

HANSER

Cash Code

Bernhard Tritsch, Jörn Kohlhammer

Mit kreativer Software zum kommerziellen Erfolg

ISBN 3-446-40755-3

Leseprobe

Weitere Informationen oder Bestellungen unter
<http://www.hanser.de/3-446-40755-3> sowie im Buchhandel

2 Können

Wenn Sie das vorangehende Kapitel aufmerksam studiert haben, dann ist Ihnen sicherlich aufgefallen, dass nicht nur technische Aspekte zur Sprache kamen. Immer wieder wurden auch die handelnden Personen betrachtet. Egal, ob nur ein Freizeitprogrammierer oder ein eingespieltes Team von Profientwicklern den Traum vom Cash-Code träumt, wichtig sind zunächst einmal die persönlichen Eigenschaften der beteiligten Personen – allen voran Sie selbst. Und genau darum geht es in diesem Kapitel. Die folgenden Tipps werden Ihnen helfen, Ihre Stärken zu identifizieren, mit denen Sie Ihrem Ziel näher kommen. Wir werden Ihnen aber auch Strategien aufzeigen, um Ihre möglichen Schwächen auszugleichen.

Vor 20 Jahren war Softwareentwicklung getrieben von der Technik. Heute wird ein lösungsorientierter Ansatz gefordert, was Entwickler in ein umfassendes Netzwerk einbindet. Wenn man sich heute die einschlägigen Stellenanzeigen betrachtet, dann wird schnell klar, was das bedeutet. Von einem Entwickler wird erwartet, dass er Ideen und Bedarf analysiert, Anforderungen formuliert sowie Lösungen vergleichen und Architekturen erstellen kann. Hinzu kommt die Fähigkeit, die Spezifikation, die Implementierung, den Betrieb, die Überwachung und die Optimierung von Systemen zu übernehmen, die als Basis für die Entwicklung und als Zielumgebung gedacht sind.

Natürlich wird dies ergänzt durch die fachmännische Codierung in mehreren Programmiersprachen, was die Zuhilfenahme verschiedener Entwicklungsumgebungen, Bibliotheken und Kontrollsysteme beinhaltet. Module müssen getestet und integriert, Daten bei Bedarf migriert und Benutzer angemessen geschult werden. Immer ist Wissen über aktuellste Technologien erforderlich, wobei dennoch eine solide Kenntnis der bisherigen Vorgehensweisen gerne gesehen wird. Abgerundet wird die Persönlichkeit durch Kommunikationsfähigkeit und Führungsstärke. Kurz gesagt, gegen dieses **Profil des idealen Entwicklers** sieht Superman ziemlich blass aus.

Kommt nun noch die Ambition eines Entwicklers hinzu, mit einem erstellten Softwarewerkzeug kommerziell erfolgreich zu sein, sollte man meinen, dass hierzu nur ganz außergewöhnliche Menschen in der Lage sind. Dies ist definitiv nicht der Fall, Sie brauchen also nicht zu denken: „Ich schaffe das ja sowieso nicht“. Die meisten der oben genannten Eigenschaften sind zwar für Firmen interessant, die Entwickler als Mitarbeiter

einstellen wollen. Für einen eigenständigen kommerziellen Erfolg sind sie jedoch oft sogar hinderlich. Was sind dann aber die richtigen Eigenschaften, die Sie haben sollten, wenn Sie an Ihrem Cash-Code arbeiten? Brauchen Sie möglicherweise Hilfe bei der Verwirklichung Ihres Traums? Wenn ja, wer könnte Ihnen diese Hilfe bieten?

Dieses Kapitel ähnelt ein wenig dem Drehbuch zu einer Casting-Show – und Sie sind sowohl der Moderator als auch der erste Teilnehmer dieser Show. Möglicherweise folgen weitere Teilnehmer, denn erst durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Charaktere bekommt die Sache eine gewisse Würze. Das Ziel ist der Hauptgewinn – und die Einschaltquote.

2.1 Ich bin sooooooooo gut

Beschäftigt ein Unternehmen, das eine kommerziell erfolgreiche Software auf den Markt bringt, zwingend die Entwickler mit dem größten **Fachwissen**? Nein, natürlich nicht. Fachwissen und Kompetenz alleine helfen nicht bei der **pragmatischen Umsetzung** einer Lösung zu einem bestehenden Problem. Natürlich ist ein gewisses Minimum an fachlicher Kompetenz nötig, um eine Lösung in Form nutzbarer Software zu entwickeln. Es ist dennoch nicht erforderlich, der technisch beste Entwickler zu sein, um ein kommerziell relevantes Softwareprodukt zu erstellen. Viele erfolgreiche Softwareprodukte zeigen recht eindrucksvoll, dass sich nicht immer die beste Technologie durchsetzt.

2.1.1 Sind wir alle gleich?

Welche Eigenschaften sollten die beteiligten Menschen – nicht nur die Entwickler – haben, um diesen Erfolg zu ermöglichen? Die konsequente Beleuchtung der Themen rund um diese Frage führt zu einer weiteren, deutlich heikleren Frage: Sind alle Menschen gleich? Wir sprechen hier keinesfalls von der Gleichheit vor dem Gesetz oder der Gleichheit von Chancen. Auch geht es selbstverständlich nicht darum, Menschen eines bestimmten Geschlechts, einer Hautfarbe, einer Religion oder einer politischen Gesinnung zu diskriminieren. Nein, es geht vielmehr um die natürlichen Begabungen, die einem Menschen in die Wiege gelegt wurden, und die nur allzu häufig nicht bewusst wahrgenommen werden. Natürlich durchlaufen die meisten Menschen in einer Industrienation ab der frühen Kindheit einen Prozess, den man „allgemeine Bildung“ nennt. Hierbei wird jedoch der Versuch unternommen, allen Kindern und Jugendlichen einen mehr oder weniger standardisierten Wissensstand zu vermitteln. Ziel dieser Ausbildung ist es demgemäß, durch entsprechende pädagogische Maßnahmen grundlegende geistige Fertigkeiten zu vermitteln und Schwächen in einzelnen Wissensgebieten möglichst auszugleichen.

Bestehende natürliche Begabungen werden zwar von Lehrern möglicherweise im Rahmen des standardisierten Lehrprozesses wahrgenommen. Die Begabungen werden dann im besten Falle toleriert, aber leider recht selten gezielt gefördert. Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn die gezielte Identifizierung und Förderung von Begabungen ist keine

einfache pädagogische Aufgabe, und geht in einem größeren Klassenverband oftmals zulasten der schwächeren Schüler. Zudem widerspricht die Förderung von Stärken dem klaren Auftrag der Schulen, eine möglichst breite Grundausbildung zu vermitteln.

Das Ergebnis ist, dass viele Schüler am Ende einer durchaus erfolgreichen deutschen Schulzeit eher ihre Schwächen kennen als ihre Stärken, es sei denn, sie sind in bestimmten Bereichen so begabt, dass es niemand übersehen kann. Dies zieht sich auch oftmals als roter Faden durch das Berufsleben, nicht zuletzt in der IT-Industrie. Viele Mitarbeiter von IT-Unternehmen sind sich daher ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst, auch wenn sie objektiven Vergleichen ohne weiteres standhalten könnten. Rangordnungen werden nur auf die ganze Person, jedoch nicht auf separate Fähigkeiten bezogen.

Persönliche Stärken werden von den Betroffenen als „natürlich“, und an sich selbst nicht als etwas Besonderes wahrgenommen. Das ist verständlich, schließlich fällt es jedem leichter, auf seinem starken Gebiet gute Leistung zu erbringen, als sich auf dem „schwachen Fuß“ erwischen zu lassen. Einem selbst fallen somit die eigenen starken Seiten gar nicht so auf. Zudem tendieren viele Menschen dazu, eher am Ausgleich ihrer Schwächen zu arbeiten, besonderes wenn sie ein Vorbild haben, dessen Stärken sie versuchen zu kopieren. Dies führt zu einer Konzentration auf die eigenen Schwächen und weniger zur Wahrnehmung der eigenen Stärken.

2.1.2 Mentoren und Vorreiter

In vielen Unternehmen europäischer Prägung fehlt zudem die Kultur, einen disziplinarisch Vorgesetzten gezielt in die Rolle eines **Mentors** zu bringen. Aufgabe eines solchen Mentors ist es, Mitarbeitern genügend persönliche Aufmerksamkeit entgegen zu bringen, um deren Stärken zu erkennen und sie gezielt zu fördern. Dazu gehört natürlich, dass ein Mitarbeiter dies zulässt, und das Urteil des Mentors auch akzeptiert. Oftmals orientiert sich die Selbstwahrnehmung mehr am Wunschdenken und weniger an den wirklichen Fakten, solange niemand diese Fakten zur Sprache bringt – auch wenn es wehtun könnte.

Das Ergebnis ist, dass Sie von einem deutschen Entwickler sehr selten hören werden, dass er seine eigenen Stärken öffentlich benennt und sie in den höchsten Tönen lobt. Menschen mit einer anderen kulturellen Prägung tun sich damit häufig leichter oder haben gelernt, dass sie nur durch offensives Anpreisen ihrer Fähigkeiten in ihrem Heimatmarkt Erfolg haben. Menschen mit solch einer offensiven Persönlichkeit kristallisieren sich somit auch öfter als anerkannte **Vorreiter** einer Technologie oder einer Lösung heraus. Sie dienen als Multiplikatoren und nehmen zumeist starken Einfluss auf die Meinungen von Fachkollegen, auch wenn sie nicht mehr wissen als zurückhaltendere Kollegen.

Die Position eines anerkannten Vorreiters erleichtert stark die Erfolgsaussichten, wenn es dann um die Kommerzialisierung von Produkten im betreffenden Themengebiet geht. Genau an dieser Stelle sollten Sie sich nun fragen, ob Sie schon ein solcher Vorreiter sind. Ist die Antwort nein, dann sollten Sie sich überlegen, ob Sie zumindest glauben, ein Vorreiter werden zu können – natürlich in jenem ausgewählten Technologiegebiet, das Sie

bei der Lektüre des ersten Kapitels für sich identifiziert haben. Der Weg, um ein Vorreiter zu werden, unterteilt sich dabei in mehrere Phasen:

- *Phase 1:* Suchen Sie sich aus Ihrem Themengebiet ein klar umrissenes **Problem**, das bisher noch nicht so wichtig ist, von dem Sie aber überzeugt sind, dass es in Zukunft im Zentrum des Interesses stehen wird. Zur Verdeutlichung sei als Beispiel die Technologie rund um Service-oriented Architecture (SOA) genannt. Heute spielen die Herausforderungen bei der Verwaltung von mehreren hundert Servern, auf denen die dazugehörigen Komponenten installiert sind, noch keine große Rolle. Schließlich wurde eine solche Größenordnung bei SOA-Umgebungen in den allerwenigsten Fällen erreicht, weshalb manuelle Verwaltungsmethoden zumeist ausreichend sind. In Zukunft wird sich dies sicherlich ändern, sofern sich SOA tatsächlich wie erwartet durchsetzt. Die strukturierte Verwaltung von vielen SOA-Plattformen könnte also ein allgemein interessantes Thema werden.
- *Phase 2:* Starten Sie ein **Projekt**, um das Problem zu studieren. Das ist wirklich harte, zumeist einsame Arbeit. Sie ist aber das Fundament, auf dem Ihre zukünftige Führungsrolle aufsetzt und Ihre spätere Glaubwürdigkeit basiert. **Glaubwürdigkeit** (im Englischen Credibility), die daraus abgeleitete **Verlässlichkeit** sowie **Vertrauenswürdigkeit** bilden nach Aussage vieler Unternehmen mit die wichtigsten Entscheidungskriterien beim Kauf eines Softwareprodukts.
- *Phase 3:* Finden Sie relevante Leute und reden Sie mit ihnen über das in Phase 1 identifizierte Problem, nachdem Sie sich recht sicher im entsprechenden Themengebiet fühlen. Auf diese Weise erzeugen Sie eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten – eine so genannte **Community** –, in der Sie Ihre Erkenntnisse überprüfen und persönliche Netzwerke aufbauen können. Suchen Sie aktiv und gezielt nach neuen möglichen Mitgliedern dieser Community.
- *Phase 4:* Etwa ab jetzt sollten Sie zu sich selbst sagen können: „In diesem Thema kenne ich mich wirklich aus, ich bin gut darin“. Tragen Sie alles zusammen, was Sie gehört und gelernt haben. Lösen Sie dabei das Problem nicht zwingend, aber sorgen Sie dafür, dass Ihr Problem durch Ihre Art der Beschreibung die nötige Aufmerksamkeit erhält. Einen unterhaltsamen Schreibstil zu entwickeln ist dabei von Vorteil, schließlich will niemand gelangweilt werden.
- *Phase 5:* Verteilen Sie das **Resultat** über das Internet – auch an die Leute, die Ihnen geholfen haben. Nutzen Sie dafür nicht zuletzt die geeigneten News-Gruppen oder andere fachliche Online-Foren. Dort können Sie bei angemessenen Gelegenheiten Ihre Ergebnisse verbreiten, bei Bedarf auch in Auszügen. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Leser Sie kontaktieren können. Besonders effizient ist diese Art der Evangelisierung, wenn Sie Ihren Lesern durch konkrete Beispiele und Gleichnisse einen praktischen Nutzen bieten.
- *Phase 6:* Gehen Sie an die **Öffentlichkeit**. Halten Sie Vorträge, und sei der Rahmen noch so klein. Treffen Sie dabei Leute aus Ihrer Branche. Lesen Sie auch deren Werke und unterhalte, Sie sich mit ihnen darüber. Nun können Sie sich zum ersten Mal

ernsthaft Gedanken darüber machen, mit welcher Art von Software Sie Ihre Rolle nutzen werden, um auch kommerziellen Erfolg zu haben – womit wir wieder bei Kapitel 1 sind.

„Moment mal“, werden Sie jetzt sagen. „Das hat doch nichts mit Softwareentwicklung zu tun“. Ja, das ist richtig. Aber erinnern Sie sich an den Vergleich mit der Casting-Show ganz am Anfang des Kapitels. Da möchte auch jemand als Sänger oder Sängerin groß herauskommen, und denkt, dass eine schöne Stimme reicht. Es ist aber das Gesamtpaket aus Stimme, Tanz, Ausdruck, Sympathie und Belastbarkeit, das die Teilnehmer der Endrunde ausmacht.

Auch was Ihren Traum vom Cash-Code angeht, sind wir nun an einem wirklich kritischen Punkt angelangt. Wenn Sie programmieren können, dann sollte Ihnen bewusst sein, dass das andere auch können. Selbst wenn Sie ausgesprochen gut programmieren können, gibt das nicht unbedingt den Ausschlag, dass Sie selbst mit den Ergebnissen Ihrer Programmierkünste kommerziell erfolgreich sein werden. Vielleicht ziehen dabei sogar deutlich weniger begabte Programmierer an Ihnen vorbei. Das „Küblböck-Prinzip“ der Casting-Shows gilt auch für die IT-Branche.

Der Weg über die Rolle als technologischer Vorreiter ist natürlich nur eine von mehreren Optionen. Er zeigt Ihnen aber, dass sich die Erfolgchance durch die richtige Mischung von persönlichen Eigenschaften deutlich verstärken lässt. Daher wollen wir jetzt ans Eingemachte gehen und Ihnen helfen herauszufinden, was eigentlich Ihre Stärken und Schwächen sind. Dies ermöglicht Ihnen eine noch bessere Einschätzung Ihrer Chancen.

