht populärwissenschaftlichen Annäherungen an das Thema im beruflichen Kontext, werden zu Beginn der 90er Jahre veröffentlicht (Faix und Laier 1991, Antons und Weiland 1993, Kronenberg 1996). Ab Mitte der 90er Jahre beschäftigen sich dann immer mehr Wissenschaftler mit organisationspsychologischem oder berufspädagogischem Hintergrund im Rahmen ihrer Dissertationen und in deren Nachgang entstandenen Arbeiten mit dem Thema „Soziale Kompetenz“ (Marggraf 1995, Wolf 2003, Neubert 2009, Unkel 2011). In den letzten 10 Jahren nimmt das wissenschaftliche Interesse am Thema „Soziale Kompetenz“ offensichtlich auch für Universitäten deutlich zu (Euler 1999 – Uni St. Gallen und Reemtsma-Theis 1999, Kanning 2005/2007 – Uni Münster, Krainz 1998/2009 – Uni Klagenfurt, Erpenbeck 2003/2004 - School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) in Herrenberg, Rosenstiel 2007 – Uni München, Kauffeld – Uni Braunschweig 2006, Frieling – Uni Kassel 2006).

Wenn man nun die beruflichen Werdegänge und Hintergründe der oben genannten Autoren in Bezug zu deren oben ausgeführten Inhalten bringt kann festgestellt werden, dass einige Autoren (Laier 1991, Reemtsma-Theis 1999, Kronenberg 1996, Marggraf 1995) eine eher im Sinne der humanistischen Psychologie ausgerichtete Grundhaltung zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ erkennen lassen. Für diese Autoren ist „Soziale Kompetenz“ als eine Form der Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung zu verstehen, welche im kommunikativen Miteinander in Anlehnung an Watzlawick und Schultz von Thun zu verwirklichen ist und sozialen Schaden verhindern soll. Ausgangspunkt ist die eigene Wahrnehmung und das sozial verträgliche Verhalten und Handeln. Ein Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ wird nicht näher bestimmt, sondern in ihrem Verständnis durch die soziale Handlungen ausgedrückt.

Einige Autoren (Hinsch und Pfingsten 2007, Antons und Weiland 1993, Mühleisen und Oberhuber 2005, Euler 1999, Kanning 2005) postulieren, dass nicht „Soziale Kompetenz“, wohl aber sozial kompetentes Verhalten in umschriebenen Situationen und unter Zuhilfenahme normativer Präferenzen und Zielen trainierbar ist. Teils fest-

zustellen, teils zu vermuten ist, dass den Autoren eine kognitionspsychologische Haltung zugrunde liegt, da sie davon ausgehen, dass sozial kompetentes Verhalten im Sinne von Fertigkeiten und Fähigkeiten situationsspezifisch trainierbar ist und dann zur Zielerreichung genutzt werden kann. Ein wissenschaftliches Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ wird von den meisten nicht näher definiert. „Soziale Kompetenz“ wird in ihrem Verständnis durch normative sozial kompetente Handlungen ausgedrückt.

Die dritte Denkrichtung entspricht am ehesten einer soziologisch-systemischen Ausrichtung, da die Autoren (Faix 1991, Erpenbeck 2007, von Rosenstiel 2007, Heyse 2009, Krainz 2009, Neubert 2009, Unkel 2011) „Soziale Kompetenz“ als abstraktes Konstrukt im Sinne der Selbstorganisationfähigkeit zur Systemerhaltung verstehen. „Soziale Kompetenz“ wird bei einigen dieser Autoren (Erpenbeck 2007, von Rosenstiel 2007, Heyse 2009) als Teilklasse umfassender interdependenter Handlungskompetenzen verstanden und bei allen Autoren als determinierende Fähigkeit im linguistischen Sinne Chomskys, welche im Verborgenen liegt und dazu beiträgt, abhängig von den sozialen Bezugspunkten eine sozial kompetente Verhaltensweise flexibel zu generieren und zu zeigen.

Die vom Autor dieser Arbeit in diesem Kapitel ausgeführten Annahmen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit bzw. exakter Wissenschaftlichkeit und sollen dazu beitragen, die Entwicklung des Interesses und die Vielfalt des Interesses am Thema „Soziale Kompetenz“ sichtbar zu machen.

3.4 Inhaltliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede

In diesem Kapitel soll auf der inhaltlichen Ebene herausgearbeitet werden, ob es ein allgemein gültiges Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ gibt. Dazu werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im inhaltlichen Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ gegenüber gestellt. Mit „Inhalt“ ist hier die qualitative Füllung des Konstrukts „Soziale Kompetenz“ gemeint.

Auf der qualitativen Ebene werden die oben ausgeführten Beiträge auf ihr wissenschaftliches Verständnis hin betrachtet und mit einem allgemeinen Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ verglichen. Weiterhin soll noch einmal deutlicher herausgearbeitet werden, in welchem qualitativen Bezug die „Soziale Kompetenz“ zum „sozial kompetenten Verhalten“ gesehen werden kann. Des Weiteren werden die Dimensionen der Konformität und Autonomie im Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ der Autoren näher beleuchtet.

