

# Fragebogen zur sozialen Kompetenz

In diesem Fragebogen machen Sie sich Gedanken über Ihr soziales Verhalten, also Ihr Umgang mit den Menschen in Ihrem beruflichen Kontext.

Machen Sie ein bitte jeweils spontan ein Kreuz, wo sie sich bzw. die von ihnen betrachtete Person am ehesten sehen.



Kommunikationsfähigkeit					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
hört anderen aufmerksam zu					läßt andere nicht zu Wort kommen
läßt andere ausreden, ist diskussionsfähig im Team					unterbricht andere; spricht selbst viel
nimmt sich Zeit für den anderen, für Gespräche					Gespräche gelegentlich und zwischen Tür und Angel
informiert Teammitglieder sach- und termingerecht					hält wichtige Informationen zurück
wird vom gesamten Team akzeptiert					spielt sich in eine Außenseiterrolle
grüßt freundlich, ist nett und aufgeschlossen					wirkt stur, unnahbar, grüßt selten
Initiative, Engagement, Begeisterungsfähigkeit, Integrationsfähigkeit					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
spornt andere zu (Team-) Leistungen an					vertritt stark seine persönlichen Interessen
ist kompromissbereit, akzeptiert Vorschläge					setzt eigene Vorschläge auf Kosten anderer durch
fördert Selbständigkeit im Team					sieht Abhängigkeiten und Probleme
ermuntert Team auch in ungünstigen Situationen					zieht sich in kritischen Situationen zurück
ist entschlossfreudig bei neuen Vorschlägen, initiativ					ist zurückhaltend gegenüber Neuem
Behält Ruhe, moderiert Teamprozesse					reagiert aufgeregt in kritischen Situationen
hat Energie und Ausdauer, Teamarbeit zu fördern					hat keine Geduld, gibt schnell auf
löst positive Impulse bei anderen aus					kritisiert, kann andere nicht begeistern
fördert wirkungsvolle Teamarbeit					hemmt, verzögert, boykottiert konstruktive Teamarbeit
übernimmt Verantwortung					delegiert Verantwortung an andere im Team weiter

Kontaktfähigkeit					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
baut Vertrauen auf, öffnet sich anderen gegenüber					verschließt sich, wirkt schwer zugänglich
vertraut anderen im Team, unterstellt guten Willen					wirkt mißtrauisch
geht aktiv auf andere zu, ist kontaktfreudig					wartet Initiative anderer ab, hält sich zurück
trägt zu angenehmem Arbeitsklima im Team bei					erzeugt Spannungen bei anderen / im Team
akzeptiert Teammitglieder und ist tolerant					läßt andere seine Aversionen spüren
akzeptiert Spielregeln der Kooperation im Team					hält sich nicht an abgemachte Spielregeln
toleriert andere Meinungen im Team, übernimmt diese					kennt nur das eigene Konzept, weiß alles besser
macht andere erfolgreich					läßt andere nicht hochkommen
akzeptiert und berücksichtigt Minderheiten					richtet sich nach den Machtverhältnissen
paßt sich den anderen im Team an					kann sich anderen schlecht anpassen
Sensibilität, Selbstkontrolle, Wertschätzungsfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein, persönliche Integrität					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
nimmt Feedback ohne Rechtfertigung an					wirkt von sich eingenommen, lehnt Feedback ab
nimmt Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse anderer ernst					wirkt rücksichtslos, missachtet Wünsche anderer
seine Stimmungslage ist kontrolliert					wirkt launisch, cholerisch und unberechenbar
schätzt andere als Mensch / Persönlichkeit					verhält sich arrogant, wirkt verletzend
stellt Gruppenergebnis über die Eigenprofilierung					fördert seinen Eigennutz
ist verläßlich, glaubwürdig und diskret					wirkt nicht verläßlich, gibt Vertraulichkeiten weiter
erkennt Schwächen anderer, unterstützt wenn nötig					nutzt Schwächen / Empfindlichkeiten anderer aus
bevormundet keinen im Team					steuert andere Teammitglieder
hat hohe Frustrationsgrenze					rastet öfter aus

