

Stärkenorientiert führen

Eine Führungskultur, die Stärken und Bedürfnisse von Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt, erhöht ihre Zufriedenheit und Produktivität.

Hierarchische Strukturen sind in vielen Betrieben längst kein Thema mehr: Angesagt ist heute oft eine flache, kooperative Führungskultur und eine wertschätzende Personalpolitik – schließlich bietet diese klare wirtschaftliche Vorteile. Dabei gilt es insbesondere, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern. Ein Konzept dafür ist die „stärkenorientierte Führung“. Es geht davon aus, dass jeder Mensch über eine individuelle Kombination von Stärken verfügt, und versucht, diese im Arbeitsalltag bewusst zu entwickeln.



Nadja Rondke, Unternehmensberaterin, Dozentin und Coach

Menschen leben ihre Talente und Fähigkeiten intuitiv aus, so die Prämisse. Und zu jeder Stärke gehören Bedürfnisse: Wer flexibel ist, sucht Abwechslung – und kann diesen Wunsch nicht ausleben, wenn er sich in einem monotonen Umfeld befindet, etwa am Fließband. Kann ein Mensch seine Stärken einbringen, agiert er dagegen besonders effizient und effektiv.

In der Praxis bringt stärkenorientierte Führung drei große Nutzen für Betriebe und Mitarbeitende.

Höhere Zufriedenheit: Menschen, die ihre Stärken täglich nutzen können, sind nicht nur produktiver, sondern auch erfüllter. Sie fühlen sich wertgeschätzt. Das schiebt eine positive Kettenreaktion an:

- Zufriedene Mitarbeitende sind loyaler und bleiben dem Unternehmen länger treu.
- Weniger Fluktuation führt zu gesenkten Kosten in der Personalbeschaffung.
- Zufriedene Mitarbeitende empfehlen ihren Arbeitgeber weiter. Das stärkt die Marke und erleichtert die Personalbeschaffung.

• Zufriedene Menschen werden seltener krank und haben eine positive Grundstimmung, was Kosten spart.

• Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, transportieren das in ihrer Arbeit. Letztlich kommt das der Kundschaft und somit dem Unternehmenserfolg zugute.

Höhere Produktivität: Wer Aufgaben entsprechend seinem Stärkenprofil erledigt, dem unterlaufen seltener Fehler. So schafft das Unternehmen die Basis für High-Performance-Teams. Laut einer GALLUP-Studie

lässt sich die Produktivität mit stärkenorientierter Führung um bis zu 12,5 Prozent steigern.

Förderung von Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiheit: Führungskräften, die stärkenorientiert führen, fällt es leichter, Aufgaben zu delegieren. Zudem wird das Vertrauen gestärkt und damit eine Kultur der Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiheit gefördert. Menschen, die ihre eigenen Stärken kennen, sind auch bereit, Verantwortung für die übertragenen Aufgaben und Entscheidungen zu übernehmen. Das macht das Führen leichter.

Stärkenorientierte Führung kann damit ein Schlüsselement für Erfolg und Wachstum von Unternehmen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt sein. Sie hilft, Mitarbeitende an den richtigen Stellen zu platzieren, ihre Kompetenzen zu entwickeln und fruchtbringend zu nutzen, Schwächen zu erkennen, Fehlzeiten zu vermeiden, die Fluktuation im Betrieb zu verringern und effizienter zu arbeiten.

NADJA RONDKE



Gastautorin Nadja Rondke ist Unternehmensberaterin für Kultur und Werte, Stärken-Coach für Teams und Dozentin bei der HKBiS. Ihre kommenden HKBiS-Kurse finden Sie unter hkbis.de/dozent/nadja_rondke

Platzprobleme?

Umstrukturierung?

Wir bewegen Ihr Business!



KRÜGEL
Umzug | Logistik | Lagerung

kontakt@umzugslogistik.de