

„Es gibt halt einige Jobs, für die kann man keinen motivieren!“

Kennen Sie das unbehagliche Gefühl, wenn Sie von Motivationstechniken hören und sich dabei an die vielen einfachen Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen erinnern, die Menschen „nur machen, weil sie ihr Aus-

kommen damit verdienen müssen“? Haben Sie schon einmal die Machtlosigkeit gespürt, wenn es darum geht, Engagement zu schaffen für Arbeiten, die man einfach nur „abarbeiten“ muß?

Die Sackgasse

Alle diese Tätigkeiten zeichnen sich durch zwei Dinge aus: Sie haben einen **niedrigen Status** und eine relativ **geringe Bedeutung für die Gesamtleistung** des Unternehmens. Da helfen auch keine heroischen Sätze wie „Irgendwie ist jeder wichtig.“ oder „Jeder Einzelne zählt“.

Diese Tätigkeiten brauchen **keine besondere Ausbildung** und es

scheint, als könne man sich nur darum bemühen, sie für die Mitarbeiter „erträglicher“ zu machen und im übrigen hauptsächlich darauf zu achten, daß „nichts schief läuft“. Und weil man glaubt, ohnehin wenig tun zu können, ist die **Versuchung** groß, sich mit diesen Mitarbeitern nur so viel zu beschäftigen, wie eben gerade notwendig.

Das verborgene Potential

Wenn man allerdings doch einmal etwas genauer hinschaut, dann kann man erkennen, daß einige von diesen Mitarbeitern ihre Tätigkeit anders, bewußter und im Ergebnis besser verrichten, als die anderen. Ein IT-Leiter hat uns berichtet, daß seine besten Datenerfasser „Highscore – Listen“ führen und ständig daran arbeiten, ihre **persönliche Bestleistung** noch etwas weiter zu **steigern**. Und es sind genau diese Datenerfasser, die zufriedener nach Hause gehen, als viele ihrer

Kollegen mit „anspruchsvolleren“ Aufgaben.

Wenn man sich dann fragt: „Was genau können oder verstehen diese Mitarbeiter schneller und leichter als die meisten anderen?“, dann findet man Zugang zu ihren **persönlichen Talenten**, die es ihnen erlauben, ihre Tätigkeit besser als die meisten anderen auszuführen. Der Einsatz von diesen Talenten ist darüber hinaus der Schlüssel zur Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit.

Der Wert der Talente

Wer genau analysiert, der erkennt: **Jede Tätigkeit braucht Talent und jeder Mensch hat Talent**. Auch die einfachsten Tätigkeiten gelingen besser, sobald einem klar ist, „worauf es dabei wirklich ankommt“. Menschen, denen das dann im Vergleich zu anderen besonders liegt, sind für diese Aufgabe talentiert. Wer sein Talent so einsetzt, erlebt tiefe Zufriedenheit und leistet Besonderes.

Sophokles, der große griechische Dichter, hat geschrieben: Achtung verdient, wer vollbringt, was er vermag. Für die Führungsarbeit bedeutet das zum einen: Jeder verdient **Anerkennung** für das, was er mit seinem individuellen Talent besonders gut kann. Zum anderen bedeutet Führung dann auch, **Menschen zu der Erkenntnis ihrer persönlichen Talente zu führen**.

Die Vorgehensweise

Daraus kann man durchaus eine Methode zur **Steigerung der Effektivität** an den „einfachen“ Arbeitsplätzen machen.

- Man achte zunächst auf diejenigen Mitarbeiter, die ihre Arbeit besser und **erfolgreicher als die meisten anderen** verrichten und schaue auf die von ihnen **eingesetzten Talente**.
- Im zweiten Schritt Sorge man vor allem bei der **Neubesetzung** dieser Stellen dafür, vorwiegend **nach diesen Talenten auszuwählen**.

- Darüber hinaus ermöglichen oft schon kleine **Veränderungen der Aufgabenverteilung**, daß die beteiligten Mitarbeiter ihre persönlichen Talente besser einsetzen können.

Ihre Mitarbeiter sind dadurch wirkungsvoller eingesetzt, arbeiten engagiert und haben Freude dabei – eben auch an den so oft vernachlässigten „einfachen“ Arbeitsplätzen.

Das Erlebnis

Einer unserer Kunden stellte dazu einmal fest: *„Ich habe Talent immer anders verstanden, als etwas außergewöhnliches, das nur wenige haben, und deshalb viele Tätigkeiten unterschätzt. Jetzt sehe ich, daß eigentlich viel mehr rauszuholen ist - und das mit relativ wenig Anstrengung.“*

Nutzen Sie das **panlogos Performance Management** mit seinem Set an Führungsinstrumenten und Gesprächsstrukturen, die die Führungsarbeit revolutionieren.

Manches von dem, was Sie hier gelesen haben, versteht man in einem kurzen Gespräch besser. Nutzen Sie die Gelegenheit, Fragen zu diskutieren und Anwendungsideen zu besprechen – kontaktieren Sie uns.

Ihre panlogos Partner

panlogos.org