

TRACOM® GROUP

THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

**SOCIAL STYLE®
UND
FÜHRUNGSKOMPETENZ**

Social Style Connections

ÜBERSICHT

Das stärkenbasierte Modell wurde im Laufe der Jahre von der Organisation Gallup® entwickelt und verfeinert. Die frühen Forschungen von Gallup führten zur Entwicklung des StrengthsFinder® - Assessments. Diese Selbstbewertung liefert Einzelpersonen ein Profil ihrer fünf größten Stärken aus einer Liste von 34 möglichen Stärken.

Die jüngsten Forschungen von Gallup konzentrierten sich auf Führung. Durch statistische Analysen wurde festgestellt, dass sich die 34 Stärken-Themen in vier Führungsdimensionen gruppieren lassen: Umsetzung, Einflussnahme, Beziehungsaufbau und strategisches Denken. Dieses Whitepaper fasst das stärkenbasierte Modell zusammen und erläutert, wie das SOCIAL STYLE-Modell zu dessen Wirksamkeit beiträgt.

SOCIAL STYLE Connections

SOCIAL STYLE ist das weltweit effektivste Modell für zwischenmenschliche Kompetenzen. Die Connections-Whitepaper-Reihe befasst sich damit, wie SOCIAL STYLE andere beliebte Programme am Arbeitsplatz ergänzt und unterstützt, darunter Situational Leadership, Emotionale Intelligenz, Crucial Conversations und die fünf Dysfunktionen eines Teams.

EINLEITUNG

„Spielen Sie Ihre Stärken aus“ ist ein Schlagwort, das wir alle schon einmal gehört haben. Uns wird gesagt, wir sollen uns auf die Dinge konzentrieren, die wir gut können, aber gleichzeitig wird uns auch gesagt, dass wir unsere Fähigkeiten zu erweitern und unsere Komfortzone zu verlassen, um neue Kompetenzen zu entwickeln und in unserer Karriere voranzukommen. Was ist also besser: Experten in bestimmten Bereichen zu werden und uns nicht um unsere Schwächen zu kümmern, oder uns ständig herauszufordern, um Fähigkeiten in Bereichen zu entwickeln, in denen wir keine natürlichen Talente haben? Wenn man Tom Rath und Barry Conchie, die Autoren von „Strengths Based Leadership“, fragt, lautet die Antwort eindeutig „Ersteres“. In ihrem Buch skizzieren sie die Vorteile einer Führungsweise, die die natürlichen Stärken eines Menschen optimal nutzt. Sie sind überzeugt, dass Führungskräfte sowohl ihre eigenen Stärken als auch die Stärken ihrer einzelnen Mitarbeiter optimal nutzen sollten. Der Schlüssel für Führungskräfte liegt darin, ihre Teams so zu organisieren, dass sie Personen mit unterschiedlichen Stärken umfassen, was zu einer effektiveren Leistung führt. Wie sie anmerken: „müssen zwar nicht alle Einzelpersonen vielseitig sein, aber Teams sollten es sein“ (S. 23).

Das SOCIAL STYLE Model™ ergänzt und verbessert die Effektivität des stärkenbasierten Ansatzes. Tatsächlich zeigen die in Rath und Conchies Buch vorgestellten Forschungsergebnisse, dass alle individuellen Stärken in vier Führungsbereiche eingeteilt werden können, die den vier SOCIAL STYLES entsprechen.

Dieses Whitepaper fasst das stärkenbasierte Modell zusammen und zeigt, wie das SOCIAL STYLE-Modell zu dessen Effektivität beiträgt. In Insbesondere zeigen wir, wie die äußeren Verhaltensaspekte des SOCIAL STYLE-Modells wesentlich zu den intrapersonellen Erkenntnissen des Stärkenmodells beitragen. Das Stärkenmodell beschreibt die selbst wahrgenommenen Stärken einer Person, während das SOCIAL STYLE-Modell das Verhalten von Menschen aus der Sicht anderer beschreibt und Ratschläge für eine effektive Zusammenarbeit mit anderen gibt. Ferner werden wichtige Informationen über Verhaltensschwächen beschrieben. Es ist gut, seine Stärken optimal zu nutzen, aber das Bewusstsein für eigene Grenzen ist von unschätzbarem Wert, um zu lernen, wie man effektiver sein kann.

