

LERNENDE ORGANISATION

Zeitschrift für Relationales
Management und Organisation

N° 119

Verlag Relationales Management

Euro 28,99 / sFr 30,02
www.irbw.net

SICHERHEIT IN DER UNSICHERHEIT

Sicherheitsstrategien
im Zeitalter der Unsicherheit

von Sonja Radatz

Lebenslange Lernagilität
im Wandel

von Ingo Rademacher

*Sicherheit über anstehenden
Change gewinnen*

von Werner Boysen



Frank Rebmann

arbeitet in Stuttgart als Trainer und Berater für Unternehmen. Er ist darauf spezialisiert, die Stärken von Mitarbeitern und Teams zu ermitteln und zu entwickeln.

Nähere Infos: www.staerkentrainer.de



SICHERHEIT DURCH STÄRKE

von Frank Rebmann

In unserer modernen, von rascher Veränderung und geringer Planbarkeit geprägten Welt wird es immer wichtiger, die eigenen Talente sowie Stärken zu kennen und gezielt weiterzuentwickeln. Sonst erreichen wir unsere (Lebens-)Ziele nicht.

„Was soll ich noch alles tun?“ Das fragen sich immer mehr Menschen. Denn in der modernen, von rascher Veränderung geprägten Welt wird von uns mehr Eigenverantwortung und -initiative erwartet. Wir sollen uns zum Beispiel kontinuierlich weiterbilden, um auch künftig für den Arbeitsmarkt attraktiv zu sein. Wir sollen für unser Alter vorsorgen. Außerdem sollen wir verstärkt auf unsere Gesundheit achten. Das überfordert uns schnell, sofern wir nicht einen Kompass haben, der uns hilft, in unserem Leben die richtigen Prioritäten zu setzen und mit unseren begrenzten Ressourcen – unter anderem Zeit und Energie – bewusst umzugehen.

1. DIE LEBENSVISION REALISIEREN

Die klassische Antwort auf diese Herausforderung in zahlreichen Selbstmanagement-Ratgebern lautet: „Sie brauchen eine Lebensvision, die Ihnen sagt, welche Ziele Sie in Ihrem Leben haben; dann werden Sie auch die richtigen Prioritäten setzen.“ Das stimmt! Die Praxis zeigt jedoch: Obwohl viele Menschen eine Lebensvision entwickelt und sogar schriftlich formuliert haben, fällt es ihnen schwer, diese zu realisieren. Oft bleibt die Vision eine Vision.

Eine zentrale Ursache hierfür ist: Meistens sind die zuhause im stillen Kämmerchen oder in einem Selbstmanagement-Seminar formulierten Lebensvisionen Wunschgebäude, die gemäß der Parole erstellt wurden: Ich erträume mir ein anderes Leben. Das ist an sich okay. Zu reinen Luftschlössern werden diese Lebensvisionen jedoch schnell, wenn ihnen keine Analyse zugrunde liegt:

- Welche (individuellen) Ressourcen stehen mir zu Verfügung? Und:
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten habe ich? Ohne Antworten auf diese Fragen sind auch die aus den Visionen abgeleiteten Lebensplanungen auf Sand gebaut.

2. EIN KOMPASS FÜR UNSERE LEBENSPLANUNG

Deshalb sollte meines Erachtens mit dem Entwickeln einer Lebensvision eine Analyse unserer Talente und Stärken einhergehen. Denn wenn wir diese kennen, haben wir beim Entwickeln unserer Lebensvision und unseres Lebensplans eine Art Kompass dafür,

- welche der damit verbundenen Aufgaben wir aus eigener Kraft meistern können und
- wofür wir uns eventuell Unterstützung orga-

nisieren sollten – weil wir in diesem Bereich keine Talente und entwickelten Stärken haben.

In der modernen, von rascher Veränderung geprägten Welt wird von uns mehr Eigenverantwortung und -initiative erwartet.

