

Fragebogen 5 zum Buch von Ruth Meyer

Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln

BEZIEHUNGSKOMPETENZ

Dieser Fragebogen ist zum Download und schriftlich ausfüllen gedacht.

Er enthält 50 Fragen zur Beziehungskompetenz, wie sie im fünften Kapitel des Buches beschrieben ist.

Vorgehen

Laden Sie den Fragebogen herunter und lassen Sie ihn schriftlich ausfüllen. Füllen Sie nach der Beantwortung der Fragen das Kompetenzprofil auf der letzten Seite aus.

Zum Buch Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln

Soft Skills spielen heute eine immer größere Rolle für den Erfolg im Leben. Sie zu entwickeln gehört zum lebenslangen Lernen. Das Buch richtet sich an Eltern, Lehrpersonen, Führungspersonen und alle, die in ihrem Beruf oder durch ihre Rolle aufgefordert sind, andere bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit zu fördern.

Zu den 30 wichtigsten Soft Skills, den Schlüsselkompetenzen der Persönlichkeit, liefert das Buch je ein einfaches, systematisches Kompetenzraster. Diese Beschreibung macht den Skill (auch Performanz genannt) beurteilbar und legt damit die Grundlage für eine individuelle Förderung. Abgedeckt werden die Bereiche Entwicklungskompetenz, Emotionale Kompetenz, Wirkungskompetenz, Kommunikative Kompetenz, Beziehungskompetenz und Gruppenkompetenz.

Die Autorin gibt zu jeder Performanz praktische Hinweise, wie sie bei Kindern, bei Jugendlichen und bei Erwachsenen gefördert werden kann. Diese Tipps eignen sich für die Beratungssituation mit Klienten, für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, für Erziehung, Schule und Erwachsenenbildung sowie zur persönlichen Weiterentwicklung.

Ergänzt ist das Buch durch eine vielseitige Werkzeugliste. Sie beschreibt bekannte und weniger bekannte Handlungsprinzipien und Beurteilungsmodelle unterschiedlicher Fachrichtungen, die sich bei der Schulung von Soft Skills bewährt haben.

Von Ruth Meyer sind bisher erschienen:

MutterHerzKind, Appenzeller Verlag 2000 (vergriffen)

Lehren kompakt – Von der Fachperson zur Lehrperson, hep-verlag, 2011

Lehren kompakt II – Jugendliche zwischen Erziehung und Erwachsenenbildung, hep-verlag, 2006

siehe auch: www.arbowis.ch

5.1. Beziehungen pflegen

5.1.1 Kontakt aufnehmen

Die Aufnahme des ersten Kontaktes

- a) überlasse ich den andern.
- b) empfinde ich als äußerst schwierig, ich bin nervös und mir fällt nichts ein.
- c) gehe ich offensiv an und akzeptiere eine Zurückweisung gelassen.
- d) ist bei mir geprägt von Offenheit und Interesse.

Ich nehme Kontakt auf über

- a) Antworten, wenn mich jemand anspricht.
- b) Augenkontakt und eine unverfängliche sachliche Bemerkung.
- c) Augenkontakt und eine Frage.
- d) eine offene Körpersprache und das Ansprechen einer Gemeinsamkeit.

5.1.2 Freundschaften pflegen

Meine Freundschaften sind geprägt durch

- a) Freundlichkeit.
- b) gegenseitige Anerkennung.
- c) gemeinsame stärkende Erlebnisse.
- d) persönlichen Austausch und gegenseitig offenes Ohr für alle Anliegen.

Freundschaften dauern bei mir meistens

- a) kurz aber intensiv.
- b) solange wir uns regelmäßig sehen.
- c) auch über Distanz, solange wir regelmäßig Kontakt haben.
- d) auch über Distanz und mit Unterbrüchen jahrelang, da ich immer wieder neu Kontakt aufnehme.

