

Kreative-Therapie.de

Fernlehrgang

„Profil und Strategie“

LESEPROBE

Lektion 1

„Stärkenprofil“

Autor: Dr. Udo Baer

1.1 Strategie – warum?

Therapie ist Engagement mit Herzblut, ist intensive Beziehungsarbeit, ist viel persönliches Einbringen in die professionelle Arbeit. Und: Therapie ist eine Dienstleistung. KlientInnen sind nicht nur Leidende, sie sind auch Kunden. TherapeutInnen sind nicht nur Helfende, sie sind auch Marktteilnehmer und Geschäftsleute. Dies gilt für alle, ganz gleich, ob sie über eine eigene therapeutische Praxis verfügen oder nebenberuflich Seminare, Gruppen bzw. Einzeltherapien anbieten.

Wer selbstständig ist, ist zwei Bedingungen unterworfen. Die erste besteht darin, dass es immer mehr zu tun gibt, als man bewältigen kann. Also gilt es, auszuwählen, was am wichtigsten ist, zu entscheiden, worin Prioritäten zu setzen sind. Aber nach welchem Kriterien auswählen? Viele entscheiden danach, was im Stapel oben liegt oder wo aktuell am meisten gedrängt wird. Wichtiges für die Entwicklung der eigenen Tätigkeit kann dabei zu kurz kommen oder ganz untergehen. Eine Strategie ist ein roter Faden, eine grundlegende Orientierung, an der Sie Ihre Prioritäten setzen, um Ihre begrenzten Kräfte optimal einsetzen können. Eine gute Strategie nimmt Druck und verhilft zu mehr freier Zeit.

Die zweite Bedingung, der alle TherapeutInnen unterworfen sind, besteht darin, dass sie nicht die einzigen sind, die therapeutische Dienstleistungen anbieten. Sie tun aber oft so und ignorieren, dass es einen Markt mit Angebot und Nachfrage gibt und dass sie KonkurrentInnen haben. Eine Strategie dient dazu, ein eigenes Profil für die potenziellen KundInnen zu erarbeiten. Wenn ich eine Therapie möchte, habe ich immer die Wahl unter mehreren Anbietern. Wonach entscheide ich mich als Hilfesuchender? Bei Autos ist relativ klar, was BMW von VW oder Fiat unterscheidet. Diese Marken haben ein unterscheidbares Profil. Aber was unterscheidet Therapeutin X von Therapeut Y? Eine Strategie hilft, ein klares Profil deutlich zu machen, damit die KlientInnen, für die Sie geeignet sind, Sie finden und ansprechen.

Therapie ist eine Tätigkeit, die entscheidend von persönlichem Kontakt und persönlicher Begegnung lebt. Eine therapeutische Qualität kann man nicht wie eines Auto am Reißbrett entwerfen. Sie muss von den Besonderheiten der Person ausgehen, von ihren Stärken. Selbst Auto-

firmen knüpfen an dem an, was sie am besten können, Mercedes wird keinen billigen Einstiegswagen für StudentInnen produzieren. Dieser Lehrgang wird deshalb damit beginnen, nach Ihren Stärken zu fragen, und Ihnen helfen, in dieser und der nächsten Lektion ein Stärkenprofil zu erstellen.

1.2 Stärkenprofil

Viele Menschen kennen sich in ihren Schwächen besser aus als in ihren Stärken. Viele Menschen hadern mit ihren Schwächen, versuchen an ihnen herumzudoktern, bemühen sich, sie gegenüber anderen zu verbergen. Wer sich über einen langen Zeitraum hinweg immer wieder mit seinen Schwächen beschäftigt, nimmt irgendwann nur noch die Schwächen wahr und verliert seine Stärken aus dem Blickfeld. Es ist dann nur noch die Asche sichtbar, unter der die Glut der eigenen Stärken verborgen bleibt. Das Stärkenprofil kann dabei helfen, in der Asche die Glut zu finden, die eigenen Stärken herauszuarbeiten und ins Bewusstsein zu rufen und für den weiteren Lebensweg nutzbar zu machen.

Das Verfahren Stärkenprofil war in seiner ursprünglichen Form Teil des EKS-Systems, das Ernst August Mewes für die Karriereplanung von Managern entwickelt hat. Dieses EKS-System wird heute noch im Rahmen der Personalentwicklung und des Managementtrainings eingesetzt. Teile davon bzw. Zusammenfassungen sind in verschiedenen Büchern publiziert worden.

Die Herausarbeitung der Spitzenstärken in dieser Lektion und die Differenzeignungsanalyse beruhen auf Mewes, die anderen Bestandteile wurden neu entwickelt.

