

Herzlich Willkommen

Sozialkompetenz ist kein Soft Skill,
sondern ein entscheidender
Performance Faktor im
Projektmanagement.



T
A
K
E

A
W
A
Y

- ☑ ... erzeugt **messbare** Performance-Effekte:
 - **Reibungsverluste** ▼
 - **Commitment** ▲
 - **Leistungsfähigkeit** ▲
- ▶ *jenseits von Sozialromantik*
- ▶ *mit Fokus auf Wirkung und Verantwortung*

T
A
K
E

A
W
A
Y

☑ ... erzeugt **messbare** Performance-Effekte:

Ben Weidmann | David Deming
2020

A. Edmondson | L. Hill | A. Woolley
2021



2021



2021



ScienceDirect®

2023



2024



2025

- ☑ Experimente mit zufällig zusammengestellten Teams, die verschiedene kognitive Aufgaben lösten.
- ☑ Ein Teamplayer steigert die Leistung seines Teams um 0,13 Standardabweichungen. Dies entspricht etwa 65 % der Auswirkung von individuellen, aufgabenbezogenen Fähigkeiten (Hard Skills).
- ☑ **Teamplayer** zeichnen sich nicht durch höheren IQ, Persönlichkeit, Bildung oder Geschlecht aus - sie sind **sozial** kompetenter.
- ▶ Teamplayer verbessern die Koordination innerhalb der Gruppe und motivieren ihre Teamkollegen, sich mehr anzustrengen.



*„Leistung entsteht nicht durch Einzelkompetenz, sondern durch die Qualität der **sozialen** Interaktion im Team.“*

A. Edmondson | L. Hill | A. Woolley

Anita Woolley
2021

- ☑ *Leistungsfähigkeit des Teams ist nicht einfach die Summe individueller Intelligenzen, sondern ein eigenständiger Faktor*
- ☑ **C-Factor** ist die messbare Fähigkeit eines Teams, über verschiedene Aufgaben hinweg konstant gute Leistungen zu erzielen
- ☑ **C-Factor** = Team-IQ
- ▶ Teams mit den „klügsten Köpfen“ sind nicht automatisch die besten Teams.

Anita Woolley
2021

☑ **Gleichmäßige Beteiligung:**

- *Alle kommen zu Wort*
- *Keine Dominanz einzelner*

☑ **Soziale Sensibilität:**

- *Fähigkeit, andere zu lesen (ähnlich Empathie)*

☑ **Kommunikationsqualität**

- *Zuhören und aufeinander aufbauen*
- *Nicht aneinander vorbeireden*

▶ **Sozialkompetenz** erklärt Teamleistung besser als individuelle Intelligenz.

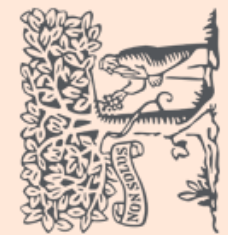
- ☑ *Führung wirkt primär indirekt über **soziale** Mechanismen*
- ☑ *Führungshandeln erklärt rund 18 % der Varianz im Teamlernen*
- ☑ *Entscheidend sind menschenorientierte Führungsanteile:*
 - *Empathie*
 - *Kommunikation*
 - *Beziehung*
- ▶ *Wirkung von Entscheidungen hängt davon ab, wie gut Menschen emotional & **sozial** „mitgenommen“ werden.*



- ☑ *Menschen folgen nicht Positionen, sondern **sozialer** Wirksamkeit*
- ☑ *Teams mit verteilter, **sozial** eingebetteter Führung haben signifikant höhere Effektivität*

- ☑ *Verteilte, **sozial** eingebettete Führung:*
Führung wird nicht nur über Hierarchie ausgeübt, sondern ist in sozialen Beziehungen des Teams verankert - dort, wo Vertrauen, Einfluss und Zusammenarbeit tatsächlich stattfinden.

- ▶ *Menschen folgen demjenigen, der Fachkompetenz und soziale Anschlussfähigkeit hat, nicht der Hierarchie.*



ScienceDirect®

www.sciencedirect.com

2023

- ▶ *Vertrauen und **soziale** Interaktion erhöhen Leistung direkt.*

Wirklogik:

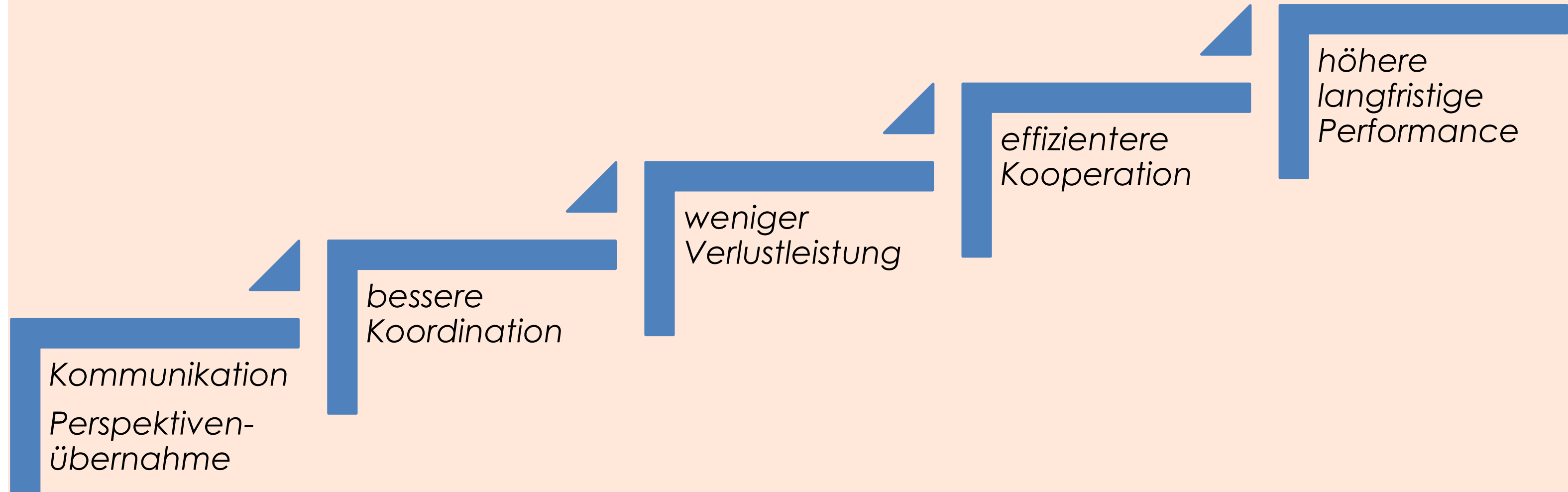


- ▶ Vertrauen und Stärkenbewusstsein im Team bringt höhere individuelle **und** Team-Performance.



- ☑ *Koordination ist einer der stärksten Performance-Treiber in der Kooperation innerhalb des Teams*
- ☑ *Bessere Koordination verursacht weniger Reibung in der Kooperation*
- ☑ *Schlechte Koordination führt zu:*
 - *Doppelarbeit*
 - *Leerlauf*
 - *Überlastung einzelner*

Wirklogik:



- ▶ Nicht kurzfristige Effizienz, sondern nachhaltige Leistungsfähigkeit steigt.

- ☑ **Sozialkompetenz** steigert Motivation und Commitment
- ☑ Führende mit hoher **sozialer** und emotionaler Kompetenz fördern:
 - Vertrauen
 - Konfliktlösung
 - Motivation
 - Commitment

- ▶ Geführte wollen leisten **wollen** - nicht leisten müssen.
- ▶ Geführte wollen leisten **können** - nicht leisten müssen.
- ▶ Geführte wollen leisten **dürfen** - nicht leisten müssen.

▶ *Müssen liefert Minimum - **Wollen** liefert **Maximum**.*

- ☑ **Sozialkompetenz** wirkt stärker bei komplexen Aufgaben
- ☑ Effekt sozialer Fähigkeiten wächst mit:
 - Teamgröße
 - Koordinationskomplexität

- ▶ *Je komplexer das Projekt, desto stärker entscheidet **Sozialkompetenz** über Erfolg.*

... wirkt nicht „weich“, sondern über klare Mechanismen:

- ☑ *Bessere Kommunikation ▶ weniger Missverständnisse ▶ weniger Rework*
- ☑ *Vertrauen ▶ weniger Kontrollaufwand ▶ schnellere Entscheidungen*
- ☑ *Commitment ▶ höhere intrinsische Leistung*
- ☑ *Koordination ▶ weniger Leerlauf und Doppelarbeit*
- ☑ *Konfliktfähigkeit ▶ weniger Eskalationskosten*
- ▶ **Höhere Netto-Leistung pro Zeiteinheit**

... ist kein „Soft Skill“, sondern ein harter Performance-Hebel, der ansetzt bei:

- ☑ *Umsetzung ▶ Followership*
 - ☑ *Effizienz ▶ Reibungsverluste ▼*
 - ☑ *Motivation ▶ Commitment ▲*
 - ☑ *Skalierung ▶ Teamgröße & Komplexität*
- ▶ **Multiplikator bei technischer Kompetenz & Entscheidungen**

**F
A
Z
I
T**

Performance

=

Fachkompetenz

×

Sozialkompetenz



Herzlichen Dank

Ich freue mich auf die
Diskussion mit Ihnen 😊

