

# Stärken und Talente optimal einsetzen

*Der Deutsche an sich schaut ja eher auf die Schwächen und Fehler als auf die guten Seiten einer Angelegenheit. Das sehen wir in den aktuellen Diskussionen über den Wirtschaftsstandort Deutschland, über die Politik im Allgemeinen und die Politiker im Besonderen und natürlich schlägt das auch bis zur Beurteilung von Kollegen und Mitarbeitern durch. Zu oft versperren wir uns dadurch den Blick auf unsere Chancen und Möglichkeiten.*

| **Conrad Giller**



## der autor:

**Conrad Giller**

Kommunikationstrainer und Coach  
seit 15 Jahren, Schwerpunkt:  
Überzeugende Lösungen für  
Konflikte und Kommunikation in der  
Öffentlichkeit und im Team

## kontakt:

**Conrad Giller**

Karl-Schurz-Straße 18  
04179 Leipzig  
Tel.: 03 41/3 01 18 23  
E-Mail: giller@amecom.de  
www.amecom.de

**B**leiben wir bei der Einschätzung von Stärken und Schwächen und im Bereich der Mitarbeiter. „Alle Ding’ sind Gift und nichts ohn’ Gift; allein die Dosis macht, das ein Ding’ kein Gift ist.“ Der Satz von Paracelsus ist Ihnen garantiert bekannt, er ist auch ein schöner Ansatz für uns, um das Thema Stärken und Schwächen etwas zu relativieren und damit handhabbarer zu machen. Nehmen wir eine x-beliebige Eigenschaft, beispielsweise „Pünktlichkeit“. An sich eine lobenswerte Eigenschaft. Völlig klar, eine Person mit Mängeln in diesem Verhaltenspunkt wird von jedem Arbeitgeber kritisch gesehen und für eine Person mit völligem Mangel an dieser Eigenschaft gibt es sehr nette Bezeichnungen. Aber was ist mit dem anderen Extrem? Wie reagieren wir auf jemanden, der diesem Verhalten mit Leidenschaft nachgeht? Irgendwann fängt die Sekundenhasterei und Pedanterie an zu nerven, oder? Also ausgewogen sollte es schon sein, mit Gefühl für die Situation. Aber leider hilft das auch nicht viel weiter, denn was für Sie am Verhalten eines anderen noch O.K. ist, beginnt Ihren Kollegen schon zu beunruhigen. Der Blick auf die Stärken und Schwächen eines Menschen ist also subjektiv sehr relativ. Aber, so werden Sie jetzt sagen, es gibt doch allgemeingültige Kriterien, mit denen man bestimmte Fähigkeiten beschreiben kann. Das stimmt, nur sollte man das Ergebnis einer derartigen Analyse vielleicht nicht Stärken oder Schwächen nennen, sondern als Eigenschaften mit einem bestimmten Ausprä-

gungsgrad betrachten. Zu einer Stärke oder Schwäche wird eine Eigenschaft erst und allein durch die Anforderungen, unter denen sie sich bewähren muss. Die oben erwähnte Pünktlichkeit ist für einen Mitarbeiter im Labor, der sehr zeitkritische Arbeiten an die Praxen liefern muss, ein entscheidendes Gütekriterium. Wer aber bei Prozessen, in denen es immer mal zu unvorhersehbaren Komplikationen kommen kann, zumindest aber zu individuell unterschiedlichen Behandlungszeiten je nach Mentalität des Patienten, durch seine starke Zeitfixierung schon bei kleinsten Terminverschiebungen aus dem Takt kommt und in Hektik verfällt, ist am Empfang einer Zahnarztpraxis wohl nicht optimal aufgehoben. Der Blick auf die Stärken und Schwächen eines Menschen ist also auch objektiv sehr relativ, das Urteil hängt hier von den Anforderungen ab.

### Die beste Lösung

Diese scheinbar theoretische Diskussion hat eine ganz praktische Konsequenz. Sie liegt im Unterschied der Denkweisen von „Sie haben einen Fehler gemacht!“ und „Lassen Sie uns darüber reden, wie Sie noch besser werden können!“. Die beste Lösung für ein Team ist immer, die gegenseitigen Erwartungen und Möglichkeiten in einem Gespräch abzugleichen. Einiges stellt sich vielleicht als Missverständnis heraus, anderes ist dem Mangel an klarer Kommunikation geschuldet und manche Reserven können durch geeignete Maßnahmen gehoben werden.