Der Grundgedanke von Mewes war und ist richtig: Wenn Menschen zum Beispiel eine Arbeitstätigkeit suchen, dann dürfen sie sich nicht an ihren Schwächen orientieren, sondern sollten auf ihre Stärken schauen, vor allen Dingen auf ihre Spitzenstärken, auf das, was sie unverwechselbar macht und was sie anderen voraus haben. Nur dann können sie erkennen, wo es einen Bedarf für diese besonderen Stärken gibt, und haben somit die Chance, Angebote und Tätigkeiten zu finden, die einerseits gebraucht werden und die andererseits ihren Interessen

entsprechen. Dieser Grundgedanke stimmt mit einem wesentlichen Aspekt des Verständnisses der meisten TherapeutInnen überein, nämlich der Haltung, sich auf die Ressourcen der Menschen hin zu orientieren und an den Ressourcen in der therapeutischen Arbeit anzusetzen.

1.3 Kompetenzen-Warm up

Das Stärkenprofil besteht darin, die eigenen Stärken herauszufinden, aufzuschreiben und grafisch zu gestalten, um dann die drei Spitzenstärken herauszufinden. Das ist für die meisten schwieriger, als es auf den ersten Blick scheint. Vielen, gerade TherapeutInnen, fallen eher Schwächen ein als Stärken. Andere haben blinde Flecken, was ihre Stärken betrifft, oder wissen nicht, was sie überhaupt zu ihnen zählen sollen. Wir empfehlen Ihnen deshalb, ein Kompetenzen-Warm up, in dem Sie sich Ihren Stärken annähern. Es besteht aus vier Teilen:

1.3.1 Tätigkeiten und Erfahrungen

Kompetenzen und Fertigkeiten zu entdecken, die Stärken sein können, muss gelernt werden. Dazu dient das Warm-up. Wesentlich ist, dass der Blick ausschließlich auf die Tätigkeiten und Erfahrungen gerichtet wird, auf das, was Sie getan und erlebt haben. Sie nehmen dazu das Arbeitsblatt 1 und tragen Ihre Tätigkeiten und Erfahrungen ein. Sinnvoll ist es, dies zu zweit zu machen. Vielleicht kann Sie jemand interviewen und vor allem bei zu allgemein gehaltenen Antworten nachfragen.

Zum Beispiel reicht es nicht, aufzuschreiben, dass jemand in der Pflege in einem Krankenhaus tätig war. Es ist nachzufragen: In welchem Krankenhaus waren Sie tätig, in welcher Station, mit welchen PatientInnen konnten Sie besonders gut umgehen, was haben Sie mit ihnen gemacht, welche Tätigkeiten haben Ihnen besonders gelegen und welche PatientInnen waren Ihnen besonders zugetan, was konnten Sie besonders gut? Oder auf die Angabe „Versicherungen verkauft“ sollten Fragen folgen wie: Welche Versicherungen haben Sie verkauft, gegen welche Schäden, mit welchen Schadenssummen sind Sie umgegangen, an welche Personen haben Sie die Versicherungen verkauft (Berufe,

Einkommensklassen), wie haben Sie sie verkauft, wie haben Sie die Adressen zusammengetragen, wie oft haben Sie nachgefasst, welche Erfahrungen gab es dabei für Sie ...?

Schreiben Sie Ihre konkreten Erfahrungen und Tätigkeiten auf und der jeweilige Interviewer oder die Interviewerin hilft Ihnen dabei, auf Spurensuche zu gehen. Ziel dabei ist, die Entdeckungsreise möglichst konkret zu gestalten und Materialien zu bekommen, um später detailliert Teilkompetenzen und Teilfertigkeiten herauszuarbeiten. Manchmal stellt sich heraus, dass TherapeutInnen über ganz bestimmte Teilkenntnisse und Fertigkeiten verfügen, die ihnen bei einer allgemeinen Tätigkeitsbeschreibung keineswegs auffallen. Eine Therapeutin z. B. war drei Jahre lang tätig in Deutschkursen für AussiedlerInnen. Durch konkretes Nachfragen fiel ihr ein, dass sie besonders erfolgreich war, als sie im Deutschunterricht Musik einsetzte, zu der die TeilnehmerInnen Lieder sangen, deren heimatliche Lieder übersetzte, gemeinsame Lieder sprachlich erschloss. Sie hatte ein Händchen dafür, Texte „erklingen“ zu lassen. Einer anderen Therapeutin, die in einem Heim gearbeitet hat, fiel auf, dass sie anscheinend ein besonderes Talent hatte, Ruhe und Geduld auszustrahlen. Dies kam ihr besonders entgegen bei der Arbeit mit kommunikationsgestörten Menschen, die lange Zeit brauchen, sich zu artikulieren, und die verstummen, wenn Menschen ungeduldig werden und z. B. Pausen nicht aushalten können.

1.3.2 Problemlösungen

[...]

Dies ist eine Leseprobe. Die komplette Lektion sowie folgende Lektionen des Fernlehrgangs "Profil und Strategie" erhalten Sie im Zuge der Premium-Mitgliedschaft auf www.kreative-therapie.de.

Arbeitsblatt 1: Tätigkeiten und Erfahrungen

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:

Tätigkeit: _____

Besondere Erfahrungen:
