

Stärkenorientiert Arbeiten und Leben

DGQ Regionalkreis Darmstadt
25.10.2018

**WACHSEN.
AN HERAUSFORDERUNGEN.
DURCH ERFOLGE.**

Petra Trimmel
Geschäftsführerin
Impulse - Die Kommunikationsexperten.

Behebung von Schwächen – Häufige Annahmen.

Alle Verhaltensweisen sind erlernbar.

- Wenn man sich nur genug anstrengt, schafft man es.
- Man muss nur wollen, es zu schaffen.
- Wenn man davon träumt, kann man es auch erreichen.

Die besten in jeder Rolle sind auf dem gleichen Weg dorthin gelangt.

Die Behebung von Schwächen führt zum Erfolg.

Stärken sind individuell.



*„Damit es gerecht zugeht,
erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe:
klettern Sie auf diesen Baum!“*

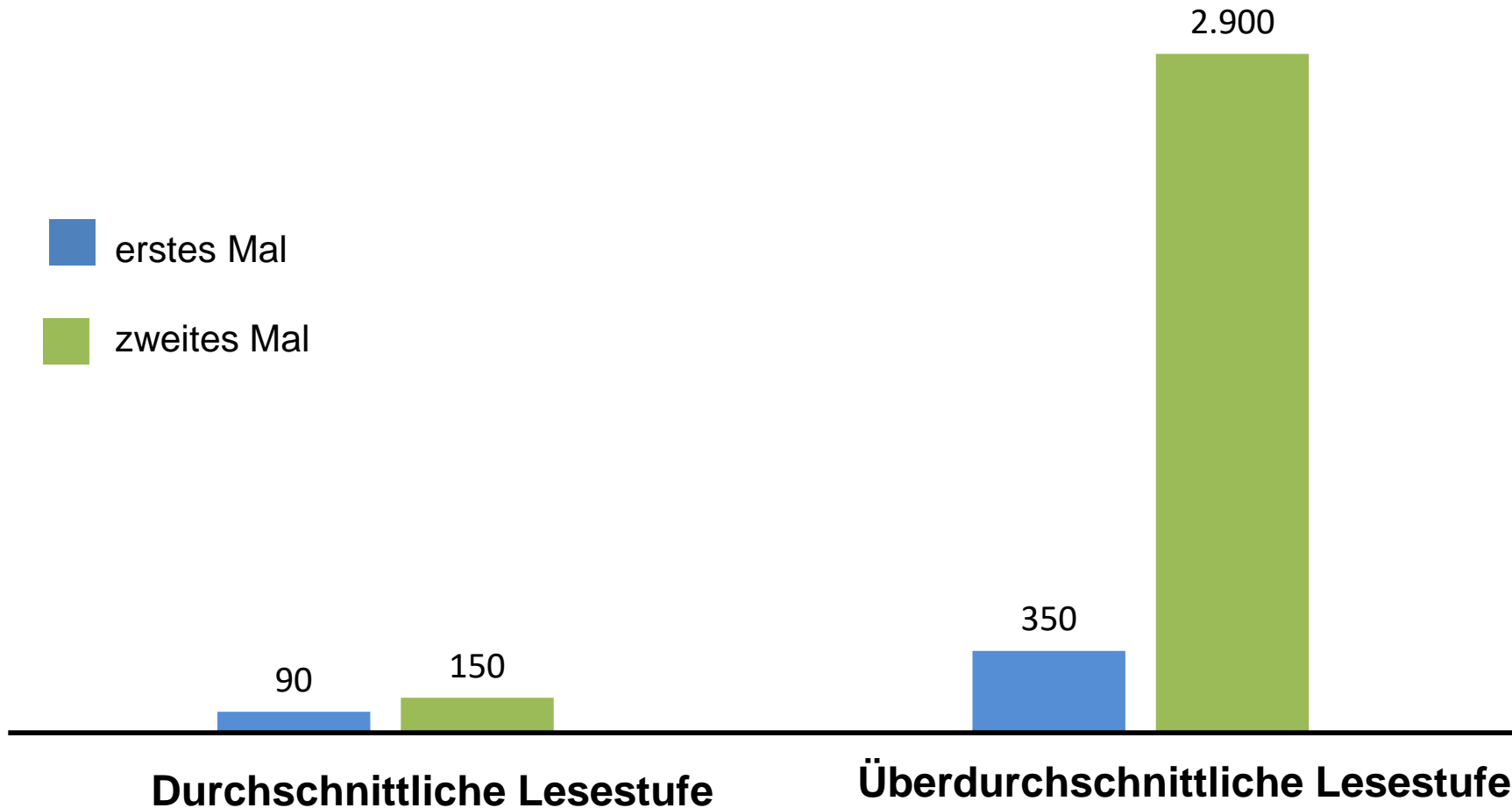
Stärkenorientierung im Alltag entdecken. Was ist Talent?



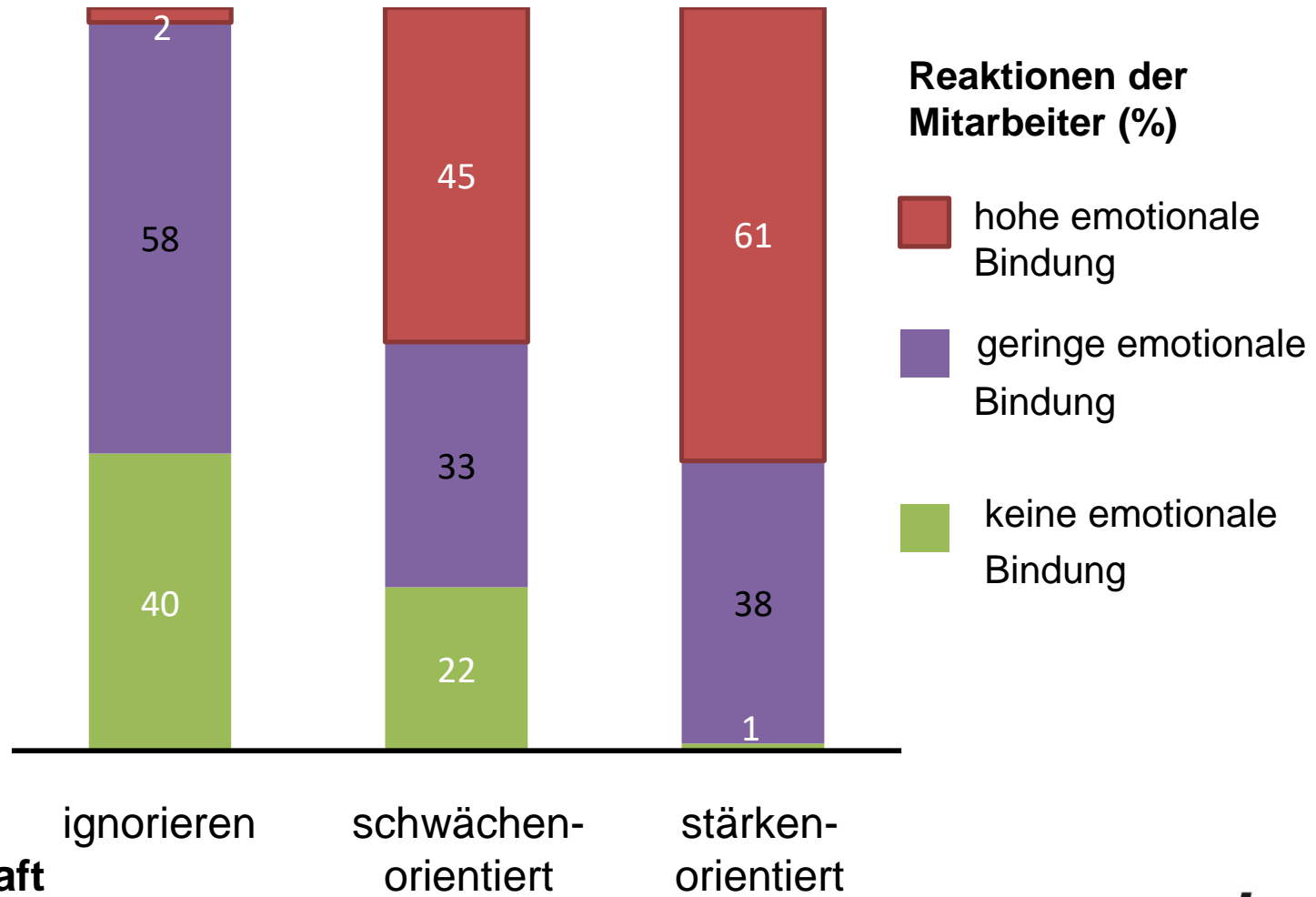
Entwicklung von Stärken – Stärkenorientierte Annahmen.

- Manche Verhaltensweisen sind erlernbar. Bei vielen ist dies jedoch fast unmöglich. Es bestehen Unterschiede zwischen Talent, Fertigkeiten und Wissen
- Diejenigen, die in einer Rolle am besten sind, erreichen zwar die gleichen Ergebnisse, jedoch mit unterschiedlichem Verhalten.
- Durch die Behebung von Schwächen werden Misserfolge vermieden. Die Entwicklung von Stärken führt jedoch zum Erfolg.

Wirkung talentbasierter Förderung.



Der Vorteil der Stärkenorientierung: Fokus der Führungskraft.



Fokus der Führungskraft

ignorieren

schwächenorientiert

stärkenorientiert

Reaktionen der Mitarbeiter (%)

hohe emotionale Bindung

geringe emotionale Bindung

keine emotionale Bindung

Fertigkeiten, Wissen und Talent – Worin besteht der Unterschied?



Fünf Anzeichen für Talent.

1. Wünsche und Bestrebungen

Zu welchen Tätigkeiten fühlen Sie sich von Natur aus hingezogen?

2. Schnell erlernbar

Welche Arten von Aktivitäten scheinen Sie schnell zu lernen?

3. Flüssiger Ablauf

Bei welchen Aktivitäten sind Ihnen die notwendigen Schritte nur so „zugeflogen“?

4. Überraschende hervorragende Leistungen

Bei welchen Aktivitäten erbrachten Sie unbewusst hervorragende Leistungen, frei nach dem Motto: „Wie habe ich das jetzt geschafft?“

5. Zufriedenheit

Welche Aktivitäten erfüllen Sie mit besonders großer Zufriedenheit, entweder noch während der Aktivität selbst oder direkt danach, bei denen Sie dachten: „Hoffentlich kann ich das bald wieder machen!“?

Gallups Talentkonzept. Definition von Stärke.

Höchstleistung

Übertragbar von Situation zu Situation, aber **personenspezifisch**

Stärke

=

Talent

Fähigkeit, eine konsistente, nahezu perfekte Leistung in einem Arbeits- oder Aufgabenbereich zu erbringen

x

(Wissen + Fertigkeiten)

Übertragbar von Person zu Person, aber meist **situationspezifisch**

Durchschnittsleistung

Stärkenorientierung in der Personalentwicklung. Von Talenten zu Stärken.



Eine Stärke ist eine Kombination aus:

- **Fähigkeiten/Fertigkeiten (erlernbar / situationsspezifisch)**
= Durchführen einer Tätigkeit / Beherrschen von Techniken
- **Wissen (erlernbar / situationsspezifisch)**
= erlernte und verfügbare Kenntnisse
- **Talent (nicht erlernbar / situationsübergreifend)**
= auf natürliche Weise wiederkehrendes Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster; Potenzial, aus dem (in Verbindung mit Wissen und Fertigkeiten) Stärken und Höchstleistungen entstehen.

Umgang mit Talenten: Stärken stärken – Schwächen schwächen?

Nicht akzeptierbare Schwäche	Acceptable Standard	Professional Standard	Top-Leister „Best in Class“ „Mastership“
Störungen im Umfeld Preis der Fehlleistung Wirkungsverlust der Person Kräftezehrende Bilanz	Mindesterfüllung der Erwartungen Erfüllung „Vertrag“ Normalleistung Fordern und fördern	Leistungsträger in der Funktion Kontinuität der guten Leistungen Intrinsisch motiviert	Hohe Mühelosigkeit bei hohem Anspruch Hohe Wirksamkeit Flow und gute Energiebilanz



**Mindestziel als Führungskraft
(„zero tolerance“)**

**Behebung der Schwächen auf
„acceptable standard“!**

Alles weitere ist oft Energievergeudung!

**Volle Entfaltung durch Nutzung
der Talente und Stärken!**

Die 34 StrengthsFinder® Talentthemen. 4 Talentkategorien.

Executing / Durchführung	Influencing / Einfluss	Relationship Building / Beziehungen	Strategic Thinking / Strategisches Denken
Leistungsorientierung	Tatkraft	Anpassungsfähigkeit	Analytisch
Arrangeur	Autorität	Entwicklung	Kontext
Überzeugung	Kommunikations- fähigkeit	Verbundenheit	Zukunftsorien- tierung
Gleichbehandlung	Wettbewerbs- orientierung	Einfühlungsvermögen	Vorstellungskraft
Behutsamkeit	Höchstleistung	Harmoniestreben	Ideensammler
Disziplin	Selbstbewusstsein	Integrationsbestreben	Intellekt
Fokus	Bedeutsamkeit	Einzelwahrnehmung	Wissbegierde
Verantwortungsgefühl	Kontaktfreudigkeit	Positive Einstellung	Strategie
Wiederherstellung		Bindungsfähigkeit	

Für Teams ist es hilfreich, wenn sich im Team Mitarbeiter mit Talenten in jeder der vier Kategorien befinden.

