

G.P.C. Partners GmbH

Den Stärken auf die Spur kommen

Text: Christine Kotter

**Jeder kann erfolgreich sein – wenn er nur will! Sich anstrengt,
genau seine Schwächen erkennt, anstatt seine Stärken zu entdecken ...
Haben Sie diese Situation auch schon erlebt?**

Bestimmt – denn das ist es, was wir bereits von Schulbeginn an hören und spüren. Der Rotstift unterstreicht die Fehler – und an denen muss gearbeitet werden!

Auch in Unternehmen versucht man, mit Schulungen die Schwächen der Mitarbeiter auszumerken, anstatt in Richtung Stärken zu fokussieren. Kompetenzen sollen aufgebaut werden, auch wenn es gar nicht in dem Menschen angelegt ist.

So wird plötzlich der Programmierer, der begeistert neue Codes entwickelt und genau Kundenwünsche analysiert, um sie in der Programmiersprache umzusetzen, dringend in einen Präsentationskurs geschickt, damit er in Zukunft vor einem grossen Publikum – natürlich begeistert und mitreissend – von seiner Software überzeugen und verkaufen kann. Zum Programmieren kommt er jedoch immer weniger ...

Wer erfolgreiche Mitarbeiter gewinnen und halten will, der sollte sie dazu anhalten, die eigenen Stärken einzusetzen und diese konsequent weiterzuentwickeln. Doch leider ist in Unternehmen eben das Gegenteil der Fall – mit verheerenden Konsequenzen für alle Beteiligten:

KONSEQUENZEN EINER SCHWÄCHENORIENTIERUNG:

- Negatives Feedback für die erbrachten Leistungen ist vorprogrammiert
- Erfolgserlebnisse bleiben für den Mitarbeiter aus, der Frust wird grösser
- Schwindende Motivation – negativer Stress kommt auf
- Fehlendes Engagement, geringere Produktivität
- Steigende Fehlzeiten
- Burn-out bis hin zur Depression
- Geringere Mitarbeiterbindung
- Hohe Fluktuation
- Weniger Gewinne und schlechte Reputation für das Unternehmen

«Haben Sie Talent?» – Wie würden Sie spontan auf diese Frage antworten? Oder bemerken Sie, dass Ihnen, wie den meisten Menschen, aus Bescheidenheit die Antwort schwerfällt? Kein Wunder, denn Talent ist für uns immer noch der Klaviervirtuose mit seiner unübertroffenen musikalischen Begabung oder der Sportler, der Höchstleistung bringt.

Unerkannt bleiben dagegen etliche Talente wie Kontaktfreudigkeit, Vorstel-

lungskraft, Wettbewerbsorientierung oder beispielsweise auch Anpassungsfähigkeit. Bleiben diese Talente unerkannt und kommt man in ein Umfeld, in dem diese Talente nicht gefragt oder vielleicht sogar abgelehnt werden, hat das Folgen für die eigene Wirksamkeit und positive Einstellung sich selbst gegenüber. Und das wiederum wirkt direkt in das Unternehmen hinein.

Talent ist jedes nachhaltige Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster, das produktiv eingesetzt werden kann. Talente sind beständig, einzigartig und dauerhaft.

Die Wissenschaft bestätigt: Jeder Mensch hat Talent. Und: Unsere Talente sind wertvoll – und in der Kombination einzigartig! Und das ist auch jeder Mensch. Dazu ist es wichtig zu unterscheiden: Was ist ein Talent, was bereits von Geburt an angelegt und später durch das Umfeld mitgeprägt ist, und was genau ist der Unterschied zu den Dingen, die sich lernen lassen?

KENNZEICHEN VON TALENT

- Wünsche und Sehnsüchte nach bestimmten Aufgaben
- Schnelles Lernen
- Zufriedenheit beim Tun mancher Aufgaben
- Zeichen von wirklich guter Leistung

Wenn Sie Stärken aufbauen wollen, ist es unbedingt notwendig, zunächst die Talente und Begabungen, das gesamte



Know-how-Potential in einem Menschen zu erkennen. Und darauf aufbauend sind Wissen und Können erforderlich. So kann sich in einem geeigneten Umfeld ein starker Mensch entwickeln, der sich gerne und begeistert einbringt.

Studien haben inzwischen bestätigt: Ein Mitarbeiter, der sich entsprechend seinen Begabungen und Talenten im Unternehmen einbringen darf, sich auf der Grundlage seiner Talente weiterbilden kann, der bleibt auch viel lieber im Unternehmen. Er ist mental stärker und motivierter. Ein wichtiger Faktor, wenn «Fachkraftmangel» zum bedeutsamen Schlagwort wird.

