

Soziale Kompetenz
oder
das Streben nach dem grösseren Glück der grösseren Zahl

Referat
anlässlich der Diplomfeier der Polygrafischen Akademie
vom 25. Oktober 2012 im Hotel Marriott in Zürich

- Liebe Diplomandinnen und Diplomanden der Höheren Fachschule für Technik und Management der grafischen Industrie Zürich
- Sehr geehrter Präsident des Schulvorstands, Herr Willy Haderer
- Geschätzter Direktor der Polygrafischen Akademie, Herr Jean-Daniel Zwahlen
- Liebe Angehörige und zugewandte Orte
- Sehr geehrte Damen und Herren
- Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der ebenso listige wie charmante Jean-Daniel Zwahlen hat mir bei der Anfrage zum heutigen Referat einen Floh ins Ohr gesetzt - „vilicht öppis zur soziale Kompetenz, das wärs doch, oder ...?!“

In der Folge habe ich ein paar Mal geseufzt und ab und zu auch geflucht. Warum? Aus zwei gegensätzlichen Gründen:

Im Alltag und in der Praxis ist den Menschen klar, dass es soziale Kompetenz gibt und braucht.

Mitglieder von Teams glauben das, Untergebene und Vorgesetzte glauben das, Lebenspartnerinnen und -partner und sehr viele andere glauben das.

In Stellenausschreibungen gehört soziale Kompetenz zu den Muss-Kriterien.

Das ist die eine Seite.

Auf der anderen Seite stehen die Wissenschaften (Psychologie, Sozialpsychologie, Pädagogik).

Aus ihrer Sicht ist soziale Kompetenz quasi ein Pudding oder ein Schwamm. Soziale Kompetenz ist nämlich weder theoretisch erklärt und dimensioniert noch empirisch untersucht und erfasst. Bis anhin liegen auch keine standardisierten Messinstrumente für soziale Kompetenz vor.

Einerseits ist also soziale Kompetenz eine Selbstverständlichkeit in der Praxis – andererseits gilt soziale Kompetenz als ungesichertes und diffuses wissenschaftliches Konzept.

Auf dem Hintergrund dieser widersprüchlichen Spannung schlage ich eine Arbeitsteilung vor: *Ich* wage einen Versuch mit eigenen Worten, und *Sie* übernehmen, was ihnen brauchbar erscheint.

Ich gehe aus von einem Begriffs-Trio, das wir mit Schrägstrichen verknüpfen können:

- gern haben / Sorge tragen / achtsam sein
- gären ha / Sorg ha / uufpasse

Man kann dieses Begriffs-Trio als „Haltung“ oder als „Einstellung“ bezeichnen.

[Diese Haltung oder Einstellung ist übrigens nur Wenigen in die Wiege gelegt. Normalsterbliche können und wollen oder müssen sie erlernen, erarbeiten, üben und pflegen.]

Auf wen oder was bezieht sich nun die Einstellung >> gern haben / Sorge tragen / achtsam sein?

Drei Ziele stehen im Vordergrund:

- Ich selber
- Menschen, mit denen ich zu tun habe
- meine Arbeit / mein Auftrag

Sich selber gern haben, sich und zu sich Sorge tragen, sich achten und auf sich achten ... das mag für viele nach Selbstverliebtheit und Egoismus klingen, hat in Tat und Wahrheit aber oft ganz andere Effekte. Ich nenne Beispiele:

Wer diese Einstellung sich selber gegenüber übt und pflegt,

- nimmt eigene Stärken und Schwächen klarer wahr,
- ist entsprechend stolz auf seine Stärken,
- kann Stärken der anderen erkennen und wertschätzen,
- entfesselt Kräfte und den Willen, eigene Schwächen auszubessern,
- kennt die eigenen Leistungsgrenzen,
- ist sich im Klaren über eigene Werte und Normen
- kann faires Feedback geben und entgegennehmen.

