

# Erfolg heißt, Stärken zu stärken

Jeder von uns kennt das Prinzip »Stärken stärken«. Doch die Frage ist: Wenden wir es in unserer Praxis auch an?

Angenommen, Ihr Sohn käme nach Hause und hätte im Zwischenzeugnis in Mathe eine Eins und in Englisch ein knappes »Ausreichend«. Entscheiden Sie sich spontan für Nachhilfe in Englisch (damit er nicht sitzen bleibt) oder stärken Sie seine Stärken mit weiterem Förderunterricht in Mathematik?

Wenn Sie jetzt sagen: »Natürlich muss ich hier Englisch-Nachhilfe offerieren«, sollten Sie noch einmal darüber nachdenken, ob Sie das Prinzip »Stärken stärken« wirklich verinnerlicht haben: Angenommen, Ihr Sohn hätte tatsächlich wenig Sprachtalent und schafft mit Mühe und Not nach acht Jahren Nachhilfe im Abi ein knappes »Ausreichend«. Weiter angenommen, sein sprachtalentierter Bruder erreiche mit 20 Prozent dieses Lernaufwands ein »Sehr gut« im Leistungskurs. Könnte es sein, dass Ihr Sohn in acht Jahren die Botschaft verinnerlicht: »Eigentlich bist du viel blöder als dein Bruder?«.

Als Führungskräfte handeln wir in unseren Firmen sehr ähnlich bei der Behandlung von Stärken und Schwächen unserer Mitarbeiter. Wäre es nicht sinnvoller, bei unseren Schwächen soweit »Schadensbegrenzung« zu betreiben, bis diese uns nicht mehr blockieren, um uns dann mit vollem Einsatz darum zu kümmern, wie wir unsere Stärken zur Perfektion bringen? Wenn es also hilfreich ist, seinen Expertenstatus mit dem Rückenwind der eigenen Stärken zu entwickeln, dann sollten wir uns damit beschäftigen, was genau unsere Stärken sind, woran man sie erkennt und wie man sie am besten entwickeln kann: Eine Stärke ist die konsistente, nahezu perfekte Performance einer Aktivität.

Ist jemand also ein starker Redner wie etwa Bill Clinton, dann kann derjenige erstens mit ausgezeichneten, nahezu perfekten Reden aufwarten und zweitens solche Redeleistungen auch sehr regelmäßig erbringen, so dass seine Fähigkeit, Gruppen zu überzeugen, ein vorhersehbarer Teil seiner Performance ist. Wir wissen darüber hinaus aus psychologischen Untersuchungen, dass das Ausüben einer Stärke von den meisten Menschen als sehr lustvoll erlebt wird und zu innerer Genugtuung führt.

Die Testfragen zum Ermitteln einer Stärke heißen also: Kannst du es erfolgreich? Kannst du es ständig? Macht es dich glücklich?

Bill Gates beispielsweise ist ein sehr erfolgreicher Unternehmensführer - und zwar nicht nur ab und an, sondern ständig. Und doch entzieht ihm diese Tätigkeit nach eigenem Bekunden sehr viel Energie (anders als z.B. seinem Partner Steve Ballmer), weshalb er sich entschieden hat, den Vorstandsvorsitz an Ballmer abzugeben, um sich seiner tatsächlich größten Stärke zu widmen: dem Entwickeln neuer Software, mit der er weltweit Standards besetzen kann.

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus der Analyse vieler Begabungsprofile ist die Zerstörung des Mythos, dass Top-Performer ein wohl abgerundetes Stärkenprofil haben. Die Analyse zeigt vielmehr, dass die meisten eine Menge Ecken und Kanten haben, allerdings die

Fähigkeit besitzen, erfolgreich um ihre Schwächen »herum zu managen«: Tiger Woods ist hervorragend bei seinen Longdrives und beim Putten. Sein Bunker-Spiel ist im internationalen Vergleich eher durchschnittlich. Mit seinen Stärken umgeht er die meisten Bunker jedoch so erfolgreich, dass dem Rest der Welt regelmäßig die Spucke wegbleibt.

Die dritte und vielleicht wichtigste Erkenntnis der Begabungsforscher heißt: Persönlichkeitsentwicklung geschieht nur und wesentlich durch den Ausbau unserer Stärken. Das bedeutet nicht, dass wir unsere Schwächen ignorieren sollten. Es bedeutet vielmehr, dass wir lernen, unsere Schwächen zu umgehen - sei es durch Schadensbegrenzung oder mit Hilfe eines Teams mit komplementären Fähigkeiten. Schauen wir uns das Ganze am Beispiel des Verkaufs von Versicherungen an: Die verschiedenen Versicherungstarife, das heißt die Produktfeatures, sind das erlernbare Wissen; die Technik, beim Kunden durch offene Fragen den Bedarf zu ermitteln, ein (ebenfalls lernbarer) Skill. Die Fähigkeit, den Kunden im richtigen Augenblick zum Abschluss zu führen (das Einfühlungsvermögen als Voraussetzung für optimales Timing), ist ein Talent.

Wie bauen Sie also Ihren persönlichen Expertenstatus auf? Wie sieht Ihr Weg zu einem emotional erfüllten Leben mit immer neuen faszinierenden Lern- und Erfolgserlebnissen aus? Die Formel lautet: Entdecken Sie Ihre Talente, polieren Sie sie mit Wissen und Skills, und Sie sind unterwegs auf dem Weg zu Ihrem individuellen Erfolg!

**Wie gehen Sie mit den Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter um? Sagen Sie uns Ihre Meinung: [kolumne@acquisa.de](mailto:kolumne@acquisa.de)**