In diesem Zusammenhang gilt: So wie der Müll des einen der Schatz des anderen ist, können die Stärken des einen auch den Stress des anderen bedeuten. Wenn sie übertrieben werden, können Stärken schnell zu Schwächen werden. Schließlich bietet die Komponente „Anpassungsfähigkeit“ des SOCIAL STYLE-Modells Ratschläge, Führungskräften dabei, effektiver mit ihren Mitarbeitern, Kollegen und anderen zusammenzuarbeiten. Dies ist in allen Bereichen der Führung von Bedeutung, insbesondere jedoch in den Bereichen, in denen Führungskräfte nicht nur innerhalb ihrer Komfortzone arbeiten können und gezwungen sind, ihre Fähigkeiten herauszufordern.

SOZIALER Stil UND STÄRKEN BASIERTE FÜHRUNG

In den vergangenen Jahren haben die Wissenschaftler von Gallup nicht nur ihr Wissen über Stärken erweitert, sondern auch jahrzehntelange Daten zum Thema Führung ausgewertet. Sie untersuchten mehr als eine Million Arbeitsteams, führten über 20.000 ausführliche Interviews mit Führungskräften und befragten sogar mehr als 10.000 Mitarbeiter weltweit, um herauszufinden, warum sie gerade dieser Führungskraft in ihrem Leben folgen.

In „Stärkenbasierte Führung“ präsentieren der Nr. 1-Bestsellerautor der New York Times, Tom Rath, und der renommierte Führungsberater Barry Conchie die Ergebnisse dieser Forschung.

Basierend auf ihren Erkenntnissen identifiziert das Buch drei Schlüssel zu einer effektiveren Führung: seine eigenen Stärken kennen und in die Stärken anderer investieren, Menschen mit den richtigen Stärken in sein Team holen und die vier Grundbedürfnisse derjenigen verstehen und erfüllen, die sich in Führungsfragen an einen wenden.

Umsetzen. Führungskräfte, die in der Dimension „Umsetzen“ dominieren, setzen Dinge in Gang und bringen sie zu Ende. Diese Führungskräfte arbeiten hart daran, Ideen in die Realität umzusetzen.

Beeinflussen. Führungskräfte, die in der Dimension „Beeinflussen“ stark sind, sind in der Lage, die Kontrolle zu übernehmen, sich zu Wort zu melden und sicherzustellen, dass die Meinungen ihres Teams Gehör finden. Diese Führungskräfte vermitteln die Ideen ihres Teams einem breiteren Publikum.

Beziehungsaufbau. Führungskräfte, deren Stärken im Bereich Beziehungsaufbau liegen, sind geschickt darin, Teams zusammenzuhalten. Sie sind in der Lage, Teams und Organisationen aufzubauen, in denen Einzelpersonen zusammenarbeiten.

Strategisches Denken. Führungskräfte mit Stärken im Bereich strategisches Denken sind in der Lage, Informationen aufzunehmen und zu analysieren und so ihren Teams zu helfen, bessere Entscheidungen zu treffen. Sie konzentrieren sich auf das, was sein könnte, und erweitern das Denken anderer.

Die 34 Stärken-Themen sind in diesen vier Führungsdimensionen organisiert, wie in der folgenden Tabelle dargestellt.

UMSETZEN	BEEINFLUSSUNG	BEZIEHUNGSaufbau	STRATEGISCHES DENKEN
Erfolgreich	Aktivator	Anpassungsfähigkeit	Analytisch
Organisator	Führungskraft	Entwickler	Kontext
Überzeugung	Kommunikation	Verbundenheit	Zukunftsorientiert
Konsistenz	Wettbewerb	Empathie	Ideenfindung
Input	Maximierer	Harmonie	Input
Disziplin	Selbstsicherheit	Inkludierer	Intellekt
Konzentration	Bedeutung	Individualisierung	Lernender
Verantwortung	Woo	Positivität	Strategisch
Wiederherstellung		Beziehungsorientiert	

Das SOCIAL STYLE-Modell von TRACOM existiert seit fast 50 Jahren und wird regelmäßig aktualisiert. Die vier Führungsdimensionen des Stärkenmodells weisen auffällige Ähnlichkeiten mit den vier SOCIAL STYLES auf. Tatsächlich sind viele der zur Beschreibung verwendeten Formulierungen nahezu identisch mit einigen der Beschreibungen, die TRACOM für die vier Stile verwendet.



INTRAPERSONELLE EINSICHT & AUSSENWIRKSAMES VERHALTEN

Das stärkenbasierte Modell ist intrapersoneller Natur und unterstützt Menschen dabei, ihre selbst eingeschätzten persönlichen Stärken zu verstehen und sich darauf zu konzentrieren. Da es sich auf persönliche Fähigkeiten und Stärken konzentriert, kann das Modell Menschen dabei unterstützen, Berufe und Rollen zu entdecken, die ihren Fähigkeiten und Interessen am besten entsprechen. Es kann Führungskräften auch dabei helfen, das Engagement ihrer Teams zu steigern, indem sie die Bemühungen ihrer Mitarbeiter auf die Bereiche lenken, in denen sie besonders gut sind.

Berufe und Rollen zu entdecken, die ihren Fähigkeiten und Interessen am besten entsprechen. Es kann Führungskräften auch dabei helfen, das Engagement ihrer Teams zu steigern, indem sie die Bemühungen ihrer Mitarbeiter auf die Dinge konzentrieren, die sie gut können. Beispielsweise würde eine Führungskraft, die einem Mitarbeiter mit Stärken im Bereich „Beziehungsaufbau“ ermöglicht, eng mit anderen zusammenzuarbeiten, dieser Person helfen, sich bei der Arbeit besser zu entfalten. Ferner kann das Modell Führungskräften helfen, die Bedeutung der Bildung von Teams mit unterschiedlichen Stärken zu verstehen, damit sich die Fähigkeiten der Teammitglieder gegenseitig ergänzen.

Das SOCIAL STYLE-Modell wurde für die zwischenmenschliche Entwicklung konzipiert, um Menschen dabei zu unterstützen, Beziehungen auf der Grundlage ihrer natürlichen Verhaltensstile zu verstehen und zu gestalten. Es beschreibt die Stile von Menschen, wie sie von ihnen selbst und anderen wahrgenommen werden, einschließlich ihrer Stärken und Schwächen, und bietet spezifische Techniken für eine effektivere Interaktion mit anderen. Ferner misst das Modell die Anpassungsfähigkeit, einen Indikator für zwischenmenschliche Effektivität. Untersuchungen haben gezeigt, dass Anpassungsfähigkeit die Leistung von Führungskräften vorhersagt und zwischenmenschliche Effektivität eine effektive Führung bedeutet.

Somit kann das Modell Führungskräfte dabei unterstützen, produktiver mit ihren direkten Untergebenen, Kollegen und Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Es ergänzt die Erkenntnisse über persönliche Stärken, indem es Einblicke in andere Personen und in die Möglichkeiten einer produktiven Zusammenarbeit mit ihnen vermittelt. Untersuchungen haben gezeigt, dass Anpassungsfähigkeit in engem Zusammenhang mit dem Konzept der emotionalen Intelligenz (EQ) steht.

EIGEN UND FREMD WAHRNEHMUNGEN

Das stärkenbasierte Modell bietet Führungskräften hervorragendes Feedback zu ihren Stärken und Tipps zur Steigerung ihrer Effektivität in jedem der 34 Themenbereiche. Das SOCIAL STYLE-Modell ergänzt den Stärkenansatz, indem es ein einfaches, leicht verständliches Paradigma mit spezifischen und umsetzbaren Informationen bietet. Zusätzlich zu Informationen über sich selbst werden Einblicke in andere Verhaltensstile vermittelt. Dies unterstützt Führungskräfte dabei, ihre Mitarbeiter besser zu verstehen, effektiver mit ihnen zusammenzuarbeiten und ihnen zu helfen, effektivere Teammitglieder zu werden.

Ferner helfen diese Informationen über andere jedem Teammitglied, die Stärken und Arbeitspräferenzen der anderen in einem übersichtlichen Format zu erkennen.