3.4.1 Allgemeines Verständnis vs. wissenschaftlichem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“

Im Zuge der Bearbeitung der Literatur zum Thema „Soziale Kompetenz“ kann festgehalten werden, dass den Arbeiten der meisten Autoren ein eher allgemeines Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ zugrunde liegt. Ein allgemeines Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ zeichnet sich im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Verständnis dadurch aus, dass es nicht wertfrei, sondern intuitiv mit gesellschaftlich akzeptierten, normativen Verhaltensweisen wie z.B. Höflichkeit, Anständigkeit u.v.m. belegt ist. Beispielhaft für ein allgemeines Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ können hier die Autoren Hinsch und Pfingsten (2007), Faix und Laier (1991), Anton und Weiland (1993), Kronenberg (1996) und Mühleisen und Oberhuber (2005) genannt werden, da es in ihren Arbeiten darum geht, „Soziale Kompetenz“ an normativ präferierten Bezugspunkten festzumachen.

Die Autoren Marggraf (1995), Euler und Reemtsma-Theis (1999) und Kanning (2005), legen präferierte Dimensionen für ein sozial kompetentes Verhalten in spezifischen Situationen des Berufslebens fest. Sie gehen jedoch auch davon aus, dass „Soziale Kompetenz“ als solches ein im Verborgenen liegendes Potential darstellt und

somit nur in Teilen durch die Handlung des Individuums sichtbar wird. Die Autoren belegen „Soziale Kompetenz“ mit einem wissenschaftlichen Verständnis im Sinne eines Selbstorganisationspotenzials und legen gleichzeitig für ihre Zwecke dienliche, berufliche Verhaltensnormen fest, vermutlich da nur unter diesen Bedingungen die Messung des Ergebnisses im Sinne eines kognitionspsychologischer Ansatzes greifen kann. Dies stellt jedoch eine Paradoxie zwischen einem allgemeinen Verständnis im Sinne von Normierung und einem wissenschaftlichen Verständnis im Sinne von Wertfreiheit dar.

Den wohl wissenschaftlich elaboriertesten Beitrag zum Verständnis von „Kompetenz“ in der Berufswelt leisten die Arbeiten von Erpenbeck, von Rosenstiel und Heyse (2007/2009). Ihre Arbeiten stellen die Selbstorganisationsfähigkeit des Individuums als Grundlage kompetenten Handelns in den Mittelpunkt. Gemeint ist damit die Fähigkeit, *„sich in konkreten Situationen an veränderte Bedingungen anzupassen, eigene Verhaltensstrategien zu ändern und erfolgreich umzusetzen“* (Erpenbeck und Heyse 2009, XII). Sie benennen nicht explizit ein Konstrukt „Soziale Kompetenz“, sondern gehen von einem Bündel interdependenter „Handlungskompetenzen“ aus. Das Modell löst sich völlig von einem isolierten Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ und liefert keine normativen Verhaltensweisen als Zielvorgaben. Beschrieben werden jedoch inhaltliche Kategorien, die bei der Kompetenzerweiterung eine Richtung vorgeben und die es gilt in der „natürlichen“ Interaktion zu entwickeln. In Anlehnung an das Verständnis von Erpenbeck et al. (2007) stellt das „Kasseler-Kompetenz-Raster“ von Kauffeld, Grote und Frieling (2006) ein Instrument zur Messung von „Sozialer Kompetenz“ dar. Da die Erfassung von „Sozialer Kompetenz“ jedoch immer mit bestimmten inhaltlichen Annahmen verbunden sein muss, spiegelt auch dieses Verfahren gleichzeitig seine eigene Begrenztheit und die Komplexität des Konstrukts „Soziale Kompetenz“ wider (vgl. Kauffeld et.al. 2006).

Die Autoren Neubert (2009), Krainz (1998/2009), Wolf (2003) und Unkel (2011) legen ihren Beiträgen ein wissenschaftliches Verständnis zugrunde. Sie betrachten „Soziale Kompetenz“ als Leitkategorie, Metapher oder als Oberbegriff und bleiben dabei auf einer inhaltlich wertfreien Distanz. In den Arbeiten von Neubert (2009), Krainz (1998/2009) und Unkel (2011) wird vor allem deutlich, dass für sie „Soziale Kompe-

tenz“ ein abstraktes Konstrukt ist und das jegliche inhaltliche interpretative Annäherung und normative Belegung eher zur Unschärfe beiträgt.

3.4.2 „Soziale Kompetenz“ vs. „sozial kompetentes Verhalten“

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit kann man drei unterschiedliche Zugänge zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ vs. einem sozial kompetenten Verhalten erkennen.

Der erste Zugang (Hinsch und Pfingsten 2007, Anton und Weiland 1993, Faix und Laier 1991, Marggraf 1995, Mühleisen und Oberhuber 2005) beruht auf einem nicht weiter ausgeführten allgemeinen Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ und ist inhaltlich offensichtlich mit intuitiv festgelegten Verhaltensweisen hinterlegt. Diese Verhaltensweisen werden als sozial kompetentes Verhalten bezeichnet und dienen funktional einer Zweckerfüllung. Alle oben genannten Autoren umschreiben ihr Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ ohne dies mit einer wissenschaftlichen Theorie zu belegen.

Der zweite Zugang (Euler und Reemtsma-Theis 1999, Kanning 2005) beruft sich auf ein wissenschaftliches Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ als abstraktes im Verborgenen liegendes Potential im Sinne der Selbstorganisationsfähigkeit. Gleichzeitig versucht Kanning (2005) sich dem abstrakten Konstrukt anzunähern, in dem er inhaltlich soziale Kompetenzen benennt und von diesen für unterschiedliche Berufsfelder situationsspezifisches sozial kompetentes Verhalten ableitet. Die Autoren Euler und Reemtsma-Theis (1999) geben kommunikative Verhaltensweisen vor, die sozial kompetentes Verhalten darstellen sollen. Die inhaltliche Festlegung von sozial kompetenten Verhaltensdimensionen scheint hier wissenschaftlich eingefasst zu sein, dient aber auch einer funktionalen Zweckerfüllung.

Eine Sonderstellung bei dieser Betrachtung muss man den Beiträgen von Erpenbeck, von Rosenstiel und Heyse (2007/2009) einräumen, da die Autoren wie bereits oben beschrieben einen eigenen Zugang zum Konstrukt „Kompetenz“ entwickelt haben. Von der oben beschriebenen Theorie ausgehend, ist „Soziale Kompetenz“ eine interdependente Schnittmenge der Handlungskompetenzen und als solche, wenn über-

haupt, auf einer abstrakten Ebene ausschließlich aufgrund der gezeigten Performanz in Teilen davon rückzuschließen. Nichtsdestotrotz benennt ihr „Kompetenzatlas“ inhaltlich 64 Kategorien möglicher Kompetenzentwicklung, wodurch die interpretatorische Wertefreiheit eingeschränkt wird.

Der dritte Zugang (Neubert 2009, Krainz 2009, Unkel 2011) bleibt auf der abstrakten Ebene „Soziale Kompetenz“ als Leitkategorie oder Oberbegriff zu verstehen und macht keine Unterscheidung zwischen „Sozialer Kompetenz“ und einem sozial kompetentem Verhalten. Unkel (2011) schreibt, *„Sozialkompetenz ist sozial kompetentes Verhalten“* (Unkel 2011, S.57). Für die o.g. Autoren ist „Soziale Kompetenz“ immer mit einem intuitiven Verständnis belegt und jedes Verhalten, dass dazu führt, in einem sozialen System sinnvoll zu interagieren, ist sozial kompetent. Alle hier genannten Autoren bleiben in einer gewissen interpretatorischen Distanz zum Konstrukt „Soziale Kompetenz“ und merken an, dass jeglicher Versuch, die Komplexität durch inhaltliche Differenzierung zu verringern automatisch dazu führen muss, selbige zu erhöhen.

3.4.3 Konformität vs. Autonomie

Wenn man die oben ausgeführte Literatur hinsichtlich der Dimensionen Konformität vs. Autonomie betrachtet stellt man fest, dass es mehr oder weniger bei allen Ansätzen um beides geht und nur die jeweilige Tendenz in die eine oder andere Richtung den Unterschied ausmacht.

Im Bereich der klinischen Psychologie nach Hinsch und Pfingsten (2007) geht es vor allem um die soziale Wiederanschlussfähigkeit des psychisch kranken Individuums an die Gesellschaft. In ihrem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ ist dafür sowohl eine gewisse inhaltliche Konformität vonnöten, um gesellschaftliche Normen zu wahren und andere Individuen nicht zu verletzen, als auch ein hohes Maß an Autonomie, um psychische Hemmungen zu überwinden und eigene Bedürfnisse im Alltag durchzusetzen.

So ähnlich kann das auch bei den Ansätzen nach Anton und Weiland (1993), Faix und Laier (1991), Kronenberg (1996), Marggraf (1995), Mühleisen und Oberhuber

(2005) gesehen werden. Es geht in ihrem Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ darum, durch ein gewisses Maß an inhaltlicher Konformität in alltäglichen oder beruflichen Situationen die eigenen Bedürfnisse „sozial verträglich“ durchzusetzen, und darüber mehr Autonomie im Leben bzw. im beruflichen Feld zu erlangen.

Den Bereich mit der höchsten Ausprägung an inhaltlicher Konformitätsanforderung stellen die in dieser Arbeit vorgestellten Beiträge von Euler und Reemtsma-Theis (1999) und Kanning (2005) aus dem wirtschaftspsychologischen bzw. – pädagogischen Bereich dar. „Soziale Kompetenz“ ist in ihrem Verständnis ein multidimensionales, im Verborgenen liegendes Potential (Kanning 2005). Sozial kompetentes Verhalten jedoch muss - um nach ihrer Ansicht überprüfbar zu sein - im beruflichen Kontext inhaltlich durch situationsspezifisches normativ präferiertes Verhalten gekennzeichnet sein. Ihr Zugang vernachlässigt so deutlich die Dimension der Autonomie und damit der Flexibilität des handelnden Individuums.