Durch eine entsprechende Analyse unserer Stärken und Talente wird unsere Lebensplanung gerichtet. Zugleich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass wir unsere Lebensvision realisieren, da sie es uns ermöglicht, unsere Lebensplanung auf die Bereiche zu fokussieren, in denen unsere Stärken liegen: Setzen wir unsere Stärken ein, gehen uns die damit verbundenen Aufgaben leicht von der Hand und wir erzielen gute Ergebnisse. Diese Erfolgsergebnisse steigern wiederum unsere Motivation, unsere Talente und Stärken noch intensiver zu nutzen, um noch bessere Ergebnisse zu erzielen, sodass wir uns Schritt für Schritt unserer Lebensvision nähern.

3. AUS TALENTEN STÄRKEN ENTWICKELN

Jeder Mensch hat viele Talente. Doch nicht selten sind sie verborgen. Das heißt, die betreffenden Personen sind sich derer vielfach nicht bewusst; zumindest wer-

den sie nicht aktiv genutzt. Also tragen sie auch keine Früchte.

Talente erkennt man in der Regel daran, dass einem Menschen eine Tätigkeit leicht von der Hand geht und sie ihm Spaß macht, weshalb auch die Resultate überdurchschnittlich sind – ähnlich wie dies bei jungen Sport-Talenten der Fall ist, die auch ohne ein gezieltes Training in einer Sportart deutlich bessere Leistungen als ihre Altersgenossen erbringen. Ein Talent ist jedoch noch keine Stärke. Zu einer Stärke wird ein Talent erst durch systematisches Training und Erfahrung – weshalb sich mit

Eine Stärken-Map erstellen

Beim Versuch, mehr Klarheit über sich selbst zu gewinnen, hilft eine Stärken-Map mit vier Feldern.

