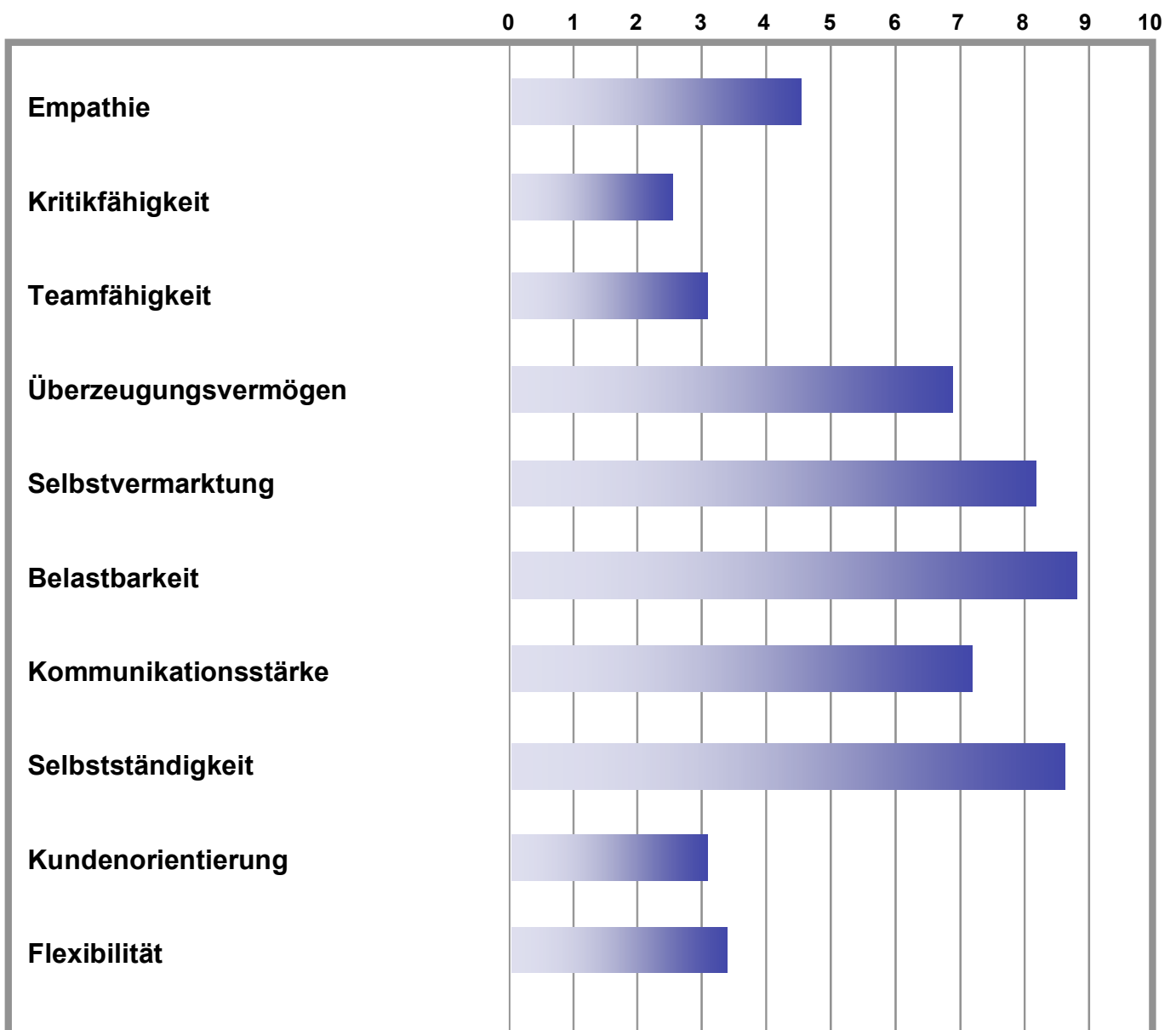




Der Wert 10 stellt die höchste Ausprägung der entsprechenden Kompetenz dar





Der SoftSkillCheck® erfasst 10 wichtige Soft Skills („weiche Fähigkeiten“), die die Bereitschaft und Fähigkeit im Umgang mit anderen Menschen und Entscheidungen beschreiben. Diese Kompetenzen basieren auf der individuellen Persönlichkeitsstruktur und situativen Anlässen und werden als Schlüsselqualifikationen neben den fachlichen Qualifikationen (Hard Skills) im Berufs- und Arbeitsleben immer wichtiger.