In den Beiträgen von Erpenbeck, von Rosenstiel und Heyse (2007/2009), Neubert (2009), Krainz (1998/2009) und Unkel (2011) wird dagegen die inhaltliche Autonomie des Verhaltens unter Berücksichtigung der in der jeweiligen sozialen Situationen gegebenen Regeln, Werte und Normen vorrangig in den Mittelpunkt gestellt. Ausgehend von der „Sozialen Kompetenz“ als abstraktes Konstrukt und der damit verbundenen Selbstorganisationsfähigkeit des Individuums, braucht es ein hohes Maß an Autonomie, um Situationen des privaten und beruflichen Lebens flexibel im positiven Sinne zu gestalten und beeinflussen zu können.

Abschließend kann zu diesem Kapitel der inhaltlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede festgestellt werden, dass sich alle Autoren darüber einig sind, dass „Soziale Kompetenz“ ein multidimensionales Konstrukt ist. Uneinigkeit besteht indes darüber, ob und wenn ja, mit welchen konkreten Dimensionen dieses Konstrukt zu füllen ist, oder ob man auf einer abstrakten Ebene bleiben muss, um die inhaltliche Komplexität zu beherrschen. Kanning (2002) schreibt dazu: *„Einigkeit herrscht hinsichtlich der Annahme der Multidimensionalität, wohingegen bezüglich Anzahl und Inhalt der Dimensionen kein Konsens in Sicht ist“* (Kanning 2002, S.29).

3.5 Was ist das Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“?

Wenn man die Frage stellt, was „Soziale Kompetenz“ ist, kann man sich einem tieferen Verständnis ggf. auch darüber annähern zu fragen, was das Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“ sein kann. Ein möglicher Gegenpol könnte die „unsoziale“ oder „asoziale“ Kompetenz sein. Diese Gegenüberstellung hilft jedoch laut Neubert (2009) nicht weiter, da eine als „unsozial“ bezeichnete Handlung aus der Sicht des Handelnden durchaus als „sozial“ angelegt sein kann (vgl. Neubert 2009, S.143). Z.B. kann der Diebstahl bei einem reichen Menschen aus gesellschaftlicher Sicht als „unsozial“ angesehen werden und gleichzeitig kann die Handlung „sozial“ wirken z.B. dann, wenn der Dieb das Geld einer sozialen Einrichtung spendet. Die Bewertung ob „sozial“ oder „unsozial“ liegt somit im Auge des Betrachters und ist abhängig von der individuellen Haltung und Einstellung. Das jeweilige Verhalten kann also zugleich sozial und unsozial sein, somit kann es keine „unsoziale Kompetenz“ als Begriff geben.

Eine weitere Möglichkeit, das Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“ darzustellen, könnte die „Soziale Inkompetenz“ sein. Der Begriff „Inkompetenz“ wird allgemein häufig genutzt, um auszudrücken, dass man ein Verhalten nicht als ausreichend sozial kompetent bewertet, es negiert jedoch nach Neubert (2009) jegliche „Kompetenz“. Das Fehlen jeglicher „Kompetenz“ würde im systemischen Ansatz bedeuten, dass das Individuum nicht mehr in der Lage wäre, die Komplexität seiner Umwelt systemgerecht zu verarbeiten, was dazu führen würde, nicht mehr handlungsfähig zu sein (vgl. Neubert 2009, S. 182-183). Diese Auffassung lässt sich am einfachsten am Beispiel eines psychisch kranken Menschen nachvollziehen. Dieser ist ggf. nicht mehr zu oben genannter Selbstorganisationsleistung in der Lage und muss deshalb in eine stationäre psychiatrische Behandlung. Man könnte dann anstatt von einer „sozialen Inkompetenz“ ggf. auch von einer „sozialen Kompetenzstörung“ als Analogie zur Sprachstörung sprechen. Aus diesem Grund ist die Verwendung des Begriffs „Soziale Inkompetenz“ für den handlungsfähigen Menschen als Gegenteil eher fraglich, da jede soziale Handlung subjektiv betrachtet sinnvoll im Sinne der Selbstorganisationsfähigkeit sein kann und ggf. zur Erhaltung der eigenen Handlungsfähigkeit beiträgt (vgl. Neubert 2009).

Eine dritte Möglichkeit, das Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“ abzubilden, könnte die „soziale Angst“ sein. Mit dem Begriff „soziale Angst“ sind im weitesten Sinne Hemmungen in der sozialen Interaktion gemeint. Krainz (2009) merkt dazu an, dass *„obwohl das Konzept der sozialen Angst in einem klinischen Kontext entwickelt wurde, tauchen die beschriebenen Phänomene bis zu einem gewissen Grad immer und überall auf und sind in Ansätzen auch bei jedem Individuum zu finden“* (Krainz 2009, S.244). Die „soziale Angst“ kann jedoch eher als begleitende, beeinflussende, einschränkende oder verhindernde Emotion angesehen werden, die auf die gezeigte Performanz „Sozialer Kompetenz“ einwirken kann (vgl. Krainz 2009).