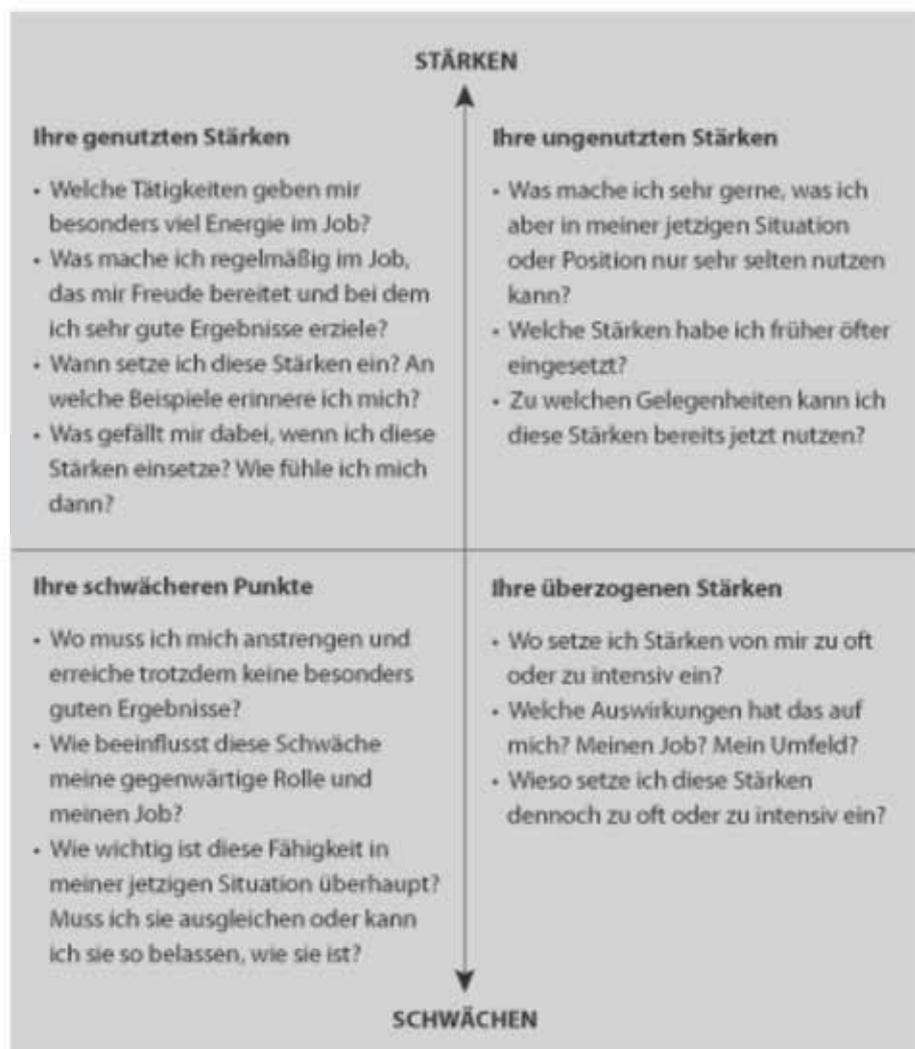


ABB. 1: Quelle: Frank Rebmann

Analytische Stärken

- Planen
- Rechnen
- Budgetieren
- Organisieren
- Regeln festlegen
- Leitlinien erarbeiten
- Strukturieren

Entdeckende Stärken

- Erfinden
- Kreieren
- Kunst schaffen
- Ideen entwickeln
- Ausprobieren
- Erschaffen
- Risiko eingehen

Praktische Stärken

- Handwerkliche Tätigkeiten
- Körperliche Aktivität
- Dinge abarbeiten

Stabilisierende Stärken

- Therapeutische Tätigkeiten
- Beraten
- Krisenmanager

Kooperative Stärken

- Arbeit mit Menschen
- Erziehung
- Pflege
- Ausbildung
- Fürsorge

- was meine überzogenen Stärken sind – also die Fähigkeiten, die bei mir zu stark ausgeprägt sind, was mir manchmal sogar Probleme bereitet, weil ich sie zum Beispiel auch bei Aufgaben einsetze, bei denen dies nicht zielführend ist.

5. EIN STÄRKENPROFIL ERSTELLEN

Doch mit dieser Analyse ist nur der erste Schritt zum Ermitteln und Entwickeln Ihrer Stärken getan. Denn generell unterscheide ich fünf Arten von Stärken. Neben analytischen gibt es entdeckende, praktische, kooperative und stabilisierende Stärken. Und abhängig davon, welchem Stärkenbereich die meisten

Stärken eines Menschen zuzuordnen sind, fallen ihm auch bestimmte Arten von Aufgaben und Tätigkeiten eher leicht oder schwer. Zu wissen, welche dies sind, ist unter anderem für die Berufswahl und die Karriereplanung wichtig.

ABB. 2: Flow-Aufgaben nach dem Stärkenprofil / Quelle: Frank Rebmann

der Zeit auch immer bessere Ergebnisse einstellen, was wiederum die eigene Motivation erhöht.

4. DIE STÄRKEN ENTWICKELN

Diesen Entwicklungsprozess kann jeder Mensch bei sich in Gang setzen, indem er ermittelt, wo seine Talente und Stärken liegen; beispielsweise indem er – alleine oder unterstützt von einem Coach – mit Blick auf die eigene Biografie analysiert,

- was meine bereits genutzten Stärken sind – also die Fähigkeiten, auf die ich oft und gerne zurückgreife, weil sie mir leicht fallen und ich damit gute Ergebnisse erziele;
- was meine bisher (weitgehend) ungenutzten Stärken sind – also die Fähigkeiten, die ich noch nicht so oft einsetze, wie ich dies könnte oder gerne täte;
- was meine Schwachpunkte sind – also die Tätigkeiten, die mir weniger leicht von der Hand gehen und bei denen ich keine Top-Ergebnisse erziele, weil gewisse Fähigkeiten oder Eigenschaften, die hierfür nötig wären, bei mir eher gering ausgeprägt sind;

Durch eine entsprechende Analyse unserer Stärken und Talente wird unsere Lebensplanung geerdet.

