



Frank
Rebmann

DER STÄRKEN CODE



Die eigenen Talente entschlüsseln,
anerkennen und weiterentwickeln



MIT STÄRKEN-
SCHNELLTEST



campus

Frank Rebmann ist als Stärkentrainer für Führungskräfte und Mitarbeiter zahlreicher Unternehmen der Industrie, Finanzdienstleistung und der IT-Branche tätig. Er berät, trainiert und schult in den Bereichen Mitarbeiterentwicklung, Veränderungsprojekte und Talent Management. Zu seinen Kunden zählen unter anderem Yves Rocher, Fresenius Kabi und Allianz.

Frank Rebmann

DER STÄRKEN- CODE

Die eigenen Talente entschlüsseln,
anerkennen und weiterentwickeln

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

ISBN 978-3-593-50736-1 Print
ISBN 978-3-593-43697-5 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-593-43771-2 E-Book (EPUB)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2017 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Umschlaggestaltung: total italic, Thierry Wijnberg, Amsterdam/Berlin
Satz: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Gesetzt aus: Minion pro, Myriad pro und Meta
Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH
Printed in Germany

www.campus.de

*Dieses Buch ist meinen Eltern Inge und Edi Rebmann gewidmet,
die mich immer ermutigt haben, ein Leben zu führen,
das meinen Stärken entspricht.*

INHALT

Vorwort	
DER AGENT IN MIR	11
Einleitung	
SPOT AUF DAS POTENZIAL	13
Weiter springen.	14
Ein Buch für Schatzfinder	15
Kapitel 1	
WAS SOKRATES FRAGTE UND NIETZSCHE VERSCHWIEG	21
Kein Glück ohne Talent	22
Am Horizont der Möglichkeiten	23
Nichtwissen	25
Fragen als Richtungsweiser	29
Die Entdeckung des Talents	30
Das Glück des Pessimisten	32
Vom Himmel auf Erden	35
Kapitel 2	
EINE KOPIE IST NIE SO GUT WIE DAS ORIGINAL	39
Das Talent als Naturgesetz	41
Auf fremden Wegen	42
Bitte keinen Stress	45
Die Extreme im Mittelmaß	47
Stärken-Map	50

Stärken sind Kopfsache	51
10 Indizien für Ihre Stärkenlinie	53
 Kapitel 3	
MYTHOS ODER EINE VERBINDUNG VON PROTEINEN	57
Das kleine Geheimnis im Leben	58
Die Vermessung der Gene	61
Die Phänomenologie des Subjektiven	62
100 Prozent Einsatz für 12 Prozent Ergebnissteigerung	65
Der Drei-Sekunden-Blitz	66
 Kapitel 4	
STÄRKEN ERKENNEN – DER SELBSTTEST	69
Der rote Faden im Gewebe	72
Drei Sekunden Staunen	74
Die Big Five der Persönlichkeit	79
Selbsteinschätzung: Mein Stärkenprofil	81
Anleitung zum Stärken-Finden	82
Ergebnis: Mein Stärkenprofil	84
Auflösung	86
 Kapitel 5	
GEFUNDEN, GEHALTEN, GESCHLIFFEN	89
5 Phasen des Wachsens	92
Rendezvous mit den Stärken	93
Kick im Außen	94
Alles fließt	95
Talent trifft Stärke	99
Die Bandbreite zwischen Stärke und Schwäche	102
Mit dem Blick des Managers	104
Flow-Aufgaben nach dem Stärkenprofil	105

