

Stärke zeigen im Job und als Betriebsrat

So wichtig sind Ihre verborgenen Talente!

„Menschen, die den Wert ihrer Stärken kennen, sind stärker – und resilienter“, sagt Christian Thiele. Der Experte für Positive Leadership und stärkenorientiertes Führen zeigt auf, worauf Teamkollegen und Führungskräfte einen Blick haben sollten – und warum es hilft, selbst proaktiv Lösungen einzubringen und den Fokus auf Dinge zu richten, die gut funktionieren.



Redaktion

Stand: 12.11.2024

Lesezeit: 02:45 min



Christian Thiele

Christian Thiele ist Experte für Positive Leadership und stärkenorientiertes Führen. Der leidenschaftliche Bergsteiger, Skitourengeher und Mountainbiker lebt in Garmisch-Partenkirchen in Bayern.

Herr Thiele, wie wichtig ist es, im Job stark zu sein?

Christian Thiele: Das ist wichtig, denn Menschen, die um ihre Stärken wissen, sind zufriedener und leistungsfähiger. Aber: Stärke meint dabei nicht, stark zu sein im Sinne von Unverletzlichkeit. Es gibt lautere Stärken wie Elan, Humor, Tatkraft und Flexibilität: und leisere Stärken wie zum Beispiel der Sinn für Ästhetik oder eine gewisse Bescheidenheit.



Fachtagung: Der erfolgreiche Wirtschaftsausschuss

Wer Christian Thiele live erleben möchte, kann dies auf unserer Fachtagung **Der erfolgreiche Wirtschaftsausschuss** vom **22. bis 25.09.2025** in **Hamburg**. Hier wird er einen Impulsvortrag zum Thema „**Stärken stärken stärkt**“ halten.

[Zur Fachtagung](#)

Es geht also um einen genauen Blick auf uns selbst?

Christian Thiele: Ja, denn nicht jede Stärke ist gleich offensichtlich. Dafür sollten auch Teamkollegen und Führungskräfte einen Blick haben und die jeweiligen Stärken im Team benennen können. Und natürlich jeder von sich selbst: Was mache ich gut, was mache ich gerne? Wo finden sich meine Stärken im Arbeitsleben wieder, was nutze ich eher in der Freizeit? Ein Weg, die eigenen Stärken besser kennenzulernen, sind sogenannte Stärkentests.



Menschen, die den Wert ihrer Stärken kennen und diesen einschätzen können, sind stärker – und resilienter.



Im Prinzip sollten wir also alle eine Art Talentsucher sein? Ist das ein Weg, um resilienter zu sein?

Christian Thiele: Menschen, die den Wert ihrer Stärken kennen und diesen einschätzen können, sind stärker – und resilienter. Viel hängt von der Perspektive ab, denn auch auf andere schauen wir ja durch unsere „Brille“. Dessen sollte man sich immer bewusst sein. Um andere gut einschätzen zu können, muss man deshalb unbedingt seine eigenen Stärken kennen. Und Feedback gehört dazu. Wir sehen vieles als selbstverständlich an. Da gibt es nach meiner Erfahrung eine leichte Genderkomponente: Frauen können etwas besser die Stärken anderer würdigen. Männer sind eher gut darin, die eigenen Stärken zu formulieren. Das könnte mit der Sozialisation zu tun haben.

Viel Kommunikation läuft ja zwischen den Zeilen ab. Wie gelingt es, hierauf positiv Einfluss zu nehmen?

Christian Thiele: Diese versteckte Kommunikation spielt eine große Rolle. Es geht um die Beziehungsebene, wir richten – bewusst oder unbewusst – auch Appelle an unser Gegenüber. Die Kernfrage ist: Wie präsent bin ich beim anderen, wie empfänglich und empathisch bin ich selbst? Und es gibt eine Art „soziale Ansteckungsfähigkeit“: Körperliches Wohlbefinden und auch ausreichend Schlaf haben einen großen Einfluss darauf, wie viel positive oder negative Stimmung wir verbreiten. Ansonsten gilt: Am besten einfach authentisch sein.



Ansonsten gilt: Am besten einfach authentisch sein.



Sie schulen auch viele Arbeitgeber: Welche Tipps haben Sie dort im Umgang mit Betriebsräten?

Christian Thiele: Jeder Arbeitgeber und jede Führungskraft sollte ein Interesse an einem konstruktiv-positiven Verhältnis zu den Mitarbeitern haben. Studien belegen, dass das am Ende zur einer größeren Mitarbeiterzufriedenheit, zu weniger Krankentagen und zu einer besseren Performance etc. führt.

Ein offenes Klima zu fördern, daran können und sollten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam arbeiten. Konflikte müssen zurückstehen, und gemeinsame Interessen und Ziele in den Vordergrund rücken. Beide

Seiten müssen dabei die Unterschiede in den Rollen sehen – und auch akzeptieren. Das ist nicht immer leicht. Aber auch hier geht es um das gegenseitige Erkennen der Stärken. Oft hilft es auch, die Arbeitnehmervertreter frühzeitig einzubinden.

Und umgekehrt: Was sollte der Betriebsrat beachten?

Christian Thiele: Wichtig ist es, keine Meckerinstanz zu sein! Häufig stehen Betriebsräte im Spannungsfeld von Kooperation und gegensätzlichen Interessen. Es hilft, proaktiv Lösungen einzubringen und den Fokus auf Dinge zu richten, die gut funktionieren. Auch das ist ein Zeichen von Stärke. Vielleicht mal ein gemeinsamer Seminarbesuch, um auf dem kurzen Dienstweg einen guten Draht zu haben? Für ein gutes Klima und eine zufriedene Belegschaft tragen beide Seiten Verantwortung! (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de