



Silberberger

FÜHRUNG | ORGANISATION | PERSONAL

Stärken. Fokus. Zielerreichung. Stärken-Coaching auf Basis des Clifton Strengthsfinders

Die eigenen Stärken nutzen, um damit müheloser seine Ziele zu erreichen

Wer seine Stärken und Talente kennt, kann diese gezielt nutzen, um seine Aufgaben besser und leichter zu erledigen und z.B. bei seiner Zielerreichung erfolgreicher und im Alltag leistungsfähiger zu sein.

Im Stärken-Coaching konzentriert man sich auf die individuellen Talente, um daraus persönliche Stärken zu entwickeln. Dabei ist es wichtig, die Talente nicht nur einzeln, sondern insbesondere in ihrer Dynamik zu verstehen, um deren Wirkung ausschöpfen zu können.

Man achtet selbstverständlich auch darauf, für die jeweilige Aufgabe und Rolle einen sinnvollen Umgang mit den Schwächen zu finden. Meist gelingt es, diese durch eine geschickte Nutzung der Stärken zu kompensieren.

Wie ist das konkrete Vorgehen?

Der Test erfolgt online und dauert etwa 30 Minuten. Danach erhält man - je nach Wunsch - einen Bericht über die fünf Top-Talentthemen oder die Rangreihe der insgesamt 34 Talentthemen.

Auf Basis der Testergebnisse erfolgt das Stärken-Coaching mit folgenden Inhalten:

1. Die identifizierten individuellen Talentthemen und deren Zusammenspiel verstehen.
2. Maßnahmen erarbeiten, um die Talente in der jeweiligen Rolle und Aufgabe optimal nutzen zu können.
3. Entwickeln eines individuellen Leistungsversprechens oder eines Motto-Ziels für die Wahrnehmung der eigenen Aufgabe und Rolle. Dadurch wird die Fokussierung auf die eigenen Stärken nachhaltig verankert.

Reaktionen von Führungskräften zu ihren Erfahrungen mit dem Stärken-Coaching

Unternehmerin, 34:

„Das Ergebnis bestärkt mich nicht nur auf meinem vor Kurzem eingeschlagenen Weg als selbstständige Unternehmerin. Es war auch ein Augenöffner, da es mir aufgezeigt hat, dass ich meine Stärken in der Selbstständigkeit optimal einsetzen kann. Es ist sehr entlastend und hilfreich, mal nicht über seine Schwächen nachzudenken, sondern sich auf die Stärken und das was mich erfolgreich macht, zu konzentrieren.“

Hauptabteilungsleiter, 47:

„Für meine Aufgabe als Führungskraft bräuchte ich mehr Einfühlungsvermögen. Das Stärken-Coaching hat mir aufgezeigt, dass ich es mit Hilfe meiner Stärken „Wissbegier“ und „Vorstellungskraft“ dennoch schaffen kann, mich in die Situation meiner Mitarbeiter und Führungskräfte zwar nicht einzufühlen, aber stattdessen hineinzudenken. Ich nehme mir daher die Zeit, intensiv nachzufragen, um mein Gegenüber zu verstehen. So kann ich mir die Situation des anderen vorstellen und mich in ihn hineinversetzen.“

Nachwuchskandidat für die Vorstandsebene, 42:

„Das Stärken-Coaching war wie ein Geschenk! Nun weiß ich sehr genau, in welchen Aufgaben ich besonders erfolgreich wirken kann und welche Rahmenbedingungen ich dafür benötige. Das hilft mir sehr bei den in Kürze stattfindenden Gesprächen über meine nächsten Karriereschritte.“

HR-Verantwortliche im mittleren Management, 49:

„Das Stärken-Coaching hat meine relevanten Problemstellungen sehr schnell auf den Punkt gebracht und mir geholfen eine Strategie zu entwickeln, diese langjährigen Themen endlich zu überwinden. Dabei musste ich erkennen, dass ich mir mit „zu viel des Guten“ bei einigen meiner Stärken, immer wieder selbst im Weg stand. Nur weil ich etwas sehr gut kann, muss ich es nicht immer auch tun.“

Universitätsprofessor, 48:

„Ich war beim Ausfüllen wirklich skeptisch hinsichtlich der Validität des Tests und daher erstaunt, wie gut ich mich darin wiedererkennen konnte. Das Stärken-Coaching und insbesondere das darin erarbeitete Leistungsversprechen für meine Tätigkeit, hat mir geholfen, mich stärker zu fokussieren und dadurch u.a. sehr erfolgreich neue Projekte einzuwerben.“



GALLUP ZERTIFIZIERTER
Strengths Coach



Silberberger

FÜHRUNG | ORGANISATION | PERSONAL

Die Prinzipien des Stärken-Coachings in Teams und für das ganze Unternehmen nutzen

Was kann ein Stärken-Coaching für Teams bringen?

Wie beim individuellen Stärken-Coaching, liegt der Nutzen für Teams darin, zu erfahren, wie das Team zur Erfüllung seiner Aufgabenstellung die im Team vorhandenen individuellen Stärken optimal einsetzen kann.

Es eignet sich für die Unterstützung beim Start eines Projektteams ebenso, wie für die Weiterentwicklung von bestehenden Teams, die ihre Energien besser bündeln möchten, um ihre Ziele leichter zu erreichen.

Darüber hinaus werden individuelle Präferenzen und unterschiedliche Arbeitsweisen der Teammitglieder transparent gemacht. Das schafft mehr gegenseitiges Verständnis und damit ein besseres Zusammenspiel im Team.

Was bringt die Ausrichtung auf die Stärken für Unternehmen?

Das Hervorheben der Stärken in der Personalentwicklung und damit auch in der Führungskultur motiviert die Mitarbeiter und die Führungskräfte gleichermaßen. Es fördert die persönliche Weiterentwicklung und ermöglicht Erfolgserlebnisse, ohne dabei die Schwächen und Unzulänglichkeiten bei der Aufgabenerfüllung außer acht zu lassen.

Insbesondere leistet eine auf die Stärken ausgerichtete Führung und Personalentwicklung einen zentralen Beitrag für die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Es kann bei entsprechendem Personalmarketing bereits für das Recruiting entscheidende Vorteile bringen. Übrigens, der Clifton StrengthsFinder ist in vielen Sprachen verfügbar und daher auch für die Personal- und Teamentwicklung in international tätigen Unternehmen sehr gut geeignet.

Eine Unternehmenskultur, die auf die Stärken ausgerichtet ist, erleichtert den konstruktiven Umgang mit individuellen Unterschieden ebenso, wie den offensiven Umgang mit Fehlern. Themen wie Vielfalt und Lösungsorientierung können so im Unternehmen wirklich gelebt werden, um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Fokussierung auf Erfolg und Zielerreichung sorgt dafür, dass die Energie und die Ressourcen im Unternehmen sinnvoll und wirksam eingesetzt werden.



GALLUP ZERTIFIZIERTER
Strengths Coach