

Motivierte Mitarbeitende – Ihr Schlüssel zum Geschäftserfolg

Was den einen motiviert, demotiviert den anderen. So unterschiedlich die Menschen, so unterschiedlich die Persönlichkeiten. Das macht die Führungsarbeit zu einem der schwierigsten Jobs überhaupt. Ich zeige Ihnen aus meiner Praxis als Führungscoach, wie Sie die unterschiedlichen Persönlichkeiten verstehen und motivieren können.

Wenn Menschen zusammenarbeiten, treffen unterschiedliche Persönlichkeiten aufeinander – jede bringt ihre eigenen Stärken, Herangehensweisen und Bedürfnisse mit. Das Persolog-DISG-Persönlichkeitsprofil erfasst vier grundlegende Verhaltenstendenzen, die wir alle in uns tragen: dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft – je nach Persönlichkeit die einen mehr, die anderen weniger ausgeprägt.

- **Dominant:** eher aufgabenorientiert und eher bestimmt auftretend (extrovertiert)
- **Initiativ:** eher menschenorientiert und eher bestimmt auftretend (extrovertiert)
- **Stetig:** eher menschenorientiert und eher zurückhaltend (introvertiert)
- **Gewissenhaft:** eher aufgabenorientiert und eher zurückhaltend (introvertiert).

Das demotiviert Ihre Mitarbeitenden

Was die eine Persönlichkeit motiviert, kann die andere komplett demotivieren und frustrieren. Führungskräfte, die die Persönlichkeiten verstehen, können gezielt Demotivation verhindern und ihr Team entwickeln. Folgende Faktoren demotivieren Menschen mit diesen vier Verhaltenstendenzen besonders:

Dominant: Die Autorität und Verantwortung für Ergebnisse werden eingeschränkt; es gibt eine starke Überwachung und Kontrolle und keine Aufstiegsmöglichkeiten; Routinearbeiten werden ohne Abwechslung ausgeführt.

Initiativ: Pessimistische oder zurückhaltende Personen; Konzentration auf Sachfragen, Gedanken und Gefühle werden dabei ausgeklammert; es herrschen Routinearbeiten und Detailgenauigkeit oder feste, enge Zeitpläne vor.

Stetig: Es gibt schnelle, unberechenbare Veränderungen, unklare und wechselnde Erwartungen; man stösst immer wieder auf Ablehnung, Konfliktsituationen oder aggressive, wetteifernde Situationen; wenig Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen.

Gewissenhaft: Es gibt immer wieder wechselnde Regeln oder Erwartungen mit unklarer Begründung; es stehen zu wenig Zeit oder Arbeitsmittel zur Verfügung, um die Leistung mit seinen Qualitätsansprüchen zu erbringen; geselliges Miteinander wird als Teil der Arbeit angesehen.

Das motiviert Ihre Mitarbeitenden

Was die eine Persönlichkeit antreibt, bewegt die andere rein gar nicht – jede Person wird von unterschiedlichen Faktoren motiviert. Wer die individuellen Verhaltenstendenzen versteht, kann Motivation gezielt fördern und sein Team nachhaltig stärken. Folgende Faktoren motivieren Menschen mit diesen vier Verhaltenstendenzen besonders:

Dominant: Die Kontrolle über die eigenen Arbeiten zu haben und die Arbeiten anderer zu steuern; für Ergebnisse verantwortlich sein zu dürfen; berufliches Ansehen zu geniessen, neue Herausforderungen zu erhalten und Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.

Initiativ: Positive Beziehungen und eigene Gedanken und Gefühle ausdrücken zu können; gegenseitiger Gedankenaustausch und deutlich geäusserte Anerkennung; sofortige, mündliche Rückmeldungen und Anerkennung der eigenen Gefühle.

Stetig: Berechenbare, geordnete Umgebung mit klar definierten Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung; harmonisches Zusammenarbeiten und andere zu unterstützen; Arbeitsumfeld, in dem Loyalität mit einem sicheren Arbeitsplatz belohnt wird.

Gewissenhaft: Kontrolle über die Qualität der eigenen Arbeit zu haben und die eigenen Qualitätsmassstäbe setzen zu können; logische, systematische Vorgehensweisen; Belohnung für präzise und fundierte Arbeit zu erhalten.

Was die eine Persönlichkeit motiviert, kann die andere komplett demotivieren und frustrieren.

Ihr Schlüssel zum Geschäftserfolg

Jede Persönlichkeit ist anders: Was den einen beflügelt, kann den anderen regelrecht ausbremsen und blockieren. In meiner täglichen Arbeit als Führungscoach sehe ich, wie Potenziale entfaltet werden können – und wie Frustrationsabgebaut werden kann. Wer dies gezielt angeht, steigert Motivation, Zufriedenheit und Leistung – und setzt die volle Kraft seines Teams frei. Denn motivierte Mitarbeitende sind der Motor Ihres Geschäftserfolgs.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 25 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. ledergerber-partner.ch Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.



Die Kolumne finden Sie auch online it-markt.ch