



Stärkenorientierter Ansatz

Wir Deutschen gelten im Ausland oft als „Nörgler“ und gar als Pessimisten. Wir sind bekannt dafür, dass wir gerne unseren Blick auf Fehler richten und uns eben das auffällt, was gerade nicht funktioniert. Wenn ich Sie (oder einen Ihrer Mitarbeiter) nach Ihren Stärken frage, tun wir uns oft schwer, diese Frage zu beantworten. Vielen ist eingetrichtert worden „Eigenlob stinkt“. Was uns aber häufig gut gelingt, ist die Frage nach unseren Schwächen zu beantworten. Jeder kennt sie, denn darauf sind wir ein Stück weit auch trainiert worden. Im Schulsystem hat uns selten jemand gesagt, wenn wir was gut gemacht haben, Fehler wurden aber immer schön rot markiert. Wo liegt also unser Fokus? Sie kennen den Spruch „Stärken stärken und Schwächen schwächen“. Das würde im Umkehrschluss bedeuten, dass ich versuche meine Schwächen abzuschwächen, also etwas dafür tue, dass ich diese entsprechend zu einer annähernden Stärke auszubauen. Wenn ich dies versuche, werde ich damit i.d.R. aber immer nur Durchschnitt bleiben. Macht es daraufhin nicht mehr Sinn, meine Stärken zu benennen und diese auszubauen. Nur so kann ich meine Potentiale in vollem Umfang entwickeln.

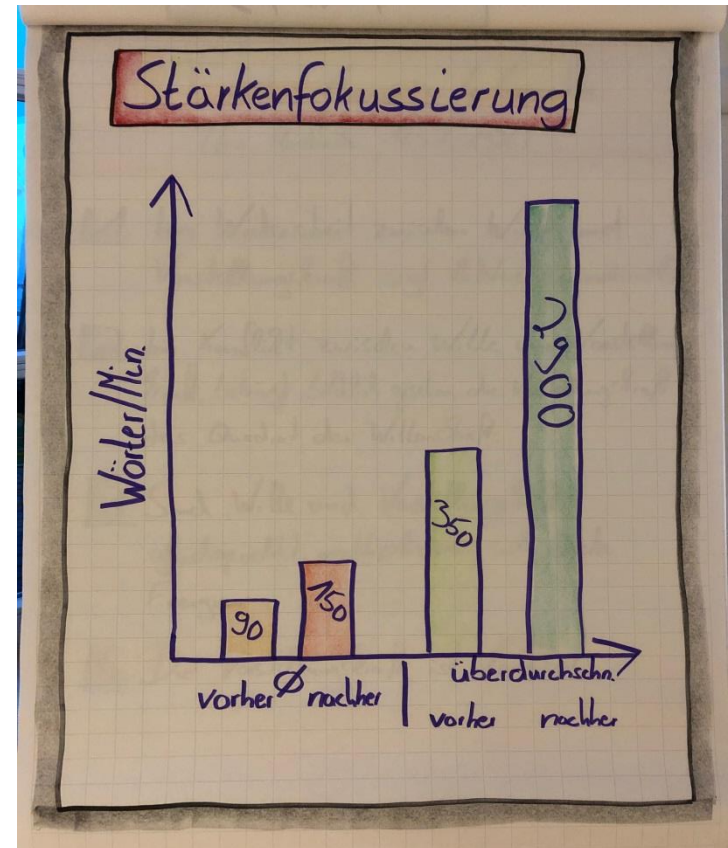
Bitte richten Sie daher ab heute Ihren Blick eher auf die Stärken und versuchen Sie diese gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern noch zu verfeinern.

Stärkenorientierter Ansatz

Definition Stärke:

Stärke = Talent x _____

Beispiel „Speed Reading“





Schmitt Akademie

Stärkenorientierter Ansatz

Warum macht der stärkenorientierte Ansatz Sinn?



Stärkenorientierter Ansatz

Die drei Führungsansätze und was dies zukünftig für mich heißt:

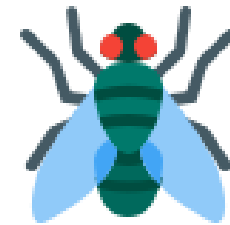
1. Präventiv

2. Defizit

3. Potential

Stärkenorientierter Ansatz

Was möchte ich zukünftig sein (und wonach fragen)?



Stärkenauswertung der Universität Zürich: www.charakterstaerken.org