

Stärken stärken

Teil I: Denkbremsen



Die meisten Menschen sind sich ihrer Stärken nicht bewusst.

Das renommierte Gallup-Institut befragte 1,7 Millionen Mitarbeiter in 101 Unternehmen in 39 Ländern nach dem Übereinstimmungsgrad ihrer Aufgabe mit ihren persönlichen Stärken. Auf die Frage, ob sie an ihrem Arbeitsplatz täglich Gelegenheit hätten, das zu tun, was sie am besten könnten, antworteten nur 20 Prozent der Befragten mit "Ja"! Damit haben 80 % dieser Menschen nicht das Gefühl, so eingesetzt zu sein, wie es ihren Stärken entspricht. Unkenntnis der eigenen Talente, aber auch Pflichtgefühl, Sicherheitsdenken und Verantwortungsbewusstsein pressen die Menschen in Aufgabenprofile, die mit ihren Begabungen nicht viel zu tun haben.

Warum Menschen ihre Stärken nicht nutzen

So erschreckend Ihnen diese Zahlen vorkommen, sie erstaunen uns nicht. Unsere Kultur und unser Bildungssystem sind so aufgebaut, dass die wenigsten Menschen überhaupt ihre größten Talente und Begabungen kennen. Es existiert bis heute kein umfassendes Modell zur Talententwicklung in der Psychologie, doch es gibt eine Reihe hilfreicher Verfahren und Übungen, die den Weg zu einem talentzentrierten Leben weisen. In den folgenden Ausgaben von Executive Excellence stellen wir Ihnen einige davon vor und möchten Ihnen damit den Weg zu Ihren und zu den Stärken Ihrer Mitarbeiter aufzeigen.

Wo uns unser Denken hindert, zu unseren Stärken zu stehen

Wer möchte nicht für gute Leistung, die ihm leicht fällt, anerkannt und gelobt werden und die Motivation genießen, die aus dem Prinzip fließt: "Nichts macht erfolgreicher als Erfolg!"? Interessanterweise beobachten wir aber in unserer Coaching-Praxis eine erhebliche Zurückhaltung, sich offensiv mit dem Ausbau der eigenen Stärken zu beschäftigen. Die vier wichtigsten und häufigsten Denkbremsen dabei sind folgende:

Denkbremse 1: Jede Kette ist so stark wie ihr schwächstes Glied

Wenn ich beruflich weiterkommen will, dann muss ich vor allem meine Schwächen ausmerzen - lautet das Credo vieler Menschen. Die Verbreitung dieses Denkfehlers hat das oben schon zitierte Gallup-Institut in einer weiteren Analyse ermittelt. Auf die Frage: "Was hilft Ihnen bei der Verbesserung Ihrer Performance am meisten: Die Kenntnis ihrer Stärken oder die Kenntnis ihrer Schwächen?", antwortete in allen Kulturen der weit überwiegende Teil der Befragten, die Kenntnis ihrer Schwächen würde ihnen besser weiterhelfen.

Denkbremse 2: Das Gute ist das Gegenteil des Schlechten

Frieden wird danach zur Abwesenheit von Krieg, Gesundheit zur Abwesenheit von Krankheit. Doch dies greift leider zu kurz: Gesundheit beschreibt den Zustand eines biologischen Systems, mit den Herausforderungen seiner Umwelt so gut fertig zu werden, dass das Systemgleichgewicht gewahrt wird. Auch dies ist anspruchsvoller, als gerade nur nicht krank zu sein.

Deshalb führt uns diese Weisheit in vielen Lebensbereichen in die Irre. Hier ein Beispiel:

► Weil schlechte Verkäufer sich vor Kaltakquisition fürchten. Glauben viele Vertriebschefs, bei ihren Top-Leuten sei das anders. Analysen zeigen jedoch, dass dies nicht stimmt: Interessanterweise haben auch viele Top-Leute Abschlussangst, aus der sie aber viel Drive und inneren Antrieb ziehen, während die Angstlosigkeit aus Teilnahmslosigkeit eher kennzeichnend ist für den Durchschnitt.

Denkbremse 3: Wenn ich bei meinen Stärken Vollgas gebe und mein Ziel dann doch nicht erreiche, bin ich ein Versager

Viel Aufschieberitis, Improvisation und halbherzige Vorbereitung sind, wie Arbeitsmethodiker wissen, auf die Selbstschutzmaxime: "Lieber faul als versagen" zurückzuführen: Solange das Defizit in der Vorbereitung liegt, können wir bei der Performance weiterhin unsere Talente idealisieren und haben eine Entschuldigung für Fehlleistung.

Denkbremse 4: Das Fehlen des Bewusstseins für eigene Stärken

Viele Menschen haben überhaupt kein Gefühl dafür, wie weit sie in manchen Leistungsbereichen ihren Kollegen voraus sind. Was uns ständig umgibt, wird so sehr Teil unseres Selbstverständnisses, dass es uns gar nicht mehr bewusst wird. Das Vergessen der eigenen Talente ist natürlich in den Kulturen besonders verbreitet, in denen Bescheidenheit eine Tugend ist. "Hochmut kommt vor dem Fall" ist nicht zufällig ein deutsches Sprichwort. *EE*

*Alexander Christiani und Frank M. Scheelen, Trainer, Executive Coaches und beide Herausgeber von Executive Excellence. sind gemeinsam Autoren des Buchs: "Stärken stärken".
info@christiani-ag.de
www.scheelen-institut.de*

Excellence in action

Erkennen Sie Ihre Denkbremsen.