

Stärkenorientiertes Führen

„Sein volles Potential nutzen können“

Mag. Regina Nicham

13.11.2018



Kontakt



- **Mag. Regina Nicham**
 - Leitung Fachbereich Arbeitspsychologie IBG
 - Arbeits- und Organisationspsychologin
 - Gesundheitspsychologin
 - Klinische Psychologin
 - Psychotherapeutin
 - Gesundheitsmoderatorin

- **M +43 699 116 13 484**

- **E r.nicham@ibg.co.at**



Einstieg – erste Überlegungen

- MA Befragungen/Rückmeldungen: *„Ich bekomme nicht genug Anerkennung und positive Rückmeldung für meine Arbeit/Leistung; Ich fühle mich wenig wertgeschätzt“*
- Konzentration auf die Stärken von MitarbeiterInnen **steigert deren Motivation und Leistung**
- ABER: eine große Anzahl an Führungskräften und Unternehmen führt nach wie vor defizitorientiert

Warum ist das so?

Warum – Mögliche Gründe und Hindernisse Die Realität

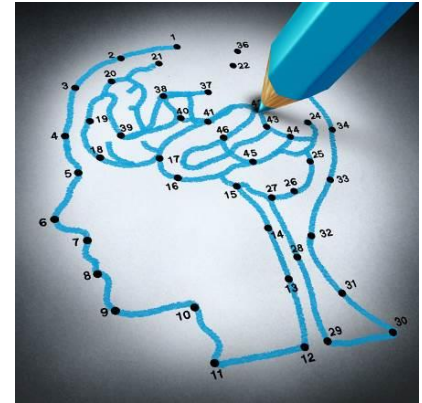


- Überlastung und Zeitmangel im Führungsalltag
- Es ist einfacher, gewohnter
- Fehlendes Bewusstsein für den Nutzen
- Fehlendes Wissen über das Wie
- Defizitorientiertes Denken vorherrschend und akzeptiert in unserer Gesellschaft und in der Führungspraxis
„Nicht geschimpft ist genug gelobt!“
- Grundhaltung: „Warum soll man bereits bestehende Begabungen noch fördern“

Erkenntnisse aus der Hirnforschung

- Die **Grundstruktur der Persönlichkeit** ist bereits in jungen Jahren ausgebildet und bleibt **relativ stabil**
- **Talente** sind angelegte Verhaltensdispositionen, die sich **mehr oder weniger beeinflussen** lassen → **können** durch dauernde Wiederholung und damit einhergehendem Aufbau neuronaler Verbindungen **verstärkt werden**

Der Versuch grundlegende Persönlichkeitsmerkmale zu verändern ist damit wenig zielführend – besser ist die **Konzentration** auf den **Ausbau von Stärken!**



Wofür das Ganze – Vorteile?

Der größte Raum für die Leistungssteigerung liegt in den eigenen Stärken.

- **Regelmäßige Rückmeldung** über die positiven Dinge, die man an MA wahrgenommen hat
 - Anerkennung der Leistung und der Person ist einer der wichtigsten Motivatoren
- Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Stärken einsetzen und fördern
 - dadurch werden **Erfolge** erzielt – Leistungssteigerung



Wofür das Ganze – Vorteile?

- MitarbeiterInnen, die stärkenorientiert geführt werden, ...
 - bringen bessere Leistungen
 - sind zufriedener
 - engagieren sich mehr
 - identifizieren sich klarer mit ihrem Unternehmen
- Konzentration auf **Schwächen** führt letzten Endes nur zu **allgemeiner Mittelmäßigkeit** und nicht zu exzellenter Leistung!
- FOLGE: Subjektive Belastung der Führungskräfte sinkt – Entspannung



Was macht eine Stärke aus?



