

MITARBEITERPOTENZIAL

Wie kommen Sie mit Hilfe des Mitarbeiterpotenzials aus der Austauschbarkeitsfalle?

Zwei Grundannahmen über Mitarbeitende zeichnen nach Gallup erfolgreiche Führungskräfte aus: 1. Das Talent-Potenzial der Mitarbeitenden ist permanent und nicht kopierbar und 2. die grösste Leistungssteigerung liegt in der Entfaltung dieses Talent-Potenzials.

AUTOREN BEAT RÜFLI UND JÖRG BUSSMANN

Von einer Firma, die seit rund 4,54 Milliarden Jahren noch nie Konkurs gemacht hat, können wir sicherlich etwas lernen – oder haben Sie schon einen arbeitslosen Finken gesehen? Diese «Mitarbeitende» der Firma Natur, wie alle anderen auch, wenden die zwei wichtigsten Erfolgsprinzipien instinktiv richtig an: Erstens Konzentration auf ihr nicht kopierbares Talent-Potenzial (Schnabelform). Zweitens Fokussierung auf die dazu passende Aufgabe (Futterquelle). Darum ist jeder der Beste in seinem Gebiet und nicht austauschbar und daher auch nie arbeitslos. Wie steht es um Ihre Mitarbeitenden? Sind sie auch nicht austauschbar? Wenn nicht, dann können Sie jetzt verstehen warum? Da wir ja auch ein Teil der Natur sind, gelten diese Erfolgsprinzipien auch für uns.

Die zwei wichtigsten Erfolgsprinzipien: Konzentration und Fokussierung

Was bedeutet nun Konzentration und Fokussierung für Ihre Mitarbeitenden?

Einerseits Konzentration auf ihr jeweiliges individuelles, nicht kopierbares Talent-Potenzial (Begabung) und andererseits Fokussierung auf die dazu passenden Aufgabenbereiche. Kommt beides wie Schlüssel und Schloss zusammen, öffnet sich sperrangelweit das Erfolgstor für Ihre Mitarbeitenden und Ihre Firma. Ihre Mitarbeitenden erfahren dann starken Sinn durch die

Erfüllung «ihrer» Aufgabe. Einer der wichtigsten Zufriedenheits- und Gesundheitsfaktoren der Mitarbeitenden ist die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten und Aufgaben.

Die Kunden laufen Ihnen wegen der einmaligen Maximierung ihres Nutzens buchstäblich in Scharen zu und nach und Sie galoppieren mit Ihrer Firma von Erfolg zu Erfolg. Sie wächst und wächst und erreicht eine nicht austauschbare Spitzenstellung. Da ja das Talent-Potenzial Ihrer Mitarbeitenden nicht kopierbar ist, sind ihre Leistungen demzufolge auch nicht kopierbar. Dadurch wird Ihre Firma auch nicht kopierbar und sie erreicht die Alleinstellung durch die stetige Weiterentwicklung Ihres UTP (Unique Talent Potential). Wem das alles zu stark vorkommt, dem empfehlen wir das Buch von Hermann Simon: «Die heimlichen Gewinner – Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktführer.» Bevor wir verraten, wie Sie das individuelle Talent-Potenzial und die dazu passenden Aufgabenbereiche Ihrer Mitarbeitenden herausfinden können, weisen wir auf die beiden Strategien zum «Auch» und zum «Nur» hin. Eines schicken wir voraus: das «Nur» gewinnt immer gegenüber dem «Auch»!

Von der Ressourcennutzung zur Talent-Potenzialentfaltung

Die andere Strategie zur Talent-Potenzialentfaltung ist Ressourcennutzung. Vergleichbar mit dem Auspressen von Zitronen bis alle regelrecht

Blickpunkt KMU und bizfit-Leserangebot:

1 Bambeck-Master-Profil inkl. Interpretation im Wert von 390 Franken für nur 98 Franken.

Die Talentpotenziale Ihrer Mitarbeitenden sind Ihre Wachstumstreiber!

bizfit Beat Rüfli,
Fon 032 377 36 25,
mail@biz-fit.ch



Jörg Bussmann lic. oec. HSG, Generalvertrieb Bambeck-Master-Profil International GmbH. Stark reduziertes Bambeck-Master-Testprofil erhalten Sie bei B. Rüfli.
www.bambeck-master-profil.com

