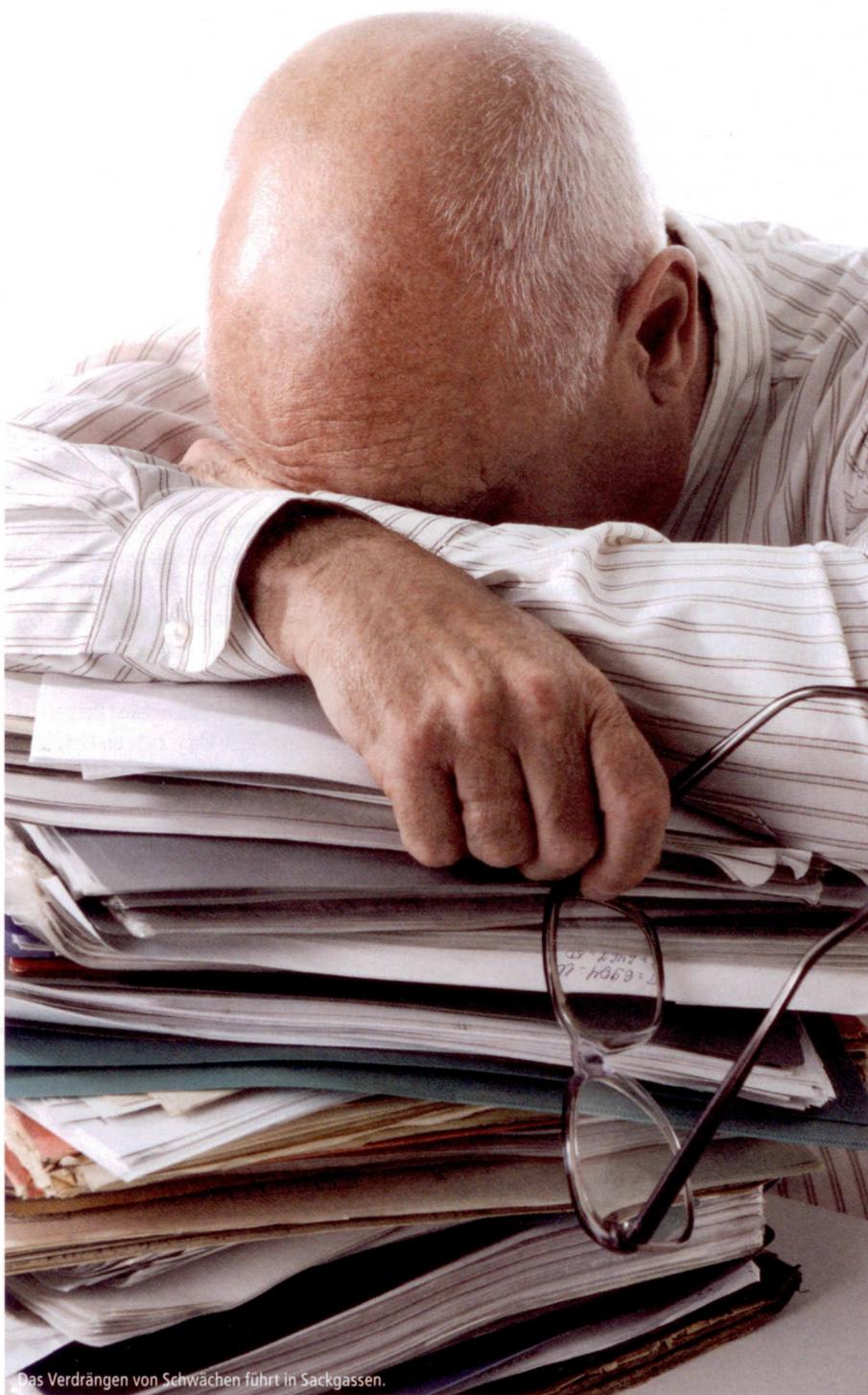


Nicht Verdrängen

MIT SCHWÄCHEN PRODUKTIV UMGEHEN



Das Verdrängen von Schwächen führt in Sackgassen.

von Carolyn Pini

Erfolgreiche Menschen bauen auf ihre Stärken – aber sie arbeiten auch an ihren Schwächen, wenn die ihren Zielen im Weg stehen. Die eigene Reflexion und das Feedback unserer Umwelt gibt Aufschluss über unsere Schwächen.

Unsere Wünsche sind klar. Schwächen sind kein Trendthema. Dagegen zeigen wir gerne unsere Stärken. Denn «wer Erfolg haben will, sollte sich nicht ständig mit seinen Schwächen beschäftigen. Man soll die Stärken in den Vordergrund stellen, dann rücken (kleine) Schwächen in den Hintergrund, bis sie kaum noch wahrnehmbar sind», wird oft gepredigt. In der Realität ist dies aber wenig hilfreich.

Was machen mit den Schwächen? In der Realität richten Chef und Umwelt ihr Augenmerk meist nicht auf Ihre Stärken, sondern auf Ihre Schwächen. Auch wenn in einer Aufzählung die Liste der Stärken wesentlich länger wäre als die der Schwächen. Schnell einmal wird aus einem Mitarbeiter- oder Feedbackgespräch ein Kritikgespräch.

In so einem Gespräch hat der Vorgesetzte oder vielleicht auch der Geschäftspartner unter vier Augen zu Ihnen gesagt: «Sie kommen an den Meetings oft ziemlich stur rüber und sollten vielleicht etwas mehr Akzeptanz an den Tag legen.»

Umgang mit negativem Feedback?

Aber was machen Sie denn nun mit diesen beiden Schwächen? Sich einreden, Sturheit sei Hartnäckigkeit und damit eine Stärke? Ignorieren? So lange es kleine sind, mag das ja angehen. Was aber, wenn es grosse Schwächen sind? Was sind überhaupt grosse oder kleine Schwächen?

Hilfreich ist auf jeden Fall folgende Aufteilung: Steht Ihnen diese Schwäche bei Ihrer Zielerreichung im Weg oder nicht?

- Wenn nein, können Sie sie getrost ignorieren und auf Ihre Stärken bauen.
- Wenn ja, ist die Dimension grösser, weil sie Ihren Zielen im Weg steht.

Wenn Sie also eine Schwäche an der Zielerreichung hindert, sollen Sie sie dann weiter ignorieren? Wohl kaum, oder? Nun gut, Sie könnten auch Ihre Ziele verändern ... Aber wollen Sie das? Nur wegen einer oder ein paar Schwächen?

Nehmen wir an, Sie sind Teamleiter und Ihr Ziel ist es, Abteilungsleiter zu werden, in dieser oder einer anderen Firma. Können Sie es sich leisten, zu stur zu sein? Wie viel Hartnäckigkeit ist noch gesund? Wird es für Ihre Karriere förderlich sein, wenn andere auch die Wahrnehmung teilen, dass Sie nicht gerade ein Hirsch darin sind, die Meinung anderer zu akzeptieren? Also bleibt nur eines übrig: Diese Schwächen abzubauen, sprich an diesen Themen zu arbeiten und sie zu Ihrem Optimierungspotential zu erklären.

Super. Aber wie genau können Sie diese nun optimieren?

Schwächen erkennen – Optimierungspotential bearbeiten

Hätte Ihr Vorgesetzter Ihnen vorgeworfen, Sie verstünden zu wenig über Kennzahlen und deren Auswertungen, wäre die Sachlage verhältnismässig einfach. Das wird an in vielen Ausbildungsstätten gelehrt: theoretisches Fachwissen; zum

Beispiel Betriebswirtschaft, Buchhaltung, Kommunikation und Führung und vieles mehr.

Handelt es sich aber um eine Verhaltenskompetenz wie übertriebene Hartnäckigkeit oder mangelnde Akzeptanz, wird die Sache schon etwas schwieriger. Wo wird angemessene Hartnäckigkeit oder Akzeptanz gelehrt? Vielleicht versuchen Sie es mit einem Seminar. Aber zu welchem Thema? Und Sie werden bald feststellen, dass es auch hier vornehmlich um die Theorie rund um Führung geht. Viel zu wenig Zeit bleibt, trotz Fallbeispiele aus der Praxis, um die eigene Entwicklung in genau Ihren Themen zu trainieren.

Also greifen Sie dafür auf einen Coach zurück. Falls Sie es sich leisten können und wollen. Im noch besseren Fall, können Sie Ihren Vorgesetzten überzeugen, warum er Ihnen ein Coaching für diese Themen angedeihen lassen soll.

Wenn Sie noch mehr Glück haben, finden oder bekommen Sie einen Coach, der Sie nicht nur mit Tipps und Tricks bedient, sondern Ihnen hilft, Ihre Handlungskompetenz zu erweitern.

Handlungskompetenz erweitern, erfolgreiches Verhalten erlernen

In einer Talkshow habe ich kürzlich einen prominenten Menschen so etwas sagen hören wie: «Verhalten lernt man im Kindergarten. Was man bis dahin nicht gelernt hat, kann man nicht mehr lernen.»