Stärke = Talent + Wissen + Können

- **Talent** ist ein Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster, das immer wieder produktiv eingesetzt wird, um Ziele zu erreichen
 - Bestimmte Aufgaben können schneller und besser gelöst werden als andere (auch, wenn man das Wissen und Können dazu nicht hat)
 - Für jedes Talent gibt es passende Aufgaben → Arbeitsumfeld
 - Jeder Mensch verfügt über verschiedene Talente
- **Wissen** wird benötigt, damit sich ein Talent entfalten kann und wird dadurch um Fachkenntnisse ergänzt
- **Können** beschreibt die durch Übung erworbene Erfahrung

Orientierung an den eigenen Stärken

Gesunde Selbstführung

- Stärkenorientierte Führung hängt sehr stark mit der inneren Grundhaltung zusammen, die auch bei sich als FK ansetzt
- Seine eigenen Stärken zu erkennen, diese gezielt einzusetzen und zu fördern sind Grundpfeiler einer stärkenorientierten Einstellung
- Diese hat wiederum Auswirkungen auf die MA

Eigene Stärken erkennen – sich selbst stärkenorientiert führen

Damit man sich auf Stärken anderer konzentrieren kann, ist es notwendig sich auch seiner eigenen Stärken bewusst zu werden!

- Was fällt mir leicht?
- Wo erziele ich regelmäßig sehr gute Ergebnisse, ohne dass ich mich dafür besonders anstrengen muss?
- Welche Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster nehme ich bei mir selbst wahr, die sich produktiv nutzen lassen?
- Welche Arbeit oder welche Aufgaben laden mich energetisch auf?
- Was würde ich tun, wenn Geld keine Rolle spielte? Welcher produktiven Tätigkeit würde ich nachgehen?

Erste Rückschlüsse und Tipps

Wie erkennt man die Stärken seiner MA?

- Über welche Interessen erzählen Ihre MA begeistert
- **Beobachten:** Bei welchen Tätigkeiten sind Ihre MA erfolgreich, wo zeigen sie Begeisterung?
- **Fragen Sie** ihre MA, welche Fertigkeiten sie durch Weiterbildungen ausbauen möchten
- Fragen Sie: „Was würden Herr/Frau X über seine/ihre Stärken antworten?“
- Zu welchen Themen bitten MA einander um Hilfe bzw. verweisen auf jemand anderen
- **Reflektieren**
 - Reservieren Sie sich Zeit, um sich Gedanken über die Stärken Ihrer MA machen zu können – *Tipp: 1x/Woche in der Früh*
- **Regelmäßig stärkenorientiertes Feedback geben**



Feedbackregeln

Damit Ihre MA ein Gefühl für Ihre Talente bekommen, sollten Sie Ihnen auch **im Alltag positive Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten** geben.

- **Beachten Sie dabei:**

- konkret zu loben
- zeitnah zu loben
- ohne angehängte Kritik zu loben
- eine für diese Person außergewöhnliche Leistung zu loben
- auch eine langfristig erbrachte gute Leistung zu loben



Erfolgsfaktoren zum Aufblühen

Eine stärkenorientierte Führungskraft ...



P-ositive Emotions ... ermöglicht **positive Emotionen**: Glück, Wohlbefinden, Zufriedenheit,...



E-ngagement ... fördert **individuelles Engagement**: Flow, Ausleben eigener Stärken



R-elationship ... schafft **tragfähige Beziehungen**



M-eaning ... vermittelt **Sinn in der Arbeit**



A-ccomplishment ... macht **Erreichtes sichtbar**: Zielerreichung, Erfolg

Elemente eines positiven Führungsstils

- **Stärkenorientierung** vs. Schwächenorientierung
- **Flow** als wesentlicher Bestandteil einer zufriedenstellenden beruflichen Tätigkeit – *Herausforderung wird erlebt*
- Positive Wirkung von **Entscheidungs- und Handlungsspielräumen**
- **Sinnstiftung** als eine der nachhaltigsten Motivationsvoraussetzungen

Sinnhaftigkeit

- Sorgen Sie dafür, dass Ihre MA den Zweck Ihrer Tätigkeit erkennen und welchen Beitrag sie damit zum Gesamterfolg leisten – *WOFÜR?*
- Die Chance auf Erfolg sowie das Gelingen und die Wertschätzung von Aufgaben sind entscheidende Beiträge



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit