

Zukunftskompetenz für Organisationen  
Stärken managen - nachhaltige Personalentwicklung

# Stärken managen – nachhaltige Personalentwicklung

Lernen Sie hier unsere Haltung zur nachhaltigen Personalentwicklung und die Methode und Vorteile der LIFO®-Methode im Stärkenmanagement kennen.

Nachhaltige Personalentwicklung bedeutet für VAMOS! folgendes:

- Die Dimensionen der Nachhaltigkeit - eine soziale, ökonomische und ökologische Sichtweise - entwickeln und kreativ verbinden.
- Kompetenzen entwickeln, die auch morgen noch relevant sind. Halifax definierte es treffen so: „Bildung ist das, was bleibt, wenn du vergessen hast, was du gelernt hast.“ Das sind weniger Verhaltensweisen und Fähigkeiten als Haltungen und Einstellungen, die zu beruflichen Höchstleistungen, außergewöhnlichen Führungsqualitäten und Lebensglück führen.
- Kognitives Wissen kann schon morgen veraltet sein. Emotionale Intelligenz trägt Forschungen zufolge doppelt so stark zu Spitzenleistungen bei wie bloßer Intellekt und fachliches Können.



VAMOS! Mag. Walter Buchinger

4771 Sigharting | Thalmannsbach 8  
M: +43 664 91 51 039 | T: +43(7766) 40 11  
E: [buchinger@va-mos.net](mailto:buchinger@va-mos.net) | U: [www.va-mos.net](http://www.va-mos.net)

Zur emotionalen Intelligenz gehören nach Goleman:

- Selbstwahrnehmung
- Selbstregulierung
- Motivation
- Empathie
- Soziale Fähigkeiten.

Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen werden wir morgen noch dringender brauchen als gestern. Darauf konzentrieren wir uns in unserer Arbeit!

## Herausforderungen

Oft darf man sich nicht wundern, wenn Mitarbeiter, Kunden und Chefs nicht auf die eigene Masche ‚anspringen‘. Sie wissen genau, bei wem Sie ankommen und bei wem nicht? Wissen Sie aber auch, warum das so ist und wie sie das ändern können?

## Typische Fragen

- Woran liegt es, dass ich bei gewissen Verhaltensweisen von Mitarbeitern, Kunden oder Chefs viel weniger effektiv kommuniziere? Wo liegen hier die Fallen? Wie kann ich diese erkennen und umgehen?
- Wie kann ich meine eigenen Stärken in verschiedenen Rollen besser erkennen und optimieren bzw. die Stärken anderer besser erkennen und nutzen?
- Der übertriebene Einsatz von Stärken kann zur Schwäche werden, das ist mir klar. Wie kann ich aber erkennen, wo und wann meine Stärken ggf. zu Schwächen werden?
- Wie kann sich mein Verhalten in günstigen und stressigen/konfliktären Situationen verändern – wo verliere ich die Stimmigkeit in der Kommunikation und Interaktion?



LIFO® PRODUCTS & CONSULTING

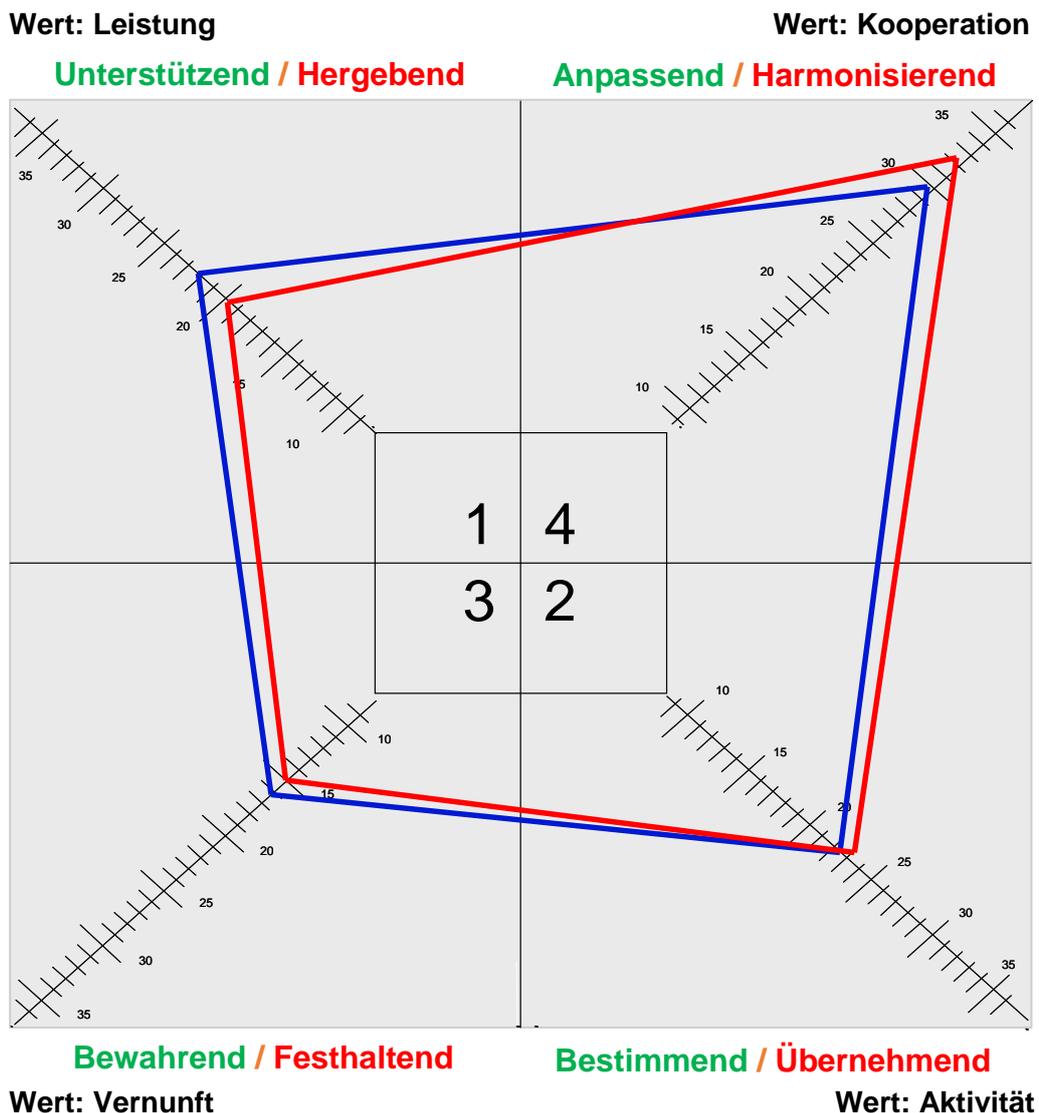
## Vorgangsweise:

Die LIFO®-Methode kann Ihnen hier wertvolle Hinweise und Einsichten zu unterschiedlichen Motiven, Zielen und Verhaltensweisen von Menschen liefern.

# 1. LIFO®-Methode

Der LIFO®-Methode liegt der humanistische Ansatz von Erich Fromm (Stärken-Schwächen-Paradoxon, vier grundsätzliche Verhaltensorientierungen), das Konzept der gegenseitigen Wertschätzung – Stichwort ‚helfen, verstehen, akzeptieren‘ als Voraussetzung für Veränderungsprozesse von Carl Rogers und die Idee des Stärkenmanagements von Peter Drucker zugrunde.

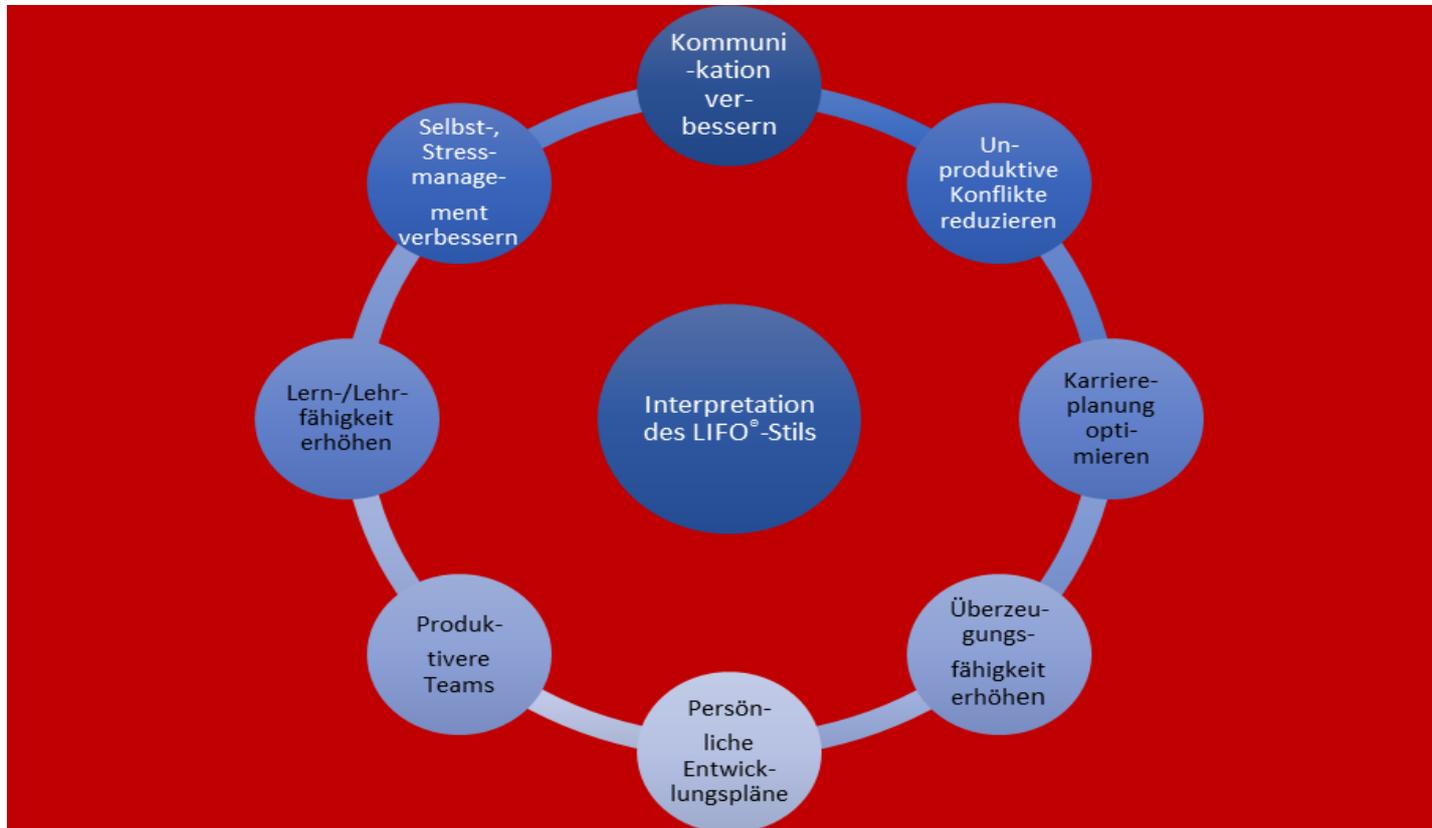
Die vier Grundstile der LIFO®-Methode und zugrunde liegende **Werte**, **Stärken** und mögliche **Übertreibungen**:



Mit der LIFO®-Methode können die bevorzugten und vernachlässigten LIFO®-Stile in günstigen und ungünstigen Situationen

- herausgefunden
- vermehrt und erweitert
- verbunden
- und ggf. kontrolliert werden.

## 2. Möglichkeiten und Einsatz der LIFO®-Methode im Training



Mit den LIFO®-Fragebögen, die für verschiedene Situationen (Teamarbeit, Führung, Verkauf, Service, Kommunikation, Stress, lernen, lehren) im Coaching und als Trainingsmodule eingesetzt werden können, erhalten Einzelpersonen oder Trainingsgruppen ein besseres Bewusstsein und Klarheit über eigene Verhaltensstile und die anderer Menschen.

Die Fragebögen können ideale Bausteine in praxisnahen Verhaltenstrainings sein. Das Ausfüllen und Interpretieren der LIFO®-Fragebögen in der Gruppe kann 2-4 Stunden dauern und bietet eine ideale Basis, um beobachtbares Verhalten (nicht Eigenschaften oder Einstellungen) in einfacher Sprache zu beschreiben.

Die Interpretation konzentriert sich auf Stärken, die besser erkannt, eingesetzt und optimiert werden. Alle vier Verhaltensstile, die analysiert werden, sind grundsätzlich gut und nützlich, aber für jeden Stil gibt es effiziente Rollen und Situationen. Trainiert werden die Akzeptanz und Toleranz und der Einsatz unterschiedlicher Stile in günstigen und unter ungünstigen Bedingungen (Stress und Konflikt).

### 3. Übersicht Fragebögen/Einsatzmöglichkeiten:

<b>LIFO®- Lebens-Orientierungs-Fragebogen</b>	Allgemeiner Kontext beruflich oder privat
<b>LIFO®- Stile einer anderen Person</b>	Feedback durch eine andere Person
<b>LIFO®- Führungsstile</b>	Für Vorgesetzte
<b>LIFO®- Führungsstile einer anderen Person</b>	Feedback durch Mitarbeiter und/oder Vorgesetzte
<b>LIFO®- Verkaufsstile</b>	Für Mitarbeiter im Vertrieb
<b>LIFO®- Service-Orientierungs-Stile</b>	Für Mitarbeiter im Service-Sektor und Serviceabteilungen
<b>LIFO®- Stress Management Stile</b>	Für Menschen in Stresssituationen und/oder Mitarbeiter in starken Veränderungsprozessen
<b>LIFO®- Work-Life-Balance Stile</b>	Für Menschen mit dem Wunsch nach besserer Balance
<b>LIFO®- Lernstile</b>	Für Menschen in Lernsituationen
<b>LIFO®- Lehrstile Trainer</b>	Für Trainer und Coaches