



IN LIFE Management AG

Vortrag
von Volker Rojahn

Mai 2008

Weiche Fähigkeiten – harte Fakten:

Zur Bedeutung von „Soft Skills“ für ein erfolgreiches Interim Management im Bereich Life Sciences / Health Care

Die Persönlichkeit des Mitarbeiters ist im beruflichen Kontext durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

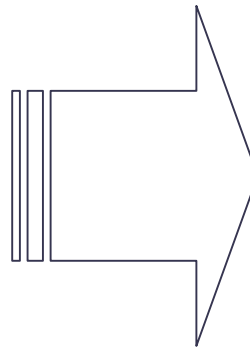
„Soft Skills“ – weiche Fähigkeiten – soziale und interkulturelle Kompetenzen, emotionale Belastbarkeit, Teamfähigkeit...

„Hard Skills“ – harte Fähigkeiten – fachliche Qualifikation

Berufliche Handlungskompetenz setzt sich wie folgt zusammen:

- ▶ Fachkompetenz
- ▶ Methodenkompetenz
- ▶ Persönliche Kompetenz
- ▶ Soziale Kompetenz (Social Skills)

- ▶ Menschenkenntnis
- ▶ Selbstbewusstsein
- ▶ Kreativität
- ▶ Einfühlungsvermögen
- ▶ Durchsetzungsvermögen
- ▶ Vertrauenswürdigkeit
- ▶ Kritikfähigkeit
- ▶ Motivationsfähigkeit
- ▶ Belastbarkeit
- ▶ Flexibilität
- ▶ Zeit- und Selbstmanagement
- ▶ Verhandlungskompetenz



- ▶ Kommunikationsfähigkeit
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Kooperationsfähigkeit
- ▶ Konfliktfähigkeit
- ▶ Umsetzungsfähigkeit

Darstellung von „Soft Skills“ in der Praxis

6

Quelle: eigene Erhebungen / 54 FAZ Stellenanzeigen

		Pharma	Chemie	Medizin	Energie	Insgesamt
Nr.:	Soft Skills					
1	Kommunikationsfähigkeit	10	1	4	7	22
2	analytische Fähigkeiten / - Denkvermögen	6	2	2	8	18
3	Teamfähigkeit	5	4	3	6	18
4	Eigenverantwortung	6	2	4	3	15
5	Führungsfähigkeit	5	4	1	5	15
6	Zielorientierung	4	3	3	4	14
7	Durchsetzungsvermögen	3	1	3	7	14
8	Eigeninitiative	6	0	2	3	11
9	Reisebereitschaft	2	4	4	1	11
10	Organisationsfähigkeit	5	1	3	1	10
11	sicheres Auftreten	2	3	2	3	10
12	Selbstständigkeit	4	0	1	3	8
13	Einsatzbereitschaft / Engagement	3	0	2	3	8
14	Motivationsfähigkeit	1	1	2	3	7
15	Sozialkompetenz	2	2	2	1	7

„Wettbewerbsfaktor Mensch“:

Zunehmende Arbeit in Teams- und Projektgruppen erfordern ein immer höheres Maß an zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

Fredmund Malik: (Führen, Leisten, Leben, 2000/2006)

„Wie ist es zu schaffen, gewöhnliche Menschen zu befähigen, außergewöhnliche Leistungen zu erbringen?“

Daniel Goleman (Emotionale Führung, 2002):

„Wer gute Mitarbeiter behalten will, muss zur emotional intelligenten Führungskraft heranreifen, denn die Leute trennen sich nicht von Unternehmen, sondern nur von schlechten Chefs...“

Hohe Kunst des Führens besteht darin, die „Soft Skills“ anderer <Mitarbeiter> positiv zu beeinflussen:

- ▶ Sachliches und solidarisches Verhalten
- ▶ Emotionale Ansprache
- ▶ Diplomatisches und tolerantes Verhalten
- ▶ Aufrichtigkeit
- ▶ Konsequenz
- ▶ Einfühlsamkeit und Rücksichtnahme
- ▶ Hilfsbereitschaft
- ▶ Kritikfähigkeit

Kontext der Interimleistungen durch IN LIFE Manager

Branchen

- ▶ Krankenhäuser
- ▶ *Vorsorge- Rehabilitationseinrichtungen**
- ▶ *Großhandel Arzneien/Medizinprodukte**
- ▶ Pharma Industrie
- ▶ Diagnostik Industrie
- ▶ Biotechnologie
- ▶ Medizintechnik
- ▶ Life Science Research
- ▶ M&A, Private Equity
- ▶ *Dienstleister Gesundheitswirtschaft**

*) *Expertise noch im Aufbau*

Managementfunktionen

- ▶ Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Beirat
- ▶ Unternehmensleitung, Geschäftsführung
Verwaltungsleitung
- ▶ Finanzen, Rechnungswesen, Controlling
- ▶ Personalmanagement
- ▶ Informatik, EDV
- ▶ Business Development (Marketing und Vertrieb)
- ▶ Produktion, Logistik, Einkauf
- ▶ Forschung & Entwicklung

IN LIFE Manager Profil

Ausbildung

- Idealerweise Hochschulabschluss
- gegebenenfalls Promotion/MBA
- Üblicherweise mehrsprachig

Berufserfahrung

- etwa 15 - 20 Jahre Berufs- und Branchenerfahrung
- internationale Fach- und Führungskompetenz
- Senior Management Erfahrung in der Linie

„Soft Skills“

- Beratungs- und Problemlösungskompetenz in Verbindung mit ausgeprägten Change Management Eigenschaften
- Fähigkeit zur „Multi-Level-Kommunikation“
- Reflexionsvermögen und Pragmatismus
- Lebenserfahrung passend zum „Projekt-Lebenszyklus“
- Unaufgeregt, uneitel und vor allem unabhängig

Sicherstellung durch ...

- 1** Spezialisiertes, standardisiertes, transparentes Auswahlverfahren
- 2** Im *IN LIFE Pool* nur handverlesene und persönlich bekannte Manager
- 3** Gründliche Analyse der Aufgabenstellung gemeinsam mit dem Klienten
- 4** Verbindliche Abstimmung eindeutiger „Terms“ und „Erfolgskriterien“
- 5** Permanentes und nachvollziehbares Monitoring & Reporting
- 6** Koordinierung *IN LIFE Coach* und Back-up durch *IN LIFE Think Tank*

Wie unterstützt IN LIFE Management AG die Förderung von „Soft Skills“?

12

- ▶ Innovationsfähigkeit fördern – hemmende Faktoren reduzieren
- ▶ Kommunikationsfähigkeit – offene Kommunikationsweise
- ▶ Kooperationsfähigkeit – Bereitschaft zur internen und externen Zusammenarbeit
- ▶ Konfliktfähigkeit – Konfliktsituationen erkennen, aufnehmen und Ergebnis orientiert regeln
- ▶ Teamfähigkeit – Zusammenarbeit im Team, in Projekten und mit Kunden
- ▶ Wichtig für uns: Authentizität in unseren wesentlichen Handlungsbereichen - Partner, Pool und Projekte

„ Der Mensch hat dreierlei Wege, klug zu handeln:
erstens durch Nachdenken, das ist der edelste,
zweitens durch Nachahmen, das ist der leichteste,
drittens durch Erfahrung, das ist der bitterste...“

(Konfuzius)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Volker Rojahn
IN LIFE Management AG
Sternengasse 6
CH 4010 Basel
+41 61 201 15 15
www.inlife-ag.com