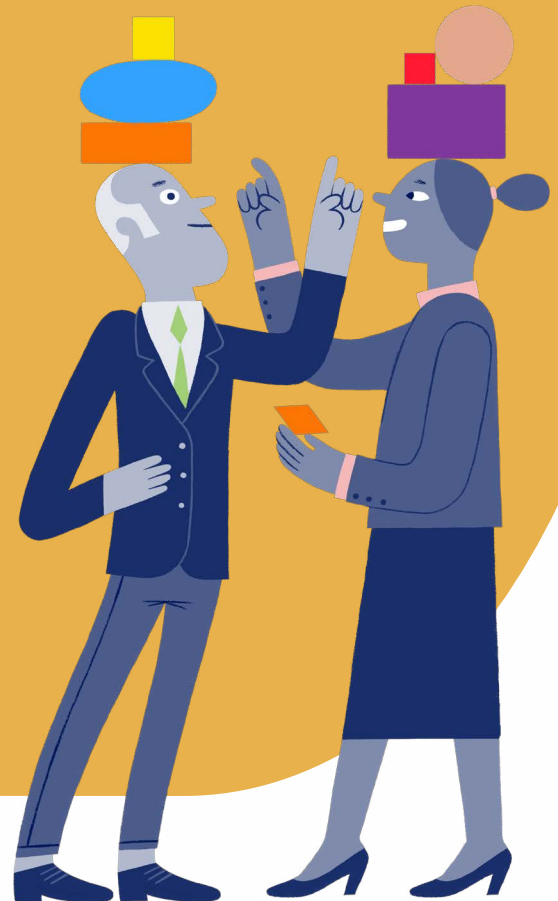


Behandel anderen zoals zij behandeld willen worden

Wat je definitie van leiderschap ook is, het is een van de meest fundamentele rollen van een leider om te beïnvloeden mensen richting een gemeenschappelijk doel. Iedereen die invloed heeft, in welk beroep of bedrijfstak dan ook, zal erkennen dat in leiderschap niks belangrijkers is dan het begrijpen van je publiek. Dit concept is beter bekend als *WIIFM: What's in it for me?*

Stel, je vraagt het de leiders in je organisatie, hoe zouden zij deze vragen dan beantwoorden?



Heb je ooit:

- gemerkt dat verschillende mensen energie krijgen van verschillende dingen?
- waardering geuit voor een werknemer en niet de reactie gekregen die je verwachtte?
- moeite gehad om zelf energiek en gemotiveerd te blijven?
- gemerkt dat sommige mensen je gemakkelijk volgen en anderen niet?
- gewenst dat je wist hoe je verschillende persoonlijkheidstypen echt kon motiveren?
- moeite gehad met het implementeren van motivatieprogramma's om mensen beter te laten presteren?

Als kind kregen we al te horen: “Hoe zou jij je voelen als iemand je zo zou behandelen?”. Dit principe zit diepgeworteld. Met de beste bedoelingen doen we een beroep op empathie, vaak gekoppeld aan de ‘Gouden Regel’: “Behandel anderen zoals je zelf behandeld wilt worden”. Dit is een algemeen geaccepteerde manier om gedrag te beïnvloeden.

Veel leiders blijven deze regel hanteren in hun professionele leven: *Gebruik je eigen perspectief en ervaring als leidraad voor het motiveren van anderen.*

Met deze gedachte kunnen leiders in het beste geval gelijkgestemden positief beïnvloeden. Maar de kans is groter dat ze in de val trappen van een *one-size-fits-all*-aanpak, in de veronderstelling dat iedereen op dezelfde manier gemotiveerd wordt als zij. Dit kan leiden tot:

- teams vol mensen zoals zij
- beloningssystemen die voor sommigen werken, maar anderen juist demotiveren;
- gebrek aan innovatie;
- discriminatie bij werving en promotie

Herken jij een van deze problemen in je organisatie? Hanteren jouw leiders een persoonlijke aanpak wanneer het op motivatie aankomt, of zitten ze vast in een val waarin ze hun eigen motivatiemanieren op anderen projecteren?

Het veranderen van je leiderschapsmentaliteit over invloed en motivatie kan een groot verschil maken. Dit is de zesde van acht mindsetveranderingen die de slagkracht van leiders kunnen veranderen.



Behandel anderen zoals zij behandeld willen worden

Anderen behandelen zoals ze behandeld willen worden, betekent dat we anderen behandelen op basis van hun motivatiebehoeften.

