



Best Self – das soziale System des Coachees als Ressource nutzen

Hypothese des der coachenden Person: Die/der Coachee braucht für die Verwirklichung ihres Vorhabens die Aktivierung ihres/seines sozialen Systems. Die Arbeitsanleitung kann direkt nach einer kurzen Einführung der/dem Coachee als Hausaufgabe übergeben werden.

Zweck

Es geht um ein einfaches strukturiertes Vorgehen, das Ihnen hilft Ihre Stärken besser auszuspielen und dadurch Ihre Leistung zu erhöhen.

Wie funktioniert es?

- A. Feedback aus Ihrem Umfeld
- B. Analyse Ihrer Verhaltensmuster, die als Stärken wahrgenommen werden.
- C. Erfinden eines Selbstportraits.
- D. Anpassung Ihrer Leistungsprozesse an Ihr Stärkenprofil.

A. Wie Sie ein qualifiziertes Feedback organisieren.

(a) Welches sind Ihre wichtigsten Bezugsgruppen und Bezugsmenschen? – In der Arbeit, Familie, Kunden, ehrenamtliche Tätigkeit, Freunde ... Identifizieren Sie mindestens 5 Personen (gut sind auch 10), von denen Sie erwarten eine Rückmeldung über Ihre Stärken bekommen zu können.

(b) Stellen Sie am besten schriftlich folgende beiden Fragen:

1. Welche 5 oder 7 meiner Fähigkeiten und Eigenschaften halten Sie im positiven Sinne für besonders herausragend oder beeindruckend?
2. Welche ein oder zwei Situationen fallen Ihnen ein, in denen ich diese Fähigkeiten oder Eigenschaften überzeugend gezeigt habe?

(c) Danken Sie für die Rückmeldungen und lassen Sie sie erst mal liegen.

B. Wie Sie die Verhaltensmuster Ihrer Stärken finden.

Muster sind wahrnehmbare gemeinsame Eigenschaften in unterschiedlichen Situationen; es ist die bestimmte Art, wie wir unsere Stärken ausspielen.

- Was wird von unterschiedlichen Situationen gemeinsam als Stärke wahrgenommen? – (a) Zuversicht ausstrahlen auch wenn es schwierig wird, (b) freundliche Zurückhaltung und nicht gleich mit der Tür ins Haus, (c) mit Ihrer Fähigkeit des Zuhörens wird sich Ihr Gesprächspartner klarer, was ihm wirklich wichtig ist ...
- Welche Erlebnisse werden dafür angeführt?
- Wie interpretieren Sie selbst daraus Ihre Stärken? Wo denken Sie, sind Sie wirklich stark? – Ich bin wirklich neugierig und bin bereit für neue Chancen Risiken einzugehen. Ich denke, man kann sich auf mich verlassen. In der Zusammenarbeit mit anderen lasse ich mich nicht so leicht von Emotionen anstecken, meine Kritik hilft meistens die Ergebnisse zu verbessern. ...



C. Schreiben Sie ein Selbstportrait mit Ihren guten Eigenschaften.

- ... ohne mich zu sehr zu loben, kann ich doch von mir sagen:
- Wenn ich von etwas überzeugt bin, stehe ich auch dafür ein.
- Ich gehe gerne auf Menschen zu und sehe sie in ihrem besten Licht.
- Darin bin ich besonders für jüngere Kolleginnen ein gutes Vorbild.
- Wenn ich etwas wirklich will, setze ich das in der Regel auch durch. Dabei lasse ich mich schon auch von Gegenargumenten überzeugen.
- Meine Analysen setzen meine Gesprächspartner immer wieder in Erstaunen.
- Was mit bei der Arbeit vielleicht nicht immer gelingt, meinen Kindern allerdings gegenüber bin ich in der Regel gelassen und wohlwollend.
-

Sie dürfen das gerne noch weiter ausmalen. Vielleicht priorisieren Sie auch: wo halten sie sich für besonders stark? Wo werden Sie von Ihren Mitmenschen als besonders stark eingeschätzt. – Die Regel ist, Sie sollten nichts dazu erfinden, was Ihnen nicht zurückgemeldet wurde.

D. So verbessern Sie Ihre Leistungen und Leistungsmöglichkeiten.

- (a) Welche Ihrer guten Eigenschaften und Fähigkeiten können Sie schon bei Ihrer Arbeit brauchen?
- (b) Was liegt gegebenenfalls brach und könnte noch besser genutzt werden? Wie?
- (c) Wie sähe eine Arbeit aus, die optimal Ihrem Stärkenprofil angemessen wäre?
- (d) Wie könnte sich Ihre Karriere entwickeln, um dieses Stellenprofil zu erreichen?

Insgesamt dürfte jedes Unternehmen ein Interesse daran haben, dass seine Mitarbeiter ihre Stärken optimal ausspielen können. Darum stehen die Chancen gut für Sie. Ihr bestes Argument ist Ihre Überzeugung, die auf das Feedback von Menschen abgestützt ist, mit denen Sie zu tun haben und die Ihnen nahe sind.

Allein Ihre Bitte um ein positives Feedback kann an Ihrem Arbeitsplatz schon eine Verbesserung der Atmosphäre bewirken. Sie erscheinen in einem anderen positiveren Licht. Bitten Sie Vorgesetzte und vielleicht auch Menschen, mit denen Sie vielleicht nicht so gut auskommen um die Rückmeldung, was sie als Ihre Stärken ansehen. Sie werden es selber merken.

Insofern nutzt das Instrument zwei Aspekte: (1) Sie lernen Ihre wirklichen Stärken besser kennen. (2) Ihre Umgebung lernt Ihre Stärken besser schätzen. Beides wird Ihnen helfen, Ihre Stärken besser auszuspielen.

Literaturhinweis

Dieses hilfreiche Modell oder Tool hat wahrscheinlich viele Mütter und Väter. Es verarbeitet verschiedene psychologische und systemtheoretische Informationen der Positiven Psychologie und der Theorie sozialer Systeme zu einem stringenten Vorgehen.