

Leitfaden: Ein Stärkenprofil für eine Position erstellen

Du kannst nicht nur für dich oder eine andere Person ein Stärkenprofil erstellen, sondern auch für eine Position im Unternehmen. Das ist nicht nur dann hilfreich, wenn eine Position neu geschaffen wird oder extern neu besetzt werden soll, sondern auch wenn es darum geht, den richtigen internen Kandidaten für diese Stelle zu entwickeln.

Über die technischen Kompetenzen, die für eine Position notwendig sind, sind sich Vorgesetzte mit HR und den nächsthöheren Hierarchien oft schnell einig. Aber wenn es um Softskills geht? Hier wird viel zu oft die eierlegende Wollmilchsau vergeblich gesucht.

Mit dem StrengthFocus-Kartenset ist es möglich, sich schnell und pragmatisch auf ein konkretes, realistisches Stärkenprofil für jeden Job zu verständigen. Und nur wer weiß, was er sucht, kann die oder den richtigen Kandidaten intern entwickeln oder extern suchen und finden.

Stelle dir die Frage, welche Stärken eine Person in einem konkreten Job besonders effektiv und erfolgreich machen werden?

Du kannst Schritt 3 parallel zu Schritt 2 „Stärken stärken“ ausführen. Aber beachte: Es geht bei beiden Schritten darum, ein Verhalten zu stärken oder gar neu einzuüben. Das dauert üblicherweise mehrere Wochen. Nimm dir also nicht zu viel vor, sondern gehe lieber Schritt für Schritt. Es ist sinnvoller, sich kontinuierlich und nachhaltig zu verbessern, als einen Jo-Jo-Effekt auszulösen.

Und so einfach geht es:

1. Mische alle Karten gut durch. Lege nun 6 beliebige Karten mit der Rückseite nach oben (also der Seite, die ein Verhalten beschreibt) nebeneinander vor dich hin.

2. Ziehe als Nächstes eine weitere Karte und lies die auf der Kartenrückseite beschriebene Verhaltensweise genau durch. Überlege dir dabei, ob diese Verhaltensweise für die Position wichtiger ist als eine der 6 vor dir liegenden Verhaltensweisen. Wenn dies der Fall ist, lege die neue Karte auf die Karte mit dem weniger zutreffenden Verhalten. Andernfalls lege die Karte weg.
3. Wiederhole dieses Vorgehen bis du alle Karten entweder aufgedeckt oder weggelegt hast. Vor dir bleiben dann die 6 Verhaltensweisen, die für die betrachtete Position die wichtigsten sind. Wenn du die Karten nun umdrehst, hast du ein Stärkenprofil für die Position. Je häufiger eine Stärke dabei vorkommt, um so wichtiger ist sie für diese Rolle.
4. Du kannst das Anforderungsprofil für die Position objektiver machen, in dem du andere im Unternehmen bittest, das Stärkenprofil für die gleiche Position zu legen. Dies könnte zum Beispiel jemand aus dem Personalbereich sein, ein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der nächsthöheren Hierarchieebene oder eine Kollegin oder Kollege der gleichen Ebene allerdings aus einer „benachbarten“ Funktion.
5. Du hast auf diese Weise mehrere Stärkenprofile für die Position erhalten. Konsolidiere diese indem du die Stärken der Häufigkeit nach ordnest. Das Ergebnis zeigt dir, welche Stärken am wichtigsten sind. Fokussiere dich auf die ersten 6 Stärken, wenn es darum geht, den richtigen Kandidaten für diese Stelle zu entwickeln oder zu rekrutieren.