Verschillende mensen, verschillende wensen

Het Process Communication Model (PCM) identificeert zes verschillende persoonlijkheidstypen die we allemaal in ons hebben, gerangschikt in een voorkeursvolgorde. Elk type heeft unieke motivatiebehoeften waaraan moet worden voldaan om effectief te kunnen functioneren. Voor elk persoon is één van deze zes typen, de Fase genoemd, de primaire bron van motivatie. Een gepersonaliseerd PCM-profiel kan ons fasetype identificeren.

Dit gaat niet over egoïstische wensen, maar over aangeboren behoeften die vervuld moeten worden om ons te kunnen ontplooiën. Het benutten van ieders unieke motivatiebehoeften geeft leiders aanzienlijk meer positieve invloed.

Erkenning voor persoon, zintuiglijke prikkeling

Erkenning voor persoon betekent weten dat je onvoorwaardelijk gewaardeerd wordt om wie je bent in tegenstelling tot wat je doet. Zintuiglijke motivatoren gaan over opladen met dingen die goed voelen, goed ruiken, goed klinken, goed smaken en er goed uitzien.



Motiveer op dit vlak door te laten zien dat je om de persoon geeft als mens en door een veilige, zorgzame en vriendelijke omgeving te creëren.

Erkenning van productief werk, tijdstructuur

Je werkt het beste op basis van productiviteit en efficiëntie. Het plannen en volbrengen van taken is intrinsiek lonend. Tijdstructuur betekent dat je waarde hecht aan tijd en hoe die wordt besteed.



Motiveer personen op dit vlak door gebruik te maken van ieders logisch denkvermogen en probleemoplossend vermogen. Wil je het nog beter doen? Maak het dan mogelijk om ieders tijd efficiënt en productief te gebruiken.

Contact

Je houdt van interactie met nieuwe en stimulerende dingen om je creativiteit te laten stromen. Beweging, spel en onverwachte interacties geven je energie.



Motiveer op dit vlak door het leuk te maken.

Alleen zijn

Je hebt ongestructureerde en ononderbroken tijd voor jezelf nodig. In een menigte of in een park kun je je terugtrekken op een rustige plek om je op te laden.



Motiveer anderen door hen de ruimte en tijd te geven om op te laden.

Erkenning voor toegewijd werk, overtuigingen

Je wilt weten of je werk ertoe doet. Je werk is een weerspiegeling van je waarden, dus je bent gemotiveerd als je kunt zien dat je hebt bijgedragen aan dat wat belangrijk is. Overtuigingsmotivatoren gaan over het respecteren van je kernovertuigingen en -waarden.



Motiveer mensen door het verband duidelijk te maken tussen hun waarden, hun bijdrage en de principes van de organisatie.

Uitdaging

Je hebt in korte tijd veel actie en spanning nodig. Je bloeit op als er iets onverwachts gebeurt of als je een uitdaging moet aangaan.



Motiveer op dit vlak met uitdaging of iets spannends, wat tegelijkertijd het team helpt vooruit te komen.

Wat past het best bij jou? Hoe zit het met de mensen aan wie je leidinggeeft? Welk type motivatie is voor jou het moeilijkst om op te nemen in je leiderschaps'toolbox'? Grofweg 80% van onze leiderschapsproblemen gaat over 20% van onze mensen.

Gebruik de platinaregel en zie de productiviteit en betrokkenheid stijgen

Stel je de mogelijkheden eens voor als je motivatiestrategieën zou afstemmen op de hierboven genoemde behoeften. Denk eens aan hoe je het beoordelen van prestaties, talentontwikkeling of compliance zou kunnen aanpakken. Maar ook de afdelingen marketing, verkoop en klantenservice.



Verander je mindset, word een betere leider

Leren hoe je verschillende persoonlijkheidstypen positief kunt beïnvloeden en motiveren is de focus van deze module in het PCM Leiderschapsprogramma.

In deze module leren leiders:

- hun eigen energie en motivatie te verbeteren;
- mensen helpen om zich meer gewaardeerd, gemotiveerd en energiek te voelen;
- hun positieve invloed en geloofwaardigheid als leider te vergroten;
- de betrokkenheid van medewerkers, maar ook hun motivatie, prestaties, loyaliteit en verbondenheid met de bedrijfsmissie te verbeteren.