Kapitel 6	
EIN GRUNDRAUSCHEN VON GLÜCK.	107
Es war einmal	110
Die feine Trennlinie zwischen Talent, Stärke und Können.	112
Meine Definition	114
Müde heißt nicht erschöpft.	115
Ist Glück eine Sache von Genen?	118
Fragen zur Stärkenfindung.	120
Stärkenblockade	122
Kapitel 7	
VON DER ANGST, DIE TRÄUME IM LEBEN	
NICHT ZU ERREICHEN	125
Pyramiden besteigen	126
Ausreden sind wie Stoppschilder.	128
Drei Klassiker der Saboteure	129
Vom Reflektieren der Dinge	133
Das Stolpern im Konjunktiv	134
Elf Jahre Wartesaal	136
Karriere nach Stärken	137
Kapitel 8	
DREI SEKUNDEN GEGENWART.	141
Durchbruch im Gleichmaß	142
Der Sanitäter	144
Auf der Bettkante	146
Der Wertehimmel über mir	148
Ein starkes Duo.	152
Kapitel 9	
ZEITPLANUNG NACH STÄRKEN	155
Zeit ist relativ.	158

Von Lerchen und Eulen	159
Spiel mit Instrumenten	161
Fünf Fallen in der Zeitplanung	165
Kapitel 10	
MIT SCHWÄCHEN UMGEHEN	175
Die innere Landkarte entsteht	180
Raus aus dem Mangeldenken	181
Von Kritik und Lob	182
Die fünf Sorten von Schwächen	184
Kapitel 11	
DIE MAGIE DES BESONDEREN	191
Corporate Behavior und ähnliche Irrungen	193
Selbsterkenntnis oder: die Sinnhaftigkeit der Authentizität	194
In Gummistiefeln laufen	197
Stress mit Stärken	198
Kapitel 12	
DAS DREHBUCH DES LEBENS	207
Die Auflösung der Starrheit	208
Zwei Formeln, zwei Ergebnisse	210
Sie sind der Autor!	211
SCHLUSSWORT	215
DANKSAGUNG	219
ANMERKUNGEN	221
REGISTER	225

DER AGENT IN MIR

Mein Name ist Martin, Leo Martin. Ich habe Kriminalwissenschaften studiert und war zehn Jahre lang für den deutschen Geheimdienst im Einsatz. Mein Auftrag war es, Informanten im Milieu der Organisierten Kriminalität anzuwerben und sie dazu zu bringen, mir geheime Insiderinformationen anzuvertrauen. Und ich war einer der Besten in diesem Job. Ich wurde trainiert und bis an die Zähne bewaffnet – mit den Geheimwaffen der Psychologie und der Kommunikation. Meine Menschenkenntnis war mein wichtigstes Handwerkszeug.

Während meine Kollegen regelmäßig auf Spurensuche nach Schwächen, Ängsten und Konflikten waren, die einen operativen Ansatzpunkt boten, ging ich anders vor. Ich habe mich von Anfang an auf die Stärken meiner Zielpersonen konzentriert, denn diese sind der eigentliche Zugangscodex zum Gegenüber.

Frank Rebmann ist *der* Experte auf diesem Gebiet. Er war auch mein »Stärken-Scout«. Er hat mir gezeigt, wo meine Stärken liegen: Ich bin ein echter Krisenmanager und Verbindlichkeit ist meine Mission. Frank war das schon lange vor mir klar. Diese Stärken setze ich heute sehr bewusst ein – beruflich und privat.

Immer dann, wenn Druck aufkommt und andere den Überblick verlieren, gelingt es mir, das Ziel weiter zu verfolgen, schnelle, pragmatische Entscheidungen zu treffen und trotzdem das Vertrauen der Menschen um mich herum zu behalten.

Mit diesem Buch halten Sie den Schlüssel zu Ihren Stärken in der Hand. Und zu denen Ihrer Mitarbeiter, Kunden, Kinder oder Ihres Partners. Es wird auch Ihr Leben bereichern und verändern. Sie werden sich selbst und andere zu Höchstleistungen motivieren – genau dort, wo es Sinn und Spaß macht. Wenn man andere Menschen für

sich und seine Ziele gewinnen will, gilt: »Man muss Menschen rühren, nicht schütteln!«

Leo Martin, Ex-Geheimagent

Haben Sie das Gefühl, da geht noch mehr in Ihrem Leben, in Ihrer Karriere, in Ihrem ganzen Wirken und Tun? Denken Sie, da schlummert noch etwas in Ihnen, ein ungenutztes, vielleicht unentdecktes Potenzial? Dann sind Sie mit diesem Gefühl nicht alleine.