5.1.3 Liebesbeziehungen leben

Meine Liebesbeziehung ist geprägt durch

- a) intensive Gefühle.
- b) gegenseitigen Respekt.
- c) Vertrauen und Achtung.
- d) gegenseitige bedingungslose Akzeptanz.

Meine Liebesbeziehung wird genährt durch

- a) persönliche Gespräche.
- b) vertrauliche Stunden trotz Alltagsstress.
- c) gegenseitige Unterstützung bei Problemen.
- d) gemeinsames Wachstum und meistern von Krisen.

5.1.4 Beziehungskrisen bewältigen

Wenn es in der Beziehung kriselt

- a) merke ich das erst zuallerletzt.
- b) bemerke ich das und hoffe, dass der oder die andere etwas dagegen unternimmt.
- c) gehe ich das Problem an und schaffe es aus dem Weg.
- d) gehe ich das Problem gemeinsam mit meinem Partner / meiner Partnerin an, bevor es zu spät ist.

Wenn es in der Beziehung kriselt

- a) ist wahrscheinlich der / die andere schuld.
- b) zweifle ich am Sinn der Beziehung, wahrscheinlich habe ich falsch gewählt.
- c) gehört das dazu und Probleme sind dazu da, gelöst zu werden.
- d) sehe ich das als Chance zur Verbesserung der Beziehung.

5.1.5 Abschied nehmen

Trennungen und Abschiede

- a) machen mir Angst, ich beschäftige mich erst damit, wenn ich vor vollendeten Tatsachen stehe.
- b) machen mir Angst, ich tue alles, um sie zu vermeiden.
- c) akzeptiere ich als notwendiges Übel.
- d) kann ich als Chancen für einen Neubeginn akzeptieren.

In Zeiten, wo sich eine Trennung oder ein Abschied ankündigt

- a) lenke ich mich wo immer möglich ab.
- b) versuche ich mich auf das Endgültige vorzubereiten.
- c) versuche ich noch ein paar Dinge zu klären.
- d) schließe ich soviel Offenes wie möglich ab, zudem bin ich eigentlich immer auf einen plötzlichen Abschied vorbereitet.

5.2. Konflikte bewältigen

5.2.1 Konflikte verstehen

Ich nehme einen Konflikt erst dann wahr

- a) wenn Gewalt im Spiel ist.
- b) wenn die Fronten völlig verhärtet sind und keine Gespräche mehr stattfinden.
- c) wenn persönliche Angriffe und Schuldzuweisungen geäußert werden.
- d) wenn die eine Konfliktpartei der anderen ausschließlich negative Absichten unterstellt.

Eskalationsstufen eines Konfliktes

- a) interessieren mich nicht.
- b) kann ich erkennen.
- c) kann ich beobachten und beschreiben.
- d) kann ich unterscheiden und analysieren

5.2.2 Passende Konfliktbewältigungsstrategien einsetzen

Für die Konfliktbewältigung

- a) habe ich keine Strategie.
- b) setze ich immer die gleiche Strategie ein.
- c) kenne ich verschiedene Strategien und setze sie je nach Situation ein.
- d) setze ich gezielt de-eskalierende Strategien ein.

Ich bewältige Konflikte, indem ich

- a) sie aussitze.
- b) sofort eingreife, dabei aber oft den Konflikt vergrößere.
- c) vorbereitet das Gespräch suche, das aber häufig eine falsche Wendung nimmt.
- d) in einem vorbereiteten Gespräch gemeinsam den Konflikt analysiere und löse.

5.2.3 Konfliktlösung in symmetrischen Konflikten

Einen Konflikt mit einem gleichgestellten und gleichberechtigten Gegenüber

- a) vermeide ich.
- b) beschäftigt mich, aber ich sehe wenige Möglichkeiten zum Handeln.
- c) gehe ich aktiv an um ihn möglichst schnell aus der Welt zu schaffen.
- d) analysiere ich und gewinne die andere Person dafür, gemeinsam den Konflikt zu lösen.