Anders als rein wissenschaftliche Testverfahren ist der SoftSkillCheck® ein heuristisches Verfahren der Arbeits- und Organisationspsychologie.

**Empathie** beschreibt das Einfühlungsvermögen, sich in Gedanken und Gefühle anderer Menschen hineinzusetzen und die Sichtweise und Perspektive der anderen zu respektieren. Empathische Menschen werden von anderen als „sozial kompetent“ wahrgenommen, können gut zuhören und verstehen sich mit anderen auch „ohne Worte“.

Empathie ist eine Kompetenz, die insbesondere in Berufen mit sehr hohem persönlichem Beratungsanteil bzw. Kundenkontakt und einem schnellen und effektiven Einfühlen in die Welt des anderen gefordert ist.

Menschen mit geringem Einfühlungsvermögen werden von anderen schnell als oberflächlich und uninteressiert an den Wünschen der anderen wahrgenommen. Diesen wird daher eher weniger Vertrauen geschenkt.

**Kritikfähigkeit** ist die Fähigkeit, Bereitschaft und praktische Umsetzung, anderen Personen konstruktiv Kritik (Feedback) zu geben und selbst anzunehmen. Kritikfähige Menschen zeichnen sich insbesondere dadurch aus, sich bei Kritik durch andere nicht sofort selbst zu verteidigen und zu rechtfertigen und die „Schuld“ bei anderen zu suchen, sondern offen und selbstkritisch Feedback („Rat“) als Unterstützung für die eigene Entwicklung annehmen können. Sie sind in der Lage, Rückmeldungen so zu formulieren, dass der andere diese annehmen kann und sich nicht provoziert fühlt.

Kritikfähigkeit ist eine Kompetenz, die insbesondere in Berufen mit einem hohen Anteil an Teamarbeit wichtig ist. Kritikfähige Menschen lernen schneller und effektiver und werden von anderen auch gerne um Rat und Hilfe gebeten. Menschen mit geringer Kritikfähigkeit werden von anderen eher als starrköpfig und ungerecht wahrgenommen.

**Teamfähigkeit** beschreibt die Eigenschaft, sich auch in einer Gruppe gut einordnen und die eigenen Vorstellungen und Ziele in das übergeordnete Gruppenziel konstruktiv und produktiv einbringen zu können. Teamfähige Personen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht versuchen, die Gruppe oder einzelne Gruppenmitglieder zu dominieren mit dem Ziel, die eigenen Ziele und Vorteile durchzusetzen. Teamfähigkeit wird in nahezu allen Berufen und Funktionen benötigt. Menschen mit geringer Teamfähigkeit werden von anderen eher als Einzelgänger bzw. Egoist wahrgenommen. Diese werden nur bei formaler Anweisung in eine Gruppe aufgenommen, jedoch selten freiwillig.



**Bericht für Hans Muster**  
**Datum: 30.07.2009**

**Überzeugungsvermögen** ist die Fähigkeit, den eigenen Standpunkt bei kommunikativen Auseinandersetzungen mit Argumenten zu etablieren und zu behaupten. Personen mit hohem Überzeugungsvermögen scheuen sich nicht, die eigene Meinung sachlich, rhetorisch und durch Ausstrahlung zu vertreten.

Diese Kompetenz ist sowohl in Verkaufsgesprächen als auch in Verhandlungssituationen erforderlich und hilfreich. Anders als Durchsetzungsfähigkeit ist Überzeugungsvermögen eine Kompetenz, sich auch ohne formale Macht (z.B. als Vorgesetzter) zu behaupten und zwar auf freiwilliger Basis durch die anderen.

