

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 130, Februar 2014

Thema:

PERSÖNLICHE STÄRKEN UND POTENZIALE: Ressourcen verstehen und entwickeln

INHALT:

- Warum kennen viele ihre Stärken nicht genau?
- Was ist eine Stärke?
- Was hat man davon, seine Stärken gut zu kennen?
- Wie erkennt man seine Stärken?
- Was ist der Stärkenkompass und was kann er leisten?
- Wer hat den Stärkenkompass entwickelt?
- Zu guter Letzt...

Warum kennen viele ihre Stärken nicht genau?

Von Torben Schacht und Hanka Schrader

Diese Ausgabe dreht sich um das Thema „Persönliche Stärken und Potenziale“. Die eigenen Stärken in den Fokus nehmen und dadurch noch effektiver zum Einsatz bringen, kann ein Ergebnis davon sein. Machen Sie noch mehr aus dem, was bereits in Ihnen steckt!

Vorab gleich mal die Frage an Sie persönlich:

Was sind Ihre Stärken? Welche davon können Sie spontan nennen?

Als Abonnent dieses Coaching-Letters haben Sie wahrscheinlich ein ziemlich gutes Bild parat, aber die meisten Leute antworten auf die Frage nach den eigenen Stärken wenig aussagekräftig. In der Regel nennen sie meist drei bis vier im „Bewerbungs-Sprech“ übliche Eigenschaften - wie z.B. teamfähig, zuverlässig und flexibel...

Die Gründe, warum viele Menschen die eigenen Stärken nicht so gut kennen - oder zumindest nicht benennen können - liegen auf der Hand:

1. Zu wenig Feedback

Grund Nummer eins ist mangelndes Feedback. Rückmeldungen zu den eigenen Leistungen oder persönlichen Stärken sind ein rares Gut. Leider. Denn fehlende Anerkennung für Leistung wirkt sich negativ auf das Selbstwertgefühl aus.

Wenn Menschen im Leben eine Aufgabe bekommen, dann erledigen sie diese meist so gut, wie möglich. Manches fällt leichter, andere Dinge etwas schwerer. Das Feedback, das sie dabei bekommen prägt das Selbstbild zu eigenen Stärken und Schwächen. Laut einer aktuellen Gallup-Studie sagen 55% der angestellten Arbeitskräfte, sie bekämen nie oder fast nie Feedback. Und wenn dann mal Feedback kommt, sei es meist negativ bzw. darauf ausgerichtet, den Arbeitnehmer so zu ändern, wie der Vorgesetzte es gerne hätte.

Dadurch setzt sich nicht selten eine Abwärtsspirale in Gang:

- Negatives Feedback auf eine Leistung
- verringertes Selbstwertgefühl
- verringerte Erwartungshaltung an den nächsten Erfolg
- Vermeidung bzw. verringerte Motivation für die betreffende Aufgabe
- Bestätigung durch erneut negatives Feedback...

=> Ein Teufelskreis.



2. Fehlende Vokabeln

Ein weiterer Grund, für die ungenügende Kenntnis eigener Stärken sind fehlende oder unpassende Beschreibungen. Oftmals fehlen uns ganz einfach die Worte dafür, genau das zu sagen, was jemanden besonders macht. Und das was wir nur ungenügend benennen können, ist umso schwieriger wahrzunehmen.

3. Fokus

Der wirksamste Hinderungsgrund, die eigenen Stärken wahrzunehmen, ist aber der eigene Fokus. Worauf lenken wir unsere Aufmerksamkeit? Naturgemäß bekommen im Alltag die Dinge, die gut laufen, wesentlich weniger Beachtung, als das, was gerade nicht so gut läuft. Das menschliche Gehirn ist seit Urzeiten darauf gepolt, Schwächen zu erkennen und schnelle Lösungen zu finden. Heute sind Anforderungen aber komplexer.