Um einen Konflikt mit einem gleichgestellten und gleichberechtigten Gegenüber zu lösen

- a) gehe ich ihm aus dem Weg.
- b) fordere ich den anderen zu einer Aussprache auf.
- c) suche ich gemeinsam mit dem andern nach Möglichkeiten uns ausgiebig auszusprechen.
- d) bitte ich um ein Gespräch, um nach gemeinsamen Lösungen zu suchen und eine Vereinbarung für die Zukunft zu treffen.

5.2.4 Konfliktlösung in asymmetrischen Konflikten

Einen Konflikt mit einem unterstellten oder nicht erwachsenem Gegenüber

- a) kann es nicht geben, da ich das Sagen habe.
- b) bewegt mich dazu, mehr zu bestrafen.
- c) bewegt mich dazu, klarere Regeln aufzustellen.
- d) bewegt mich dazu, mit dem andern das Gespräch zu suchen.

Um einen Konflikt mit einem unterstellten oder nicht erwachsenem Gegenüber zu lösen

- a) verwende ich Autorität und Macht.
- b) definiere ich klare Regeln und setze entsprechende Sanktionen durch.
- c) erinnere ich an die klaren Regeln und suche das Gespräch über die Konfliktursachen.
- d) handle ich einen Kontrakt aus, und nehme dabei Rücksicht darauf, dass der andere weniger Einflussmöglichkeiten hat.

5.2.5 Konflikte schlichten

Wenn zwei sich streiten

- a) freue ich mich als Dritte/-r.
- b) fühle ich mich nicht zuständig.
- c) versuche ich zu vermitteln.
- d) schaffe ich einen Raum, in dem die Beiden mit meiner Unterstützung den Konflikt selbst lösen können.

Wenn zwei sich streiten

- a) tue ich gar nichts.
- b) helfe ich dabei, Gemeinsamkeiten zu finden und Entscheidungen vorzubereiten.
- c) helfe ich dabei, eine Konfliktlösung zu finden, die beide Konfliktparteien stärkt.
- d) helfe ich dabei, Vereinbarungen zu formulieren, die den Konflikt in Zukunft vermeiden helfen.

5.3 Andere in ihrer Veränderung unterstützen

5.3.1 Beraten

Wenn jemand meinen Rat sucht

- a) versuche ich, mich rauszureden.
- b) nehme ich mir etwas Zeit, obwohl ich ja eigentlich besseres zu tun hätte.
- c) nehme ich mir gerne etwas Zeit.
- d) vereinbare ich einen Zeitpunkt, damit wir uns genügend Zeit nehmen können.

Wenn jemand meinen Rat sucht

- a) ärgere ich mich darüber, dass er oder sie lieber jammert statt aktiv zu werden.
- b) denke ich aktiv mit und gebe wohlmeinende Tipps und Ratschläge.
- c) ermutige ich die ratsuchende Person, selber nach Lösungen zu suchen, die für sie passen.
- d) stelle ich fördernde Fragen und höre gut zu, damit die Lösung selbst gefunden wird.

5.3.2 Konstruktiv kritisieren

Meine Kritik

- a) benennt in deutlichen Worten, was alles falsch gemacht wird.
- b) ist sachlich und umfassend.
- c) beschränkt sich auf ein paar wesentliche negative Punkte.
- d) schließt wesentliche positive wie auch negative Punkte ein.

Wenn ich kritisiere

- a) führt das häufig dazu, dass die kritisierte Person sich am Boden zerstört fühlt.
- b) sage ich deutlich, was ich eigentlich erwartet habe und wiederhole diese Forderung bei Bedarf, so dass die kritisierte Person Besserung geloben kann.
- c) Sorge ich dafür, dass die kritisierte Person ihr Gesicht wahren kann.
- d) mache ich die Beurteilungskriterien transparent und drücke mich präzise und wertschätzend aus.

5.3.3 Fördern

Fördern

- a) heißt für mich fordern.
- b) heißt für mich informieren.
- c) heißt für mich gezielte Fortschritte unterstützen.
- d) heißt für mich ganzheitliche Entwicklung unterstützen.

