

# Die Entdeckung der geheimen Talente

*Die wenigsten Menschen sind sich ihrer wahren Fähigkeiten bewusst. Davon ist Klaus L. Siefert überzeugt. Er entwickelt Rezepte, wie sich diese schlummernden Talente wecken und auch für die eigene Berufskarriere nutzen lassen.*

Jeder hat Talent! Nur welches? Wir alle kennen das Phänomen, dass wir in bestimmten Bereichen, quasi wie von selbst, gute Ergebnisse erzielen. In anderen Bereichen quälen wir uns ab, erreichen trotz Mühe nur Durchschnittliches. Eine alltägliche Beobachtung, die zwei zentrale Fragen aufwirft. Was genau ist es, das uns in einem bestimmten Bereich ausgezeichnetes erreichen lässt? Und wie können wir diese Erfolgskraft übertragen auf weitere Bereiche?

Vielleicht verblüfft Sie meine zentrale These zunächst. Behauptet sie doch, dass wir keineswegs in einer Zwei-Klassen-Gesellschaft leben und arbeiten: hier das Großgipfchen der Begabten, dort das große Heer der Durchschnittlichen. Vielmehr ist es so: Jede Frau, jeder Mann verfügt über ein eigenes, herausragendes Talent.

Dieses Talent funktioniert für den Einzelnen besser als jedes allgemeine Erfolgsrezept. Warum verkümmert es dann oft im Verborgenen? Weil vielen Ihre wertvollste Ressource nicht bewusst ist. In unserer Wahrnehmung geschehen alle von dieser Kraft befüllten Dinge scheinbar ohne Anstrengung – und das schon ein Leben lang. Mühselige Erfolge nehmen wir hin wie der Fisch das Wasser. Wir müssen schon mit der Nase dar-

auf gestoßen werden. Erst dann wird das Talent als Werkzeug verfügbar. Meinem Verständnis nach ist Talent die Summe aus einer individuellen Begabung, einer brillanten Fähigkeit und dem persönlichen Erfolgsritual. Die individuelle Begabung ist der rote Faden aller meiner Erfolge, das, was mir wirklich wichtig ist. Die brillante Fähigkeit versetzt uns in die Lage, eine bestimmte Wirkung zu erzielen.

Jeder Mensch hat eine Kompetenz, die bei ihm ganz besonders ausgeprägt in Erscheinung tritt. Sie ist unter allen Stärken die Nummer 1 und bleibt es ein Leben lang. Sie ist an allen Erfolgen beteiligt, ob rauschend oder winzig. Eine brillante Fähigkeit kann sich darin zeigen, dass jemand komplexe Informationen so zu ordnen versteht, dass eine einfache Struktur entsteht. Mit größter Selbstverständlichkeit könnte dieser Jemand zum Beispiel die Abläufe in einer Abteilung optimieren.

Die wenigsten Menschen sind sich der Existenz, geschweige denn des Wertes ihrer brillanten Fähigkeit bewusst. Sie nutzen sie häufig nur in der Freizeit. Sie kommen gar nicht darauf, dass sie da eine besondere Fähigkeit haben, die auch im Beruf hilfreich wäre.

Ein Beispiel: M., Mitarbeiter einer IT-Firma, ist im Freundeskreis dafür bekannt, dass er aus dem Stand die leckersten Mentis zubereiten kann. M. öffnet einfach seinen Kühlschrank, peilt die Lage – zwei weiße Stangen Porree, ein paar Oliven – und legt los. Die Resultate seiner Improvisationskunst sind legendär.

Nachdem ihm diese Gabe bewusst geworden ist, beginnt M., sie auch im Job reflektiert einzusetzen. Nicht lange, und er ist der Mann für Projekte mit hohem Erfolgsdruck, aber minimalen Ressourcen. Niemand macht größere Fortschritte als derjenige, der seine brillante Fähigkeit in einen neuen Lebensbereich seiner Wahl überträgt. Schließlich muss er nur abrufen, was ihm in Fleisch und Blut übergegangen ist.

Nun zum persönlichen Erfolgsritual. Mit ihm ist et-



In die Seele schauen wie in einen Spiegel: Mit kleinen Hilfen können die verborgenen Fähigkeiten aufgespürt werden. Foto: dpa

was anderes gemeint, als viele vermuten mögen. Es ist ein unbewusst ablaufendes, inneres Geschehen, das unabdingbar dazu gehört, wenn man einen Entschluss fasst oder ein Vorhaben anpackt, das später von Erfolg gekrönt sein wird. Oft sind es kraftvolle Phantasie-Szenarien, die wir vor unserem inneren Auge aufbauen; sie geben uns die Gewissheit, auf dem richtigen Weg zu sein.

Besonders vielsagend ist der erste Schritt des Erfolgsrituals. Er zeigt das zentrale Motiv eines Menschen an – das, was dieser Mensch braucht, um „Josulegen“. Manche motiviert das Versprechen einer großen Wirkung. Andere werden aktiv, wenn etwas ins Ungleichgewicht geraten ist. Wieder andere müssen von einer Sache berührt sein. Kennt man sein Motiv, wird man sich, wenn irgend möglich, ideale Arbeitsbedingungen schaffen.

So weit, so gut. Doch alles hat zwei Seiten. Unser Talent konkurriert mit einem Gegenspieler. Dieser dunkle Zwillingbruder ist für unsere Misserfolge zuständig. Der Gegenspieler setzt sich aus zwei Bausteinen zusammen: aus der hinderlichen Gewohnheit und der Misserfolgsstrategie. Die hinderliche Gewohnheit ist das eine Handlungsmuster, mit dem wir alle wesentlichen

Pannen verursachen. Der gemeinsame Nenner, auf dessen Konto alle Pannen gehen.

Wie kommt es dazu, dass man seiner hinderlichen Gewohnheit die Regie überlässt, obwohl man über ein einzigartiges Talent verfügt? Dieses Phänomen erklärt sich so: Wir leben mit Glaubenssätzen, die meist noch aus Kindertagen stammen. Obwohl längst überholt, halten wir sie für unumstößlich. Ein solcher Glaubenssatz kann lauten: „Wenn ich Grenzen setze, werde ich verlassen.“ Der kausale Zusammenhang (Grenzen setzen = verlassen werden) wird zur inneren Realität. Stößt jemand mit diesem Glaubenssatz auf eine Situation, bei der „Grenzen setzen“ die Lösung wäre, reagiert dieser Mensch unwillig mit einer Notlösung – der hinderlichen Gewohnheit.

Das Tückische an der hinderlichen Gewohnheit ist, dass ihr ein Irrtum zugrunde liegt. Dieser verhindert, dass wir passend auf die Situation reagieren – und zum Beispiel unser Talent einsetzen. Machen wir uns die hinderliche Gewohnheit bewusst, wird plötzlich klar, auf welche Weise wir unsere schmerzlichen Pannen selbst kreieren. Die hinderliche Gewohnheit ist immer das Gegenteil der brillanten

Fähigkeit. Dort, wo die größte Stärke thront, haust zugleich die größte Schwäche. Beispiel: Ist Ihre hinderliche Gewohnheit „Chaos verursachen“, so können Sie als brillante Fähigkeit für sich verbuchen: „Chaos in klare Strukturen verwandeln“. Das Misserfolgsritual wiederum ist das Gegenteil zum Erfolgsritual. Auch hier gibt es eine typische Abfolge von unbewussten Schritten – diesmal in Richtung Misserfolg.

Die eigene brillante Fähigkeit freizulegen, ist ein spannendes Unterfangen. Indizien sind immer außergewöhnliche Ergebnisse, die „locker“ erreicht wurden. Fündig werden Talent-seucher in eigener Sache meist dort, wo sie das Gefühl aufspüren, dass sich eines ihrer Projekte wie von selbst erfüllt. Aufgepasst: Es erleichtert die Suche nicht gerade, dass die brillante Fähigkeit sich oft am deutlichsten in einem Lebensbereich entwickelt hat, dem nicht viel Bedeutung beigemessen wird – siehe Hobbykoch M.

Das Tückische an der hinderlichen Gewohnheit ist, dass ihr ein Irrtum zugrunde liegt. Dieser verhindert, dass wir passend auf die Situation reagieren – und zum Beispiel unser Talent einsetzen. Machen wir uns die hinderliche Gewohnheit bewusst, wird plötzlich klar, auf welche Weise wir unsere schmerzlichen Pannen selbst kreieren. Die hinderliche Gewohnheit ist immer das Gegenteil der brillanten

## Versuchen Sie es mal so ...

Leisten Sie sich heute einen Wellness-Tag der besonderen Art: Schauen Sie doch zur Abwechslung mal einen ganzen Tag lang nicht auf Ihre Schwächen. Vertrösten Sie jeden selbstkritischen Gedanken auf morgen. Suchen Sie sich stattdessen ein vertrautes Gegenüber und erkunden Sie gemeinsam Ihre Talente. Einen guten Einstieg finden Sie so: Stellen Sie sich vor, Sie sollten eine Ausstellung gestalten mit dem Titel „Meine schönsten Erfolge“. Die Schau soll alles zeigen, was Ihnen bisher besonders gut gelungen ist, auch die vermeintlich kleinen, privaten Taten. Es geht um Erfolge, die Sie gern zeigen, weil sie Ihnen etwas bedeuten. Was genau bekämen die Besucher zu sehen?

Das Osterberg-Institut in Niederkriveez (Holsteinische Schweiz) ist eine Bildungseinrichtung der Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie. Die im hessischen Bensheim ansässige Stiftung betreibt Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen in In- und Ausland. Seit 1995 bietet das Osterberg-Institut Qualifizierungen für den privaten wie für den beruflichen Bereich an. Seine Seminare und Weiterbildungsprogramme zielen stets zugleich auf berufliche Kompetenzerweiterung und persönliches Wachstum.

**KLAUS L. SIEFERT**  
Klaus L. Siefert (48) ist Diplom-Betriebswirt und Talent-Coach. In langen Berufsjahren als Führungskräfte-Coach verfestigte sich seine Erkenntnis, dass Talent wesentliche Ursache für Erfolg ist. Sein besonderes Ehrgeiz: Menschen zu befähigen, auf ihre ganz eigene, natürliche Weise Besonderes bewirken zu können.

## Vortrag zur Serie

○ Jeder hat Talent – nur welches? **Talentcoaching:** Dienstag, 6. Februar, 19 Uhr; Referent: Klaus L. Siefert; Achtung: Wegen hoher Anmeldezahlen ist der Ort der Veranstaltung verlegt worden. Der Vortrag findet nicht auf Schloss Gottorf (wie vorher angekündigt), sondern in den Räumen der Nord-Ostsee Sparkasse am Stadtweg 18 in Schleswig statt (Eingang Bismarckstraße). Der Besuch der Veranstaltung ist kostenlos. Anmeldungen werden erbeten per E-Mail unter der Adresse [info@osterberginstitut.de](mailto:info@osterberginstitut.de).

## Literatur-Tipps

Diese Titel bieten sich zur Vertiefung an:  
○ Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt! Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung. Von Marcus Buckingham, Donald O. Clifton, 2002  
○ Erfolgreiche Führung gegen alle Regeln. Wie Sie wertvolle Mitarbeiter gewinnen, halten und fördern. Von Marcus Buckingham, Curt Coffman, 2005

## Wie stark nutzen Sie Ihr eigentliches Talent bei der Arbeit?

Bei den folgenden sieben Fragen geht es darum, dass Sie sich ein erstes Bild machen, wie stark Ihr Talent in Ihrer Arbeit zum Tragen kommt. Den meisten Menschen ist ihr eigentliches Talent nicht bewusst. Die Fragen klopfen daher typische Indikatoren ab, die anzeigen, ob Sie mit Ihrem Talent aktiv sind. Nehmen Sie sich Zeit für die Beantwortung. Je aufrichtiger Sie sich selbst gegenüber sind, desto wertvoller wird das Ergebnis sein.

**Frage 1:** Wählen Sie Ihre Aufgaben, Ihren Arbeitsplatz danach aus, was Sie am liebsten tun und am besten können?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 2:** Spüren Sie eine grundlegende innere Sicherheit im Umgang mit Ihren Aufgaben?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 3:** Erreichen Sie in Ihrer Arbeit das, was Sie sich vorgenommen haben?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 4:** Ist Leichtigkeit und Freude ein wesentlicher Teil Ihrer Arbeit?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 5:** Haben Sie das Gefühl, dass Sie energiegeladener und kraftvoller sind, wenn Sie Ihre Arbeit tun?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 6:** Sehen Sie in den Resultaten Ihrer Arbeit einen Sinn und schöpfen Sie daraus Zufriedenheit?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

**Frage 7:** Haben Sie bei Ihren Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden einen gewissen Expertenstatus, d.h. werden Sie mit speziellen Aufgaben betraut, für die man Sie besonders schätzt?

0 nein      2 manchmal      4 meistens  
1 selten      3 oft

## Kommt Ihr Talent bei Ihrer Arbeit zur Geltung?

### Eine erste Einschätzung

#### 0-12 Punkte

Ihr Talent kommt bei Ihrer Arbeit wenig zur Geltung. Erlangen Sie Klarheit darüber, warum das so ist. Befassen Sie sich mit Menschen, die das, was sie am besten können, im Beruf bereits zu leben verstehen. So bekommen Sie eine Vorstellung davon, was möglich ist. Listen Sie all die Dinge auf, die Ihnen außerhalb Ihrer Arbeit gut gelungen sind und viel Freude gemacht haben. Jedes Beispiel könnte ein Prototyp für eine gute Arbeitsleistung sein. Fragen Sie sich: Welche Qualität habe ich eingesetzt, damit die Dinge gelangen? Lesen Sie Bücher zum Thema Talent und Berufung.

#### 13 – 19 Punkte

Ihr Talent kommt bei Ihrer Arbeit zum Teil zur Geltung. Sie liegen damit immerhin schon weit über dem Durchschnitt. Da Sie auf dem richti-

gen Kurs sind, können Sie sehr wahrscheinlich mit wenig Aufwand Ihr Potenzial deutlich besser aktivieren. Manchmal genügt es, die Rahmenbedingungen zu ändern. Das könnte so gehen: Listen Sie diejenigen Aufgaben auf, die im Job gut laufen, dann die Aufgaben, die nicht gut laufen. Können Sie den „guten“ wie den „schlechten“ Aufgaben jeweils typische Faktoren oder Rahmenbedingungen zuordnen? Was genau ist immer gleich, wo liegen die Unterschiede? Können Sie mit Blick auf die günstige Seite etwas erkennen, das die ungünstige Seite verbessern würde? Auf diese Weise erweitern Sie Ihr Potenzial.

#### 20 – 28 Punkte

Gratulation. Sie haben intuitiv oder schon ganz bewusst eine passende Aufgabe für Ihr Talent gefunden. Möglicherweise haben Sie das größte Interesse am Thema Talent, weil Sie jetzt natürlich wissen wollen, wie Sie dies geschafft haben!