2.2 Stärken und Schwächen

Jetzt wird es langsam richtig ernst mit dem Casting für die Cash-Code-Show. Gehen Sie bedächtig vor. Seien Sie sich bewusst, dass niemand alles kann, und dass es ganz bestimmte Dinge gibt, die Sie besser als der Durchschnitt können. Möglicherweise werden Sie einige ganz neue Dinge über sich selbst lernen, auch wenn dies vielleicht im ersten Moment schmerzhaft oder zumindest unerwartet sein kann. Der Vorteil dieser Casting-Show ist aber, dass es mehr als einen Sieger geben kann – schließlich ist der Softwaremarkt groß genug für viele Gewinner.

2.2.1 Die persönliche SWOT-Analyse

Nehmen wir also einmal an, dass Sie ein guter Entwickler sind und auch eine Begabung für eine solide Softwarearchitektur haben. Welche Merkmale sind bei Ihnen denn sonst noch besonders ausgeprägt, was sind Ihre Aktivposten und Vorzüge, die Sie in die Waagschale werfen können? Um dies in eine strukturierte Form zu bringen, setzen wir das Mittel der SWOT-Analyse ein. Sie sollen sich dabei zunächst selbst möglichst objektiv bewerten. Bereiten Sie daher ein Blatt Papier vor, das Sie in vier Quadranten aufteilen. Schreiben Sie über den Quadranten links oben „Stärken“, über den Quadranten rechts oben

„Schwächen“, über den Quadranten links unten „Chancen“ und über den Quadranten rechts unten „Bedrohungen“.

Das Ergebnis dieser Bewertung sollten Sie Ihrem Lebenspartner, einem nahen Verwandten oder einem guten Freund vorlegen. Erst wenn diese außenstehende Person Sie in der Analyse zweifelsfrei wiedererkennt, wurde sie korrekt durchgeführt. Hier geht es nicht um Wunschdenken, sondern um einen Schnapsschuss des aktuellen Ist-Zustands. Bei Physikexperimenten nennt man dies eine „Baseline“, also den Referenzpunkt, von dem aus man das Experiment startet.

Bei jeder seriösen SWOT-Analyse definieren wir zunächst das Ziel. Es lautet folgendermaßen: Die analysierte Person soll mit eigenständig entwickelter und vertriebener Software kommerziellen Erfolg haben, wozu die Eigenschaften der Person differenziert betrachtet werden. Das Ergebnis dieser Analyse dient der Bewertung der Chancen und der Ausarbeitung einer tragfähigen Strategie.

Wir werden Ihnen nun eine Reihe von Begriffen auflisten. Diese tragen Sie jeweils in einen der beiden oberen Quadranten Ihrer persönlichen SWOT-Matrix ein, abhängig davon, ob der Begriff eine Ihrer **Stärken** oder eine Ihrer **Schwächen** charakterisiert.

- **Fachliche Kompetenz:** Wie gut sind Ihre Fähigkeiten beim Erstellen einer *Softwarearchitektur* und beim späteren *Codieren*? Liegt Ihre Stärke im *logischen Denken* oder haben Sie ausgesprochen gutes *Wissen in neuesten Technologien*?
- **Persönlichkeit:** Sind Sie geprägt von *Geduld, Zielstrebigkeit, Ausdauer, Neugier, Ausgeglichenheit, Willensstärke, Optimismus, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit* und *Disziplin*? Können Sie gut in einem *Team arbeiten*?
- **Führungswille:** Sind Sie ein *Macher* mit einem an *Sturheit* grenzenden *Willen* und einem gesunden *Selbstbewusstsein*? Sind Sie *konsequent* bei Zielen und Strategien, jedoch flexibel im Lösungsansatz? Sind Sie bereit zu *polarisieren*, auch wenn Sie dabei heftigen Widerstand erfahren? Wie gehen Sie mit *Niederlagen* um?
- **Führungseigenschaften:** Haben Sie eine *Begabung zur Menschenführung* oder zeichnet Sie ein ausgeprägtes *Einfühlungsvermögen* aus, was Ihnen den souveränen und reibungsfreien Umgang mit Menschen verschiedenster Art erlaubt? Können Sie *delegieren* oder wollen Sie am liebsten alles selbst machen?
- **Kreativität:** Sind Sie selbst ausgesprochen *kreativ* oder sind Sie besser in der *Umsetzung der Ideen anderer*? Beide Eigenschaften schließen sich annähernd aus, können aber jeweils für sich Erfolgsrezepte sein.
- **Persönliche Netzwerke:** Haben Sie eine gute *fachliche Reputation*, sind Sie womöglich sogar ein *technischer Vorreiter* und kennen Sie *hochqualifizierte potenzielle Partner oder Mitarbeiter*? Haben Sie *Zugriff auf Ressourcen*, die für andere Menschen nicht so leicht erreichbar sind? Können Sie damit Ihr Thema technisch oder strategisch *dominieren*?
- **Organisation:** Sind Sie ein *Organisationstalent*, das in jeder Situation eine Lösung findet? Haben Sie eine ausgeprägte *Intuition* für richtige Lösungen und verfügen Sie

über *taktisches Geschick*? Sind Sie *ergebnisorientiert*, insbesondere was die realistische Einschätzung von Zeitabläufen, eine konstruktive Grundhaltung gegenüber Problemen und den Umgang mit Risiken betrifft?

- **Kommunikation:** Sind Sie gewandt als öffentlicher *Redner* oder als *Autor* von technischen Texten, möglicherweise auch in einer oder mehreren *Fremdsprachen*? Haben Sie eine *natürliche Ausstrahlung*, die andere Menschen fasziniert, oder sind Sie besonders *humorvoll*? Fällt es Ihnen leicht, Menschen von Ihren Ansichten zu *überzeugen*, wobei Sie durch das Feuer, das in Ihnen brennt, auch andere entzünden können?
- **Belastbarkeit:** Sind Sie in guter *körperlicher Verfassung* und *resistent gegen Stress*? Haben Sie gepflegte *Umgangsformen* und einen entsprechenden *Lebensstil*? Wie groß sind Ihre *Anpassungsfähigkeit* und Ihre *Veränderungsbereitschaft*?

Das ist starker Tobak, das ist uns wohl bewusst. Nun wissen Sie auch, warum Sie diese Analyse zunächst allein durchführen sollten. Viele der hier abgefragten Eigenschaften sind so persönlich und „political incorrect“, dass sie sicherlich nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Nur einem sehr engen, vertrauten Personenkreis werden Sie wahrscheinlich den Zugang zu solchen Informationen gestatten. Es ist aber sicher sehr hilfreich, mit einer vertrauten Person über diese Analyse zu sprechen, schließlich haben sich die wenigsten Menschen jemals selbst diese Fragen gestellt.

Sollten Sie alle der oben aufgeführten Eigenschaften auf der Seite der Stärken haben, so sind Sie definitiv kein menschliches Wesen von dieser Welt. In realistischeren Fällen werden Sie aber bestimmt einige Stärken bei sich identifiziert haben, auch wenn die Schwächen überwiegen sollten. Sie können sich jetzt schon mal Gedanken machen, wie Sie die bestehenden Stärken noch stärker ausbauen können, wie Sie ein oder zwei Ihrer Schwächen auf die starke Seite bekommen, und wie Sie die restlichen Schwächen ausgleichen könnten, beispielsweise mithilfe von Partnern. Dies werden wir weiter unten in diesem Kapitel noch genauer beleuchten.

Zunächst geht es aber in Richtung der unteren Quadranten Ihrer SWOT-Matrix. Hier werden die **Chancen** und **Risiken** betrachtet, die jedoch durch externe Umstände hervorgerufen werden, und sich somit von Ihnen nur eingeschränkt direkt beeinflussen lassen.