Kaum ein anderes Thema treibt Politik und Wirtschaft, ja ganze Nationen in gleicher Weise um. Sie alle sind auf der Suche nach dem Potenzial im Menschen, denn es ist die Grundlage für jedwede Leistungskraft. An der Summe der eingebrachten Potenziale lässt sich ein Bruttonationalprodukt messen. Damit klettert ein Unternehmen in die erste Branchenliga. Kurzum: Wachstum entsteht dann, wenn Menschen ihr Bestes geben – und das sind ihre Stärken. Diese Botschaft ist auch im Management angekommen. Spätestens seit der StrengthsFinder des amerikanischen Gallup-Instituts auch hierzulande Berühmtheit erlangte, machen sich die Manager auf, nach probierten Methoden zu suchen, um die Stärken ihrer Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg zu nutzen.

Als Philosoph und Stärkentrainer schrecke ich an dieser Stelle zurück. Zwar ist es richtig, dass sich der Blick endlich von den Schwächen der Mitarbeiter¹ abwendet. Ein Buchhalter wird nicht mehr mit Kreativitätsseminaren, ein Analytiker nicht mit Rhetorikkursen gequält. Ein begnadeter Redner darf Meetings gestalten und ein anderer, dem die Atmosphäre im Team am Herzen liegt, wird mit Kuss- hand um Kaffee, Kuchen und Konfliktlösung gebeten. Das alles sind Meilensteine in einer sinnvollen Mitarbeiterentwicklung. Wir sind auf einem guten Weg. Wir geraten ganz langsam auf jene Ebenen, die der Managementexperte Peter Drucker zeit seines Lebens von den Führungskräften einforderte, nämlich die Vielfalt der Mitarbeiter zu

beachten und ihre Stärken in die Unternehmensgestaltung einfließen zu lassen. Ein wunderbares Ansinnen! Die Crux ist nur: Die Manager gehen die Sache zu pragmatisch an. Sie suchen in bewährter Manier nach Standards – und landen bei einem Kompetenzmodell – und schon geht das Kategorisieren nach Begriffen los. Nach einer Phase des Beobachtens ist der Mitarbeiter einsortiert: Welche Kompetenzen sind bei ihm stark ausgebildet? Wo liegen seine Defizite? Welche Kompetenzen muss er weiterentwickeln? Damit steht schwarz auf weiß fest, wie ein Mitarbeiter tickt, wo sein Wissen und seine Fähigkeiten liegen – denken die Manager. Sie sammeln Daten und gewinnen aus diesen Daten ihre Informationen, um folglich munter drauflos zu fördern. Ich aber wehre mich, wenn Fähigkeiten in Daten verwandelt werden, um sie messbar, skalierbar, nutzbar im Sinne eines Unternehmenserfolgs zu machen. Dann verkommen die Fähigkeiten zu einem Modul in der Strategie, zu einem Hebel für das Steigern von Kennzahlen. Das ist zu kurz gesprungen.

Weiter springen

Vordergründig scheint das Fördern von Mitarbeiterstärken lobenswert. Bei genauer Betrachtung aber ist das nur der kleinste gemeinsame Nenner aller Fakten: Der Manager nutzt die Stärken der Mitarbeiter mit dem Ziel, den Unternehmenserfolg höherzuschrauben und der Mitarbeiter darf zumindest an der Oberfläche seines Potenzials kratzen. Aber wie gesagt, es ist der kleinste gemeinsame Nenner und der wirkt ähnlich wie ein Kompromiss – niemand ist wirklich glücklich. Man versucht, das Klima lauwarm zu halten und komplexe Aufgaben effizient zu lösen. Dann gibt es ein Lob, einen Händedruck, vielleicht einen Bonus. So mag sich mancher Manager an eine reziproke Regel erinnern, die besagt: »Wenn ich meine Mitarbeiter wertschätze, dann wertschätzen sie auch mich und meine Ziele.« Richtig, aber bitte denken Sie weiter. Ein gutes Klima kann frostig und Engagement kann verweigert werden, wenn ein kleines, aber entscheidendes Bausteinchen im System fehlt: die Begeisterung. Sie alleine ist ein

Garant dafür, dass ein Team zur Mannschaft wird. Dazu gibt es ein einfaches, aber mutiges Rezept. Sobald Mitarbeiter selbst nach ihren Stärken fahnden und ihre Aufgaben selbst wählen dürfen, sobald sie über die Unternehmensgrenzen hinaus zufrieden und glücklich sind, wird sich diese Begeisterung einstellen. Deshalb spreche ich mit meinem Buch in erster Linie die Mitarbeiter selbst an, und es wäre wunderbar, würden Manager meinem Impuls ebenso folgen, den ich mit diesem Buch setze. Er lautet:

Stärken stärken ist keine Chefsache!

Jeder Mensch ist selbst verantwortlich dafür, was er mit seinen Stärken macht – ob er sie anerkennt, feinschleift, zu seinem Elixier erklärt. Es ist die höchstpersönliche, einzig relevante Herausforderung jedes einzelnen Menschen in seinem Leben.

Bei dieser Herausforderung will ich Sie begleiten.

Ein Buch für Schatzfinder

Begeben Sie sich auf Ihre Stärkensuche, springen Sie weit, weit über den Unternehmenserfolg hinaus – denn er ist nur ein Teil Ihres Seins. Der größere Teil liegt in Ihrem Alltag verborgen. Leider stürmen wir durch diesen oftmals ohne Aufmerksamkeit für das, was uns wirklich wichtig ist, hindurch. Dabei kommt die Stille abhanden, die Sie zur inneren Quelle führt.

Verharren Sie deshalb ein wenig in der Denkerpose und holen Sie sich die Momente ins Gedächtnis, in denen Sie Glück verspürten, in denen Sie aufblühten. Halten Sie diese Momente fest. Sie sind ein Hinweis auf Ihre Stärken. Ich glaube, dass wir uns in diesem modernen, schnellen Zeittakt, in dem Aufgaben und Ansprüche exponentiell steigen, hin und wieder auf eine innere Insel begeben sollten. Wir brauchen Zeit, um die Frage nach dem Lebenssinn immer wieder zu interpretieren. Diese Frage ist übrigens sehr alt. Sie wurde in überlieferter Weise erstmals von den großen Philosophen der Antike gestellt. Ich greife sie

auf und lade Sie in meinem ersten Kapitel zu einem Streifzug durch die vergangenen 2000 Jahre ein. Dass Sie wertvolle Denkanstöße erhalten, vielleicht sogar Ankersätze finden, die Ihnen bei Ihrer Stärkenfindung hilfreich sein werden, davon bin ich überzeugt. Denn Stärken finden ist in zweiter Linie ein empirisches, in erster Linie ein philosophisches Thema. Es bleibt individuell gefärbt durch die wunderbaren Gaben, die Ihnen mit der Geburt geschenkt wurden, die Sie im besten Falle in Ihrem kulturellen und sozialen Umfeld erkennen und trainieren durften. Und damit komme ich zu einem bedeutsamen Teil meiner These über die Stärkenforschung: Stärken verschwinden nicht!