Deshalb sollten Sie sich bezogen auf die mit Hilfe der Stärkenmap ermittelten Stärken zudem fragen: Um welche Art von Stärke handelt es sich hierbei? Recht einfach gelingt Ihnen die Zuordnung, indem Sie zum Beispiel überlegen: Welche Eigenschaften würde ich mir aufgrund dieser Stärke zuschreiben? Angenommen die Antwort lautet „Ich bin reflektiert“ oder „Ich arbeite genau“ – dann handelt es sich hierbei um eine analytische Stärke. Angenommen die Antwort lautet „Ich bin wissensdurstig“ oder „Ich bin innovativ“ – dann deutet dies auf eine entdeckende Stärke hin. Wenn Sie Ihre einzelnen Stärken und Talente so genauer analysieren, entsteht mit der Zeit Ihr Stärkenprofil beziehungsweise eine Art Landkarte Ihrer Stärken und Talente.

Was sind meine Stärken? Auf welche Fähigkeiten und Fertigkeiten von mir kann ich bauen? Das fragen sich viele Frauen und Männer – sei es bei der Berufswahl oder wenn sie ihren weiteren beruflichen Lebensweg planen möchten. Folgende Fragen helfen Ihnen, Ihre Stärken zu ermitteln:

1. Was geht Ihnen leicht von der Hand?

Welche Aufgaben/Aktivitäten erledigen Sie sozusagen spielerisch, ohne groß darüber nachzudenken? Bei welchen können Sie brillieren?

2. Was motiviert Sie und gibt Ihnen Energie?

Welche Aufgaben ziehen Sie fast „magisch“ an? Was machen Sie mit Freude? Was würden Sie gerne häufiger tun?

3. Wo erzielen Sie gute Ergebnisse?

Bei welchen Tätigkeiten erzielen Sie überraschend gute Resultate – manchmal scheinbar ohne Anstrengung?

4. Wann fühlen Sie sich „echt“?

Bei welchen Aktivitäten haben Sie das Gefühl, authentisch und ganz Sie selbst zu sein?

5. Was lernen Sie schnell?

Welche Sachverhalte/Themen verstehen Sie sehr schnell, und was lernten Sie ohne große Anstrengung?

6. Worauf konzentrieren Sie sich besonders?

Welche Themen/Entwicklungen verfolgen Sie aufmerksam? Was finden Sie spannend?

7. Was konnten Sie schon als Kind sehr gut?

Was haben Sie schon in Ihrer Kindheit gern oder oft getan? An welche Erlebnisse von früher erinnern Sie sich besonders gern?

8. Wann ist Begeisterung in Ihrer Stimme?

Wofür können Sie sich begeistern? Wann ist Ihre Stimme voller Energie und Leidenschaft?

9. Wann verwenden Sie solche Worte wie „super“ und „toll“?

In welchen Situationen, bei welchen Ereignissen verwenden Sie solche Formulierungen wie „Am liebsten ...“ und „Es wäre toll, wenn ...“?

10. Welche Aufgaben erledigen Sie sofort?

Welche Aufgaben tragen Sie oft nicht in Ihren Terminkalender ein, weil Sie diese sofort erledigen? Bei welchen Tätigkeiten vergessen Sie häufig die Zeit?

ABB. 3: Die 10-Punkte-Übersicht: Die eigenen Stärken ermitteln / Quelle: Frank Rebmann

6. DIE INDIVIDUELLEN STÄRKEN MIT SYSTEM ENTWICKELN

Hierauf aufbauend können Sie sich dann wiederum allein oder im Dialog mit einem Coach fragen: Welche Aufgaben sollte ich künftig verstärkt

Zu einer Stärke wird ein Talent erst durch systematisches Training und Erfahrung.