Wenn ich eine Person fördere

- a) sage ich ihr, was sie tun soll.
- b) klären wir gemeinsam die Situation und ich gebe ihr die notwendigen Informationen.
- c) klären wir zuerst gemeinsam, wo sie gerade steht und was sie in der aktuellen Situation braucht.
- d) machen wir eine Standortbestimmung und arbeiten gemeinschaftlich auf Ziele hin, die die zu fördernde Person in ihrer ganzheitlichen Entwicklung voranbringen.

5.3.4 Beim Lernen unterstützen

Beim Lernen unterstützen heißt

- a) lehren.
- b) Lernziele formulieren.
- c) Lernbedarf ermitteln und passende Lernstrategien aufzeigen.
- d) Lernbedarf, Lerntechniken, Lernstrategien, Lernziele, Lernwege, vorhandenes Wissen und Erfahrungen gemeinsam mit dem Lernenden zu entdecken.

Lernergebnisse

- a) korrigiere und benote ich.
- b) kontrolliere ich und gebe fördernde Rückmeldungen.
- c) kommentiere ich so, dass Lernfortschritte sichtbar werden und die Lust am Weiterlernen geweckt wird .
- d) lasse ich so häufig wie möglich selbst beurteilen, so dass die lernende Person die Verantwortung für das Lernen nach und nach selbst übernehmen kann.

5.3.5 Selbstcoaching

Wenn ich ein Problem habe

- a) suche ich Hilfe.
- b) nehme ich mir ein bisschen Zeit, mich damit selbst zu beschäftigen.
- c) nehme ich mir geplant Zeit dafür auf, das Problem selbst zu lösen.
- d) wende ich viel Zeit dafür auf, das Problem von verschiedenen Seiten zu betrachten und nach Lösungen zu suchen.

Wenn ich mich mit meinen eigenen Problemen beschäftige

- a) bringt mich das noch mehr zur Verzweiflung.
- b) kann ich die Situation recht gut analysieren.
- c) kann ich üblicherweise nahe liegende Lösungen und Entscheidungen finden.
- d) finde ich über kurz oder lang immer eine Lösung, die mir auch aus Träumen oder eigenen Kunstwerken oder Selbstcoaching-Techniken zufliegen.

5.4 Erziehen

5.4.1 Geborgenheit geben

Geborgenheit heißt für mich

- a) ein Zuhause zu haben.
- b) gemeinsam Zeit verbringen.
- c) verstanden werden.
- d) konstante Zuwendung und Wärme zu erfahren.

Um einem Kind Geborgenheit zu geben

- a) nehme ich mir regelmäßig Zeit für das Kind.
- b) nehme ich mir regelmäßig Zeit, um dem Kind zuzuhören, was es zu erzählen hat.
- c) bin ich für das Kind auch dann regelmäßig da, wenn wir schwierige Zeiten haben.
- d) gebe ich konstante Zuwendung und Wärme auch in schwierigen Zeiten.

5.4.2 Gesundheit fördern

Ein Kind braucht für seine Gesundheit

- a) nichts, Kinder wachsen von selbst.
- b) frische Luft, abwechslungsreiche Ernährung und Raum für Bewegung.
- c) gesunde Ernährung, genügend Schlaf und Beschäftigungsmöglichkeiten.
- d) Vorbilder und individuell passende Ernährung, Schlaf und ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten.

Um die Gesundheit eines Kindes zu fördern

- a) bewahre ich es vor körperlichem Schaden.
- b) biete ich ihm ausreichend Raum und Beschäftigungsmöglichkeiten und schütze es vor unangemessenen Reizen.
- c) bin ich ihm ein lebendiges Vorbild in Bezug auf Ernährung, Bewegung, Freizeitgestaltung und Suchtmittel-Konsum.
- d) bin ich ihm ein lebendiges Vorbild und biete ihm dazu ein Umfeld, wo es sich körperlich entfalten kann.