Im soziologisch-systemischen Verständnis geht man davon aus, dass das menschliche Bewusstsein niemals die vollständige Komplexität und Kontingenz der jeweiligen Situation erfassen kann und menschliches Handeln somit immer defizitär sein muss und niemals optimal sein kann. Neubert (2009) spricht von einem anthropologisch begründetem „sozialen Kompetenzdefizit“ des Menschen, das es zu kompensieren gilt (vgl. Neubert 2009, S. 182-183). Ausgehend von diesem Verständnis scheint es sinnvoller, die beobachtbare soziale Handlung und nicht das Konstrukt „Soziale Kompetenz“ selbst in Bezug zum Gegenteil zu setzen.

Die Frage nach dem Gegenteil von „Sozialer Kompetenz“ kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Wenn man das Konstrukt „Soziale Kompetenz“ als Analogie zum Konstrukt der häufig im Kontext der Diskussion angeführten „Sprachkompetenz“ betrachtet, gibt es auch dort keine dem Autor bekannte Bezeichnung für das Gegenteil. Ein zu großes sprachliches Defizit in der Performanz wird als Sprachstörung oder Sprachentwicklungsverzögerung bezeichnet und mit einem Krankheitswert etikettiert (vgl. Papousek 1994).

4 Konklusion – Folgerung und Ausblick

Auf der Suche nach wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema „Soziale Kompetenz“ begegnet man zunächst einer Vielzahl von populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen, welche sich jedoch meistens nicht um ein differenziertes Verständnis der Thematik bemühen und schnell eine eigene Definition von „Sozialer Kompetenz“ benennen und funktionalisiert für ihre Zielstellung beschreiben, welche Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen nach ihrem Dafürhalten darunter zu verstehen sind und wie diese erworben werden können. Die Menge an Literatur dieser Art ist unübersichtlich und inflationär, so dass vom Autor dieser Arbeit nicht der Anspruch erhoben wird, diese hier vollständig abzubilden.

In diesem Kapitel soll die Masterarbeit mit den abgeleiteten persönlichen Folgerungen des Autors aus den oben ausgeführten Beiträgen zum Abschluss gebracht werden. Es soll die Frage beantwortet werden, ob es ein allgemeingültiges Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im deutschsprachigen Raum gibt und es soll versucht werden die Eingangsfrage „Soziale Kompetenz – was ist das?“ zu beantworten. Des Weiteren soll ein Ausblick gegeben werden, was das Herausgefundene für das Individuum in der beruflichen Interaktion, für die Organisationen und für den Berater in seiner Arbeit bedeuten kann.

4.1 Gibt es ein allgemein gültiges Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im deutschsprachigen Raum?

Die Frage, ob es ein allgemein gültiges Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ in der (wissenschaftlichen) Literatur im deutschsprachigen Raum gibt, kann im Verständnis des Autors dieser Arbeit nur mit „nein“ beantwortet werden. Eine Einigung besteht inzwischen offensichtlich in der wissenschaftlichen Literatur darüber, dass „Soziale Kompetenz“ in der Berufswelt als interdependente Teilklasse der „Handlungskompetenzen“ zu verstehen ist (vgl. Erpenbeck, von Rosenstiel, Heyse 2007/2009), Marggraf 1995, Neubert 2009, Unkel 2011, Euler und Reemtsma-Theis 1999/2001, Kanning 2005).

Eine weitere Übereinkunft in der wissenschaftlichen Literatur scheint darin zu bestehen, dass mit „Kompetenz“ ein im Verborgenen liegendes Potential gemeint ist und

dass die beobachtbare Handlung im linguistischen Sinne Chomskys Ausdruck einer tieferliegenden Kompetenz ist. Diese beiden Annahmen bilden den gemeinsamen Kern des wissenschaftlichen Verständnisses (vgl. Erpenbeck, von Rosenstiel, Heyse 2007/2009), Neubert 2009, Unkel 2011, Euler und Reemtsma-Theis 1999/2001, Kanning 2005, Krainz 1998/2009).

Den vermutlich bedeutendsten Unterschied im wissenschaftlichen Diskurs stellt die Frage dar, ob das Konstrukt „Soziale Kompetenz“ mit festgelegten multidimensionalen Inhalten belegt werden soll und ob die Festlegung von Inhalten der Multidimensionalität überhaupt gerecht werden kann. Hier zeichnet sich für den Autor ganz grob betrachtet eine Dichotomie von Nähe vs. Distanz zum Konstrukt der „Sozialen Kompetenz“ ab. Während die eine Richtung versucht durch Differenzierung der Inhalte das Konstrukt zu entschlüsseln versucht und dessen Komplexität zu reduzieren, bleibt die andere Richtung auf „Abstand“ zum Konstrukt, da sie davon ausgeht, dass jeder Versuch die Komplexität durch Differenzierung zu reduzieren, um das Konstrukt zu entschlüsseln, dazu beitragen muss, die Komplexität zu erhöhen. Mit dieser Dichotomie einhergehend ist auch deren Antwort auf die Frage der Erlernbarkeit verbunden. Während die erste, oben genannte Richtung davon ausgeht, durch situationsspezifisches Einüben umschriebener normativer Inhalte dazu beitragen zu können, vor allem im beruflichen Kontext die „Soziale Kompetenz“ in Teilen zu erweitern, geht die zweite Richtung davon aus, dass jegliches Einüben normativen Verhaltens nicht zur Erweiterung der „Sozialen Kompetenz“ beitragen kann. Sie gehen davon aus, dass „Soziale Kompetenz“ als berufliche Handlungsressource nur durch die Flexibilisierung des Verhaltens erweitert wird und präferieren aus diesem Grund im weitesten Sinne reflexive Lernprozesse in sozialen Situationen mit emotionaler Erlebnisqualität zur Erweiterung „Sozialer Kompetenz“.