Die TOP 5 Talentthemen weltweit.

Top 5 Themen bei Männern	Top 5 Themen bei Frauen
Insgesamt Top 5	Bonus-Frage
	Welches Thema ist weltweit das unterste in den Clifton StrengthsFinder-Berichten?

Die TOP 5 Talentthemen weltweit.

Top 5 Themen bei Männern	Top 5 Themen bei Frauen
1. Leistungsorientierung	
2. Wissbegier	
3. Bindungsfähigkeit	
4. Strategie	
5. Verantwortungsbewusstsein	
Insgesamt Top 5	Bonus-Frage
	Welches Thema ist weltweit das unterste in den Clifton StrengthsFinder-Berichten?

Die TOP 5 Talentthemen weltweit.

Top 5 Themen bei Männern	Top 5 Themen bei Frauen
1. Leistungsorientierung	1. Leistungsorientierung
2. Wissbegier	2. Bindungsfähigkeit
3. Bindungsfähigkeit	3. Verantwortungsbewusstsein
4. Strategie	4. Wissbegier
5. Verantwortungsbewusstsein	5. Ideensammler
Insgesamt Top 5	Bonus-Frage
	Welches Thema ist weltweit das unterste in den Clifton StrengthsFinder-Berichten?

Die TOP 5 Talentthemen weltweit.

Top 5 Themen bei Männern	Top 5 Themen bei Frauen
1. Leistungsorientierung	1. Leistungsorientierung
2. Wissbegier	2. Bindungsfähigkeit
3. Bindungsfähigkeit	3. Verantwortungsbewusstsein
4. Strategie	4. Wissbegier
5. Verantwortungsbewusstsein	5. Ideensammler
Insgesamt Top 5	Bonus-Frage
1. Leistungsorientierung	Welches Thema ist weltweit das unterste in den Clifton StrengthsFinder-Berichten?
2. Bindungsfähigkeit	
3. Wissbegier	
4. Verantwortungsbewusstsein	
5. Strategie	

Die TOP 5 Talentthemen weltweit.

Top 5 Themen bei Männern	Top 5 Themen bei Frauen
1. Leistungsorientierung	1. Leistungsorientierung
2. Wissbegier	2. Bindungsfähigkeit
3. Bindungsfähigkeit	3. Verantwortungsbewusstsein
4. Strategie	4. Wissbegier
5. Verantwortungsbewusstsein	5. Ideensammler
Insgesamt Top 5	Bonus-Frage
1. Leistungsorientierung	Welches Thema ist weltweit das unterste in den Clifton StrengthsFinder-Berichten? Disziplin
2. Bindungsfähigkeit	
3. Wissbegier	
4. Verantwortungsbewusstsein	
5. Strategie	

Stärkenausrichtung als Erfolgsfaktor

Beispiel aus der Wirtschaft:

- Großes Unternehmen im Automobilbereich
- Seit 2009 3000 Führungskräfte/Teilnehmer der Modulreihe „Stärkenorientiertes Führen“
- Drei Modulreihen:
 - 1. Disziplinarische Führungskräfte (zwischen 1 und 12 Monate Führungserfahrung) – 3 Module mit insgesamt 7 Tagen
 - 2. Fachliche Führungskräfte (zwischen 1 und 12 Monate Führungserfahrung) – 2 Module mit insgesamt 5 Tagen
 - 3. Erfahrene Führungskräfte – 2 Module mit insgesamt 5 Tagen
- Jede Modulreihe umfasst die Themen Managing Business, Leading People, Leading yourself

Zielführende Fragen für Sie und Ihr Unternehmen

1. Kann ich in meiner aktuellen Arbeitssituation mein Talent/meine Stärke ausleben?
2. Kann und will ich meinen Talenten im privaten und beruflichen Leben noch mehr Raum verschaffen?
3. Wo bin ich mit dem, was ich an Talenten zeigen kann, schon sehr zufrieden?
4. Wie geht mein Unternehmen mit dem Effizienzansatz „stärkenorientiertes Führen“ um?

Ich freue mich über Ihr Interesse und auf den Austausch!



Petra Trimmel
Geschäftsführerin
Impulse
Die Kommunikationsexperten.

petra.trimmel@impulse-experten.de
www.impulse-experten.de