TALOGY

DAS GEHEIMNIS GESUNDER, LEISTUNGSFÄHIGER MITARBEITENDER

9 Tipps für Ihre Organisation

Wenn Sie an das Wort “gesund” denken, denken Sie wahrscheinlich an Gewohnheiten, die Sie fit halten: erholsamer Schlaf, ausreichende Flüssigkeitszufuhr, regelmäßiger Sport oder sogar das Abschalten von Bildschirmen. In dem gleichen Maß, wie Wohlbefinden für die menschliche Gesundheit wichtig ist, hängt auch die Entwicklung eines Unternehmens davon ab, wie es seine Mitarbeitenden “pflegt”. Leistungsfähige Mitarbeitende sind die Grundlage eines starken, erfolgreichen Unternehmens.

Ein gesunder Arbeitsplatz geht über die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden - z. B. die Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsmittel - hinaus. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich unterstützt und gesehen fühlen und sie selbst sein können. Dies ist eine Abkehr von dem, was viele als traditionelles Personalmanagement bezeichnen würden, bei dem es oft die ungeschriebene Regel gab, Privat- und Berufsleben zu trennen. Heutzutage wird von Unternehmen erwartet, dass sie den Menschen in den Mittelpunkt stellen und anerkennen, dass das Leben und die persönlichen Anforderungen auch außerhalb ihrer Rolle im Unternehmen bestehen.

Auch wenn immer im Vordergrund stehen wird, dass Arbeit in der dafür vorgesehenen Zeit zu erledigen ist, wird ein Unternehmen, das die menschlichen Aspekte seiner Mitarbeitenden nicht nur zur Kenntnis nimmt, sondern auch respektiert, erfolgreicher sein. Der Aufbau leistungsfähiger Teams beginnt an der Spitze. Wenn Führungskräfte, die Transparenz, Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein verkörpern, diese Kultur leben, werden sie in der Lage sein, die Inspiration weiterzugeben.

In diesem Leitfaden geben wir Ihnen einige Top-Tipps, die Ihnen helfen können, anzufangen, einen guten Weg wiederzufinden oder Ihren Weg für gesunde, leistungsfähige Teams fortzusetzen.

1 Zugewandte Führungskräfte schaffen leistungsfähige Teams

Über **90 %** der Mitarbeitenden und Führungskräfte sind der Meinung, dass eine effektive Führung für den Erfolg eines Unternehmens sehr wichtig ist. Sie brauchen emotional intelligente Führungskräfte, die ihr Team inspirieren und sich für es einsetzen. Darüber hinaus zeigen unsere Untersuchungen, dass sich eine effektive Führung direkt auf Arbeitsplatzkennzahlen wie Mitarbeiterengagement, Arbeitszufriedenheit und die finanzielle Leistung des Unternehmens auswirken kann.

Führung ist komplex und kann, um ehrlich zu sein, ein wenig chaotisch sein. Es ist jedoch erwiesen, dass Führungskräfte, denen ihre Mitarbeitenden wirklich am Herzen liegen, Engagement, Vertrauen und Mitarbeiterbindung wecken können. Um dies zu erreichen, müssen sie als Mentor:in fungieren, tagtäglich effektives Verhalten an den Tag legen und die Fähigkeit besitzen, selbstbewusst durch Veränderungen zu führen - und nicht nur darauf zu reagieren, wenn sie bereits begonnen haben. Sowohl in Zeiten der Stabilität als auch des Wandels beginnt eine positive Arbeitsplatzkultur mit Führung und inspiriert alle Ebenen des Unternehmens zum Erfolg.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Entwickeln Sie Führungskräfte, die zuhören, unterstützen und sich für ihre Teams einsetzen
- Ermutigen Sie Ihre Manager:innen, sich auf Mentoring zu konzentrieren, statt nur zu überwachen
- Stellen Sie sicher, dass die Führung Wert auf die Schaffung einer Kultur des Wohlbefindens und nicht nur der Leistung legt

