

Soft Skills

Eine Übersicht der bedeutendsten und gängigsten Begriffe

INHALT

DEFINITION.....	2
HEADHUNTER100 - RATSCHLÄGE.....	3
DIE TOP LISTE DER SELBSTVERSTÄNDLICHEN SOFT SKILLS	3
BESCHREIBUNG.....	4
JOB-SPEZIFISCHER STÄRKEN.....	4
LISTE DER WICHTIGSTEN SOFT SKILLS.....	5
THEMATISCHE GRUPPIERUNG DER SOFT SKILLS	6
GRUPPIERUNG DER TOP SOFT SKILLS NACH BERUFSGRUPPEN	7

DEFINITION

„Soft Skills“ ist abgeleitet von dem Begriff der „social skills“, der sozialen Kompetenz.

AUSZUG aus Wikipedia, Stand 01/2013:

Soziale Kompetenz (englisch *social skills*), häufig auch **Soft Skills** genannt, ist die Gesamtheit individueller Einstellungen und Fähigkeiten, die dazu dienlich sind, eigene Handlungsziele mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe zu verknüpfen und in diesem Sinne auch das Verhalten und die Einstellungen dieser Gruppe zu beeinflussen. *Soziale Kompetenz* umfasst eine Vielzahl von Fertigkeiten, die für die soziale Interaktion nützlich bzw. notwendig sind. Ein zuweilen mit ihr gleichgesetzter Teilaspekt der *sozialen Kompetenz* ist dabei die sogenannte **soziale Intelligenz** als „Fähigkeit, andere zu verstehen sowie sich ihnen gegenüber situationsangemessen und klug zu verhalten“ [...]

[...] Allgemeines:

Im Arbeitsleben versteht man unter *soft skills* die Fähigkeit, das Verhalten und die Einstellungen von Mitarbeitern positiv zu beeinflussen (Stichwort Teamfähigkeit und Motivation). [...]

HEADHUNTER100 - RATSCHLÄGE

Während eines Bewerbungsgesprächs werden Sie zum einem nach Ihren Stärken gefragt. Immer häufiger werden Sie aber auch nach Ihren Schwächen gefragt. Auf beides sollten Sie sich gut vorbereiten.

Checkliste Soft Skills – STÄRKEN

ALLGEMEIN:

Gehen Sie in sich und entscheiden Sie, welche der Soft Skills Sie am besten beschreibt und machen Sie das nicht abhängig von dem, was Sie glauben, was Ihr Gegenüber hören möchte. Sollten Ihre Soft Skills nicht mit den von Ihrem Berufsbild im Allgemeinen erwarteten Skills übereinstimmen, sollten Sie überdenken, ob Sie sich für den richtigen Job bewerben.

IM ANSCHREIBEN:

Geben Sie nur ca. 3 Soft Skills im Bewerbungs-Anschreiben an – viel mehr würde unglaubwürdig klingen und i.d.R. den Rahmen eines Anschreibens sprengen. Diese müssen Sie im Anschreiben nicht begründen.

IM GESPRÄCH / INTERVIEW:

- Sie suchen sich 2-3 Stärken aus der Liste Soft Skills heraus
- Klären Sie, ob die von Ihnen ausgesuchten Soft Skills zu dem Job / Berufsbild passen, auf den Sie sich bewerben
- Begründen Sie die von Ihnen ausgesuchten Soft Skills anhand Ihres Werdegangs / Lebenslaufs
- Soft Skills, die in der Liste der als "selbstverständlich" vorausgesetzten Soft Skills stehen, sollten nicht bei Ihren Stärken stehen, können aber im persönlichen Gespräch noch mal hervorgehoben werden.

Checkliste Soft Skills – SCHWÄCHEN

- Sie suchen sich 2-3 Schwächen aus der Liste Soft Skills aus
- Diese korrelieren nicht mit den geforderten Stärken in Ihrem Job
- Sie können die Schwächen gut begründen
- Diese gehören nicht zu den von Arbeitgebern oft als selbstverständlich vorausgesetzten Soft Skills
- Sie geben dem Arbeitgeber eine Perspektive, wie Sie diese Schwächen verbessern können