Menschen, mit denen ich zu tun habe, gern haben, Ihnen und zu Ihnen Sorge tragen, sie achten und auf sie achten ... das klingt vielleicht nach naiven und altruistischen Gutmenschen, ist in Tat und Wahrheit aber ein Leitprinzip der Menschwerdung und des Menschseins.

Sorgfalt und Achtsamkeit im Umgang mit anderen sind eine grundlegende Voraussetzung für tragfähige und erfolgreiche Arbeits- und Kooperationsbeziehungen, Voraussetzung für klare und zielführende Kommunikationsbeziehungen, Voraussetzung auch für faire (Aus)Tauschbeziehungen (Mikroökonomie) und Voraussetzung schliesslich für gleichwertige und gelingende libidinöse und sexuelle Beziehungen.

Seine Tätigkeit oder seine Arbeit gern haben, ihr und zu ihr Sorge tragen, sie achten und auf sie achten ... das mag als vergilbt und altmodisch gelten, ist in Tat und Wahrheit aber das Erfolgsprinzip der Menschheitsgeschichte.

Tätigkeiten (Kinder hegen, Kranke pflegen, Sport, Hobby) und Arbeiten (Handwerk, Ackerbau, Industrie, Dienstleistungen) ohne Liebe, Sorgfalt und Herzblut sind gleichsam tierisch oder zumindest sklavisch.
Ohne Liebe, Sorgfalt und Herzblut für die Arbeit gibt es keine den Menschen würdige weitere Entwicklung.

Spätestens an dieser Stelle zeigt sich, dass wir nicht wertfrei oder wertneutral über soziale Kompetenz nachdenken und sprechen können (da liegt wohl auch ein Grund für die erwähnte Absenz und Abstinenz der Wissenschaften).

Wenn wir uns selber, andere Menschen und die Arbeit gern haben und achten sollen oder wollen, stellen sich übergeordnete Fragen:
Was ist denn eigentlich Ziel und Zweck unseres Tuns, unserer Arbeit?!

Damit geraten wir an knifflige und auch umstrittene Fragen und Prinzipien des Haushaltens und Wirtschaftens.
Viele sagen, Ziel und Zweck des Schaffens und Wirtschaftens sei die Maximierung des Eigennutzens und der Rendite.
Ich selber vertrete eine andere Position:

Die ersten Lebewesen auf der Erde (Ein- und Mehrzeller vor 4 Milliarden Jahren) wären umgehend ausgestorben, wenn sie gemäss Gesichtspunkten der blossen Nutzenmaximierung gewirtschaftet und gehaushaltet hätten – in Tat und Wahrheit folgten sie dem Prinzip der Begrenzung des „individuellen“ Nutzens.

Ziel und Zweck des Wirtschaftens war und ist nicht Renditemaximierung, ist nicht Leid, Elend und Armut, sondern ist das grössere Glück der grösseren Zahl, das heisst: mehr Glück für immer mehr Menschen.

Wirtschaftende und haushaltende soziale Systeme beruhen ab Beginn bis heute auf sogenannten nicht-egoistischen Verhaltensweisen der einzelnen Mitglieder.
Zu denken ist insbesondere an Uneigennutz und Güte, an Fairness und Vertrauen, und an Treue und Solidarität.

Diese nicht-egoistischen Verhaltensweisen – auch soziale Kompetenz zählt dazu – sind eine Voraussetzung für das tägliche Leben und Zusammenleben.

Daraus ergeben sich zwei Korrekturen bei den heutigen Geld- und Gratifikationsflüssen:
Im Kleinen wie im Grossen, lokal wie global,
sind egoistische Nutzniessung, Abzockerei und Rücksichtslosigkeit anzuprangern und zu bestrafen – und umgekehrt:
Im Kleinen wie im Grossen, lokal wie global,
ist nicht-egoistisches Verhalten (also auch soziale Kompetenz) zu fördern und zu belohnen.

©Markus Brändle-Ströh

www.braendle-stroeh.ch
markus.braendle@hispeed.ch

Stäfa – Oktober 2012