Konfliktbewältigung, Streitkultur					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
spricht Fehlverhalten anderer taktvoll an					wirkt verletzend, bzw. weiß alles besser
hilft aktiv mit bei der Korrektur von Fehlverhalten, löst aktiv Probleme					sucht Schuldige, spricht Schuldzuweisungen aus
übt konstruktive Kritik					schimpft und wertet andere ab
verhält sich positiv bei berechtigter Kritik an ihm					ist bei Kritik beleidigt oder empört
erkennt wo und wodurch Konflikte entstehen					ignoriert auftauchende Konflikte, weiß nicht, was informell läuft
schlichtet Auseinandersetzungen im Team					hält sich heraus, wirkt provozierend, schürt Meinungsverschiedenheiten
lebt Konflikte konstruktiv und sachlich aus, fördert Streitkultur					fegt Konflikte unter den Teppich, setzt Machtmittel ein
führt Kritikgespräche sachlich und ruhig					reagiert auf Angriffe aggressiv
reagiert gelassen auf persönliche Angriffe, verzeiht					reagiert oft emotional, unbeherrscht, ist nachtragend
spricht redlich Lob und Anerkennung aus					hält sich mit Wertungen zurück
Lösungsfindungsfähigkeit, ganzheitliches Denken					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
legt Ziele und Absichten offen					verschweigt Hintergründe
beurteilt Ergebnisse und Leistungen auf der Sachebene					beurteilt je nach Sympathie, auf der Persönlichkeitsebene
erfasst Probleme vollständig (ganzheitliches Denken)					sieht nur sein Teilproblem
denkt quer					denkt konformistisch
bietet Lösungsmöglichkeiten an					wartet auf Vorschläge anderer
bietet Gelegenheit, ein eigenes Urteil zu bilden					beeinflusst andere in seinem Sinne
integriert unterschiedliche Interessen auf ein Teamziel					eigene persönliche Ziele sind wichtiger als Teamziele
hat Ausdauer bei der Lösungsfindung					will Lösungen schnell durchsetzen, ggf. auch ohne Team-Abstimmung
diskutiert Gegensätzliches aus, findet stets Konsens mit anderen					macht Gegensätzliches platt, ordnet seinen Vorstellungen unter

Loyalität, Solidarität, Hilfsbereitschaft					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
unterstützt Gruppenentscheidungen					akzeptiert Teament-scheidung nicht unbedingt
verteidigt das Team nach außen wenn nötig					hält sich nach außen zurück
ist loyal zu Teammitgliedern bei Vorwürfen von außen					bringt Vertraulichkeiten nach außen
Kann Fortschritt und Teilergebnisse gut nach außen verkaufen					betrachtet Misserfolge, spricht häufig über Probleme
Pflegt innigen Kontakt zu Kunden , MA und Betroffenen					unterläßt Kontakte nach außen
bietet stets Beratung / Hilfen an und hilft bereitwillig					hilft nur auf massiven Druck
erkennt Probleme anderer, hilft in Notsituationen					verweigert sich in Notsitu-ationen, lässt andere allein
teilt Erfolgserlebnisse mit anderen im Team, freut sich					stellt immer seine eigenen Erfolge besonders heraus
vermittelt Sicherheit, ein sicheres Gefühl bei anderen					verbreitet Unsicherheit
Führung					
	fast immer	häufig	häufig	fast immer	
kann Aufgaben an andere delegieren und bringt ihnen Vertrauen entgegen					erfüllt Aufgaben selbst, traut dies anderen nicht zu.
übernimmt Gesamtverantwortung, formuliert aber Teilverantwortungen					leitet Sachzwänge und Vorgaben seiner Vorgesetzten direkt an seine Mitarbeiter weiter.
biete ausreichend Freiräume, um eigenständig Lösungswege zu finden und zu gehen					engt durch Vorgaben und Kontrolle Handlung-spielräume stark ein
steuert das Verhalten seiner Mitarbeiter in bewusster und konstruktiver Weise, ist selbst diszipliniert und nimmt sich Zeit zur Kommunikation					ist sich über die Aus-wirkungen seiner Handlung häufig nicht klar, versteckt sich hinter Zeitdruck, meidet Gespräche
beteiligt Mitarbeiter an der Entscheidungsfindung, kann getroffene Entscheidungen begründen					trifft Entscheidungen selbst und läßt Mitarbeiter darüber im Unklaren
stimmt seinen Führungsstil auf die jeweilige Gruppe und Situation ab, ist offen für Feedback					führt immer nach dem gleichen Muster, rechtfertigt sich
übernimmt eine Vorbildfunktion und erhält Anerkennung als Führender					sein Verhalten wird von anderen als unschlüssig und unangemessen erachtet