

## Weil wir kein Gold in der Erde haben, müssen wir es in den Köpfen der Menschen finden!

Die wirkliche Nutzung von *natürlichen Talenten* legt schlummernde Ressourcen frei und bringt Zukunftsfähigkeit für Unternehmen und Mitarbeiter.

**Der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft und die Folgen der Globalisierung stellen die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Höhere Veränderungs-Geschwindigkeit und Komplexität, sowie das demographisch bedingte, geringere Angebot an Fachkräften, müssen bewältigt werden. In der neuen Wirtschaft ist der Mensch zentraler Erfolgsfaktor und die Schlüssel-Komponente in jedem Kerngeschäft. Unternehmen produzieren zukünftig immer mehr intellektuelle Leistungen. Sie brauchen Wissensmitarbeiter, deren Potenziale und die daraus generierte kreative Leistung sind der wichtigste Schlüssel zum Erfolg. Produkte sind oft austauschbar, die Individualität des Menschen einzigartig.**

Nach Hardware und Software kommt „Brainware“. Software ist strukturierte Intelligenz. Was im Software-Programm nicht programmiert ist, kann nicht erreicht werden. Mit Brainware wird die geistige Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens bezeichnet. Es ist die kollektive sich selbst strukturierende Intelligenz die bei der Zusammenarbeit und durch die Vernetzung der geistigen Potenziale der Menschen nicht nur innerhalb, des Unternehmen, sondern auch in den dort bestehenden Netzwerken entsteht.

Das menschliche Gehirn kann viel mehr leisten als jeder Computer. Im „Human-Kapital“ ist die Schatzkiste eines jeden Unternehmens verborgen. Um die Rendite dieses intellektuellen Kapitals für alle Beteiligten voll zu nutzen und zu maximieren und damit Mitarbeiter, Teams und Unternehmen erfolgreicher zu machen, ist es erforderlich dass jeder bestens weiß, wo er steht, über welche Ressourcen er verfügt und Klarheit hat herrscht welche Potentiale daraus zu entwickelt sind. Nur wer seine wahren Talente wirklich kennt und nutzt, wird seine Möglichkeiten und Chancen voll ausschöpfen.

Die starken Triebkräfte des Lebens kanalisieren sich in existentiell notwendigen, miteinander konkurrierenden Grundbedürfnissen, wobei sich in jedem Menschen eigene Prioritäten bilden. Während der eine sein Glück im Streben nach Durchsetzung findet, ist für einen anderen die Entwicklung von vielen neuen Ideen wichtig. Wieder andere finden körperliche oder geistige Sicherheit oder faktische Genauigkeit wesentlich wichtiger. Die Bedürfnis-Strukturen von Mitarbeitern und Führungs-Kräften werden am Besten im talent-orientierten Führungs-System erfasst. Dort stehen sie dann sowohl für strategische, wie auch situative Entscheidungen zur Verfügung. So lassen sich Stellen mit intrinsisch motivierten Menschen optimal besetzen. In der weiteren Konsequenz werden daraus viel bessere Produkte und Leistungen aus den natürlichen Stärken der Persönlichkeit des Einzelnen generiert.

Die intrinsische Motivation ist der große Energiespender allen menschlichen Handels. Daraus werden wiederum die besten Voraussetzungen für persönlichen und unternehmerischen Erfolg geschaffen.

Talent-orientierte Führung fördert die offene Haltung, ein hohes Maß an Kritikfähigkeit und Selbstreflexion, effektivere Kommunikation, sowie vertrauensvoller Umgang, führt zur Entfaltung und zur Nutzung emotionaler Intelligenz und setzt weitere Kräfte frei. Ein sich dynamisch entwickelndes Team, bringt im Leistungs-Portfolio ein höheres Engagement aller Beteiligten. Dies bewirkt, dass alle „PS unter der Haube“ des Unternehmens auf die „Straße des Erfolgs“ gebracht werden! Eine talent-orientierte Unternehmenskultur, die auf den einzigartigen und außergewöhnlichen Stärken des Individuums der Mitarbeiter gründet, bewirkt außerdem mehr gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen, weil sie die intrinsische Motivation der Beteiligten erzeugt und viele Synergieeffekte hervorruft.

Die Umsetzung aller o.a. Punkte wäre der Idealfall für die Unternehmen am Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Realität sieht jedoch noch ganz anders aus. Die Gallup Untersuchung belegt seit Jahren unverändert, dass

- nur 13% der Mitarbeiter in Deutschland eine hohe emotionale Bindung zu Ihrem Unternehmen (in USA immerhin 29%) empfinden
- 66% aller Mitarbeiter in deutschen Unternehmen spüren keine echte Verpflichtung gegenüber ihrer Arbeit, und leisten gewissermaßen nur Dienst nach Vorschrift
- 21% davon haben innerlich bereits gekündigt! Sie verhalten sich am Arbeitsplatz oft destruktiv, zeigen unerwünschtes Verhalten, das zu Lasten der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen geht.

Wir wissen, dass wir oft weniger motivierte Mitarbeiter mit verschiedenen Graden der Frustration bis hin zur inneren Kündigung in unserem näheren Umfeld finden.

Die Ursachen sind bei genauerem Hinsehen klar erkennbar: Ineffiziente, mangelnde oder falsche extrinsische Motivation durch die Situation am Arbeitsplatz. Teilweise auch ganz fehlende Motivation - Demotivation, Frust, Enttäuschung, sind Symptome, die negative Folgen in verschiedener Hinsicht haben. Daraus entstehen wieder unzufriedenstellende Ergebnisse, schlechtes Klima im Betrieb, bis hin zur gesundheitlichen Beeinträchtigung.

