

Wie wirkt das SUCCESS-FACTORY Führungs-Konzept?

Der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft und die stetig wachsende Globalisierung stellen jedes Unternehmen vor neue Herausforderungen: Vor allem Geschwindigkeit und Komplexität sowie das sich verändernde Angebot an Fachkräften müssen bewältigt werden.

In der neuen Wirtschaft ist der Mensch zentraler Erfolgsfaktor und die Schlüssel-Komponente in jedem Kerngeschäft. Unternehmen brauchen Wissensmitarbeiter, denn deren Potenziale sind der wichtigste Schlüssel zum Erfolg - Produkte sind oft austauschbar, die Individualität des Menschen einzigartig.

Brainware, die kollektive sich selbst strukturierende Intelligenz ist das (verborgene) Schatzkästchen eines jeden Unternehmens. Um die Rendite des intellektuellen Kapitals zu maximieren und damit Mitarbeiter, Teams und Unternehmen erfolgreich zu machen, muss jeder wissen, wo er steht und über welche Ressourcen er verfügt. Nur wer seine Talente wirklich kennt und nutzt wird seine Möglichkeiten und Chancen voll ausschöpfen.

Das SUCCESS-FACTORY Unternehmens-Führungs-Konzept hat betriebswirtschaftliche und personale Relevanz. Es beeinflusst die positive Entwicklung

- von Umsätzen und Gewinnen
- der Leistungsmotivation der Mitarbeiter
- der Zusammenarbeit in Teams und übergreifend des Betriebsklimas

Auf natürliche Talente orientierte Führung fokussiert die tieferen Motive aller Beteiligten und bewirkt intrinsische Motivation – ein „brennen für die Ziele“. Es ermöglicht

- volle Identifikation mit der Aufgabe
- klare, zielführende Standpunkte
- lässt die Fluktuation sinken
- fördert die Gesundheit der Mitarbeiter
- ist in bestehende Strukturen leicht zu integrieren.

Darüber hinaus bewirkt die intrinsische Motivation die Erfüllung der sechs polaren Grundbedürfnisse.

- Durchsetzung und Sicherheit
- Individualität und Zugehörigkeit
- Erkenntnis und Empathie

Die starken Triebkräfte des Lebens kanalisieren sich in diesen 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 körperliche oder geistige Sicherheit wesentlich wichtiger und so weiter.

Die Bedürfnis-Strukturen von Mitarbeitern, Partnern und Kunden werden im talent-orientierten Führung erfasst und stehen für Entscheidungen zur Verfügung. So lassen sich Stellen mit intrinsisch motivierten Menschen besetzen oder Produkte und Argumente auf die natürlichen Stärken der Persönlichkeit des einzelnen abstimmen.

Talent-orientierte Führung fördert eine offene Haltung und ein hohes Maß an Kritikfähigkeit, Selbstreflexion ein sich dynamisch entwickelndes, hohes Engagement aller Beteiligten. Das führt zu einem vertrauensvollen Umgang, zur Entfaltung und zur Nutzung emotionaler Intelligenz und setzt sehr viele Kräfte frei und bewirkt somit, dass alle „PS unter der Haube“ des Unternehmens auf die „Straße des Erfolgs“ gebracht werden!

Eine talent-orientierte Unternehmenskultur, die auf den individuellen und außergewöhnlichen Stärken des Individuums gründet, bewirkt gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen, weil sie die intrinsische Motivation der Beteiligten berücksichtigt, viele Synergieeffekte eröffnet.