Kann ein Mensch seine Talente nicht leben, dann ist er auch nicht bereit, sich wirklich an das Unternehmen zu binden – im Gegenteil – er boykottiert es innerlich (innere Kündigung/Burn-out) und äusserlich (schlecht über das Unternehmen im Umfeld sprechen).

Schade. Denn jeder Mitarbeiter, in den Sie fehlinvestieren und den Sie innerlich und letztlich auch äusserlich verlieren, bedeutet einen gewaltigen Schaden für das Unternehmen (Know-how-/Potentialverlust).

Kosten für die Neurekrutierung, Einarbeitung und der Zufallstreffer «Talent» – sollten immer im Blick behalten werden. Doch nicht nur das. Denn letztlich steht der Mensch im Vordergrund, der sich gerne für die Belange in seinem Unternehmen einsetzt. Gerne seine Kompetenzen aufbaut und begeistert

morgens aufsteht, um etwas (mit seinen Talenten) vorwärtsbewegen zu können.

BEISPIELE UM STÄRKEN IHRER MITARBEITER ZU FÖRDERN:

- Der analytisch begabte Mitarbeiter, indem Sie sein Bedürfnis nach genauen, gut belegten Zahlen und Fakten befriedigen und ihm die Logik, die Entscheidungen zugrunde liegt, darlegen.
- Der anpassungsfähige Mitarbeiter, indem Sie ihn gerade bei kurzfristigen Aufgaben einsetzen, die zügiges und flexibles Handeln verlangen.
- Der Autorität ausstrahlende Mitarbeiter, indem Sie ihm einen möglichst grossen Handlungsspielraum geben, aber verhindern, dass er sich ein eigenes «Imperium» aufbaut.

Je herausfordernder die Zukunft der Schweizer Unternehmen, desto wichtiger sind starke Menschen, die auf sich und ihren Weg vertrauen und dafür auch Verantwortung übernehmen. Jede Ausbildung und Kompetenzerweiterung bleibt wirkungslos, wenn sie nicht auf persönlichen Stärken und einer gesunden Erfolgszuversicht basiert. Das stetige Arbeiten an den Schwächen fördert nicht eine zuversichtliche und positive Haltung, vielmehr das Gefühl des «immer nicht gut genug Seins», Angst vor Fehlern, weil die Erfolge dann ausbleiben und auch der kleinste Fehler nicht mehr als Chance, sondern als Niederlage wahrgenommen wird.

VORTEILE DES AUFBAUS EINER STÄRKENKULTUR

- Mehr Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter
- Gegenseitige Anerkennung und Nutzen der unterschiedlichen Talente
- Mitarbeiterbindung
- Reputation als guter Arbeitgeber

Mitarbeitende auf allen Stufen einer Unternehmung, die ihre Talente kennen

und wissen, wie sie diese nützlich zu Stärken ausbauen können, sind nicht nur motivierter, sondern leben auch gesünder, haben weniger Fehlzeiten, fühlen sich dem Unternehmen und den Unternehmenszielen verbunden und bauen kostbares Wissen stetig weiter aus.

Um diesen Überlegungen in der Praxis gerecht zu werden, bieten G.P.C. Partners beispielsweise folgende Unterstützungsmöglichkeiten in Form von Kursen, Workshops, Coachings und Referaten an:

- Stärken stärken
- Teamstärken (Teamentwicklung)
- Mit Motivation zum Erfolg
- Fit leisten

WEITERE INFORMATIONEN:

G.P.C. Partners GmbH ist ein Unternehmen, in dem sich hoch qualifizierte Spezialisten aus verschiedenen Berufsbildern wie Gesundheit, Sport, Ernährung, Physiotherapie, Coaching, Management Development, Ausbildung und Absenzenmanagement vereint haben.

Sie bietet ein umfassendes Dienstleistungsangebot in allen Bereichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), der Persönlichkeitsentwicklung und des Coachings an: vom gesamten Konzept bis zu ausgewählten Einzelbereichen – je nach Bedarf.

Von der Analyse, Einführung, Organisationsentwicklung, Führungskräfte trainings, Seminaren, Workshops, Referaten, Coachings – intern und extern – bis hin zur Kontrolle und kontinuierlichen Weiterentwicklung.

G.P.C. Partners GmbH
Gesundheitsförderung · Persönlichkeitsentwicklung · Coaching

G.P.C. Partners GmbH
Wilerstrasse 3
9545 Wängi/TG
Tel.: +41 44 820 80 11
info@gpc-rp.ch
www.gpc-partners.ch