Beat Rüfli ist Kaufmann, Experte Betriebliches Gesundheitsmanagement, Geschäftsführer bizfit.
www.biz-fit.ch



Durch Konzentration und Fokussierung zur Spitze

«sauer» sind. Sie ist so weit verbreitet, dass sie uns als ganz normal erscheint. Sie hat aber einen Haken, sie führt direkt und unweigerlich in das «Auch das gleiche». Das ist solange nicht tragisch, solange die Märkte wachsen. Aber bei gesättigten Märkten, wie wir sie heute in vielen Bereichen haben, führt die Ressourcennutzung wegen der relativ leichten Kopierbarkeit der Produkte direkt in die Austauschbarkeitsfalle. Die Folge sind Preisunterbietungen ohne Ende. Derjenige gewinnt, der die Kosten dank immer grösseren Stückzahlen am Tiefsten senken kann.

Welchen Ausweg haben Sie aus der Sackgasse

Den Ausweg aus dieser Sackgasse versucht man mit der Intensivierung der Ressourcennutzung – noch mehr Auspressen der Zitronen bis die Kerne kommen. Bei der Produktion durch immer mehr und schneller und bei den Mitarbeitenden durch immer höhere Leistungsanforderungen und durch stärkere Schwächenbeseitigungen bei den Kompetenzen, vornehmlich bei den Fach- und Methodenkompetenzen. Dieses Prinzip der Schwächenbeseitigung ist bei uns tief verwurzelt und hat seine Wurzel in dem unseligen Versuch, die Natura Corrupta des Menschen auszutreiben. Nun, was ist daran nicht ganz optimal? Kompetenzen sagen aus, «Ob man etwas kann». Das heisst aber noch lange nicht, dass wenn Sie etwas können, es die anderen nicht können. Auch die anderen können ihre Schwächen durch Kompetenzerweiterungen beseitigen.

Somit können immer mehr das Gleiche und produzieren immer mehr das Gleiche; am Ende wartet wiederum die Austauschbarkeitsfalle.

Unterschied von Kompetenzen und Talent-Potenzial

Die «Nur»-Strategie der Finken oder der Talent-Potenzialentfaltung beginnt tiefer; beim individuellen, nicht kopierbaren Talent-Potenzial Ihrer Mitarbeitenden, das nach der Wissenschaft zu 60 Prozent angeboren ist. Was sind nun die beiden wichtigsten Unterschiede zu den Kompetenzen. Das Talent-Potenzial sagt aus «Wie oft man etwas kann?» und ganz entscheidend «Wie gut man etwas kann?». Die Antworten machen den grossen Unterschied des «Nur einmal» aus: Permanent anders, besser und schöner. Dadurch werden Ihre Produkte und Ihre Firma permanent anders und besser und kommen dadurch unweigerlich an die Spitze.

Was man gut kann, das macht man gerne und was man gerne macht, das macht man noch besser und so weiter; eine Spirale beginnt immer schneller nach oben zu drehen. Der Motor dazu ist die Ausbildung von talentbasierten Fach- und Methodenkompetenzen, denn was man gut kann, das will man noch besser machen und sich darin auch weiterbilden. Entscheidend dabei ist, dass talentbasierte Kompetenzen weiter ausgebildet werden; d.h. diejenigen, die das individuelle Talent-Potenzial als Grundlage haben.

Drei Schritte führen Sie zur Spitze

- Identifizieren Sie die individuellen Talent-Potenziale Ihrer Mitarbeitenden mit dem Bambeck-Master-Profil.
- Passen Sie die Aufgabenbereiche an die jeweiligen Talent-Potenziale an.
- Entwickeln Sie die Talent-Potenziale Ihrer Mitarbeitenden permanent weiter.

Dieser Weg führt nicht in die Breite wie bei der Schwächenbeseitigung, sondern in die Höhe zu permanenten, anderen und besseren Spitzenleistungen. Gehen Sie diesen Weg, dann haben Sie nicht nur begeisterte, hoch motivierte Mitarbeitende, die auch gerne bei Ihnen bleiben, sondern auch immer mehr begeisterte Kunden. ●