Unser Fokus bestimmt unsere Realität. Bestimmt kennen Sie den berühmten NLP-Satz: „Die Landkarte ist nicht das Gebiet.“ Jeder Mensch sieht nur seinen ganz eigenen Ausschnitt von all dem, was potenziell wahrnehmbar ist. Fakt ist: Das, worauf wir unsere Aufmerksamkeit lenken - wird (subjektiv) mehr. Das allein ist schon Grund genug, seinen Stärken mehr Beachtung zu schenken.

Deshalb nun zunächst einmal ein Blick auf die Frage, was eine Stärke eigentlich ist und was man noch davon hat, seine Stärken gut zu kennen.



Was ist eine Stärke?

Jeder Mensch hat ein bestimmtes Set an Talenten, Begabungen oder auch „Stärken“ mit auf den Weg bekommen. Eine Stärke ist nicht zwangsläufig etwas, in dem man besser ist, als andere. Genauso wenig, wie eine Schwäche etwas ist, in dem man schlechter ist, als andere. Eine Stärke ist viel mehr etwas, das jemanden bereits während der Ausübung (be)-stärkt und ihm Energie schenkt. Eine Schwäche ist etwas, das Kraft nimmt und in der Bearbeitung ermüdet bzw. auslaugt. Wenn Menschen außergewöhnliche Leistungen vollbringen, kommen meist folgende fünf Faktoren zusammen:

Fünf Faktoren, die dabei helfen, erfolgreich zu sein

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Begabung und Talent | Die Leistung wird mühelos und mit großem Erfolg erbracht. |
| 2. Bewusstheit | Wer besonders erfolgreich ist, kennt seine Stärken und hat eine hohe Erwartungshaltung an die eigene Leistung. (self-efficacy) Sie kennen den Spruch „Der Glaube versetzt Berge.“ So ist es auch mit dem Glauben an die eigenen Stärken. Wer mit einer starken Überzeugung davon ausgeht, dass der Erfolg eintritt, erreicht diesen Erfolg leichter. |
| 3. Ziele und Entschiedenheit | Erfolgreiche Menschen wissen genau, was sie wann und wie erreichen werden. Und sie halten unbeirrt durch, auch wenn Rückschläge das Vorwärtskommen bremsen. |
| 4. Wissen | Wer nachhaltig Erfolg hat, kennt sich aus und verfügt über das notwendige Know-how. |
| 5. Erfahrung und Vorbereitung | Wer Erfolg hat ist oft einfach sehr gut vorbereitet. Das hat in vielen Fällen mit Erfahrung zu tun und wird begünstigt durch die Faktoren 1-4. |

Jeder dieser fünf Faktoren allein kann den Unterschied machen und Erfolg ermöglichen. Wer alle fünf Faktoren kombiniert, kommt um den Erfolg nur schwer herum.

Außerhalb der eigenen Person kommen Ressourcen und die Zusammenarbeit im Team hinzu, die ebenfalls Hebelwirkung auf Erfolg haben können.



Was hat man davon, seine Stärken gut zu kennen?

Wachstum und Entwicklung

Viele Menschen gehen irrtümlich davon aus, für eine Stärke müsste man nichts mehr tun - man hat sie ja bereits. Das ist schade, denn Stärken beinhalten ihr wertvollstes Potenzial. In keinem anderen Bereich ist Wachstum und Entwicklung schneller und müheloser möglich, als im Bereich der eigenen Stärken.

Sein persönliches Stärken-Set zu kennen und zu entwickeln ist der Schlüssel zu beruflichem Erfolg und persönlicher Zufriedenheit. Egal welches Ziel jemand in seinem Leben erreichen möchte - die eigenen Stärken und die darin liegenden Potenziale, sind der machtvollste Hebel.

Damit ist nicht gemeint, seine Schwächen zu ignorieren. An Schwächen zu arbeiten kann dabei helfen, nicht zu versagen. Auf Dauer führt das aber bestenfalls in die Mittelmäßigkeit. Stattdessen die eigenen Stärken zu nutzen macht nicht nur mehr Spaß, sondern führt zu besonderen Leistungen und Erfolg.

Menschen werden im Laufe ihrer Entwicklung immer mehr zu der Person, die ohnehin bereits in ihnen steckte. Deshalb gibt es nur eine einzige Haltung gegenüber sich selbst, die Sinn macht: „Genau so, wie ich bin, bin ich gut.“ Vertrauen Sie auf ihre Stärken und machen Sie was draus.