- **Geografische Randbedingungen:** Leben Sie an einem *geeigneten Ort* für Ihren Traum oder steht für Sie ein *Ortswechsel* an?
- **Soziales Umfeld:** Unterstützt Sie Ihre *Familie* oder Ihr *Lebenspartner* bei Ihrem Traum? Haben Sie *Freunde*, die Ihnen helfen können, und dies auch wollen?
- **Technische Motivation:** Werden Sie durch *Markttrends*, *Kundenwünsche*, *Regulierungen* oder *neue Technologien* in Ihrem Vorhaben eher gehemmt oder gefördert?
- **Beruflicher und finanzieller Hintergrund:** Haben Sie ein regelmäßiges *Einkommen*? Steht Ihnen genügend *Kapital* zur Verfügung, um die Verwirklichung Ihres Traums anzugehen?

2.2.2 SWOT-Ergebnisse tun manchmal weh

Nun schauen Sie sich mal das Ergebnis der Analyse an, nachdem Sie sie sehr sorgfältig durchgeführt haben und auch von einer außenstehenden, vertrauten Person verifizieren ließen. Erst wenn Ihre Mutter, Ihr Vater, Ihre Schwester oder Ihr bester Freund Sie genauso sieht, wie das in Ihrer SWOT-Analyse steht, ist die Analyse verwendbar. Sie haben nun Ihre Schwächen kennen gelernt, wobei einige Erkenntnisse recht schmerzhaft sein können.

Was soll eine solche Selbstquälerei? Naja, außer den Schwächen kennen Sie nun auch Ihre Stärken. Mit diesem Wissen können Sie nun Ihrer Chancen viel besser beurteilen und gehen nicht von einem verzerrten Selbstbildnis aus. Zudem lässt sich aus den identifizierten Stärken ein gesundes Selbstbewusstsein aufbauen, das Sie sicherlich benötigen werden. Denken Sie weiter an die Casting-Show!

Wenn Sie aufgrund der eigenen Analyse feststellen, dass Sie klare Defizite in einer der oben aufgeführten Kategorien haben – beispielsweise bei der Kommunikation – dann ist es klar, dass Sie einen oder mehrere Partner suchen müssen, die Ihre Schwächen ausgleichen. Was die meisten kommerziell erfolgreichen „Erfinder“ nämlich ausmacht, ist nicht unbedingt ihre ausgeprägte Begabung in allen Bereichen. Es ist vielmehr ihr unerschütterlicher Glaube an die eigene Idee – auch wenn sie mehrfach überarbeitet werden muss – und ihr unbedingter Wille, sie Realität werden zu lassen. Dabei sind es nicht immer die Erfinder selbst, die für die Umsetzung sorgen.

2.3 Rollenspiel

Haben Sie sich schon mal das Vorwort eines fachlichen Buchs ganz genau angesehen? Es enthält oft eine längere Danksagung an alle **beteiligten Personen**, auch wenn nur ein einziger Autor auf dem Buchdeckel steht. Dennoch, ohne Menschen, die den Autoren unterstützen und seine sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten verbessern, seine Grammatik überprüfen oder sogar seine fachlichen Aussagen verifizieren, wird die Qualität des Buchs zumeist unterdurchschnittlich sein. Auch wird es oft Personen geben, die für den Autoren Material sammeln oder wichtige Anregungen zu technischen Inhalten liefern. Nicht vergessen sollte man auch jene Personen, die für die grundsätzliche Themenauswahl, Projektleitung, die Aufbereitung der Texte im richtigen Format oder benötigte grafische Elemente zuständig sind. Dies alles beinhaltet noch nicht einmal Vermarktung, Vertrieb und Distribution des Werks, was wieder eine ganze Reihe von Menschen erfordert. Schauen Sie sich unter diesem Gesichtspunkt auch mal den Abspann eines Films ganz bewusst an, wenn Sie das nächste Mal ins Kino gehen.