DIE TOP LISTE DER SELBSTVERSTÄNDLICHEN SOFT SKILLS

1. Pünktlichkeit
2. Zuverlässigkeit
3. Loyalität
4. Umgangsformen (bspw. Business Knigge)

BESCHREIBUNG

JOB-SPEZIFISCHER

STÄRKEN

A

Analytische u. logisches
Denkvermögen ^{TOP}
Anpassungsfähigkeit

Auffassungsgabe
Ausdauernd

B

Begeisterungsfähigkeit
Belastbarkeit ^{TOP}

C

Charme, Charisma
Charakterstärke

D

Delegationsfähigkeit
Diszipliniert
Durchsetzungsvermögen ^{TOP}

E

Ehrgeizig
Ehrlich
Eigeninitiative
Emotionale Intelligenz,
Einfühlungsvermögen ^{TOP}
Empathie
Engagement, Einsatzbereit. ^{TOP}
Entscheidungsfähigkeit
Erfahrung

F

Fleiß
Flexibilität ^{TOP}
Freundlichkeit
Führungsqualität

G

Geduld
Gesprächsführung
Gewissenhaftigkeit
Gründlichkeit
Geistige Beweglichkeit ^{TOP}

H

Hilfsbereitschaft

I

Initiative
Innovation
Intelligenz

Integrationsbereitschaft
Interkulturelle Kompetenz

K

Kampfgeist
Kommunikationsfähigkeit ^{TOP}
Kompromissbereitschaft
Konfliktfähigkeit ^{TOP}
Konsequent
Kontaktfähigkeit
Konzentrationsfähigkeit
konzeptionelle Fähigkeit

Kostenbewusstsein
Kreativität

Kritikbereitschaft
Kritikfähigkeit ^{TOP}

Kundenorientiert ^{TOP}

L

Leistungsbereitschaft ^{TOP}
Lernbereitschaft
Lernfähigkeit
Loyalität
Lösungsorientiert

M

Menschenkenntnis
Mobilität ^{TOP}
Motivationsfähigkeit

N

Neugierde ^{TOP}

O

Ordnungssinn
Organisationsfähigkeit

P

Pflichtbewusstsein
planerisches Handeln
Präsentations- u.
Moderationsgeschick und -
techniken

Problemlösungsorientiert

Produktkenntnisse

R

Reisebereitschaft
Rhetorik
Risikobereitschaft

S

Schlagfertigkeit
Selbstbewusstsein ^{TOP}
Selbstdisziplin,
Selbstbeherrschung ^{TOP}
Selbstständigkeit
Sicheres Auftreten
Spontanität
strategisches Denkvermögen
Stresstoleranz

T

Teamfähig ^{TOP}
Tolerant

U

Überzeugungskraft
Umgangsstil
unternehmerisches

Denkvermögen

Urteilskraft

V

Verantwortungsbewusstsein ^{TOP}
Verhandlungsgeschick und -
techniken

vernetztes Denkvermögen

Vertrauenswürdigkeit ^{TOP}

W

Wissbegierig

Z

Zeitmanagement
Ziel- und Ergebnisorientiertes
Handeln
Zielstrebigkeit
Zivilcourage
Zuhörfähigkeit
Zuverlässigkeit

LISTE DER WICHTIGSTEN SOFT SKILLS

Teamfähigkeit (und Zusammenarbeit)

Die Rolle im Team erkennen, annehmen und entsprechend der Erwartungen handeln. Sowohl als Teamplayer oder Teamleiter. Wichtig ist, dass man nicht nur Teamorientiert arbeiten kann, sondern seine gesamte Arbeitsweise dem Team anpasst / unterordnet.

Kommunikative Kompetenz

Ihre Kommunikationsfähigkeit hilft Ihnen, Teams zu führen, Kollegen zu motivieren sowie Konsens herzustellen und Verständnis für Ihre Ziele und Wünsche zu erzeugen. Ihre Stärke sollte sein, Botschaften klar und deutlich formulieren zu können und gleichzeitig die der Anderen zu verstehen. Neben dem Zuhören ist es wichtig, die (Körper- und Gesichts-) Signale des Gegenübers richtig interpretieren zu können.

Organisationsfähigkeit

Termine, Arbeitsabläufe planen und richtig priorisieren - ohne an Flexibilität einzubüßen. Für Führungspersonen gilt, ihren Bereich effizient zu strukturieren.

Geistige Beweglichkeit

Märkte, Produkte und Anforderungen an Firmen und Mitarbeiter ändern sich ständig und zunehmend schneller. Diese geforderte Anpassungsfähigkeit setzt ein hohes Maß an geistiger Beweglichkeit voraus und die Bereitschaft, Neues kennenzulernen zu wollen und sich weiterzuentwickeln.

Mobilität (und Flexibilität)

Je besser die Position im Unternehmen, umso häufiger wird eine hohe Mobilität (einhergehend mit hoher Flexibilität) vorausgesetzt.

Emotionale Intelligenz (und Einfühlungsvermögen)

Sind Sie empathisch wird es Ihnen leichter fallen, andere von Ihrem Vorhaben zu überzeugen. Gemeint ist ein guter, natürlicher und geschickter Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern, vor allem im Team.

Eigeninitiative (und Motivation)

Hohe Eigeninitiative setzt eine hohe Eigenmotivation voraus. Sich selbst zu Hochleistungen antreiben, ohne von Kollegen und Vorgesetzten ständig angetrieben zu werden. Verknüpft mit Leistungsbereitschaft (Belastbarkeit) und Engagement wird dies zunehmend von Arbeitgebern gefordert.

Durchsetzungsvermögen

Mit Überzeugenden Argumenten sich in der Gruppe durchsetzen, ohne zu überreden. Nur so wird man Ihnen langfristig folgen. Vor allem für Führungspersonen wichtig, um ewig andauernden Diskussionen ein Ende zu setzen.

Analytische- und konzeptionelle Kompetenz

Situationen und Sachverhalte rasch erfassen, Zusammenhänge erkennen und entsprechend schnell reagieren und die richtigen Schlüsse ziehen. Ist stark mit der Fähigkeit verknüpft, als Folge Prioritäten richtig setzen zu können.

Selbstbewusstsein

Fängt damit an, seine eigenen Grenzen zu kennen und erfolgreich seine Stärken einzusetzen.

Kritikfähigkeit (und Konfliktfähigkeit)

Sachlich formulierte Kritik annehmen, seine Arbeitsweise verbessern und dazu lernen. Toleranz gegenüber Ihren Kollegen, offen sein für neue – auch kritische – Anmerkungen und Ideen.

Selbstdisziplin (und Selbstbeherrschung)

Nur diszipliniert werden Sie Ihre Ziele erreichen können und gleichzeitig eine Vorbildfunktion erfüllen.

Kundenorientiert

In allen Funktionen, die Service und Kundenorientiert sind, unabdingbares „must have“ Kriterium.

THEMATISCHE GRUPPIERUNG DER SOFT SKILLS

UMGANG MIT SICH SELBST*

- Selbstwertgefühl
- Selbstvertrauen
- Urvertrauen
- Wertschätzung
- Selbstwirksamkeit
- Selbstbeobachtung
- Eigenverantwortung
- Selbstdisziplin

UMGANG MIT ANDEREN*

- Achtung
- Hilfsbereitschaft
- Anerkennung
- Empathie/Perspektivenübernahme
 - (Mitgefühl bzw. Einfühlungsvermögen)
- Kompromissfähigkeit
- Recht durchsetzen können
- Menschenkenntnis
- Kritikfähigkeit
- Wahrnehmung
- Toleranz
- Respekt
- Sprachkompetenz
- Interkulturelle Kompetenz
- Zivilcourage

ZUSAMMENARBEIT*

- Teamfähigkeit
- Kooperation
- Motivation
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

FÜHRUNGSQUALITÄTEN*

- Verantwortung
- Fleiß
- Flexibilität
- Großmut
- Härte
- Konsequenz
- Vorbildfunktion

IM ALLGEMEINEN*

- Emotionale Intelligenz
- Engagement

*aus Wikipedia, Stand 01/2013

GRUPPIERUNG DER TOP SOFT SKILLS NACH BERUFSGRUPPEN

Verkauf

- Kundenorientiert
- Verhandlungs- bzw. diplomatisches Geschick (Fingerspitzengefühl)
- Kommunikativ
- Engagement, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit
- Selbstmanagement (effizient)
- Zielstrebigkeit

Marketing

- Empathie für Kunden, Produkte und Aufgaben
- Kundenorientiert
- Kommunikativ
- Innovativ, Kreativ
- Engagement und Belastbarkeit

Einkauf

- Verhandlungsgeschick
- Charakterstärke
- Durchsetzungsfähigkeit
- Eloquenz

Finanzen

- Kommunikativ (Feedback geben und einholen)
- Flexibel
- (Unternehmens-) Berater
- Präsentations- u. Moderationsgeschick und –techniken
- Organisationsfähigkeit

Personal/HR

- Menschenkenntnis
- Begeisterungsfähigkeit
- Verhandlungsstark
- Kommunikativ
- Coaching & People Management

Ingenieure / Technik

- Eigeninitiative
- Teamfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Analytische- und konzeptionelle Fähigkeiten
- Soziale Kompetenz im Rahmen von Projektteams

Berater

- Belastbarkeit
- Hohe Motivation
- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeiten
- Flexibilität
- Mobilität
- Analytische u. logisches Denkvermögen

Größte Probleme:

Bei jungen Managern:

- Fehlende Selbstkritik
- Selbstüberschätzung (Arroganz)