2 Förderung organisatorischer Transparenz

Vertrauen ist der Schlüssel zu jeder erfolgreichen Beziehung. Wenn Sie wollen, dass Ihre Mitarbeitenden sich engagieren, mit dem Unternehmen identifizieren und produktiv sind, müssen Sie ihnen gegenüber transparent kommunizieren. Wenn Arbeitgebende offen über Ziele, Entscheidungen, Herausforderungen und Erfolge sprechen, fühlen sich die Mitarbeitenden stärker einbezogen und informiert, was Unsicherheiten verringert und Ehrlichkeit fördert. Dies hilft ihnen nicht nur, die Zusammenhänge zwischen ihren Aufgaben und dem Gesamtbild zu erkennen, sondern stärkt auch Beziehungen, fördert eine positive Einstellung und verstärkt Loyalität und Commitment.

Seien Sie transparent in Bezug auf Zahlen und betonen Sie Erfolge und positive Trends, ohne die Herausforderungen und verbesserungswürdigen Bereiche außer Acht zu lassen. Vergessen Sie nicht, dass dies sowohl für die derzeitigen Mitarbeitenden als auch für die Gewinnung neuer Talente wichtig ist. Sind Sie ein Start-up-Unternehmen, das sich auf den Börsengang vorbereitet, aber noch keinen Gewinn erwirtschaftet hat? Lassen Sie es die Bewerbenden wissen. Werden sie Überstunden machen, um ein Produkt zur Marktreife zu bringen oder eine Kampagne zu starten? Sprechen Sie es an. Es ist wichtig, Erwartungen zu managen und die potenziellen Mitarbeitenden mit dem vertraut zu machen, was mit dem Eintritt in Ihr Unternehmen verbunden ist.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Seien Sie sich über Ziele, Erwartungen und Herausforderungen im Klaren
- Kommunizieren Sie Neuigkeiten zu strategischen Veränderungen regelmäßig
- Schaffen Sie eine offene Kommunikation, bei der die Mitarbeitenden das Gefühl haben, Fragen stellen zu können und echte Antworten zu erhalten, sei es in regelmäßigen Besprechungen oder über einen speziellen Kanal.

3 Psychologische Sicherheit schaffen

Sicherheit ist etwas, das wir in jedem Bereich unseres Lebens brauchen - zu Hause, in der Öffentlichkeit und an unserem Arbeitsplatz. Obwohl dies sicherlich auch körperliche Aspekte einschließt, geht es weit darüber hinaus. Wir wollen uns sicher fühlen, unsere echte Meinung und Bedenken äußern zu können, ohne verurteilt oder bestraft zu werden. Das bedeutet auch, dass sich Mitarbeitende sicher fühlen sollten, im Rahmen einer konstruktiven Fehlerkultur Fehler machen zu dürfen. Nutzen Sie diese, um in Zukunft bessere Entscheidungen zu treffen.

Die psychologische Sicherheit wird stark von den Führungskräften Ihres Unternehmens beeinflusst. Sie definieren den Rahmen dessen, was akzeptabel ist und inwieweit die Mitarbeitenden offen und authentisch sein können. Niemand wird sein volles Potenzial entfalten können, wenn er sich in seiner Rolle unterdrückt und zensiert fühlt. Schaffen Sie ein Umfeld, in dem neue Ideen oder Änderungen an bestehenden Prozessen akzeptiert und willkommen geheißen werden - vielleicht ist genau das die Idee, die Ihr Team braucht, um ein Umsatzziel zu erreichen oder einen großen Kunden zu gewinnen.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Führungskräfte sollten ein Vorbild sein, indem sie zu ihren Fehlern stehen und proaktiv nach Feedback fragen
- Regen Sie offene Diskussionen an, in denen jedes Feedback willkommen ist
- Anerkennen und belohnen Sie Mitarbeitende, die sich zu Wort melden und Feedback geben

4 Effektive Teamdynamik

Dies ist vielleicht einer der unterschätztesten Aspekte hochfunktionaler Teams. Die entscheidenden Fragen sind: Sind Ihre Teams so zusammengesetzt, dass sie Erfolg haben? Ist die Arbeitslast fair und gleichmäßig verteilt? Sind sowohl die einzelnen Teammitglieder als auch die Führungskräfte strukturell optimal aufeinander abgestimmt? Stimmen die Rollen mit den Stärken der einzelnen Teammitglieder überein?

