

## Warum ich ein Gallup® Stärken-Coach geworden bin

Ich liebe es, Menschen in ihre Kraft zu führen. Ihnen Wege zu sich selbst aufzuzeigen. Das bedeutet für mich Erfüllung und deswegen habe ich aus all meinen verschiedenen Berufen meine Berufung als Coach, Trainer und Therapeut geschmiedet. Wenn ich nach meinem biographischen Hintergrund gefragt werde, sage ich gerne, dass ich aus der künstlerisch-kreativ-pädagogisch-therapeutisch-psychologisch-wissenschaftlichen-Ecke komme.

Das kann ich sagen, weil ich Jahrgang 1960 bin und mittlerweile über gelebtes Wissen verfüge, dass man sich nicht kaufen oder mal eben kurz „zertifizieren“ lassen kann. Um es in der Begrifflichkeit des CliftonStrengths® von Gallup® zu sagen: Meine Wissbegier, gepaart mit Intellekt und Vorstellungskraft bilden ein starkes Team, das antreibt, mich ständig neu zu erfinden und zu begreifen.

Deswegen habe ich auch so ziemlich alles an Persönlichkeits- und Eignungstests durchgeführt, was der Markt so hergibt. Vor nunmehr mehr als 15 Jahren habe ich dann entschieden, mich zu spezialisieren, und zwar für den, damals noch StrengthsFinder®, heute Clifton Strengths® von dem renommierten Sozial- und Meinungsforschungsinstitut Gallup® aus den USA. Damals wurden nur ein paar wenige freie Trainer in einem Pilotprojekt von Gallup® zertifiziert. Mittlerweile hat Gallup® eine Coach-Ausbildung entwickelt, die allen Interessierten offensteht. (Infos dazu auf der Gallup-Homepage <https://www.gallup.com/de/gallup-deutschland.aspx> oder bei mir). Eine wirklich profunde und exklusive Ausbildung.

### Qualitätskriterien

Der CliftonStrengths® erfüllt alle Kriterien, die erfüllt werden müssen, um als wissenschaftlich zu gelten. Das ist als Qualitätskriterium wichtig. Für mich persönlich stehen jedoch noch andere Merkmale im Vordergrund, wie zum Beispiel Einfachheit und Tiefe, Aussagekraft und Alltagstauglichkeit. Auch das Preis-Leistungsverhältnis ist ein wichtiger Faktor.

### Wie kann man den CliftonStrengths® durchführen?

Jeder kann den CliftonStrengths® erwerben, entweder über den Kauf des dazu gehörenden aktuellen Bestsellers „Entwickle Deine Stärken“ von Tom Rath /Redline-Verlag (16,99 €), oder für z.Zt.23 € über die Homepage von Gallup® <https://www.gallup.com/de/gallup-deutschland.aspx> . Dann erhält man das Buch als E-Book gratis dazu (allerdings bisher nur auf Englisch) und seine ganz persönlichen Top 5 Talente-Themen als Ergebnis. Damit lässt sich bereits hervorragend arbeiten. Den weitreichendsten Einblick in die eigene Persönlichkeitsstruktur bietet allerdings das gesamte 34er-Profil. Hier werden alle 34 Talente-Themen in der jeweils ganz individuellen Ausprägung dargestellt, zusammen mit umfangreichem Material und Anregungen. Zur Durchführung des online basierten Checks benötigt man 30-40 Minuten.

### Was sind Talente?

Gallup® hat Talente definiert als „ein stets von selbst wiederkehrendes Denk- Gefühls- oder Verhaltensmuster, das produktiv angewendet werden kann.“ Die Talente können zu echten Stärken weiterentwickelt werden.

### **Wie entwickelt man Talente zu Stärken?**

Um aus unterschiedlichen Talente-Themen echte Stärken zu entwickeln bedarf es Wissen, d.h. Erkennen. Daneben Können, das aus Anwendung und Erfahrung gewonnen wird, sowie Motivation, die intrinsisch ist, also von Innen kommt. Unschwer lässt sich darin das Kopf-Herz-Hand Modell für echtes Lernen erkennen.

### **Welchen Nutzen bietet die stärkenorientierte Personalentwicklung?**

Gallup® hat in Studien nachgewiesen, dass in Unternehmen, die konsequent stärkenorientiert arbeiten, folgende Effekte messbar sind: (Quelle: Gallup Engagement Index 2020)

- Menschen, die ihre Stärken jeden Tag nutzen, haben eine um **7,8 % höhere Produktivität**
- Teams, die Feedback zu ihren Stärken erhalten, haben eine um **8,9 % höhere Rentabilität.**
- ... besteht eine **DREIMAL** so hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Lebensqualität als hervorragend bewerten.
- ... besteht eine **SECHSMAL** so hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie eine emotionale Bindung zu ihrem Job aufbauen.

Wenn ich in meinen Workshops und Seminaren die Teilnehmer frage, wie es ihnen geht, wenn sie aus ihren Stärken heraus arbeiten können, weisen die Antworten immer in dieselbe Richtung:

### **Menschen, die in ihrer Stärkenzone arbeiten ...**

- gehen gerne in die Arbeit
- interagieren häufiger positiv als negativ mit Kollegen
- pflegen einen besseren Umgang mit Kunden
- erzählen ihren Freunden, dass sie für ein großartiges Unternehmen arbeiten
- sind im täglichen Schnitt produktiver
- haben positivere, kreativere und innovativere Momente

### **Wie ist der CliftonStrengths® von Gallup® aufgebaut?**

Die CliftonStrengths® Talente- oder Signatur-Themen wurden aus Millionen von Interviews quer durch alle Branchen und Hierarchien als maßgebliche Qualitäten und Stärken von Menschen herausgefiltert. Insgesamt hat man sich für 34 Talente-Themen entschieden.

Diese wurden dann nochmals in 4 verschiedene Dimensionen gegliedert: (Quelle: Gallup®, Ausbildungsmaterialien)



## Vier Stärkenbereiche von Teams

| Durchführung  | Einflussnahme   | Beziehungsaufbau   | Strategisches Denken   |
|---|---|--|--|
| Menschen mit ausgeprägten Talenten im Bereich Durchführung wissen, wie Maßnahmen realisiert werden können. Sie arbeiten unermüdlich an der Umsetzung von Lösungen.  | Menschen mit ausgeprägten Talenten im Bereich der Einflussnahme wissen, wie man die Führung übernimmt, seine Meinung klar ausspricht und dem Team Gehör verschafft. Sie „verkaufen“ die Ideen des Teams innerhalb und außerhalb der Organisation. | Menschen mit ausgeprägten Talenten im Bereich des Beziehungsaufbaus besitzen die einzigartige Fähigkeit, starke Beziehungen aufzubauen, die den Zusammenhalt im Team essenziell festigen und dafür sorgen, dass es größer ist und mehr als die Summe seiner Teile. | Menschen mit ausgeprägten Talenten im Bereich des strategischen Denkens helfen Teams dabei, Möglichkeiten und Chancen zu erkennen. Sie nehmen kontinuierlich Informationen auf, analysieren und erweitern diese, damit bessere Entscheidungen getroffen werden können. |
| <b>Leistungsorientierung</b><br><b>Arrangeur</b><br><b>Überzeugung</b><br><b>Gleichbehandlung</b><br><b>Behutsamkeit</b><br><b>Disziplin</b><br><b>Fokus</b><br><b>Verantwortungsgefühl</b><br><b>Wiederherstellung</b> | <b>Tatkraft</b><br><b>Autorität</b><br><b>Kommunikationsfähigkeit</b><br><b>Wettbewerbsorientierung</b><br><b>Höchstleistung</b><br><b>Selbstbewusstsein</b><br><b>Bedeutsamkeit</b><br><b>Kontaktfreudigkeit</b>                                 | <b>Anpassungsfähigkeit</b><br><b>Verbundenheit</b><br><b>Entwicklung</b><br><b>Einfühlungsvermögen</b><br><b>Harmoniestreben</b><br><b>Integrationsbestreben</b><br><b>Einzelwahrnehmung</b><br><b>Positive Einstellung</b><br><b>Bindungsfähigkeit</b>            | <b>Analytisch</b><br><b>Kontext</b><br><b>Zukunftsorientierung</b><br><b>Vorstellungskraft</b><br><b>Ideensammler</b><br><b>Intellekt</b><br><b>Wissbegier</b><br><b>Strategie</b>   |

Nachdruck bzw. Verwendung mit freundlicher Genehmigung von Gallup Inc. Copyright © 2013 Gallup, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

31

Das großartige an dieser Herangehensweise ist, dass alle 34 Talente-Themen zwar unterschiedlich, jedoch gleichwertig sind. Jedes Talent ist ein Rohdiamant, der zu einer echten Stärke weitergeschliffen werden kann. Natürlich sind die Übergänge fließend. Jeder Teilnehmer wird aufgerufen, sich mit seinem Profil zu beschäftigen und es auf Stimmigkeit oder Unstimmigkeit zu überprüfen. Es sind ja alles Qualitäten, über die grundsätzlich jeder Mensch verfügt. Hier geht es um die Vorlieben und Präferenzen, also bevorzugte Verhaltensweisen- oder Muster. Unsere bevorzugten Verhaltensweisen sind solche, die uns am effektivsten und effizientesten zu unseren Zielen führen. Es ist die Art und Weise, wie wir Ziele erreichen.

### Niemand braucht Angst vor den Ergebnissen zu haben

Manchmal denken Menschen, die vielleicht zum ersten Mal einen Persönlichkeitscheck durchführen (oder nur Klamauk-Tests aus Zeitschriften kennen, oder unwissenschaftliche, meist kostenlose Checks), dieser würde als Ergebnis herausfiltern, dass sie eventuell im falschen Beruf gelandet sind. Oder es gäbe da Ergebnisse, die man besser vor anderen verbergen sollte.

Dem ist beim CliftonStrengths® nicht so. Das Ergebnis ist immer positiv. Es gibt keine besseren oder schlechteren Talente. Es gibt keine besseren oder schlechteren Kombinationen. Sie können mit ein und demselben Ergebnis Handwerker werden oder Vorstandsvorsitzender. Wesentlich ist, dass es Ihnen in Ihrer beruflichen Rolle, die sie eben

ausüben, die Möglichkeit haben, ihre ganz persönlichen und dominanten Verhaltensvorlieben einzubringen, auszuleben und zu echten Stärken weiter entwickeln zu können.

**Aim it, name it, claim it,**- wie es im amerikanischen kurz und prägnant ausgedrückt wird.

Die Wahrscheinlichkeit, einem Menschen zu begegnen, der dieselben Top 5 Talente in der gleichen Reihenfolge hat, liegt bei 1: zu ca. 33.000000 (Millionen!)

### **Kostbares Erfahrungswissen mit dem CliftonStrengths®**

Mittlerweile habe ich tausende von CliftonStrengths-Profilen mit Teilnehmern besprochen und interpretieren dürfen und werde immer wieder darin bestätigt und auch in Staunen versetzt, wie passgenau, treffsicher und positiv die Ergebnisse für jeden Einzelnen ausfallen.

Die im sogenannten Dashboard, dem Ergebniscenter von Gallup zum CliftonStrengths® zur Verfügung gestellten Unterlagen zum Ergebnis sind von enormer Qualität und Vielfalt. Es reicht von der einfachen Aufzählung, einer Matrix bis hin zu ausgefeilten Maßnahme-Plänen und personalisierten Interpretationen. Der CliftonStrengths® kann in vielen verschiedenen Sprachen durchgeführt werden, was gerade für Menschen mit Migrationshintergrund erleichternd ist. Auch eine kostenlose App „Gallup Access“ steht zur Verfügung.

Immer wieder gerne führe ich den CliftonStrengths® mit Paaren durch. Geschäftsführer, Inhaber, Selbständige und Führungskräfte haben meist ein gemeinsames „Problem“: Der Tag hat nur 24 Stunden! Ohne von der echten Problematik, die damit einhergehen kann, verniedlichend ablenken zu wollen, so ist es doch gerade für Paare, die sich oft schon Jahre oder Jahrzehnte kennen immer wieder eine Offenbarung, wenn Sie sich im Spiegel ihrer Verhaltensvorlieben nochmals neu „entdecken“ können. Warum die kostbare Zeit im Coaching nicht gemeinsam mit dem Partner teilen und ihn so teilhaben lassen?

### **Stärkenorientierung, Kommunikationskultur, Konfliktkultur**

Der teuerste Posten in einem Unternehmen sind nicht die Mitarbeiter!

Es sind die Mitarbeiter, welche Konflikte haben. Ganz egal ob mit sich oder mit anderen. Und hier ist eine konsequent stärkenorientierte Personalentwicklung Gold wert. Wenn Mitarbeiter oder Teams in die gegenseitige Wahrnehmung ihrer Stärken geführt werden, dann ändert sich schlagartig auch die Kommunikationskultur und damit einhergehend die Konfliktkultur.

Denn jeder versteht unmittelbar:

### **Genau wie ich, will der andere ins seine Stärken gehen!**

Er macht dies nur auf seine präferierte Weise, wie sie im CliftonStrengths® dargestellt wird. Sie ahnen, welch ungeheures Potential sich hier erschließen lässt.

Ich liebe es, Menschen über den Erkenntnisprozess zu sich selbst zu führen. Und dann landet man immer bei den Stärken und auch deren Schattenseiten. Doch dies ist ein dann ein anderes, weiterführendes Thema.

**Natürlich stehe ich ihnen jederzeit gerne für Ihre Fragen zur Verfügung.**