Sollten Sie bislang in Ihrem Leben wenig Wohlwollen genossen haben, um Ihre Talente zu entdecken, dann ist das für Ihre Schatzsuche irrelevant, denn Talente sind wie ein Fingerprint – ein unabänderliches Merkmal Ihrer Persönlichkeit. Wer sie entdeckt, ist immer fasziniert. Er will sie nie wieder verlieren

Mit dem Entdecken Ihrer Stärken erleben Sie möglicherweise zum ersten Mal, was Lebenszufriedenheit bedeutet. Vielleicht hegen Sie sogar den Wunsch, beruflich und privat etwas zu verändern. Vielleicht werden Ihre Mitmenschen über Ihre Kraft und Zuversicht staunen. Vielleicht werden Sie alte Ziele links liegen lassen und völlig neue Wege gehen. Fest jedoch steht: Sie wollen Ihr neues Selbstverständnis nicht mehr aus der Hand geben, weil Sie ahnen: Ihre Stärken lassen sich nicht durch andere managen. Niemand kann Ihnen diktieren, was Sie wirklich wollen, können, anstreben. Denn Ihre Stärken sind der individuelle Stoff aus Wissen, Erfahrung, Vorstellungskraft. Am Ende des Buches werden Sie diesen Stoff zu einem persönlichen Stärkenhorizont aufspannen.

Ich hoffe, Sie werden Ihre Gedanken um die Karriere für die Lese-dauer meines Buches zur Seite schieben. Ihre Karriere ist zweitrangig, weil sie sich sowieso steigern wird, wenn Sie Ihre Stärken finden. Allerdings, und das sei ein kleine Warnung vorweg, wird Ihnen der Selbstzweifel in die Quere kommen. Diesen unliebsamen Kameraden füttern wir seit Kindertagen in uns. Er wurde genährt durch das Defizitdenken in der Schule, durch Glaubenssätze der Eltern, durch viele kleine Stolpersteine im Alltag.

Oftmals genügt ein Gedanke, um eine Stärke anzuerkennen – oder um im Jammern über Schwächen hängen-zubleiben. Stellen Sie sich vor, ein Kollege sagt zu Ihnen: »Ich schätze Ihre Durchsetzungsfähigkeit.« Ein Geschenk. Leider aber nehmen die wenigsten es an, um es auszupacken und fortan weiterzuentwickeln. Sie geben es zurück mit den Worten: »Ach, das ist nicht der Rede wert. Dafür falle ich anderen häufig ins Wort oder schieße sogar über das Ziel hinaus.« Ich finde es beachtlich, wie häufig Menschen mit einer Handbewegung in der Luft ihre Stärken wegwischen und stattdessen ihre Schwächen hervorkehren. Fast mutet es an, als würden Menschen sich nicht trauen, den Lichtkegel auf ihr eigenes Potenzial zu richten.

Genau hier, am Selbstzweifel, an den inneren Barrieren, die sich im Laufe des Lebens vor dem eigenen Potenzial auftürmen, beginnt mein Buch und wird Sie über die nächsten Seiten zu meinem Stärkentest führen. Sie finden ihn im vierten Kapitel. Er beruht auf einem wissenschaftlichen Verfahren, um Ihre Stärken in einer fassbaren Konsistenz zu formulieren. Das heißt: In diesem Test werden wir die Schwächen nicht berücksichtigen, sondern eine tragfeste Grundlage erarbeiten, auf der Sie Ihre Stärken erkennen, anerkennen und schleifen können. Sie werden zudem auf den nächsten rund 200 Seiten eine innere Landschaft betreten, an der Sie seit Ihrer Geburt bauen. Oftmals vergessen wir, dass wir die Architekten sind, dass wir die Gärten oder Gräben anlegen, dass wir selbst zum Blühen bringen können, was sich in uns verbirgt. Dabei will ich nicht verschweigen, dass Ihnen das Durchwandern dieser inneren Landschaft eine gehörige Portion Schweiß abverlangen wird. Stärken zu trainieren, erfordert Disziplin. Mit dem feinen Unterschied: Es ist kein Drill, sondern pure Freude.

Als Fabian Hambüchen bei den Olympischen Spielen in Rio 2016 seine lange und eindrucksvolle Turnerkarriere beendete, hatte er ein Ziel: die Goldmedaille an seinem Paradegerät, dem Reck. Dieses Gold sollte wie ein Symbol für viele Jahre Entbehrung, Schmerz und Kampfesgeist stehen. Wie kaum ein anderer Turner, da war sich die Fachwelt einig, hätte er diese Krönung seiner Laufbahn verdient. Und doch war er nur einen Handgriff vom Scheitern entfernt, eine Hundertstelsekunde der Unkonzentriertheit konnte ihn zum Stürzen

bringen. Vielleicht wäre das geschehen, wäre es Hambüchens Motivation gewesen, die Ansprüche der anderen zu erfüllen. Dann hätte er sich im Außen bewegt. Er hätte seine Schrauben und Salti an der 2,60 Meter hohen Stange für den Applaus und für beeindruckende Bilder in der Weltpresse gedreht – und seine Leichtigkeit getrübt. Er tat das zum Glück nicht. Dieser Ausnahmeturner ließ nur einen einzigen Gedanken in seine Zellen sickern, indem er sich sagte, dass er diese letzte Kür auf internationalem Parkett nur für sich turnen würde. Nicht für den Trainer. Nicht für die Zuschauer. Nicht für die Nation. Nur für sich und für einen bedeutsamen Moment in seinem Leben. Damit erstickte er den Zweifel. Und gewann Gold. »Es ist die Erfüllung eines Traums. Ich bin einfach nur sprachlos«, rief er bewegt in die Kamera. Ein einziger Gedanke kann den Code der Stärken knacken und den Blick auf die innere Landschaft freigeben.

Damit komme ich auf meine Anfangsfrage zurück: Sie haben das Gefühl, da geht noch mehr? Da gibt es im Leben, im Business, im ganzen Spektrum Ihres Wirkens ein ungenutztes, vielleicht unentdecktes Potenzial? Finden wir es gemeinsam heraus. Nehmen Sie sich Zeit für dieses Buch. Es verlangt nach Phasen der Reflexion und vor allem nach absoluter Ehrlichkeit sich selbst gegenüber. Zu oft spielt uns die Fantasie einen Streich, indem wir mehr erwarten, als wir geben können. Bleiben Sie realistisch – und vergessen Sie den liebevollen Blick auf Ihre Schwächen nicht. Auch die gehören zu Ihrer Persönlichkeit.

Und noch eines ist mir wichtig zu sagen: Lassen Sie das Staunen zu.

Es verblüfft mich auch nach 25 Jahren, die ich mich mit diesem Thema befasse, wie Menschen sich just in dem Moment verändern, in dem sie ihre Stärken entdecken: Die Haut wird rosig, die Augen glänzen, die Stimme wird weich. Es ist, als würde ein Licht angeknipst und als seien sie bei sich angekommen. Sie staunen.

Goethe dichtete dazu:

»Freudig war vor vielen Jahren
Eifrig so der Geist bestrebt,
Zu erforschen, zu erfahren,
Wie Natur im Schaffen lebt.

Und es ist das ewig Eine,
Das sich vielfach offenbart;
Klein das Große, groß das Kleine,
Alles nach der eignen Art.
Immer wechselnd, fest sich haltend,
Nah und fern und fern und nah;
So gestaltend, umgestaltend –
Zum Erstaunen bin ich da.«²

Fangen wir an.