Wie erkennt man seine Stärken?

Einzelne Stärken lassen sich anhand von drei sehr einfachen Indikatoren erkennen, die jeder kinderleicht ausprobieren kann:

1. **Davor:** Sie freuen sich auf die betreffende Aktivität!
2. **Währenddessen:** Sie empfinden Ihren Input als effektiv.
3. **Danach:** Sie fühlen sich erfüllt und erleben sich selbst als authentisch.

Feedback aus dem Umfeld

Einen weiteren, wichtigen Indikator für Ihre Stärken liefert natürlich auch das Feedback, das Sie bekommen. Wie bereits erwähnt ist Feedback leider oft sehr spärlich gesät und selten kommt es ohne eine gewisse Intention. Genau hier kommt der Stärkenkompass ins Spiel.



Was ist der Stärkenkompass?

Der Stärkenkompass sammelt und visualisiert Stärken-Feedbacks aus Ihrem Umfeld. 100% anonym und ausschließlich positiv. Er wurde entwickelt für Menschen, Teams und Unternehmen, die sich Orientierung, Motivation, Wertschätzung und Entwicklung wünschen.

Das onlinebasierte Tool steht für einen elementaren Grundsatz: Wer nachhaltig verändern will, muss positiv verstärken. Negative Kritik hingegen wird angezweifelt, ausgeblendet und zementiert Menschen in der Komfort-Zone. Nichts fällt leichter als eine Kritik als unbegründet abzutun - kaum etwas fällt schwerer, als ein Lob unbeachtet zu vergessen.

Alle Ihre Stärken, übersichtlich auf einen Blick - der Stärkenkompass:



Der Stärkenkompass spiegelt die Stärken von Menschen in vier Bereichen wieder:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Wissen und Können | Fach- und Methoden-Kompetenz. Was können und wissen Sie? |
| 2. Sprechen und Handeln | Sozial-Kompetenz. Wie gewinnen Sie Menschen? |
| 3. Einstellung und Denken | Die mentale Kompetenz. Wie ticken Sie? |
| 4. Auftreten und Erscheinung | Wie wirken Sie äußerlich auf Ihr Umfeld? |

Das Set auswählbarer Stärken wurde von erfahrenen Trainern, Coaches und Psychologen speziell für den Stärkenkompass zusammengestellt und entwickelt. Zu jeder Stärke ist ein digitaler „Stärken-Coach“ abrufbar, der in komprimierter Form aufzeigt, welcher Nutzen mit der jeweiligen Stärke erreicht wird und Tipps und Übungen liefert, um die betreffenden Stärken gezielt auszubauen.

Der nützlichste Effekt liegt in der Veränderung des Fokus:

Natürlich überprüfen Sie Ihren Stärkenkompass auch darauf hin, was fehlt oder weniger oft genannt wurde. Der Fokus aber wird auf Ihre Stärken gelenkt und die werden bewusster und bleiben im Kopf. Quasi wie eine „Stärken-Brille“, die dabei helfen kann, Aufgaben zukünftig stärkenorientierter anzugehen.



Was kann der Stärkenkompass leisten?

Der Stärkenkompass stärkt Orientierung und Selbstbewusstsein z.B. wenn es darum geht Entscheidungen zu treffen.

Das Schwierige daran neue Wege zu gehen, ist entweder die subjektiv unüberschaubare Anzahl von Möglichkeiten oder eben erst gar keine Optionen für sich zu sehen. Die eigenen Stärken gut zu kennen und darüber hinaus ernst zu nehmen, ist in solch einer Phase der Neu- und Umorientierung ungemein hilfreich und kann davor bewahren eine naheliegende, bequeme Wahl zu treffen - statt die zur Persönlichkeit passende.

Was passt zur eigenen Persönlichkeit?

Die richtige Antwort auf diese Frage, kann natürlich auch ein Stärkenkompass nicht liefern. Wohl aber kann er dabei unterstützen, sich die eigenen Stärken bewusster zu machen und das Suchfeld zu fokussieren.

