

Sie fragen – eine Expertin antwortet

Wie können wir im Team über unsere Stärken und Schwächen sprechen?



RUPERT FEY, Geschäftsführer der Unternehmensberatung beyond-flora in Bargfeld-Stegen bei Hamburg, fragt: „Stärkentests wie der Gallup Strengths Finder sind für mich ein gutes Instrument, mehr über eigene Fähigkeiten, Schwächen und auch Macken zu erfahren. Ich und mein Kernteam haben den Test gemacht. Mein Eindruck: Wenn wir Erkenntnisse daraus teilen – was ich tue –, hilft uns das zu verstehen, dass jeder anders tickt, diese Verschiedenheit für die Zusammenarbeit sinnvoll ist und alle sie respektieren sollen. Mir ist aber wichtig, einen sicheren Raum dafür zu schaffen – niemand soll sich gezwungen fühlen, darüber zu sprechen. Wie gelingt mir das?“

Franziska Kaschub, Psychologin und Coachin aus Hamburg, antwortet:

Erstmal: Ich finde es toll, dass Sie Ihren Angestellten ermöglichen, mehr über die eigenen Fähigkeiten zu lernen – und damit eine stärkenbasierte Zusammenarbeit fördern. Die Annahme hinter diesem Ansatz ist aus der Positiven Psychologie: Es ist förderlicher, das in den Fokus zu rücken, was vorhanden ist, als das, was fehlt. Können Menschen ihre Talente bei der Arbeit bewusst und sinnvoll einbringen, erleben sie Selbstwirksamkeit, sind zufriedener und motivierter. Auch lassen sich dann verschiedene Kompetenzen in Teams zusammenbringen, was diese erfolgreicher macht.

Damit Menschen ihre Stärken offen mit anderen teilen, braucht es psychologische Sicherheit. Hier sind Sie als Vorbild gefragt. Indem Sie Ihre eigenen Testergebnisse teilen, haben Sie den ersten Schritt schon getan. Sie zeigen damit: Ich vertraue euch – und zeige euch, wie es gehen kann.

Auch wichtig: ein konstruktives Teamklima. Um das zu schaffen, sollten Sie auf kleine Interaktionen achten. Gehen Sie wertschätzend darauf ein, wenn jemand eine gewagte Idee einbringt, eine Frage stellt oder Kritik äußert. Sprechen Sie über eigene Fehler. Holen Sie gezielt die Expertise Ihrer Teammitglieder ein. Geben Sie so viel Feedback wie möglich – und fordern Sie aktiv Rückmeldungen zu sich als Führungskraft ein.

Insbesondere: Versuchen Sie, allgemein ressourcenorientiert zu führen und zu sprechen. Beispielsweise, wenn Sie den Strengths Finder anmoderieren. Statt von Macken zu sprechen, ist es zielführender nur von Stärken zu sprechen. Natürlich haben wir alle auch Schwächen. Doch meist wissen Personen über diese besser Bescheid als über ihre Stärken. Wir alle, Führungskräfte wie Mitarbeitende, sind dadurch geprägt, eher auf Schwächen zu achten. Daher dürfen wir lernen, mehr durch die ressourcenorientierte Brille zu schauen.

Um Ihrem Team einen sicheren Rahmen zu geben, könnten Sie zunächst in Einzel-

gesprächen über den Test und Stärken reden. Erklären Sie, welche Vorteile Sie im Test sehen und dass es nicht darum geht, tiefe Geheimnisse zu offenbaren, sondern darum, Stärken bewusster einzusetzen. Dass Ihr Gegenüber selbst entscheidet, inwieweit es ins Detail geht – Sie aber erwarten, dass die Testergebnisse dafür genutzt werden, die Zusammenarbeit für alle zu verbessern.

Hilfreich sind Fragen wie: „Wie und wo möchtest du deine Stärke XY zukünftig einsetzen?“ Oder: „Ich sehe, XY funktioniert gut – magst du daher mal Z ausprobieren?“ Später könnten Sie einen Mini-Workshop organisieren, um sich im Team über Stärken auszutauschen – und gemeinsam zu überlegen, was das für den Arbeitsalltag bedeutet.

NACHGEFRAGT Welche Sorgen und Ärgernisse im Firmenalltag treiben Sie um? Schicken Sie uns Ihre Fragen, sei es zu Führung, Selbstmanagement, Strategie, Personal oder Organisation. Das impulse-Team recherchiert für Sie Experten, die Ihnen eine Lösung bieten: fragen@impulse.de