



**DI Dr. Clemens Widhalm** ist Geschäftsführer von Dale Carnegie Österreich und verantwortlich für die Bereiche Sales und Marketing. Herr Dr. Widhalm ist gelernter Techniker und Trainer und Coach für Kommunikation, Führung, Präsentation und Verkauf.

*Redaktion: Wie definieren Sie Soft-Skills und wie beurteilen Sie das Verhältnis Soft-Skills zu fachlichen Qualifikationen (Hard-Skills), speziell in Bezug auf Lehrlinge und Lehrstellensuchende? Wie hat sich die Bedeutung von Soft-Skills in der Lehrlingsausbildung in der Vergangenheit verändert?*

**Dr. Clemens Widhalm:** Nach der traditionellen Auffassung sind Hard-Skills jene, die die Sachebene betreffen, wie z.B. Produktwissen, Computerskills, wirtschaftliches oder technisches Spezialwissen etc., während Soft-Skills jene Bereiche betreffen, die wir der Persönlichkeit zuordnen. Zu Soft-Skills zählen wir daher z.B. Sozialkompetenz, Selbstvertrauen, Kommunikationsfertigkeiten, Flexibilität und Teamverhalten.

Lange bekannt ist, dass zum Erfolg von Menschen in Unternehmen weitaus mehr als die Hälfte die persönlichen Qualifikationen beitragen als die fachlichen. Laut Prof. Pircher-Friedrich sind das sogar 85%. Kein Wunder, wenn wir dann heute im Personalwesen oft den Satz hören: Wegen hervorragender Fachkompetenz aufgenommen und wegen mangelnder Soft-Skills wieder gefeuert. Schade, dass Persönlichkeit als Basis für den Erfolg immer noch unterschätzt wird.

Gerade von Lehrlingen wird zunehmend gefordert, dass sie persönliche Stärken wie Engagement, Lernbereitschaft, Interesse, Teamfähigkeit, sogar Ehrgeiz mitbringen. Was denn auch sonst. Denn für die Lehrstelle relevantes Fachwissen aus der Schule ist wohl weniger zu erwarten. Und gerade bei zunehmendem Druck

auf die Wirtschaft gilt es auch für Lehrlinge, fest mit anzupacken.

Gleichzeitig beklagen sich Lehrlingsausbilder immer wieder, dass gerade die so dringend benötigten Soft-Skills immer weniger aus dem Elternhaus mitgegeben werden. Ausbilder übernehmen daher immer mehr auch die Rolle eines Mentors und Ratgebers für Jugendliche. Auch das ist eine Herausforderung, der nicht jeder gewachsen ist. Das ist auch der Grund, warum wir bei Maßnahmen zur Förderung von Lehrlingen unbedingt empfehlen, die Ausbilder einzubinden.

*Redaktion: Welche Soft-Skills spielen nach Ihrer Einschätzung heute für Lehrlinge und Lehrstellensuchende eine besondere Rolle? Sehen Sie dabei signifikante Unterschiede nach Branchen, Betriebsgrößen oder Lehrberufsbereichen?*

**Dr. Clemens Widhalm:** Die Basis für fast alles andere ist ein wohlbegründetes Selbstvertrauen. Schon die GE-Legende Jack Welch (*Anm. Redaktion: GE = General Electric*) stellte fest, dass wir Jugendlichen jeden Tag das Gefühl geben sollten, dass sie Berge versetzen können. Denn dieses Selbstvertrauen bräuchten Sie ganz besonders im Berufsleben. Und genau hier gilt es anzusetzen. Wir machen die Erfahrung, dass Jugendliche, deren Selbstvertrauen zunimmt, die Wissen, dass sie sich auf sich selbst verlassen können, auch bereiter sind, Neues auszuprobieren, unbefangener mit Kollegen umgehen und sich einfach rascher entwickeln. Das gilt

grundsätzlich für alle Branchen. Klar verlangt beispielsweise ein direkter Kundenkontakt von Lehrlingen mehr ab, was persönliche Skills anbelangt. Klar sind Lehrlinge stärker gefordert, wenn sie nicht nur eine Ansprechperson haben, sondern mit mehreren Abteilungen in einer Organisation zu tun haben.

*Redaktion: Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Bedeutung von Soft-Skills speziell in der Lehrlingsausbildung ein? Welche Möglichkeiten sehen Sie für junge Menschen etwaige Defizite in diesem Bereich auszugleichen und ihre Potenziale zu erkennen und zu entwickeln?*

**Dr. Clemens Widhalm:** In dem Ausmaß, in dem Lehrlinge knapp sind, spielt die Ausbildung von Lehrlingen im Bereich Soft-Skills eine immer größere Rolle. Viele Arbeitgeber können es sich heute gar nicht mehr leisten, Bewerber abzulehnen, nur weil die Persönlichkeit (noch)

nicht dem entspricht, was erwartet wird. Das Arbeitgeberimage wird oft zur Überlebensfrage was Nachwuchsfachkräfte anbelangt. Erfreulicherweise werden sich mehr und mehr Unternehmen dieser Tatsache bewusst und investieren bereits in die Weiterentwicklung Jugendlicher. Und wir hören immer wieder, speziell im Rahmen unsere Lehrlingsprogramme mit der Industrie, wie dadurch Lehrlinge wesentlich rascher Effektivität entwickeln und auch emotional stärker an den Arbeitgeber gebunden werden.

Jedoch sollten wir uns nicht auf die Investitionsbereitschaft von Unternehmen alleine verlassen. Jugendliche können auch auf andere Art Eigenverantwortung erwerben und an Herausforderungen wachsen. Sei es das Engagement in einem Sportverein, sei es eine Tour ins Ausland, sei es musikalische Aktivität. Mit unserem bestärkenden Feedback können wir hier positive Entwicklungen zusätzlich beschleunigen.

*Vielen Dank für das Interview!*



Mit Dale Carnegie Training ist die DCA Training GmbH eine führende Business-Trainingsorganisation in Österreich, die über die Arbeit mit Menschen außergewöhnliche Resultate für Unternehmen erzielt. Schwerpunkt liegt hierbei auf der nachhaltigen Entwicklung von Skills, wie sie zur jeweiligen Persönlichkeit passen. Programme und Academies mit qualitätsgesicherten Modulen umfassen u.a. Leadership, Management, Teambuilding, Sales, Verkauf, Präsentation, Kommunikation und Menschenführung. Zielgruppen gehen von Führungskräften, Selbständigen, Verkäufern bis zu Lehrlingen.

**DI Dr. Clemens Widhalm**  
Geschäftsführer  
**Dale Carnegie Training**  
DCA Training GmbH  
Bartensteingasse 2  
A-1010 Wien  
Tel: +43 1 9850523-17  
Fax: +43 1 9850523-33  
c.widhalm@dale-carnegie.at  
[www.dale-carnegie.at](http://www.dale-carnegie.at)