Für Unternehmen ist es wichtig, Teams bewusst zu strukturieren, um sicherzustellen, dass sie die Stärken der Mitarbeitenden fördern und nutzen, während sie ihnen gleichzeitig die Möglichkeit geben, Entwicklungsmöglichkeiten auszuloten, die sich mit den Unternehmenszielen decken. So sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeitenden befähigt, engagiert und motiviert bleiben.

Es könnte sich lohnen, genau hinzuschauen, wie spezifische Rollen und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten derzeit in Ihrem Team verteilt sind, und festzustellen, ob es Möglichkeiten für Verbesserungen gibt. Als Führungskraft sollten Sie für Ihre Teammitglieder da sein und sich regelmäßig mit ihnen austauschen, ihnen aber auch den Freiraum geben, ihre Arbeit zu erledigen, ohne sich ständig kontrolliert zu fühlen.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Setzen Sie Mitarbeitende dort ein, wo ihre Fähigkeiten und Stärken gebraucht werden und in denen sie sich entfalten können
- Stellen Sie sicher, dass die Teams so zusammengestellt werden, dass sie auch strukturell sinnvoll sind
- Vermeiden Sie Mikromanagement von Teammitgliedern und ermöglichen Sie ihnen, die Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen

5 Zusammenarbeit bewusst gestalten

Mitarbeitende sind keine Maschinen und Zusammenarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Unternehmens. Effektive Zusammenarbeit stärkt die Beziehungen, fördert kreatives Denken und schafft gemeinsame Ziele. Ob im Büro oder woanders - wenn Menschen erfolgreich zusammenarbeiten, fühlen sie sich unterstützt, motiviert und befähigt, ihr Bestes zu geben.

Dabei ist es jedoch wichtig, dass die Zusammenarbeit nicht erzwungen oder als notwendiges Übel empfunden werden sollte, sondern vielmehr sinnvoll und produktiv ist und allen Beteiligten zugutekommt.

Haben Sie Mitarbeitende aus dem Homeoffice wieder ins Büro zurückbeordert, wo sie an virtuellen Meetings teilnehmen oder den Tag an ihrem Schreibtisch verbringen? Gut möglich, dass Sie so die Vorteile, die Sie sich von "echter" Zusammenarbeit versprechen, nicht sehen. Durch die gezielte Organisation von Zusammenarbeit vor Ort können Sie sicherstellen, wirklich das Beste mit Ihren Teams zu erreichen.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Definieren Sie klar, wann Zusammenarbeit einen echten Mehrwert bietet und wann sie unnötig ist oder sogar die Produktivität einschränken kann.
- Investieren Sie in die richtigen Tools und Prozesse, um Teamarbeit sowohl persönlich als auch digital reibungsloser zu gestalten.
- Fördern Sie funktionsübergreifende Projekte, um Zusammenarbeit und Kreativität zu steigern

6 Feedbackkultur für Wachstum und Leistung

Regelmäßiges Feedback sollte sich nicht wie eine terminierte Leistungsbeurteilung anfühlen, das wirkt für manche Mitarbeitenden eher abschreckend. Indem eine Kultur, in der Feedback geschätzt und in den Alltag integriert wird, gefördert wird, wird Feedback zu einem natürlichen und weniger formellen Bestandteil der Kommunikation und unterstützt so kontinuierliches Wachstum und stärkere Zusammenarbeit.

Wenn wir uns verbessern wollen, ist es wichtig, sowohl positive als auch negative Kritik zu bekommen. Wenn dieses Feedback ein natürlicher Bestandteil Ihrer Arbeitsprozesse ist, können sich die Mitarbeitenden laufend anpassen und lernen, was zu höherem Engagement, größerer Arbeitszufriedenheit und letztlich zu einer produktiveren und positiveren Arbeitskultur führt.