Ihr

Frank Rebmann



WAS SOKRATES FRAGTE UND NIETZSCHE VERSCHWIEG

Die Suche nach Talent ist gerade en vogue. Ich nehme an, auch Sie folgen diesem Trend; auch Sie vermuten eine außergewöhnliche Spur in Ihrer Persönlichkeit. Mit dieser Annahme liegen Sie goldrichtig. Jeder Mensch ist mit mindestens einer besten Gabe gesegnet und es ist sein Auftrag, diese zu finden und zu pflegen. Das mag zuweilen unbequem sein und Ihnen eine Menge an Energie und Eigensinn abverlangen. Sie werden vielleicht sogar auf den Widerstand Ihres Partners, Ihrer Kollegen, Ihres Chefs stoßen, wenn Sie sich auf die innere Forschungsreise hin zu Ihrem Potenzial begeben. Sie werden sich Angriffen gegenübersehen, weil diese Reise immer mit einer Veränderung im Leben einhergeht. Das mag Ihr Umfeld irritieren. Aber am Ende, das verspreche ich Ihnen, werden Sie mit einem unerschütterlichen Selbstbewusstsein belohnt. Deshalb will ich Sie in diesem ersten Kapitel ermutigen, sich nicht nach der Meinung der anderen zu richten – weder privat, noch beruflich. Wehren Sie sich, wenn andere Ihnen Eigenschaften zusprechen, die sich für Sie fremd anfühlen.

Personalentwickler in Unternehmen neigen dazu, die Mitarbeiter in Kategorien zu stecken. Dann drückt man den Mitarbeitern nach wenigen standardisierten Testfragen vorschnell einen Stempel auf: kreativ, zielorientiert, teamfähig, buchhalterisch genau. Und nach diesen Merkmalen werden die Aufgaben verteilt. Ein Dilemma. Denn diese Mitarbeiter sausen täglich auf einer fremdbestimmten Spur entlang – und verlieren den Blick für die kleinen feinen Abbiegungen, für die Überraschungen jenseits der nächsten Kurve. Ich hoffe, Sie tapfen nicht in diese Falle und bleiben sensibel für ein Unbehagen, das sich immer dann einstellt, wenn Aufgaben nicht punktgenau zum Poten-

zial passen. Spätestens dann sollten Sie zum Suchenden werden. Wie gesagt, damit sind Sie nicht alleine.

Google nennt rund 590 000 000 Seiten, auf denen Sie lesen können, woraus Ihr Talent besteht und wie Sie sich ihm nähern. Gefühlte 50 000 Bücher umkreisen zudem wortreich das Thema, geschrieben von Wissenschaftlern, Politikern, Unternehmern. Sie alle verbinden das Finden des Talents mit einem Zustand von Glück. Sie können vergleichen, in welchen Ländern die Menschen am meisten lächeln, wo die höchste Quote an Gesundheit, Bildung und Reichtum herrscht, denn das sind die anerkannten Glücksfaktoren im Leben. Diese Einsicht ist nicht neu. Bereits Aristoteles wusste: »Wo sich deine Talente mit den Bedürfnissen der Welt kreuzen, dort liegt deine Berufung.« Es gilt also, diese Kreuzung auf Ihrer inneren Landkarte zu finden. Deshalb besteht für mich die Entdeckung des Talents aus zwei Schritten, deren Reihenfolge unbedingt eingehalten werden sollte:

- an erster Stelle steht die Selbsterkenntnis,
- an zweiter Stelle folgt ein wissenschaftlich fundierter Test.

Kein Glück ohne Talent

Als die ARD vor wenigen Jahren Tausende Menschen nach Glück befragte, gaben manche an, sie wären schon längst auf dem Weg zum Ziel. Andere verfielen in eine träumerische Haltung, so als seien die Sternstunden im Leben noch weit entfernt. Die Antworten waren so vielschichtig wie die Menschen, die versuchten, ihre eigene Vorstellung von Glück auszudrücken. Das faszinierte mich. Dabei hatte die Antwort der Tagesschausprecherin Linda Zervakis mich besonders berührt: »Ich komme aus einer Familie ohne großartige Beziehungen, ohne ein Umfeld, bei dem man dachte: Aus der wird garantiert noch mal irgendwas ganz Großes; ganz im Gegenteil. Es ist ein riesiges Glück, meinen Job machen zu dürfen. Ich muss mich ja selber immer noch mal kneifen, wenn ich um 20:00 Uhr zur ›Tagesschau‹ begrüße. Ich habe nicht getrickst, bin einfach meinen Weg gegang-