Menschen mit geringem Überzeugungsvermögen werden in kritischen Situationen eher laut und unsachlich. Meist beharren diese Menschen auf nur einem Argument und wiederholen dieses mehrfach, ohne neue effektive Argumente anzuführen.

**Selbstvermarktungskompetenz** beschreibt die Fähigkeit, sich selbst und die eigenen Leistungen erfolgreich positionieren und profilieren zu können. Diese Personen können anderen über sich besondere Eigenschaften vermitteln, die in Erinnerung bleiben und werden von anderen daher eher als interessante Menschen wahrgenommen. Fremde Menschen anzusprechen und ein interessantes Thema zu finden, fällt diesen in der Regel leicht. Eine sehr hohe Ausprägung birgt jedoch auch das Risiko, als angeberisch zu wirken. Menschen mit geringer Selbstvermarktungskompetenz sind eher zurückhaltend und sprechen nicht gerne über sich und ihre Erfolge. Diese laufen damit Gefahr, bei der Übertragung von interessanten Aufgaben und Beförderungen leicht „übersehen“ zu werden. Diese Kompetenz ist insbesondere in Berufen und Tätigkeiten mit hohem internen und externen Konkurrenzdruck erforderlich.

**Belastbarkeit** beschreibt die Fähigkeit, auch mit anhaltend hoher Belastung gut umgehen zu können. Statt schnell „genervt“ zu sein, konzentrieren diese Personen alle Kräfte auf die anstehenden Aufgaben und Ziele und bewahren auch in schwierigen Situationen eher die Ruhe. Diese erkennen frühzeitig psychische oder physische Belastungssymptome (z.Bsp. schlecht einschlafen, Kopfschmerzen) und schaffen sich einen entsprechenden Ausgleich durch z.Bsp. Sport, ausreichend Schlaf und bewusst eingelegte Pausen. Mangelhafte Einschätzung und Umgang mit der eigenen Belastbarkeit ist eine der Hauptursachen für Burn-out.

Belastbarkeit ist eine Kompetenz, die bei zunehmend wechselndem Zeit- und Aufgabendruck nahezu in allen Berufen und Tätigkeiten gefordert ist.

Menschen mit geringer Belastbarkeit werden weniger mit interessanten und wichtigen Aufgaben betraut und für Führungsaufgaben eher nicht vorgesehen.

**Kommunikationsstärke** beschreibt die Bereitschaft und Befähigung für einen wirkungsvollen zwischenmenschlichen Informationsaustausch und Interaktion. Kommunikationsstarke Personen können sich verständlich und empfängerorientiert ausdrücken, nehmen Rücksicht auf den anderen, sind konstruktiv und offenbaren ihre Absichten offen. Diese Kompetenz wird im weiteren u.a. unterstützt durch Empathie, Kritikfähigkeit und Teamfähigkeit.

Kommunikationsstärke ist eine der wichtigsten Kompetenzen in der heutigen Berufs- und Arbeitswelt. Diese Menschen kennen die wichtigsten Kommunikationsmodelle und können bewusst sowohl auf der Beziehungs- als auch auf der Sachebene wirkungsvoll kommunizieren.

Menschen mit gering ausgeprägter Kommunikationsstärke werden von anderen als weniger selbstbewusst und unsicher wahrgenommen.



**Bericht für Hans Muster**  
**Datum: 30.07.2009**

**Selbstständigkeit** wird hier beschrieben als die Bereitschaft und Fähigkeit, für eigene Entscheidungen und Handlungen selbst verantwortlich zu sein. Selbständige Menschen wissen sich auch in schwierigen Situationen selbst zu helfen bzw. Unterstützung selbst zu organisieren. Diese Menschen sind in der Lage, alleinverantwortlich sich selbst und die Teilaufgaben so zu organisieren, dass sie weitgehend ohne Unterstützung von anderen ein selbst- oder fremdgesetztes Ziel zu erreichen.

Selbstständigkeit ist eine Kompetenz, die vor allem in Dienstleistungsberufen mit entsprechend hoch ausgestattetem Freiheitsgrad erforderlich ist.