übernehmen, damit ich meine Stärken noch besser oder umfassender nutzen kann? Außerdem: Was sollte ich künftig weniger tun, weil dies, sa-

lopp formuliert, nicht „mein Ding“ ist? Wenn die Ergebnisse vorliegen, können Sie zum Beispiel das Gespräch mit Ihrem Kollegen oder Ihrem Lebenspartner suchen, um gemeinsam zu einer neuen Aufgabenverteilung zu gelangen, die Ihrer beider Stärken mehr entspricht – weshalb Sie mittelfristig auch beide zufriedener sind und sowohl allein als auch als Team bessere Ergebnisse erzielen.

Aufgrund Ihres Stärkenprofils können Sie sich zudem – erneut entweder allein oder zum Beispiel mit einem Coach oder Ihrem Vorgesetzten – mögliche Entwicklungsmaßnahmen für sich überlegen, damit sich Ihre noch ungenutzten Talente zu Stärken entwickeln und Ihre Stärken weiter gefestigt werden.



7. EIN GEWINN FÜR ALLE BETEILIGTEN

An Ihrem Arbeitsplatz kann dies die Übernahme neuer Aufgaben sein, die sich mehr an Ihren Stärken orientieren. Das hat den Vorteil, dass Sie beim Wahrnehmen Ihrer Aufgaben intrinsisch motiviert sind, weil sie Ihnen leicht von der Hand gehen und Sie dabei überdurchschnittlich erfolgreich sind – wovon auch das Unternehmen profitiert. Also haben Sie auch mehr Erfolgserlebnisse und Ihr Job verschafft Ihnen mehr Befriedigung – insbesondere dann, wenn Sie zudem von Ihrem Umfeld ein positives Feedback erhalten. Dann fragen Sie sich nahezu automatisch:

- Wie kann ich die betreffende Aufgabe künftig noch besser machen? Und:
- Bei welchen anderen Aufgaben kann ich meine Stärken noch entfalten?

Wenn Sie Ihre einzelnen Stärken und Talente genauer analysieren, entsteht mit der Zeit Ihr Stärkenprofil.

Sie zeigen also mehr Eigeninitiative und -verantwortung, und dies führt mittelfristig auch zu einer Entlastung Ihrer Führungskraft, da sie weiß: Bei Ihnen

ist ein bestimmter Typ Aufgaben in den allerbesten Händen. Sie sind sozusagen der Spezialist hierfür. Ähnlich verhält es sich im privaten Bereich. Angenommen Sie haben zum Beispiel eher entdeckende Stärken, und Aufgaben, die viel Detailgenauigkeit erfordern, langweilen Sie schnell. Dann

Generell unterscheide ich fünf Arten von Stärken.

sollten Sie beispielsweise eher solche Aufgaben wie das Neugestalten Ihres Gartens übernehmen, während Sie Aufgaben wie „die Steuererklärung zu machen“ entweder Ihrem Lebenspartner überlassen oder gar an einen Steuerberater delegieren. Das steigert Ihr Lebensglück und bringt Sie dem Realisieren Ihrer Lebensvision näher.

8. AUS STÄRKEN-BEWUSSTSEIN FOLGT SELBST-BEWUSSTSEIN

Ein gezieltes Stärkenmanagement wird in unserer von rascher Veränderung und geringer Plan-

barkeit geprägten Welt für den (Lebens-)Erfolg immer wichtiger. Denn in ihr stehen wir häufiger vor neuen Herausforderungen – Herausforderungen, die von uns erfordern, dass wir unser bisher gewohntes Verhalten überdenken und gegebenenfalls verändern. Das kann uns schnell verunsichern und im Extremfall in Lebenskrisen stürzen. Kennen wir jedoch unsere Stärken, dann sind wir

auch entsprechend "selbst-bewusst". Das heißt, wir wissen einerseits, worin wir richtig gut sind und welche Herausforderungen wir folglich beherzt und voller Zuversicht angehen können; wir wissen andererseits jedoch auch, bei welchen Aufgaben wir uns eine tatkräftige Unterstützung organisieren sollten, damit wir sie bewältigen können und unsere Lebensvision Realität wird. ■

