



## Motivation og begejstring i forhold til evne og performance.

Herunder vil jeg gennemgå 4 vidt forskellige personligheder, som jeg har ofte truffet i de virksomheder, jeg har arbejdet for. Cirklerne fortæller om deres rating mht. evne/performance - motivation/ begejstring. Jeg knytter lige et par kommentarer til hver enkelt:

**Sælger 1:** Høj ydeevne og motiveret. Denne rating tyder normalvis på en medarbejder som har det godt og er nem at omgås for andre kolleger og medarbejdere. Det er vigtigt for ledelsen at forstå hvad der motiverer sælger 3 og skabe et albuerum for det.



**Sælger 2:** Denne rating ses typisk ved nye sælgere, som endnu ikke helt er indarbejdede i jobbet. Unge, fulde af begejstring og gå på mod, men evnen/performance er endnu mangelfuld. Med den rette vejledning/uddannelse er dette ofte kun et spørgsmål om tid før dette forbedres, da viljen er til stede.



**Sælger 3:** Denne rating betyder at sælger 3, hverken besidder evner til at udføre jobbet eller udviser nogen form for begejstring i det daglige. Der skabes dårlig stemning. Omgående indgriben fra ledelsens side er nødvendig med jobtræning og hjælp til at genfinde/finde jobmotivation. Hvis tingene ikke ændrer sig hurtigt, må firmaets og sælgerens veje skilles.

**Sælger 4:** Her har vi med en vanskelig profil at gøre som kan være svær at håndtere for både ledelse og kolleger. Er typisk en ældre medarbejder som ikke føler sig værdsat, som egentlig performer tilfredsstillende, men kan samtidig være dybt demotiverende for sine kolleger. Typen, der siger, Det haaaarrrrr vi prøvet før – eller: det vidste jeg forhånd ikke virkede eller hvad sagde jeg!!!! Hvorfor spurgte I ikke bare mig?

En måde at bringe motivationen tilbage her kunne være at gøre sælger 4 til mentor for sælger 2 eller på anden måde øge sælgerens ansvar og dermed motivation. Sælger 4 må ikke have lov til at demotivere andre og ledelsen bør gøre det klart for sælger 4, at denne attitude ikke accepteres i længden.