Die Coaching-Erfahrung jedoch zeigt, dass dem nicht so ist. Menschen können durchaus Alternativen zu den bisherigen Handlungsmustern entwickeln und ihr Verhalten bis ins hohe Alter verändern, sprich ihre Verhaltenskompetenz erweitern. Dabei gilt es, auch immer zu berücksichtigen, dass es nicht darum geht eine 180 Grad Kehrtwende zu vollziehen, sondern ein sowohl als auch und eine graduelle Optimierung zu erreichen.

Selbstcoaching in fünf Schritten

Oder Sie arbeiten selbst daran, diese Schwäche mit neuen Handlungsalternativen auszugleichen. Dazu braucht es den Willen zur Veränderung und eine geeignete Coaching-Anleitung wie die «pini5»-Methode, die Sie in fünf einfachen, konsequenten Schritten in diesem Veränderungsprozess führt.

Dabei wählen Sie für Ihren Optimierungsprozess die pini5-Coaching-Karte «Akzeptanz» aus und reflektieren und bearbeiten während einiger Zeit nur Ihr Verhalten in diesem einen Thema:

Schritt 1:

- Klären Sie den Begriff: Was genau ist Akzeptanz? Woran erkennt man sie?
- Beantworten Sie die erste Frage: In welchen Situationen beweisen Sie wie viel Akzeptanz?
- Was haben Sie in welcher Situation konkret gesagt oder getan?
- Wie hat sich das ausgewirkt?
- Was symbolisiert dieses Akzeptanzverhalten?

Schritt 2:

- Welche Menschen, Dinge und Situationen möchten Sie wie akzeptieren können?
- Was hätten Sie in dieser Situation auch noch tun oder sagen können?
- Welche Wirkung hätten Sie damit erzielt?
- Was würde dieses andere Akzeptanzverhalten symbolisieren?

Schritt 3:

- Was würde dieses andere Akzeptanzverhalten bringen? Wem nützen?

Schritt 4:

- Was hindert Sie dieses andere Akzeptanzverhalten umzusetzen?

Schritt 5:

- Was wollen Sie künftig in einer solchen Situation tun?

Wie viel Schwäche darf sein, bleiben?

Eine Schwäche ist niemals 100 Prozent vorhanden. Sie verhalten sich ja nicht total akzeptanzlos, sondern akzeptieren die anderen zum Beispiel in vier von zehn Fällen. Diese Schwäche zu optimieren, bedeutet zum Beispiel andere Meinungen in sieben von zehn Fällen zu akzeptieren. Frei nach dem Pareto-Prinzip: 80 Prozent reichen durchaus. Erfolgreiche Menschen verhalten sich erfolgreich. Sie verhalten sich so, dass die Wirkung ihres Verhaltens ihre eigenen Bedürfnisse aber auch die Bedürfnisse der anderen befriedigt und damit für ihr Ziel und nicht dagegen wirkt. Bauen und Vertrauen Sie auf Ihre Stärken. Aber arbeiten Sie auch an Ihren Schwächen – sofern sie Ihnen im Weg stehen.

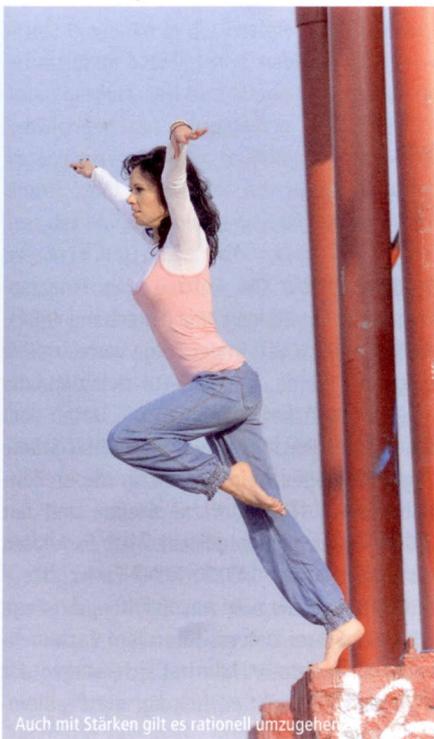
Weitere Informationen



Carolyn Pini

begleitet als Coach und Beraterin Führungskräfte, die erfolgreicher werden wollen. Ihr Buch «fragen – führen – wachsen» gibt es im Buchhandel.

www.avexys.com



Auch mit Stärken gilt es rationell umzugehen.