4.2 Soziale Kompetenz – was ist das?

Als Resümee kommt der Autor dieser Arbeit zu dem Schluss, dass „Soziale Kompetenz“ ein flexibel einsetzbares interaktionales Handlungsrepertoire darstellt.

4.3 Ausblick

Was sich in der jüngeren Zeit im deutschsprachigen Raum als Deutungshoheit in der Bildungsdiskussion mehr und mehr durchsetzt, ist ein Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im Sinne der beruflichen „Handlungskompetenzen“ Linten (2008) schreibt: *„Als Grundlage aktueller Diskussionen dient vorwiegend die von der KMK (Kultusministerkonferenz der Länder) vorgeschlagene Differenzierung zwischen Personal-, Sozial- sowie Fach- und Methodenkompetenz, die zusammen zur beruflichen Handlungskompetenz führen sollen“* (Linten 2008, S.3).

Auch der Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen unterscheidet in seinem Vorschlag zum DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) in Anlehnung an den EQR (Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) zwei Kompetenzkategorien im Sinne der beruflichen Handlungskompetenzen:

1. Fachkompetenz – unterteilt in Wissen und Fertigkeiten
2. Personale Kompetenz – unterteilt in Sozialkompetenz und Selbständigkeit

Des Weiteren werden hier 8 Niveaustufen der Entwicklung beruflicher „Handlungskompetenzen“ Inbegriff „Sozialkompetenz“ beschrieben (vgl. Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2010)

Beide oben genannten Vorlagen gehen offensichtlich davon aus, dass eine Operationalisierbarkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung möglich ist und dies zu positiven Entwicklungen, unter anderem im Bereich „Soziale Kompetenz“ beitragen wird. Dem Autor der Arbeit scheint es sinnvoll, auf Grund der oben ausgeführten wissenschaftlichen Richtungsdichotomie im Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im nächsten Schritt zu untersuchen, ob die oben beschriebenen offiziellen Ausbildungsrichtlinien tatsächlich dazu beitragen das interaktionale Handlungsrepertoire des Individuums zu erweitern oder eher dazu beitragen, die Handlungen weiter zu normieren und ob die erhofften Entwicklungen für Organisationen sichtbar werden. Dies könnte erhoben werden, indem man eine breit angelegt empirische Studie zum Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ in Organisationen durchführt, da sich hier dieses interaktionale Handlungsrepertoire im beruflichen Kontext abbilden würde.

Für den Abschluss dieser Arbeit bleibt noch die Frage, was das oben Ausgeführte zur „Sozialen Kompetenz“ für das Individuum in der beruflichen Interaktion, für die Organisationen und für den Berater bedeuten kann.

4.3.1 Bedeutung von „Sozialer Kompetenz“ für das Individuum

Wenn man „Soziale Kompetenz“ als Handlungsrepertoire betrachtet, muss man davon ausgehen, dass das jeweils gezeigte Interaktionsverhalten eines Individuums nur ein kleiner Ausschnitt dieses Repertoires darstellt, da jeder gesunde Mensch in der Lage ist, verschiedene Performanz flexibel zu generieren. Es scheint sinnvoll ausschließlich die Performanz, also die sichtbare Interaktion als mehr oder weniger sozial kompetent zu bewerten und davon nur sehr bedingt Rückschlüsse auf die „Soziale Kompetenz“ als Handlungsrepertoire des Individuums abzuleiten. „Soziale Kompetenz“ ist also jene Kompetenz, die hilft, zwischenmenschliche Beziehungen gestalten und beeinflussen zu können. Da niemand alleine sozial kompetent sein kann, braucht es die Interaktion mit anderen Individuen. Dabei kann ein Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ im Sinne eines ständig harmonischen Verhaltens sogar Auslöser für Unzufriedenheit in der Gruppe sein und Entwicklungsprozesse blockieren. Gerade die Unterschiedlichkeit der Individuen und deren Handlungsweisen in der Interaktion sind es, die dazu beitragen können, dass sich positive Emergenzen entwickeln und sich die Flexibilität des Verhaltens erhöht. Nur ein flexibles Handlungsrepertoire kann dazu beitragen, Stabilität in einer instabilen, komplexen Umwelt zu gewährleisten - denn für den, der nur einen Hammer hat, ist die Welt ein Nagel.