6 TIPPS ZUM ENTFALTEN IHRER STÄRKEN

1. Identifizieren Sie Ihre wahren Stärken.

Stärken werden oft mit einem erlernten Können verwechselt. Wenn wir in etwas gut sind, es uns aber Kraft kostet, dann handelt es sich hierbei nicht um eine Stärke. Stärken zeichnen sich auch dadurch aus, dass wir die betreffenden Tätigkeiten gerne ausüben. Das heißt, wir sind intrinsisch motiviert. Achten Sie beim Ermitteln Ihrer Stärken hierauf.

2. Entdecken Sie die Grenzen Ihrer Stärken.

Fragen Sie sich danach, welche Stärken Sie noch häufiger nutzen könnten, um mit weniger Anstrengung noch bessere Ergebnisse zu erzielen. Doch Vorsicht: Übertreiben Sie den Einsatz Ihrer Stärken nicht. Sonst werden hieraus schnell Schwächen.

3. Bitten Sie andere Menschen um Feedback.

Fragen Sie Menschen in Ihrem Umfeld, welche Stärken Sie wann häufiger einsetzen könnten. Denn uns selbst fehlt oft der Blick hierfür. Ermuntern Sie zudem zum Beispiel Kollegen dazu, Sie darauf hinzuweisen, wenn Sie zu stark auf gewisse Stärken bauen, damit Sie die nötige Balance wahren.

4. Verbinden Sie Ihre Ziele mit Ihren Stärken.

Angenommen Sie haben für sich oder Ihr Business bereits Ziele definiert. Dann sollten Sie sich fragen, wie Sie Ihre Stärken nutzen können, um diese zu erreichen. Angenommen Sie

setzen sich neue Ziele. Dann sollten Sie prüfen, ob diese Ihren Stärken entsprechen. Denn nur dann können Sie Höchstleistungen erbringen.

5. Bauen Sie selten genutzte Stärken weiter aus.

Manche Stärken nutzen wir eher selten. Hier liegt unser größtes Entwicklungspotenzial. Ermitteln Sie, welche Stärken Sie wann häufiger nutzen könnten. Und erinnern Sie sich immer wieder daran, dass Sie auch über diese Stärken verfügen. Sonst verfallen Sie in Ihre gewohnten Verhaltensmuster.

6. Kompensieren Sie Ihre Schwächen clever.

Akzeptieren Sie Ihre Schwächen: Sie müssen nicht alles können. Seien Sie ehrlich zu sich, und überlegen Sie sich auch, für welche Tätigkeiten Sie eher nicht geeignet sind. Dadurch vermeiden Sie Stress.

Folgendes können Sie tun, um Schwächen auszugleichen:

- Definieren Sie Ihr Aufgabengebiet neu. Das kann zum Beispiel geschehen, indem Sie gewisse Aufgaben delegieren oder im Team eine neue Aufgabenverteilung vornehmen.
- Nutzen Sie Stärken zum Kompensieren von Schwächen. Hierfür ein Beispiel. Angenommen Sie übernehmen in Meetings ungern die Gesprächsführung, dann können Sie stattdessen beispielsweise Ihre Stärke, gut analysieren und weiterführende Fragen stellen zu können, nutzen, um Ihre Kompetenz einzubringen und zu zeigen. Quelle: Frank Rebmann (www.staercentrainer.de)

Gestalten Sie regelmäßig Ihre Zukunft



Wer die LO regelmäßig liest, gestaltet die Zukunft bewusst und – erfolgreich. Die LO erscheint 6 x jährlich zu einem Schwerpunktthema.

Wählen Sie jetzt Ihr maßgeschneidertes Abo-Angebot!



