



*Es gibt zwei Arten, Hirte zu sein: Der eine läuft hinter der Herde her, treibt sie, wirft mit Steinen, brüllt und drückt. Der gute Hirte macht das ganz anders: Er läuft vorneweg, singt, ist fröhlich, und die Schafe folgen ihm.*

In meinen Jahren als aktiver Qualitäts-Manager und interner Organisations-Berater im MABA-Konzern lernte ich viele Geschäftsführer kennen. Dabei waren unterschiedliche Ansätze in Führung und Motivation der Mitarbeiter zu beobachten.

Einige setzten auf externe Motivation durch eine Führungskraft, andere auf interne Motivation. Interne Motivation funktioniert aber nur über persönliche Visionen und Ziele des Mitarbeiters.

Meine Erkenntnis dabei war, dass externe Motivation auf den ersten Blick zwar einfacher erscheint, aber immer verbunden ist mit einer sehr genauen Kontrolle, was der Mitarbeiter dann tatsächlich macht.

Interne Motivation scheint da schwieriger zu sein, weil man sich dazu mit der Persönlichkeit des Mitarbeiters wirklich beschäftigen muß. Ein Mitarbeiter aber, der persönliche Ziele hat, die die Unternehmensziele unterstützen, sorgt selbständig dafür, dass seine Ressourcen sinnvoll und effizient eingesetzt werden.

Langfristig betrachtet ist interne Motivation also eine Investition, die sich rechnet ...

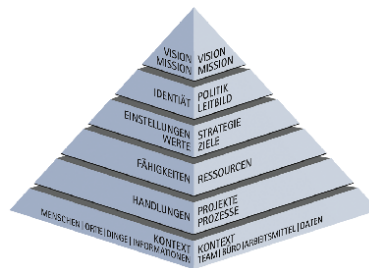
*Michael Smetana*

**Methode**

Die PRILLANCE®-Methode entstand aus der Erkenntnis, dass den Lehren unterschiedlichster Fachgebiete eigentlich immer wieder die gleichen Kerngedanken zugrunde liegen. Und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um Fachgebiete aus dem Business oder der Persönlichkeits-Entwicklung handelt.

So kombiniert PRILLANCE® Erkenntnisse aus dem Qualitäts-Management, Projekt-Management, REFA-Arbeitstechnik, CSR und Controlling mit persönlichkeitsbildenden Methoden aus dem NLP, Trinergy®, Coaching und systemischen Wirken. Erstmals werden bewährte Coaching-Modelle auf gesamte Unternehmen angewandt. Das Unternehmen wird also als Ganzes mit den Augen eines systemischen Coaches betrachtet.

Von den strategischen Entscheidungen bis zum Tagesgeschäft, werden alle Bemühungen auf die Unternehmens-Ziele ausgerichtet. Organisatorische Potenziale und Schwachstellen werden entdeckt; strategische Projekte und Kern-Prozesse identifiziert.



Durch die einzigartige Kombination existieren da aber auch noch die bewährten Persönlichkeits-Modelle. Parallel zu den organisatorischen Verbesserungen wird daher den Mitarbeitern die Chance zu einer persönlichen Weiterentwicklung geboten. Und zwar nicht nur in reibungsärmeren Umgang mit anderen Mitarbeitern oder Führungskräften, sondern auch in genau dem Bereich, der für die weitere Verbesserung des Unternehmenserfolges in Zukunft so wichtig sein wird. Wie die Führungskräfte, so werden

nun die Mitarbeiter dabei begleitet, mehr Bewusstsein über ihre langfristigen, persönlichen Ziele zu erlangen.

mehr dazu: [www.prillance.at](http://www.prillance.at)

**Leistungen**

PRILLANCE® integriert Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung durch ein abgestimmtes Programm aus Beratungen, Trainings und Coachings.

Die PRILLANCE® Beratung beginnt bei der strategischen Ausrichtung der Organisation.

PRILLANCE® Beratung	
Vision	✓
Mission	✓
Politik	✓
Image/Charakter-Werte	✓
Unternehmens-Leitbild	✓
Strategie	✓
Strategie-Papier	✓
Jahres-Ziele	✓
Prillanced-Scorecard	✓
Management-Cockpit	✓
Ressourcen	✓
Ressource-Plan	✓
Projekte	✓
Prozesse	✓
Steuergrößen	✓
Regelkreise	✓

**PRILLANCE® Seminare:**

Im PRILLANCE® Konfliktmanagement wird das Bewusstsein für die eigenen Ziele und die Grundsätze der harmonischen Zusammenarbeit geweckt.

Im PRILLANCE® Teamarbeit verbessern Sie den Umgang mit Stress und Konflikt-Situationen.

Im PRILLANCE® Mitarbeiterführung perfektionieren Sie die Zusammenarbeit mit anderen Menschen selbst bei komplexen Verhaltensmustern.

mehr dazu: [www.prillance.at](http://www.prillance.at)

Smetana ■