

Gerne sticht Gut

Eine andere Art von Potentialanalyse

Wenn wir über *Stärken* reden, so stellen sich die meisten Menschen bestimmte Fähigkeiten oder Talente vor, die man besser kann als andere Menschen. Unser (Schul-)System fördert ein solches Denkmodell ständig: Gut sein bedeutet, besser zu sein als die anderen.

Dieses Denkmodell hat jedoch einen Haken: Jeder Mensch sieht das eigene Können immer im Vergleich zu anderen Menschen. Wenn man nichts hat, was man besser kann als andere, dann ist es sehr naheliegend zu glauben: „Verdammt, ich habe *keine* Stärken!“. Denn es gibt nichts, was ich besser kann als andere.“ Es gibt aber auch einen ganz anderen Ansatz, über die eigenen Stärken zu denken. Denn Stärken müssen nicht bedeuten, in Dingen besser zu sein, als andere. Stärken können einfach die Fähigkeiten sein, die man besonders gerne macht und die man deswegen auch gut macht.

Jennifer hatte eine Burn-out Diagnose. Jahrelang hatte sie als Teamleiterin für ein Catering-Unternehmen gearbeitet. Deren Spezialität waren Buffets für Veranstaltungen: Hochzeiten, Jubiläen, Betriebsfeier. In den ersten Jahren, freute sie sich als die Aufträge immer mehr wurden. Größere Kunden. Größere Events. Aber irgendwann wurde aus diesem „immer Größer“ ein „einfach-zu-Viel“. Jennifer könnte zwar gut Menüs planen, und Kalkulationen aufstellen, aber sie wollte das alles nicht mehr. „Nenne es Zusammenbruch oder Burn-Out oder was auch immer,“ meint sie. „Ich wusste nur eins, ich muss bloß hier raus!“

Die 44-Jährige muss heute über ihre Aussage von damals leicht lächeln, denn aktuell sie arbeitet wieder für ein Catering-Betrieb. Nur, der Job, den sie jetzt macht, ist heute ganz anders. Sie hat eine einzige Aufgabe: die Buffets haben schön auszusehen. „Das Arrangement muss optisch ansprechen“, nickt sie. „Richtiges Deko. Richtige Blumen. Gut verteilt aber nicht zu voll. Ästhetisch eben.“ Der Tonfall ihrer Stimme lässt keinen Zweifel: Das, was Jennifer heute macht, macht sie gerne. Sie behauptet nicht, die Beste zu sein.

Als „Chronisch depressiv“ haben die Ärzte Tom beschrieben. Gearbeitet hatte er im Call-Center einer Fluglinie, wo er Kunden beschwichtigen sollte, wenn sie ihre Flüge verpasst hatten. Heute ist er immer noch im Luftfahrt-Bereich tätig: er fährt den Bodensauger frühmorgens durch den Flughafen. „Ich liebe den Flughafen und ich liebe es sauber. Ich brauche nicht viel mit Leuten reden, und meine Maschine hat mich noch nie als Arschloch beschimpft.“

Bettina litt unter Panik-Attacken. Als Sachbearbeiterin im Einkauf für einen Lebensmittelkonzern hatte sie Rechnungen und Zahlungseingänge zu prüfen. Irgendwann aber haben die Zahlenkolonnen sie schier überwältigt. „Ich wusste es war Zuviel, als ich anfang, nachts von Mengenrabatten zu träumen.“ Seit einem Jahr begrüßt sie Kunden in einem größeren Biomarkt mit schmackhaften Häppchen zum Probieren, jede Woche ein anderes Produkt. „Mir gefällt es total, Leuten etwas anzubieten. Und wenn deren Augen aufleuchten, weil sie was Neues und Leckerer entdecken, das finde ich toll.“

Die grobe Struktur solcher Lebensveränderungen ist schnell umrissen. Jemand hat eine Fähigkeit, die er oder sie gut kann, die aber nicht gerne ausführt wird oder die einen anderweitig unter Druck setzt. Dieser „Druck“ wird so stark, dass das Weitermachen unmöglich wird. Es entsteht ein Bruch, oft gekoppelt mit Gefühlen wie Versagen und Scham. Aber etwas Reflektion und eine strukturierte Analyse lassen schnell andere Fähigkeiten sichtbar werden: Fähigkeiten, die von der Person gerne eingesetzt und ausgeübt

werden. Für die Vermittlung in einen neuen Job bringen solche Erkenntnisse einen großen Vorteil, denn danach kann eine viel gezieltere Art von Jobsuche beginnen.