ZUM EINSTIEG

LO Print-Mini-Abo
2 Ausgaben um nur € 27,26 + MwSt.



FÜR HAPTISCH ANSPRUCHSVOLLE

LO Print-Jahresabo
6 Ausgaben um € 109,08 + Versandkosten + MwSt.



FÜR TABLET-FREAKS

LO PDF-Jahresabo
6 Ausgaben um € 49,99 + MwSt.



FÜR THEMEN-USER

1 Jahr Zugriff auf alle bisherigen LO Artikel
UND Jahres-PDF-Abo (6 Ausgaben) gesamt um € 166,66 + MwSt.

Jetzt bestellen: www.irbw.net



INSTITUT
FÜR
RELATIONALE
BERATUNG
UND
WEITERBILDUNG

Zielorientierte Entwicklung von
Menschen, Teams und Unternehmen GmbH

Blog, Weiterlesen & Bücher zum Relationalen Ansatz:
www.irbw.net, office@irbw.net

Schloss Schönbrunn | Zuckerbäckerstöckl 39 | 1130 Wien
Tel. +43 1 409 55 66 | Fax: +43 1 409 55 66 77

Gestalten Sie. Sonst werden Sie gestaltet.

Der Relationale Ansatz des IRBW bringt Sie in Führung.

Wer hinter der Zeitschrift LO Lernende Organisation steht:
Das IRBW mit seinem Relationalen Ansatz.
Im Schloss Schönbrunn in Wien und in Ihrem Unternehmen.

BERATUNG – *Relationaler Change* • *Relationale Unternehmensbegleitung* • *Führungsbegleitung*

WEITERBILDUNG – *Offenes Weiterbildungsprogramm* • *Inhouse Weiterbildung*

ZEITSCHRIFT LO – *Kostenloses Probeheft* • *Print Abo* • *PDF Abo*

WEITERLESEN – *Toolbox* • *Bücher* • *Artikel* • *Blog „Radatz inspiriert“* • *XING & LinkedIn*



Newsletter, Weiterlesen & Bücher zum Relationalen Ansatz:
www.irbw.net

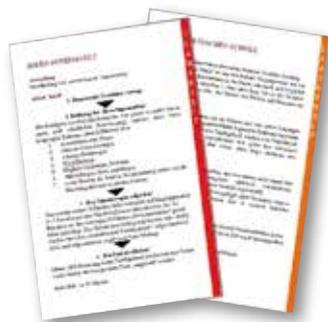
Telefon-Hotline: +43 1 409 55 66
Anfragen: irbw@irbw.net

Institut für Relationale Beratung und Weiterbildung

Zielorientierte Entwicklung von Menschen, Teams und Unternehmen GmbH
Schloss Schönbrunn, Zuckerbäckerstöckl 39, 1130 Wien

**INSTITUT
FÜR
RELATIONALE
BERATUNG
UND
WEITERBILDUNG**
Zielorientierte Entwicklung von
Menschen, Teams und Unternehmen GmbH
www.irbw.net

Haben Sie schon die Relationale Toolbox?



100 KÄRTCHEN MIT JE 20 RELATIONALEN TOOLS

zu den Themen
Selbstmanagement • Coaching • Leadership
Teamarbeit • Unternehmensführung

Einfach zu nutzen • überall mitzunehmen • in der praktischen Box

Bestellen Sie Ihre Relationale Toolbox um EUR 90,- + MwSt.
online auf www.irbw.net oder formlos unter irbw@irbw.net!



Zielorientierte Entwicklung von
Menschen, Teams und Unternehmen GmbH

IRBW Institut für Relationale Beratung und Weiterbildung Wien
www.irbw.net | irbw@irbw.net

Schloss Schönbrunn | Zuckerbäckerstöckl 39 | 1130 Wien
Tel. +43 1 409 55 66 | Fax: +43 1 409 55 66 77