

# Stärken Sie Ihre Stärken!

Viele Menschen sehen vor allem, was ihnen fehlt – und übersehen, was sie stark macht. Wer seine Stärken kennt und gezielt einsetzt, gewinnt Selbstvertrauen und neue Perspektiven. Von **Elke Katharina Meyer, Frank Neseemann und Thomas Achim Werner**

**I**ch habe wenig Selbstvertrauen. Ich bin kein kommunikativer Typ. Ich werfe bei Problemen die Flinte schnell ins Korn.

Solche Aussagen hört man oft, wenn man Menschen fragt, warum ihnen bestimmte Aufgaben oder Situationen Probleme bereiten. Sie beschreiben dann so detailliert ihre Schwächen, dass man den Eindruck gewinnt: Diese Person hat nur Schwächen. Dabei zeigt ein Blick in ihren Lebenslauf: Sie sind zwar kein Konzernvorstände, doch unter dem Strich haben sie ihr Leben bisher mit Erfolg gemeistert – beruflich und privat.

## Was wir gut können, erachten wir oft als selbstverständlich

Also stellt sich die Frage: Warum strotzt die Frau nicht vor Selbstvertrauen? Oder: Warum sagt der Mann nicht nonchalant: Okay, ich bin zwar kein brillanter Unterhalter, doch ein gefragter Ratgeber? Eine Ursache hierfür ist: Was wir gut können und tun, erachten wir oft als selbstverständlich. So erfüllt es viele Menschen zum Beispiel nicht mit Stolz, dass sie gut organisieren können. Entweder, weil ihnen diese Fähigkeit nicht bewusst ist, oder weil sie denken: Das kann doch jeder.

Anders verhält es sich bei den Denk- und Verhaltensmustern, an denen wir uns regelmäßig stoßen. Hier fragen wir uns zum Beispiel immer wieder: Warum bin ich nicht so schlagfertig und selbstbewusst wie beispielsweise die Fraktionsvorsitzende der Linken Heidi Reichinnek, die in vergangenen Monaten auch zum Social-Media-Star avancierte? Oder so gebildet und smart wie Günther Jauch? Oder warum bin ich nicht so selbstsicher wie mein Kollege, der stets klar sagt, was er will? Endlos beschäftigen wir uns mit unseren Schwächen und verwenden Energie darauf, diese abzubauen, statt unsere Stärken auszubauen. Das ist kein Zufall.

## Schwächen- statt Stärkenorientierung

Viele Eltern betonen beim Erziehen ihrer Kinder stets deren Schwächen. Endlos nörgeln sie an ihnen herum: „Konzentriere dich mehr“, „Sei ordentlicher“, „Jammere nicht gleich“. Und wenn sie zum Beispiel von der Schule mit einer Fünf in Mathematik nach Hause kommen, dann

steht für sie fest: „Da musst du dich auf den Hosensboden setzen. Und wenn das nichts nützt, brauchst du Nachhilfe.“ Für die Eins in Englisch hingegen gibt es nur ein kurzes Lob. Dann ist das Thema abgehakt. Und schon gar nicht ziehen Eltern aus der mühelos erworbenen Eins den Schluss: „Hier liegen offensichtlich deine Talente. Also solltest du hier mehr tun.“

Ähnliche Erfahrungen sammeln wir im Berufsleben. Auch hier registrieren wir oft: Unser Chef erachtet das, was wir gut machen, als selbstverständlich. Sei es, dass wir alle Termine einhalten oder viel Eigeninitiative zeigen. Also verliert er kaum Worte hierüber. Stattdessen erörtert er mit uns, was nicht so gut lief. Nur selten bespricht er mit uns aber, warum wir eine Aufgabe gut erledigt haben und welche Fähigkeiten wir dabei zeigten. Und noch seltener, wie unser Arbeitsfeld aussehen sollte, damit wir unsere Stärken noch mehr entfalten können.

## „Schwächen“ sind oft übertrieben ausgeprägte Stärken

Deshalb ist es verständlich, dass viele Menschen vor allem danach streben, ihre Schwächen auszumerzen. Doch dieses Bemühen ist selten von Erfolg gekrönt. Denn wenn wir vor allem versuchen, unsere „Schwächen“ zu beheben, statt unsere Talente zu schleifen, entrinne wir nie der Mittelmäßigkeit. Ein Boris Be-

cker wäre zu seiner Zeit nie der beste Tennisspieler der Welt geworden, wenn er zugleich versucht hätte, den Nobelpreis in Physik zu erringen. Denn nur wenn wir unsere Energie auf unsere Stärken konzentrieren, werden wir mit der Zeit Spitzenkünstler.

Hinzu kommt: Die meisten Menschen haben weniger Schwächen als sie glauben. Viele sogenannte Schwächen entpuppen sich bei genauem Hinsehen als Stärken. So arbeitet zum Beispiel eine Person, die „zur Pedanterie neigt“, sehr gewissenhaft. Eine Eigenschaft, die nicht nur jeder Buchhalter braucht. Zur Schwäche wird dieses Verhalten nur bei Aufgaben, deren Lösung zum Beispiel eher Schnelligkeit als Genauigkeit erfordert.

Ähnlich verhält es sich mit den meisten „Schwächen“. Sie sind häufig übertrieben ausgeprägte Stärken. So wird aus einer hohen Leistungsbereitschaft schnell blinder Ehrgeiz. Und aus Vorsicht resultiert oft mangelnde Entschlusskraft – wenn wir die falschen Aufgaben wahrnehmen. Hierfür ein Beispiel: Wenn ein Fluglotse mehrfach prüft, ob die Landebahn frei ist, bevor er einem Flugzeug die Landeerlaubnis erteilt, handelt er richtig. Denn eine Fehlentscheidung könnte Hunderte Menschen das Leben kosten. Prüfen wir aber beim Kauf einer Hose mehrfach oder mehrmals, ob sie uns passt, so ist dies eher ein Zeichen für mangelnde Entschlusskraft.

## Die meisten Menschen haben weniger Schwächen als sie glauben.

## Einige Korrekturen im Denken und Verhalten vollziehen

Dasselbe Verhalten kann also eine Stärke und eine Schwäche sein – je nachdem, wann wir es zeigen. Dies ist vielen Menschen nicht bewusst. Wenn sie immer wieder mit denselben Schwierigkeiten kämpfen, verdichtet sich in ihnen irgendwann das Gefühl: Hier habe ich eine Schwäche. Dieses Gefühl wird mit der Zeit so stark, dass sie ihre Stärken aus dem Blick verlieren. Entsprechend unsicher werden sie. Dann ist oft ein neutraler Gesprächspartner nötig, der ihnen die Augen wieder öffnet – für ihre offensichtlichen Stärken und die Stärken, die sich hinter ihren „Schwächen“ verbergen. Hieraus ergeben sich neue Handlungsperspektiven.

Ein solches Augenöffnen ist auch sinnvoll, weil viele Menschen, die häufig gegen dieselben Barrieren stoßen, glauben: Ich muss mich radikal verändern. Wenn ihre Schwächen jedoch nur verdeckte Stärken sind, ist dies nicht nötig. Dann genügen oft kleine Verhaltenskorrekturen, und schon meistern sie ihr Leben mit Erfolg.

*Elke Katharina Meyer, Frank Neseemann und Thomas Achim Werner unterstützen Unternehmen unter anderem beim Entwickeln einer von wechselseitiger Wertschätzung geprägten Führungskultur und Kultur der Zusammenarbeit.*

 **Klick! [www positivity-guides.de](http://www positivity-guides.de)**

*Auflösung „Wer hat's gesagt?“ von Seite 2:  
Thomas Alva Edison*