Menschen mit gering ausgeprägter Selbstständigkeit benötigen möglichst genaue Vorgaben, wie eine Arbeit bzw. Aufgabe zu verrichten ist und werden in der Regel von Vorgesetzten „an der kurzen Leine“ geführt.

**Kundenorientierung** ist die Bereitschaft und Fähigkeit, Erwartungen und Wünsche der anderen wahrzunehmen, deren Probleme zu antizipieren und Lösungen aktiv anzubieten. Kundenorientierte Menschen helfen gerne und dauerhaft und sind bestrebt, die Interaktion mit anderen auf eine vertrauensvolle Basis zu stellen.

Insbesondere in Dienstleistungsberufen ist Kundenorientierung eine unverzichtbare Kompetenz. Als „Kunden“ werden hier sowohl interne (Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte) als auch externe (Geschäftspartner, potenzielle und bestehende Kunden) betrachtet.

Menschen mit geringer Kundenorientierung werden von anderen eher als abweisend und unfreundlich wahrgenommen.

**Flexibilität** beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf veränderte Anforderungen und Situationen schnell einstellen zu können. Flexible Menschen zeigen sich Veränderungen gegenüber aufgeschlossen, sind umstellungsfähig und neugierig auf Neues.

Flexibilität wird in nahezu allen Arbeits- und Berufsfeldern gefordert und ist für den Berufserfolg unabdingbar.

Menschen mit geringer Flexibilität reagieren ungehalten, wenn sie eine neue Aufgabe übernehmen sollen bevor die alte Aufgabe erledigt ist. Veränderte Aufgaben und Situationen machen ihnen Angst. Von anderen werden sie eher als bremsend und uneinsichtig wahrgenommen.



## SKILL MATRIX®

SoftSkillCheck® erfasst zudem fachliche Basisqualifikationen (Hard Skills) als zweite Einschätzungsinformation. Mit Hilfe dieser Angaben wird eine Einordnung in die Skill Matrix® vorgenommen, die vier Gruppen beschreiben kann.

**POOR DOGS** besitzen geringe bzw. noch nicht in ausreichendem Maße erforderliche fachliche Qualifikationen (Ausbildung, Studium, berufliche Erfahrung). Die erforderliche Ausprägung der Soft Skills für den effektiven Umgang mit anderen Menschen und Entscheidungen ist ebenfalls auf einem niedrigen bzw. mittleren Niveau. Für diese Gruppe wird es entscheidend sein, ob und mit welchem zeitlichen und mentalen Aufwand die Kompetenzfelder weiter aufgebaut und angeeignet werden können.

**POTENTIALS** haben ausreichende bzw. gute berufsfachliche Qualifikationen. Die erforderliche Ausprägung der Soft Skills ist jedoch noch auf einem niedrigen bzw. mittleren Niveau. Diese Gruppe besitzt zwar das (fachliche) Potenzial für mehr, allerdings besteht das Risiko, den beruflichen Aufstieg bzw. die berufliche Zielsetzung durch fehlende Soft Skills zu gefährden oder nur bis zu einem bestimmten Niveau zu ermöglichen.

**FAVORITES** zeichnen sich dadurch aus, ein gutes bis sehr gutes Ausprägungsniveau von Soft Skills zu besitzen, die fachlichen Qualifikationen sind jedoch (noch) auf einem niedrigeren Niveau. Diese Gruppe kann es trotz fehlender bzw. (noch) nicht ausreichend vorhandener Fachqualifikationen schaffen, beruflich erfolgreich und anerkannt zu sein. Der hohe „Beliebtheitsgrad“ bei anderen kann fehlende Hard Skills überdurchschnittlich kompensieren.

**STARS** besitzen gute bis sehr gute Kompetenzen auf beiden Skill-Ebenen. Sicherer, effektiver und konstruktiver Umgang mit anderen und die erforderlichen Fachkompetenzen machen es dieser Gruppe leicht, die beruflichen Ziele und Wünsche zu verwirklichen. Eine gute Selbstwahrnehmung und Offenheit für Feedback anderer schützt vor einer möglichen Abgehobenheit und Arroganz.