4.3.2 Bedeutung von „Sozialer Kompetenz“ für die Organisationen

Seit den 90er Jahren verändert sich das Bild vom Menschen in den Organisationen. Wurde der Mensch bis dahin eher als Kostenfaktor betrachtet, wird er seitdem zunehmend als Ressource entdeckt. Auf Grund des Wandels von einer Fertigungsindustrie hin zu einer Dienstleistungsindustrie bei gleichzeitiger Zunahme von Teamarbeit und Abnahme von qualifizierten Fachkräften am Arbeitsmarkt, steht der Mensch mit seinem Wissen und Verhalten für die Unternehmen verstärkt im Mittelpunkt und entscheidet mit über den Erfolg der Organisation.

Die Organisationen stehen heute einem wissenschaftlichen Diskurs zur „Sozialen Kompetenz“ gegenüber und es geht darum, die Weichen für die zukünftige Personalentwicklung und den damit einhergehenden Investitionen zu stellen. Wie oben beschrieben, entwickelt sich das Verständnis von „Sozialer Kompetenz“ auch auf der offiziellen beruflichen Bildungsebene langsam weg von einer starren, normativen Vorstellung, was unter „Sozialer Kompetenz“ zu verstehen ist, und hin zu einer Sichtweise, „Soziale Kompetenz“ als flexibles Handlungsrepertoire anzusehen. Nichtsdestotrotz bleibt der Wunsch der Organisationen groß, dass soziale Verhalten ihrer Mitarbeiter zu messen, zu bewerten und zu beeinflussen und dabei auf die Schulung normativer Verhaltensweisen zu setzen.

Da standardisierte Arbeitsabläufe jedoch immer rückläufiger sind und Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme des Individuums in der Gruppen- und Teamarbeit bei flachen Hierarchien zunehmend gefragt sind geht es darum, sowohl auf der kollegialen Ebene als auch auf der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Ebene und auf der Mitarbeiter-Kunden-Ebene selbstorganisiert in der sozialen Interaktion zu handeln. Dabei kommt es zunehmend zu komplexen Handlungskonstellationen und verlangt von den Individuen eine ständige flexible Nutzung des eigenen Handlungsrepertoires. Sozial kompetent ist dabei, was zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Organisation beiträgt.

Für moderne Organisationen kann das nur bedeuten, dass sie verstärkt auf die Individualität und die Selbstorganisationsfähigkeit des Einzelnen bauen sollten, um mit der zunehmenden Komplexität und Abstraktheit von Organisationen und deren Umwelten umgehen zu können. Es geht darum, „Soziale Kompetenz“ nicht als normative Verhaltensweise zu deklarieren, sondern darum, „Soziale Kompetenz“ als flexibles Handlungsrepertoire zu betrachten, dessen Nutzbarmachung dazu beitragen kann, sich als Mitarbeiter verstärkt einzubringen und mit der Organisation zu identifizieren, innovative und ggf. unorthodoxe Meinungen zu veröffentlichen und damit Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu elaborieren und sinnvolle innovative Entwicklungen anzustoßen.

4.3.3 Bedeutung von „Sozialer Kompetenz“ für den Berater

Auch der Berater steht vor der Entscheidung „Soziale Kompetenz“ als normatives, trainierbares Verhalten anzupreisen und zu vermarkten, oder „Soziale Kompetenz“ als flexibles Handlungsrepertoire anzusehen. Letztere Variante impliziert, dass sowohl der Berater als auch die beratende Organisation es aushalten müssen, entgegen dem eigenen Bedürfnis nach schnell überprüfbaren Resultaten, sich auf einen gemeinsamen und oft längeren Entwicklungsprozess einzulassen bei dem es darum geht, aus Sicht der Organisation zu verstehen, dass nur die Vielfalt der Mitarbeiter auf Dauer mit der Vielfalt der Umwelt umgehen kann. Es geht darum ein Bewusstsein dafür zu bekommen, dass das Kapital des Unternehmens in Form von Wissen und Kompetenzen in den Köpfen der Mitarbeiter schlummert und nur darauf wartet, sich zeigen zu dürfen. Dafür braucht es auf Organisationsebene eine Unternehmenskultur, die Verhaltensindividualität zulässt und ggf. als Lernmöglichkeit betrachtet. Auf der Mitarbeiterebene braucht es zur Nutzbarmachung dieses Verhaltensrepertoires die Möglichkeit zu Interaktionen und deren Reflexion.