Das eigene Selbstbild wird im Stärkenkompass ergänzt um eine beliebige Anzahl von Stärkenfeedbacks aus dem persönlichen und beruflichen Umfeld und führt im Ergebnis zu einem positiven, aber realistischen Selbstbild. Gerade darin liegt der Zugewinn: Die verschiedenen Perspektiven ermöglichen es, ein differenzierteres Bild der eigenen Stärken zu gewinnen und das eigene Selbstwertgefühl bzw. die Selbstsicherheit zu steigern. Das fühlt sich gut an, ist aber auch nützlich - egal wohin die Reise gehen soll.

Welche Rolle hat der Coach oder Trainer dabei?

Der Stärkenkompass allein ist nur ein digitaler Spiegel der eigenen Wirkung. Erst die Interpretation dieses Bildes durch einen ausgebildeten Profi erweckt das Potenzial dieses Werkzeugs zum Leben. Der Stärkenkompass ist ein Trainer und Coaching-Tool - so wie ein Meißel allein keinen Wert hat, kann er jedoch in den richtigen Händen ein Kunstwerk aus einem Felsblock hervorbringen.

Trainer und Coaches können den Stärkenkompass vor allem einsetzen, um einen niedrigschwelligen Startpunkt zur Persönlichkeits- oder Team-Entwicklung zu schaffen. Der Einsatz ist einfach, kostengünstig, spielerisch und macht neugierig auf mehr. Insofern bietet er sich an, um Interessenten zu gewinnen und Ihrer Coach-Coachee Beziehung noch mehr Nachhaltigkeit zu geben.

Beispiele für Fragen, die Sie im Coaching mit Hilfe des Stärkenkompass klären können:

- Wo nutze ich gewohnheitsmäßig immer die gleichen - nicht meinen tatsächlichen Stärken entsprechenden Verhaltensmuster?
- Was hab ich gemein mit meinem Umfeld? Wo mache ich den Unterschied? Welche Chancen liegen darin?
- Unterschiede im Selbst- und Fremdbild meiner Stärken - welche Ressourcen stecken in mir, die mein Umfeld noch gar nicht recht im Blick hat?



Welchen Beitrag leistet der Stärkenkompass für Teams und Unternehmen?

Stärken-Fokus statt Jammerzirkel

Der Stärkenkompass ist besonders gut geeignet für die Arbeit mit Teams. Die Team-Mitglieder geben sich innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums gegenseitig und anonym online ihr Stärken-Feedback. Dieser Feedback-Prozess birgt enorme Vorteile für die Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung im Team. Jedes Team-Mitglied lenkt dafür den Fokus auf die Stärken der anderen Team-Mitglieder, was vielen (erstmalig) bewusst macht, wer im Team eigentlich über welche Stärken verfügt. Die Stärken der Team-Mitglieder zu kennen, wirkt sich positiv auf die Stimmung und Leistungsbereitschaft im Team aus. Alle Stärken und Potenziale des Teams werden in Echtzeit auf einen Blick als Teamkompass zusammengefasst. Im Bereich „Auswertungen“ kann jeder per Klick erfahren, welche Stärken des Teams insbesondere auf den eigenen Stärken beruhen und stolz sein, sowohl auf die Teamleistung, als auch den eigenen Beitrag dazu.

Und mal ehrlich: Ist ein starkes Team im Unternehmen nicht so viel mehr wert, als ein Jammerzirkel?

Entschlüsseln Sie die Team-DNA

Erst kürzlich kam der Teamkompass bei einem Verkaufs-Team von ASPRIA zum Einsatz. ASPRIA ist eine internationale Kette exklusiver Premium-Clubs für Fitness, Wellness und Networking. Die Mitarbeiter der Verkaufs-Teams sind verantwortlich für die Beratung und den Beziehungsaufbau zu potenziellen Mitgliedern und verkaufen Jahresverträge. Bei genauerer Betrachtung des Teamkompass fällt auf, dass ausgerechnet „Verkaufsgeschick“ im Teamkompass des „Verkaufs-Teams“ nicht vorkommt. Auf den zweiten Blick zeigt sich: Der Erfolg des Verkaufs-Teams beruht nicht auf „Verkaufsstärke“, sondern auf Beratung. Das Team zeichnet sich vor allem durch Menschenkenntnis, Fachwissen, Glaubwürdigkeit, Hilfsbereitschaft und Engagement aus und weniger durch typisch verkäuferische Fähigkeiten, wie beispielsweise Ausdauer, Redegewandtheit oder Zielorientierung.