Das SOCIAL STYLE-Modell basiert auf den Wahrnehmungen von Kollegen, wodurch es ein genaues Bild des Verhaltensstils vermittelt. Die Selbstwahrnehmung ist häufig verzerrt und kann ungenau sein. Die Einschätzung einer Person hinsichtlich ihrer eigenen Stärken entspricht möglicherweise nicht der Realität oder der Wahrnehmung ihrer Kollegen. Wenn Feedback ausschließlich auf der Selbstwahrnehmung basiert, besteht die Gefahr, dass Führungskräfte sich auf die Entwicklung der falschen Fähigkeiten konzentrieren. Beispielsweise könnte eine Person glauben, dass sie im Bereich „strategisches Denken“ stark ist, obwohl sie in diesem Bereich ungeschickt ist und ihre Bemühungen auf andere Bereiche konzentrieren sollte. Das SOCIAL STYLE-Modell ergänzt Informationen über Stärken durch die Beiträge anderer und hilft Führungskräften dabei, sich auf Verhaltensweisen zu konzentrieren, die für ihre Mitarbeiter wichtig sind.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

In Bezug auf die Unterschiede zwischen Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung spiegeln sich die inneren Überzeugungen von Führungskräften hinsichtlich ihrer Stärken nicht immer eindeutig in ihrem äußeren Verhalten wider. Dies zeigt sich häufig in der Beziehung zwischen der Selbsteinschätzung der Persönlichkeit und der Einschätzung des Verhaltensstils durch andere. Eine Führungskraft, die sich selbst als introvertiert beschreibt, kann sich beim Sprechen vor großen Gruppen unwohl fühlen und wird dies nicht als eine ihrer Stärken empfinden. Ihre Tätigkeit erfordert jedoch, dass sie in der Öffentlichkeit spricht. Ungeachtet ihrer Einschätzung ihrer Fähigkeiten in diesem Bereich kann sie in öffentlichen Situationen verständlich sprechen, auch wenn sie dies als anstrengend und stressig empfindet. Das Stilmodell liefert ein wichtiges Bild dieses äußeren Verhaltens, unabhängig davon, wie eine Führungskraft ihre eigenen Stärken und Präferenzen einschätzt. In diesem Fall

Das Anpassungsfähigkeit Profil dieser Führungskraft deutet darauf hin, dass andere sie als talentierte Moderatorin und Rednerin wahrnehmen, auch wenn sie dies selbst nicht als persönliche Stärke empfindet. Dies hilft ihr, ihr Verhalten aus der Sicht anderer zu verstehen, unabhängig davon, wie sie sich selbst einschätzt, und ermöglicht es ihr so, ihre Entwicklungsbemühungen auf die Bereiche zu konzentrieren, die am wichtigsten sind.

Eine weitere Gefahr für Führungskräfte, die sich zu sehr auf die Entwicklung ihrer bestehenden Stärken konzentrieren, besteht darin, dass sie es übertreiben könnten. Zu viel des Guten kann zu einer schlechten Sache werden, insbesondere für die Mitarbeiter. Beispielsweise könnte eine Führungskraft, deren Stärken im Bereich „Ausführung“ liegen, sich so sehr auf diese Stärken verlassen, dass es kontraproduktiv wird. Ihr unermüdlicher Drang nach Ergebnissen könnte ihre Mitarbeiter zur Erschöpfung und Frustration führen. In solchen Fällen könnten die Mitarbeiter offen Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder ihre besten Anstrengungen zurückhalten, was zu einer Gegenreaktion führt, die den Führungsstil des Leiters beeinträchtigt. Anstatt Dinge zu erledigen, verliert der Leiter die Unterstützung und den Einsatz seiner Mitarbeiter. Für Führungskräfte ist es unerlässlich, die Auswirkungen des Verhaltensstils auf die Mitarbeiter zu verstehen. Eine der zentralen Lektionen von SOCIAL STYLE lautet „Beherrschen Sie sich selbst“, was bedeutet, dass Sie Ihre eigenen stilgebundenen Verhaltensweisen kontrollieren sollten, die für andere Stress verursachen können.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT UND EFFEKTIVITÄT