Es ergibt sich die Frage wie die „Treiber“ für Erfolg „gut verträglich“, besser gesagt, optimal genutzt werden können und sich daraus dann auch eine unternehmens-strategische Lösung entwickelt. Die Ausgangs-Basis dafür ist die Überzeugung: „Jeder Erfolg ist steigerbar - wenn man weiß wie es geht“. Dies könnte man im ersten Moment als eine Floskel abtun. Genau im Gegensatz dazu stellt sich mit dieser Aussage jedoch ein menschen-orientiertes, klar strukturiertes Unternehmens-Führungs-Konzept vor. Es zeigt wie in Unternehmen, methodisch gestützt, durch Konzentration auf die natürlichen Talente des Menschen erreicht wird, dass

- statt: Demotivation - das Brennen für die Aufgabe entsteht

- statt: Minimale/geringe Nutzung der Ressourcen einer Person im Unternehmen, aber auch im persönlichen Bereich – „alle verfügbaren PS“ angesprochen, mobilisiert und maximal möglich auf die Straße des Erfolgs gebracht werden und durch Lernen, Trainieren und Coachen auch noch der „Turbo“ dazugeschaltet wird.

Durch eine methodische Vorgehensweise wird erreicht, dass alle am Wertschöpfungsprozess des Unternehmens beteiligten Personen, -angefangen beim Mitarbeiter über die Abteilungs-Leiter und durch besondere Unterstützung der Personal-Abteilung, bis zur Unternehmensleitung-, auf direktem Weg zur Steigerung der Erfolge beitragen.

Die vier strategischen Schritte sind:

1. Talent-Exploration: Freilegung der natürlichen Talente des Menschen (nicht zu verwechseln mit dem Wissen und Können, Fähigkeiten und Fertigkeiten). Entdecken und frei legen, was jeden Menschen einzigartig macht.
2. Darauf aufbauend, entsteht ein persönlicher Entwicklungs-Plan (über dem dann später auch ein Team-Entwicklungs-Plan bzw. Gruppen- und Unternehmens-Entwicklungs-Plan steht).
3. Förderung und Entwicklung des individuellen, persönlichen Wachstums durch Lernen, Trainieren, Coachen.
4. Begleitet und abgesichert wird das ganze System durch den Abschluss-Baustein „Ankommen“. Hier wird ganz gezielt sichergestellt, dass alle Beteiligten am Projekt „dran bleiben“, sich nicht von den Dringlichkeiten des Tages-Geschäftes „wegspülen“ lassen und über die Vollendung der einzelnen Teil-Abschnitte, wirklich am Entwicklungs-Ziel ankommen. Dies ist eine ganz wichtige Komponente, denn oft starten solche Initiativen sehr optimistisch, „versanden“ dann aber während der Zeit und verschwinden ganz still und heimlich, statt zu Ende geführt zu werden. Eine speziell entwickelte Software stabilisiert den „Success-Factory Prozess“ und liefert jederzeit aktuellste Informationen und Impulse zum aktuellen Stand der Personal- und Potential-Entwicklung.

Diese in der Praxis vielfach erprobte Methode hat die gleiche Basis wie das, was für Höchst-Erfolge im Sport gilt: Keiner wird Olympiasieger oder Weltmeister, wenn er nicht auf der Grundlage seiner natürlichen Talente auch diese Schritte konsequent verfolgt.

Das Success-Factory Unternehmens-Führungs-Konzept hat betriebswirtschaftliche und personale Relevanz. Es beeinflusst stark die positive Entwicklung von Umsatz und Gewinn, durch die Leistungsmotivation der Mitarbeiter. Selbststeuernd stimuliert es übergreifend das gesamte Betriebsklima. Darüber hinaus bewirkt die intrinsische Motivation die Erfüllung der acht polaren Grundbedürfnisse der Menschen:

- Zugehörigkeit und Individualität
- Sicherheit, Durchsetzung und Bestätigung

- Erkenntnis, Wachstum und Empathie
- Erfolg, Selbstbewusstsein und Anerkennung

Die auf natürlichen Talenten fokussierte Führung bedient die tieferen Motive der Beteiligten und bewirkt intrinsische Motivation. Daraus folgt ein „brennen für die Ziele“ und die Leidenschaft als Basis für

außergewöhnliche Erfolge. Eine volle Identifikation mit der Aufgabe, konzentriert die Energie, fördert die Gesundheit, senkt die Fluktuationsrate. Das Konzept ist in bestehende Strukturen leicht zu integrieren.

*Autor: Heinz Meloth, Berater, Inspirator und Coach, Mainz.*



## Über Heinz Meloth

Heinz Meloth ist Berater, Coach, Trainer und Inspirator mit mehr als 30 Jahren internationaler Management-Erfahrung. Zuletzt war er 15 Jahre Vorstandsmitglied der Cannon-Holding, einem führenden Global Player im Maschinen- und Anlagenbau mit Sitz in Milano/Italien. Dort verantwortete er das Ressort Business Development und gestaltete die strategische Ausrichtung des Unternehmens in vorderster Linie sich neu entwickelnder Märkte. Meloth folgt dem Leitsatz: „Jeder Erfolg ist steigerbar.“ Sein Unternehmensführungskonzept „Success-Factory“ bietet innovative Lösungsvorschläge zur Sicherung und Entwicklung des „Human-Kapitals“. Es stellt den Menschen und seine natürlichen Talente in den Vordergrund und betrachtet diese als wichtigstes Potenzial und Grundlage aller wirtschaftlichen Erfolge. Der Titel seines gerade neu erschienenen Buches lautet: „Erfolg ist eine Dauerwelle“.

Weitere Informationen unter [www.HeinzMeloth.com](http://www.HeinzMeloth.com).