Um diese Fähigkeiten bei sich selbst zu entdecken, hilft eine andere Art von Potentialanalyse mit einem strukturierten Vorgehen, das sich in fünf Phasen beschreiben lässt:

1. Sammeln

Zum Start werden lauter positive Erinnerungen gesammelt. Was hat man früher gerne gespielt? Oder getragen? Oder gegessen? Fast alle Leute meinen zuerst einmal, sie könnten sich nicht besonders gut erinnern. Aber wenn sie einmal damit anfangen, überraschen sie sich selbst, wie schnell 100 oder noch mehr angenehme Situationen einfallen.

2. Auswählen

Aus den gesammelten Erlebnissen werden einige wenige (6-12) Erinnerungen ausgewählt, in denen bestimmte Kriterien erfüllt werden. Bei welchem Ereignis hat die Person sich selbst ein Ziel gesetzt, und ist dann gerne dafür aktiv geworden, um eben dieses Ziel zu erreichen? Also, bei welcher Tätigkeit gab es ein intrinsisches Handeln?

3. Analysieren

Welche Tätigkeiten kommen in den ausgewählten Situationen vor? Welches Wissen oder Vorwissen spielt dabei eine Rolle? Wie hat sich die Person verhalten? Und wie ist sie vorgegangen?

4. Muster erkennen

Oft zeigen sich Wiederholungs-Muster nach nur wenigen Analyse-Runden. Eine bestimmte Denkweise, ein spezifisches Vorgehen, eine Mischung aus Eigenschaften und Wissen. Diese Verhaltensmuster entstehen nicht auf Anweisung eines Vorgesetzten. Und sie haben genauso wenig mit den Anforderungen der Kunden zu tun. Die Person verhält sich halt deswegen immer wieder „so“, weil sie das schlicht und ergreifend „gerne macht“.

5. Üben

Üben, über die neuen Erkenntnisse die eigenen Fähigkeiten betreffend zu reden. Es nützt nichts, dass die Person neue Erkenntnisse über sich erfährt, wenn nicht erklärt werden kann, was konkret diese bedeuten. Was sind die Namen der gerne ausgeübten Fähigkeiten? Was sind leicht verständliche Beispiele, wie sie eingesetzt werden können? Welche Berufsfelder gibt es, in denen diese Fähigkeiten benötigt werden? Wie können diese Fähigkeiten bei einem neuen Arbeitgeber nützlich sein?

Funktioniert das immer?

Die Erfahrung zeigt, dass jeder Mensch auf Fähigkeiten zugreift, die er schon seit der Kindheit einsetzt, um ein Nutzen oder einen Wert für andere zu erzeugen. Diese Leistungen brauchen nicht immer „super-gut“ oder „Weltklasse“ zu sein. Sie müssen nicht die Besten sein. Für den beruflichen Alltag reicht es aus, wenn positive Ergebnisse mit vertretbarem Aufwand produziert werden. Nur, zuverlässig und stabil muss das Ganze sein. Und der Schlüssel zu Zuverlässigkeit und Stabilität heißt *GERNE!*

Vielleicht wäre die Welt ein klein bisschen freundlicher (gewiss für Mitarbeiter*innen, aber auch für Arbeitgeber*inne und für Kund*innen), wenn mehr Menschen eine berufliche Situation haben, wo sie genau das machen dürfen, was sie einfach nur *GERNE* machen.