Eine der wichtigsten Möglichkeiten, wie Stil die Erkenntnisse des stärkenbasierten Ansatzes verbessern kann, ist die Anwendung von Anpassungsfähigkeit. Anpassungsfähigkeit ist ein Maß für zwischenmenschliche Effektivität und liefert Erkenntnisse und Empfehlungen, wie die Produktivität mit anderen gesteigert werden kann, darunter Mitarbeiter, Vorgesetzte und Kollegen. Unabhängig von den persönlichen Stärken einer Führungskraft ist eine ihrer wichtigsten Fähigkeiten die Fähigkeit, effektiv mit anderen zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Zahlreiche Studien zeigen, dass zwischenmenschliche Fähigkeiten mit zunehmender Übernahme von Führungsaufgaben immer wichtiger werden. Anpassungsfähigkeit liefert Feedback zu diesen notwendigen zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

Beispielsweise würden die meisten Menschen davon ausgehen, dass Führungskräfte, die über ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich „Beziehungsaufbau“ verfügen, von Natur aus geschickt im zwischenmenschlichen Umgang sind. Schließlich konzentrieren sie sich darauf, gute Beziehungen zu anderen aufzubauen und zu pflegen. Allerdings können auch diese sozial kompetenten Personen an ihre Grenzen stoßen. Sie können möglicherweise nicht für ihre Standpunkte eintreten und geben stattdessen den Meinungen anderer nach. Dies kann ihre Effektivität einschränken und sich auch auf ihre Mitarbeiter auswirken, die sich auf sie verlassen als Verfechter ihrer Anliegen. Die Strategien des Anpassungsfähigkeitsmodells können diesen Führungskräften helfen, selbstbewusster aufzutreten und gegebenenfalls Risiken einzugehen, wodurch sie ihre Effektivität steigern können.

VORTEILE & ZUSAMMENFASSUNG:

Das stärkenbasierte Führungsmodell ist äußerst nützlich, um Menschen dabei zu unterstützen, ihre primären Stärken zu erkennen und Strategien zu entwickeln, um diese Eigenschaften optimal zu nutzen. In Verbindung mit dem SOCIAL STYLE-Modell kann es ein wertvolles Instrument sein, um Führungskräften dabei zu helfen, die Stärken ihrer Teammitglieder zu verstehen und Teams mit einer Vielfalt an Stärken und Stilen zu bilden. Es ist außerdem ein sehr wertvoller Mechanismus, um Einzelpersonen dabei zu unterstützen, sich auf die Dinge zu konzentrieren, die sie am besten können. Dies macht sie nicht nur glücklicher und engagierter in ihrer Arbeit, sondern kommt auch dem Unternehmen zugute.

Tatsächlich müssen Einzelpersonen im Laufe ihrer Führungslaufbahn neue Fähigkeiten entwickeln, wobei zwischenmenschliche Fähigkeiten besonders wichtig sind. Das SOCIAL STYLE-Modell ergänzt den Stärkenansatz durch seinen Fokus auf äußeres Verhalten, die Wahrnehmung anderer und Strategien zum Umgang mit Schwächen durch den Einsatz von Anpassungsfähigkeit.



TRACOM[®]
An Educate 360 Brand

DACH & Italy Distributor

TRACOM

[WARUM wir dies tun]

Wir sind davon überzeugt, dass ein besseres Verständnis der Menschen für sich selbst und andere die Welt zu einem besseren Ort macht.

[WAS wir tun]

Wir fassen unsere Erkenntnisse zu umsetzbaren Lerninhalten und Ressourcen zusammen, die die Leistungsfähigkeit des Einzelnen in allen Bereichen seines Lebens verbessern. Wir bezeichnen dies als soziale Intelligenz.

[WIE wir es tun]

Durch Forschung und Erfahrung decken wir die verborgenen Hindernisse auf, die Menschen daran hindern, ihr maximales Potenzial zu entfalten, und ermitteln, wie diese überwunden werden können.

**Weitere Informationen finden Sie unter WWW.PATRAEUS.CH
email an info@patraeus.ch oder telefonisch: CH: 091.940.29.00 /
DACH: +41.91.940.29.00**