Literaturverzeichnis:

Anton, Karl-Heinz und Weiland, Dieter: Soziale Kompetenz – vom Umgang mit Mitarbeitern, Econ Verlag 1993

„Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“: Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2010

Brosius, Klaus: Soziales Lernen in Gruppen, In: Alles über Gruppen, Belz Verlag 2009, S. 258-281

Erpenbeck, John und von Rosenstiel, Lutz: Handbuch Kompetenzmessung, Schäffer/Poeschel Verlag 2003 (2. Auflage 2007)

Euler, Dieter und Reemtsma-Theis, M.: Sozialkompetenzen? Über die Klärung einer didaktischen Zielkategorie; In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 1999, S. 168-198

Euler, Dieter: Manche lernen es – aber warum? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2001, S. 346-374

Faix, Werner G. und Laier, Angelika: Soziale Kompetenz – Das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Erfolg, Gabler Verlag 1991

Frieling, Ekkehard und Sonntag Karl-Heinz: Lehrbuch Arbeitspsychologie, 2. vollständig überarbeitete u. erweiterte Auflage; Hans Huber Verlag 1999, S. 145-161

Gadler, Hanspeter: Praktische Linguistik, 3. Auflage Francke Verlag 1998

Grandke, Sven (et.al): Schlüsselqualifikationen in neuen Organisationsformen, Ein Kriterienkatalog für die Praxis, Herausgeber DIN Deutsches Institut für Normung e.V.. Beuth Verlag 1998

Heyse, Volker und Erpenbeck, John: Kompetenztraining – Informations- und Trainingsprogramm, Schäffer / Poeschel Verlag 2004 (2. Auflage 2009)

Hinsch, Rüdiger und Pfingsten, Ulrich: Gruppentraining sozialer Kompetenzen, Beltz Verlag 1983 (5. Auflage 2007)

Hinsch, Rüdiger und Wittmann, Simone: Soziale Kompetenz kann man lernen, Beltz Verlag 2003

Holle, Jörg: Soziale Kompetenzen von Studierenden, S.72, Rhombos Verlag 2009

Huber, Hans-Dieter et.al.: *Visuelle Netze, Wissensräume in der Kunst*. Ostfildern-Ruit, HatjeCantz Verlag 2004, S. 31-38

Kanning, Uwe Peter: Soziale Kompetenzen, Hogrefe Verlag 2005

Kanning, Uwe Peter: Diagnostik sozialer Kompetenzen, Hogrefe Verlag 2002 (2. aktualisierte Auflage 2009)

Kaufhold, Marisa: Kompetenz und Kompetenzerfassung, VS Verlag 2006, S.161-173

Krainz, Ewald: Sozialkompetenz im Projektmanagement, Eine unterschätzte Dimension, VS-Verlag 2009, S.236-256

Krainz, Ewald: Kann man soziale Kompetenz lernen? In: Die Welt der Mediation, Alekto Verlag 1998, S.309-329

Kronenberg, Hans: Grundlagen sozialer und kommunikativer Kompetenz – Ein Handbuch für Führungskräfte und Mitarbeiter in Unternehmen, Fischer Verlag 1996

Linten, Markus: Zusammenstellung aus der Literaturlistenbank Berufliche Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung 2008, [http://www.bibb.de/dokumente /pdf/ a1bud_auswahlbibliographie-kompetenz-in-der-beruflichen-bildung.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-kompetenz-in-der-beruflichen-bildung.pdf), Stand 11.04.2012

Lowey, Stefanie / Czempik, Stefan / Lütze, Birgitt, In: Kompetenzmessung im Unternehmen, Waxmann Verlag 2005, S.724-729

Margraf, Jürgen / Rudolf, Katharina: Training sozialer Kompetenz, Schneider Verlag 1995

Marggraf, Claudia: Soziale Kompetenz und Innovation – Wirtschaftspsychologie Band 2, Peter Lang – Europäischer Verlag der Wissenschaften 1995

Mühleisen, Stefan / Oberhuber, Nadine: Karrierefaktor Soft Skill, Rudolf Haufe Verlag 2005

Neubert, Andreas: Leitkategorie - Soziale Kompetenz, Peter Lang Verlag 2009

Orthey, Frank Michael, In: Veränderte Arbeitswelt – eine Herausforderung für das Beratungskonzept Supervision, DGSv Verlag 2001, S.127-141

Orthey, Frank Michael: Der Trend zur Kompetenz – Begriffsentwicklung und Perspektiven, Veröffentlicht in Supervision 1/2002, S.7-14

Papousek, Mechthild: Vom ersten Schrei zum ersten Wort, Hans Huber Verlag 1994, S.20-22

Scala, Klaus (Hrsg.): Universitäten vermitteln Soziale Kompetenz, Nausner & Nausner Verlag 2010

Schmitt, Manfred: In: Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik, Kubinger/Jäger (Hrsg.), Belz Verlag 2003, S.424

Unkel, Katja: Sozialkompetenz – ein Manager-Märchen?, Campus Verlag 2011

Wolf, Heike: Soziale Kompetenz: Psychologische Bedeutung und Beziehung zu Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmalen, Pabst Science Publishers 2003

6. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Professionsschnittmengen.....	4
Abbildung 2: Beispiele sozial kompetenter Verhaltensweisen.....	18
Abbildung 3: Allgemeine soziale Kompetenzen.....	19
Abbildung 4: Sozialkompetenz und verwandte Konzepte.....	23
Abbildung 5: Komplexität sozialer Lernprozesse.....	28
Abbildung 6: Landschaft der Synonyme und Analogien.....	45

Erklärung

Die vorliegende Arbeit habe ich selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt.

Baunatal, 13.05.2012

Unterschrift