5.4.3 Entfaltung fördern

Ein Kind entwickelt sich

- a) von selbst, man sollte möglichst nicht eingreifen.
- b) gemäß seinen Möglichkeiten von selbst, es sollte bloß nicht gehindert werden.
- c) wenn es genügend Spielsachen zur Verfügung hat.
- d) wenn es Anregung von Erwachsenen und andern Kindern hat, sowohl in geistiger wie auch in sozialer Hinsicht.

Um ein Kind zu fördern

- a) gebe ich ihm möglichst viele Spielsachen.
- b) suche ich gezielt Spielsachen und spiele mit dem Kind oder Sorge für Spielpartner.
- c) Sorge ich für ein sozial und geistig anregendes Alltagsleben.
- d) Sorge ich dafür, dass das Kind mit unterschiedlichen Erwachsenen und Kindern aus anderen Kreisen in Berührung kommt, zudem unternehme ich aktiv Ausflüge mit dem Kind.

5.4.4 Grenzen setzen

Wenn das Kind etwas Falsches tut

- a) muss sofort und deutlich eingegriffen werden, denn das darf gar nicht erst einreißen.
- b) sollte das Kind eine angemessene Bestrafung erhalten.
- c) sollte das Kind auf die Regeln des Zusammenlebens aufmerksam gemacht werden und erst im Wiederholungsfall bestraft werden.
- d) sollten die Regeln und die Sanktionen je nach Alter des Kindes verhandelt werden.

Um Grenzen durchzusetzen

- a) verwende ich konsequent spürbare Strafen.
- b) mache ich Grenzüberschreitungen deutlich und bestrafe angemessen.
- c) formuliere ich die Regeln des Zusammenlebens und die Erwartungen klar und setze sie konsequent durch.
- d) formuliere ich mit dem Kind gemeinsam Regeln und setze eher Belohnungen als Strafen ein.

5.4.5 Ins Leben entlassen

Volle Verantwortung für sich selbst übernehmen kann ein Mensch

- a) erst mit mindestens 18 Jahren.
- b) ab 16 Jahren.
- c) je nachdem, z.B. bei der Freizeitgestaltung früher als bei der eigenen Gesundheit.
- d) bereits als Säugling und dann laufend etwas mehr.

Verantwortung übergebe ich, wenn

- a) ich vollkommen sicher bin, dass das Kind keinen Unfug treibt.
- b) das Kind sich außerhalb der Familie bewegt. – solange es die Füße unter meinem Tisch hat, soll es auch tun, was ich will.
- c) der/die Jugendliche das einfordert und reif genug ist.
- d) so früh wie möglich, ich überwache das Kind dabei diskret, damit ich bei Gefahr eingreifen kann.

5.5. Führen

5.5.1 Motivieren

Ich führe meine Mitarbeitenden

- a) mit natürlicher Autorität.
- b) mit meinen Visionen und Zielen.
- c) durch Delegation und Information.
- d) durch Mitwirkung und Verantwortungsübernahme.

In meinen regelmäßigen Mitarbeitergesprächen geht es um

- a) Sein oder Nicht-Sein der Mitarbeiter/innen.
- b) meine Beurteilung der Zielerreichung.
- c) den Austausch über die Zielerreichung, wobei die Beurteilungskriterien vorgängig klar definiert wurden.
- d) Ziele und Zielerreichung sowie weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Ich erwarte eine sorgfältige beidseitige Vorbereitung und ein Gespräch auf Augenhöhe.

5.5.2 Personalentwicklung

Weiterbildung meiner Mitarbeiter/-innen

- a) gehört in die Freizeit.
- b) wird auf Antrag genehmigt, wenn sie etwas mit der Arbeit zu tun hat.
- c) wird gefördert, wenn sie etwas mit der Arbeit zu tun hat.
- d) wird gefordert und gefördert, wenn sie der Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen dient.

