

# Das Geheimnis erfolgreicher Führung: motivierte Mitarbeitende

Motivierte Mitarbeitende zu haben, wird immer schwieriger, weil so vieles auf unserer Welt schwieriger wird. Umso wichtiger ist es, dass Sie das Geheimnis erfolgreicher Führung verinnerlichen und leben. Ich zeige Ihnen aus meiner Coaching-Praxis, was dahintersteckt und wie Sie zu mehr Freude, Geschäftserfolg und Lebensglück kommen.

Schwierige, negativ eingestellte Menschen schaffen schwierige Umstände. Positiv eingestellte Menschen schaffen positive Umstände. Als Führungskraft ist es entscheidend, wie ein echter Leader zu führen.

## Leadership ist erfolgskritisch

In meinen Führungscoachings zeigt sich, was einen echten Leader ausmacht. Nur schon die Ausstrahlung und die Art zu handeln machen den Unterschied. Dabei kommt es auf die sechs Eigenschaften an:

- L: Leidenschaftlicher Menschenfreund
- E: Entschiedener Strategie
- A: Ausdauernder Inspirator
- D: Durchsetzungsfähiger Einflussnehmer
- E: Empathischer Anführer
- R: Reflektierender Agierer

Das klingt anspruchsvoll – und ist es auch. Führungsarbeit ist einer der schwierigsten Jobs. Gute Führung ist tägliche Arbeit – an sich selbst und am Führungsteam.

Arbeiten Sie mit Ihrem Führungsteam und den Mitarbeitenden an Ihrer Unternehmensvision. Sie soll klar, messerscharf formuliert und attraktiv sein. Daraus leiten Sie die Unternehmensstrategie ab, definieren die strategischen Fokus- und Geschäftsfelder. Daraus wiederum werden klare, messbare und in sich schlüssige Unternehmensziele abgeleitet.

Danach können Sie diese auf die Abteilungen herunterbrechen. Die Abteilungsziele wiederum brechen Sie auf die Mitarbeitenden herunter. So entsteht ein hochwirksames Zielsystem. Mit unserer Balanced Scorecard implementieren wir ein Cockpit für die Unternehmens- und Mitarbeiterführung.

## Motivation beginnt bei Ihnen selbst

Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus! Das bedeutet, dass Sie zuerst selbst Motivation einbringen und leben müssen, bevor andere Motivation zeigen. Alles beginnt mit Ihrer Persönlichkeit: Sind Sie offen oder eher verschlossen? Packen Sie Themen an oder warten Sie eher ab? Sind Sie konsequent unterwegs oder weichen Sie eher mal vom eingeschlagenen Kurs ab?

Mit dem Persönlichkeitsprofil schaffen wir es, Verhaltens-tendenzen zu verorten, zu verstehen und Entwicklungsfelder gezielt abzuleiten.

## Wozu sind Sie bereit? Woran wollen Sie arbeiten?

Überprüfen Sie Ihre Einstellung, Ihre Glaubenssätze gegenüber anderen Menschen. Beispielsweise glauben einige, dass man niemandem wirklich vertrauen kann, dass Mitarbeitende faul oder für wenig zu gebrauchen sind. Wiederum andere glauben an das Gute im Menschen und daran, dass die Mitarbeitenden stets ihr Bestes geben. Von Ihrer Einstellung hängt es ab, wie Sie Ihre Mitarbeitenden und deren Leistungen erleben – und wie Sie als Führungskraft wirken.

Welche Einstellung auch immer Sie haben, die Menschen um Sie herum spüren, wie Sie denken. Beantworten Sie ehrlich folgende Fragen und werden Sie sich bewusst, wie Ihre Einstellung gegenüber anderen Menschen ist: Was fällt Ihnen spontan zum Wort Menschheit ein? Welche Aussagen über andere Menschen (Bekannte, Nachbarn) haben Sie in Ihrer Kindheit gehört? Was trauen Sie ganz grundsätzlich anderen Menschen zu? Wie denken Sie wirklich über die einzelnen Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten? Wie offen sind Sie gegenüber Ideen und Meinungen anderer – und was ist, wenn das etwas verrücktere Ansichten sind? Wie gut können Sie die Leistungen Ihrer Mitarbeitenden anerkennen, sodass diese sich als wertgeschätzt wahrnehmen? Wie hoch sind Ihre Ansprüche an Ihre Mitarbeitenden, sind sie realistisch oder vielleicht überzogen?

## Erfolgreiche Veränderung beginnt immer im Hier und Jetzt

Veränderung ist kein Plan, sie beginnt, sobald Sie es wollen und aktiv werden. Dann sind Sie auch bereit, an sich zu arbeiten, neue Wege zu beschreiten, sich weiterzuentwickeln. Wer bereit ist, auch unkonventionelle Massnahmen auszuprobieren und umzusetzen, kann sehr viel erreichen. Sie werden schnell erkennen, dass mit Ihrer Motivation und der Ihrer Mitarbeitenden sehr viel erreicht werden kann – mehr Freude, Geschäftserfolg und Lebensglück. Wie gut gelingt es Ihnen, motivierte Mitarbeitende zu haben? Wie motiviert sind Ihre Mitarbeitenden wirklich? Was sind Ihre grössten Herausforderungen und die Ihres Führungsteams?

## DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

[www.ledergerber-partner.ch](http://www.ledergerber-partner.ch)

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.



Den Beitrag finden Sie auch online [www.it-markt.ch](http://www.it-markt.ch)