



Stärken stärken

#workhack

Aus der positiven Psychologie lernen wir seit Jahren, dass es einfacher ist, seine Stärken auszubauen als an seinen Schwächen zu arbeiten. Veeel einfacher. Und dennoch wird in vielen Feedback-Gesprächen den sogenannten Entwicklungspotenzialen mehr Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet, als den wunderbaren Stärken. Und das ist nicht nur emotional sehr schade, sondern auch für die Motivation nicht hilfreich.

Der #workhack „Stärken Stärken“ eignet sich für Teams bis 12 Personen. Das Team wird in zwei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe benennt fünf Stärken pro Person der anderen Gruppe und hält diese auf einem Flipchart fest. Die Stärken werden anonym, also ohne personelle Zuordnung der fünf Stärken aufgeschrieben. Sind beide Team-Hälften damit fertig, werden die Flipcharts zwischen den Gruppen ausgetauscht. Die Aufgabe für jede Gruppe ist nun, zu erraten, welche Person hinter welchen fünf Stärken steckt. Dann lüften die Gruppen das Geheimnis und geben preis, wie viele Treffer die andere Gruppe verzeichnen konnte. Jede Stärke wird daraufhin mit einem konkreten Beispiel kurz vorgestellt.

Nun folgt der wichtige zweite Teil des #workhack: im Team oder in der Abteilung wird ein (analoges oder digitales) Board mit Aufgaben installiert, die einzelne Teammitglieder gern abgeben möchten, weil sie nicht zu ihren Stärken gehören. Wenn sich jemand berufen fühlt, diese Aufgabe zu übernehmen, tauschen sich die Beteiligten untereinander darüber aus.

In der wöchentlich stattfindenden Team-Sitzung wird daraufhin besprochen, ob Aufgaben verteilt wurden und wie gut das funktioniert. Wenn niemand eine ans Board gepinnte Aufgabe übernehmen möchte, verbleibt sie beim ursprünglichen Inhaber. Das Board führt nach und nach zu einer stärkenorientierten Aufgabenverteilung.

Die Stärkenbeschreibung zu Beginn ist ein guter Kick-Off für diesen #workhack, aber die aufgeschriebenen Stärken sind nicht weiter relevant für das Board.

HILFT BEI

- einer stärkenorientierten Zuordnung von Aufgaben und somit dem der Erhöhung von Engagement und Motivation
- der Verbesserung der Arbeitsleistung (individuell sowie auf Teamebene)
- dem Auftun neuer Möglichkeiten von Problemlösungen
- der Freisetzung von Energie und der Reduzierung subjektiven Stresses
- der Steigerung der Sinnhaftigkeit der Arbeit

ZU BEACHTEN

- Niemand wird gezwungen, eine Aufgabe von jemandem zu übernehmen, nur weil sie ihrer oder seiner Stärke entspricht. Manchmal haben wir Stärken in einem Bereich, der uns keine Energie verschafft.
- Aufgaben, die man gern abgeben möchte, findet man selbst manchmal sehr unattraktiv. Aber die meisten Teams haben Mitglieder mit sehr unterschiedlichen Stärken und Vorlieben – deshalb raten wir dazu, die zu vergebene Aufgabe nicht zu schlecht zu „verkaufen“. Wir Menschen sind halt unterschiedlich.
- Bei der Stärkenbeschreibung eingangs: bitte nur echte und ernst gemeinte Stärken benennen – keine verdeckte Kritik.

HILFSMITTEL

- Flipchart-Papier, Whiteboard oder ähnliches