Was meine Mitarbeiter/innen an Aus- und Weiterbildung betreiben

- a) geht mich als Vorgesetzten nichts an.
- b) sollten sie mir gelegentlich melden, damit ich weiß, was sie tun.
- c) sollen sie selbst als Portfolio aktuell halten und zum Mitarbeitergespräch mitbringen.
- d) stellen wir gemeinsam regelmäßig in Zusammenhang mit ihrer Arbeit und erörtern aufgrund ihres Portfolios, welcher Weiterbildungsbedarf oder welche Veränderungen angesagt sind.

5.5.3 Kontrollieren

Wenn in meiner Abteilung jemand einen Fehler macht

- a) bemerkt das niemand.
- b) gibt es eine Abmahnung.
- c) wird das im Rahmen der üblichen Qualitätssicherung entdeckt und verbessert.
- d) lerne ich als Führungsperson daraus und leite Maßnahmen ab, um in Zukunft den Fehler zu vermeiden.

Die Arbeitsleistung

- a) messe ich nicht, das ist unsozial.
- b) bewerte ich jeweils im Qualifikationsgespräch nach persönlicher Einschätzung.
- c) messe ich anhand vorgegebener und vereinbarter Ziele.
- d) überprüfen wir gemeinsam anhand erarbeiteter Kriterien und Maßstäben und vergleichen sie mit den Sollwerten.

5.5.4 Delegieren

Delegieren heißt für mich

- a) die Kontrolle zu verlieren.
- b) einzelne Aufgaben mit Zielen zu übergeben.
- c) einzelne Aufgaben mit Zielen, Terminen, Chancen und Risiken zu übergeben.
- d) über ein komplexes Aufgabengebiet umfänglich zu informieren und es mit den nötigen Befugnissen versehen zu übergeben.

Delegierte Arbeiten

- a) kontrolliere ich nicht.
- b) kontrolliere ich stichprobenweise.
- c) sind mit einer Kontrollplanung delegiert worden, manchmal überprüfe ich, ob die Kontrollen gemäß Planungen durchgeführt werden.
- d) sind mit einer Kontrollplanung delegiert worden, die Einhaltung dieses Planes muss gemeldet werden.

5.5.5 Ganzheitlich führen

Visionen und Strategien

- a) haben mit meiner Führungsrolle nichts zu tun.
- b) sind Sache der obersten Führungsetage.
- c) kommuniziere ich allen Mitarbeitenden stufengerecht und aktiv.
- d) werden von allen Mitarbeitenden gelebt und von mir als Führungsperson vorgelebt.

Die Qualität der geleisteten Arbeit

- a) hat mit mir als Führungsperson nichts zu tun.
- b) lasse ich laufend durch eine Qualitätssicherungsinstanz überwachen.
- c) lasse ich durch das entsprechende Gremium laufend verbessern.
- d) wird unter Einbezug aller Mitarbeitenden laufend verbessert, Verbesserungsvorschläge laufen bei mir zusammen und ich nehme sie alle ernst.

KOMPETENZPROFIL 5 BEZIEHUNGSKOMPETENZ

Jedes a ergibt 0 Punkte, jedes b 1 Punkt, jedes c 2 Punkte, jedes d 3 Punkte. Zählen Sie Ihre Punktzahl für jede Seite zusammen und machen Sie in der Tabelle ein Kreuz am entsprechenden Ort.

Beziehungs-Kompetenz	0 - 6 sehr wenig ausgeprägt	7 - 12 wenig ausgeprägt	13 - 18 mittel ausgeprägt	19 - 24 stark ausgeprägt	25 - 30 sehr stark ausgeprägt
5.1 Beziehung gestalten					
5.2 Konflikte bewältigen					
5.3 Andere in ihrer Veränderung unterstützen					
5.4 Erziehen					
5.5 Führen					

Im Buch **Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln** von Ruth Meyer finden Sie konkrete Tipps, wie Sie diese Kompetenzen verbessern können, und zwar bei Kindern, bei Jugendlichen, bei Erwachsenen sowie bei sich selbst.

April 2017, Ruth Meyer