In diesem Beispiel wurde der Teamkompass im Rahmen eines Teambuildings eingesetzt. Das Verkaufs-Team hat seinen eigenen „Erfolgs-Code“ entschlüsselt und ganz nebenbei hat das Personalentwicklungs-Team ein klares Anforderungsprofil für die Auswahl zukünftiger Mitarbeiter bekommen.

Weitere Fragestellungen bei deren Beantwortung ein Teamkompass hilfreich sein kann:

- Welche vorhandenen Stärken können wir für Anforderungen noch besser nutzen?
- Welche unserer Stärken beinhalten noch ungenutzte Potenziale?
- Welche weiteren Stärken (Leute) könnten wir zukünftig noch im Team gebrauchen?

Wofür steht unser Unternehmen?

Den Stärkenkompass gibt es auch für Unternehmen. Er kommt zum Einsatz als Entscheidungsvorlage für Positionierungs-Fragen, Werte-Definition oder zur Stärkung der Mitarbeiter-Identifikation bzw. dem Recruiting und Employer Branding.

Beispiel Recruiting

E-Patrol ist ein Dienstleistungsunternehmen für die Erstellung maßgeschneiderter Software. Der Fachkräftemangel im IT-Bereich ist bundesweit sehr groß. Auch bei E-Patrol aus Mecklenburg-Vorpommern geht es um das Finden und Binden gut ausgebildeter Software-Ingenieure, die jeden Tag aufs Neue ihre Kunden mit einer hochkomplexen Dienstleistung in einem rasanten Markt beeindrucken wollen.



Der Stärkenkompass visualisiert die Stärken von Unternehmen in vier Bereichen:

- 1. Stabilitäts-Stärken:** Welche Stärken bilden das Fundament und schützen in Krisen?
- 2. Wachstums-Stärken:** Welche Stärken bringen das Unternehmen nach vorne und sorgen für Entwicklung?
- 3. Dienstleistungs-/ Produkt-Stärken:** Welche Stärken zeichnen die Leistungen eines Unternehmens aus? Was ist das Besondere daran?
- 4. Mitarbeiter-Stärken:** Welche Stärken der Mitarbeiter ragen heraus und sorgen für den Erfolg?

Feedbackgeber können sowohl Mitarbeiter - aber natürlich auch bestehende und potenzielle Kunden sein.

Wer hat sich den Stärkenkompass ausgedacht?

Torben Schacht und Hanka Schrader sind die Gründer der Stärkenkompass GmbH. Vor fast genau einem Jahr sind die beiden gestartet, um den Stärkenkompass ins Leben zu rufen. Hanka war zuvor Projektmanagerin im IT-Bereich und zertifizierter Coach und Torben sowohl strategischer Planer als auch Kommunikations-Trainer.

Für die beiden ist jede Art von Support, Multiplikation oder einfach nur konstruktives Feedback wertvoll. Vielleicht haben Sie eine Idee, wer den Stärkenkompass kennenlernen sollte, oder wer dabei helfen könnte, das Tool zum Einsatz zu bringen - über einen Anruf oder eine E-Mail freuen die beiden sich jederzeit. Danke!

E-Mail: hallo@staerkenkompass.de



Und zu guter Letzt noch ein Beitrag zum Thema „Stärken“...

Peanuts



V.I.E.L Coaching Letter © 2014

Herausgeber:

V.I.E.L[®] Coaching + Training
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Elbberg 1, 22767 Hamburg

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Alle Beiträge - soweit nicht anders vermerkt - © V.I.E.L
Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung

