

# FÜHRUNG: SOZIALE KOMPETENZ

– Voraussetzungen, Überblick –

	einzusetzende Mittel aus der Führungsperspektive:	Weg/Ziel:
Organisation	<p>Beschränkung auf Wesentliches (Führen statt Verwalten);                      Koordination durch Bündelung von Kompetenzen und "passende" Einsatzplanung;                      Begründung von Weisungen;                      Einbeziehung der Mitarbeiter in geeignete Entscheidungsprozesse;                      Förderung von Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.</p>	<p>Überwindung von Angst und Entfremdung;                      Entstehung einer angst- und repressionsfreien Atmosphäre;                      Schaffen eines angenehmen Betriebsklimas/Bürokultur;                      Förderung der Selbständigkeit;                      Schaffen von Aufstiegsperspektiven;                      Beachtung von Lenkungs-                      grenzen und Handlungsspiel-                      räumen für die Delegation von Verantwortung.</p>
Kooperation Motivation	<p>Autorität der Persönlichkeit;                      Überzeugung durch Beispiel und Begeisterungsfähigkeit;                      wohlwollender Umgang;                      Ermutigung/Anerkennung/Feedback;                      Achtung und Akzeptanz auch bei abweichenden Einstellungen;                      Offenheit und Dialogfähigkeit;                      Abstimmung auf Gruppenbedürfnisse;                      Beachtung informeller Gruppen.</p>	
Konflikt	<p>Streitfragenklärung ohne Sündenbocksuche;                      Vermeidung von Selbstdarstellung, Rechtfertigungsduellen und Machtkämpfen;                      aktive aber gewaltfreie Auseinandersetzung ohne Machtunterwerfung und ohne Demütigungen;                      Vermeidung von vorschnellen Kompromissen mit Teilfrustrationen;                      Konfliktlösung unter Teilung der Verantwortung</p>	<p>Ermöglichung von Kritikfähigkeit im Sinne von konstruktiver Kritik;                      Verbesserung der Frustrationstoleranz;                      aktive Konfliktlösung anstelle der Konfliktvermeidung.</p>

Quelle: Becker & Becker, 1992