Ob eine Person im Verkauf nach einem Verkaufsgespräch mit einem/einer potenziellen Kund:in, ein/eine Lehrer:in nach einer Unterrichtsstunde oder ein/eine IT-Spezialist:in nach der Fehlerbehebung: es gibt es immer Raum für Verbesserungen. Wenn Sie Ihren Mitarbeitenden konsequentes und erwartbares Feedback geben, können Sie sicherstellen, dass sie kontinuierlich Fortschritte machen.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Schaffen Sie eine Kultur, in der Feedback regelmäßig und vorhersehbar ist
- Schulen Sie Führungskräfte, wie sie konstruktives, umsetzbares Feedback geben können
- Ermutigen Sie Peer-to-Peer-Feedback, um die Entwicklung des Teams zu fördern

7 Mitarbeitende im Mittelpunkt

Das ist nichts Neues, aber: Mitarbeitende sind keine Roboter. Sie haben unterschiedliche Hintergründe, Vorlieben, Meinungen, Verpflichtungen und Philosophien, und das wirkt sich auch auf das Arbeitsumfeld aus. Einige sehnen sich nach Interaktion und Zusammenarbeit mit ihren Kolleg:innen, während andere lieber in Ruhe gelassen werden möchten, um ihre Arbeit so unabhängig wie möglich zu erledigen. Jeder Mensch hat seine eigenen Bedürfnisse und Motivationen, und das muss den Unternehmen bewusst sein.

Bei jeder Entscheidung, und sei sie noch so geringfügig, sollten Sie die Vielfalt Ihrer Mitarbeitenden in Betracht ziehen. Betrachten Sie sie wie Ihre Kund:innen - jeder ist anders und hat seine eigenen Bedürfnisse, und Sie müssen Ihren Ansatz entsprechend anpassen, um Aufträge zu gewinnen und zu behalten.

Sie denken vielleicht, dass es unmöglich ist, es allen recht zu machen, und das ist sicher auch so, aber Rücksichtnahme ist entscheidend. Bemühen Sie sich nach Kräften, Entscheidungen zu treffen, die individuelle Vorlieben berücksichtigen, vor allem, wenn es um Dinge wie Zusatzleistungen, Anforderungen im Büro, teambildende Maßnahmen und außerbetriebliche Veranstaltungen geht.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Übertragen Sie die Haltung, die Sie Ihren Kund:innen gegenüber haben, auch auf Ihre Mitarbeitenden
- Schaffen Sie einen Arbeitsplatz, an dem Wohlbefinden und Leistung Hand in Hand gehen
- Machen Sie sich bewusst, dass engagierte Mitarbeitende den Umsatz steigern - nicht umgekehrt

8 Ausrichtung auf übergeordnete Ziele

Auf jeder Ebene des Unternehmens - vom einzelnen Mitarbeitenden bis zur Führungskraft - wollen alle verstehen, welche Auswirkungen ihre Arbeit hat und wie sie mit den übergeordneten Zielen des Unternehmens zusammenhängt. Dies herauszustellen ist für die nicht führenden Ebenen des Unternehmens wahrscheinlich sogar noch wichtiger, um zu zeigen, dass das Unternehmen ihre Beiträge wirklich schätzt. Wenn die Mitarbeitenden verstehen, wie ihre Bemühungen zum Gesamtunternehmen beitragen, fühlen sie sich motivierter, engagierter und wertgeschätzt. Dieses Gefühl der Sinnhaftigkeit fördert den Stolz auf ihre Arbeit, steigert die Arbeitszufriedenheit und fördert den Einsatz für den Erfolg des Unternehmens.

Als Führungskraft sollten Sie Ihre regelmäßigen Mitarbeitergespräche nutzen, um Beispiele für die Arbeit des Mitarbeitenden mit den Unternehmensinitiativen zu verknüpfen und darzulegen, wie diese mit den Zielen und sogar Werten des Unternehmens zusammenhängen. Indem Sie diese Verbindung greifbarer machen, zeigen Sie Ihren Teammitgliedern, dass ihre Arbeit etwas bewirkt und von Bedeutung ist. Dadurch wird das, was manchmal wie abstrakte Ideen oder Richtlinien erscheint, leichter verständlich und erreichbar.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Helfen Sie Ihren Mitarbeitenden zu erkennen, was sie zum Erfolg Ihres Unternehmens beitragen
- Bringen Sie die Unternehmenswerte mit den täglichen Aufgaben in Einklang, um ein Gefühl der Sinnhaftigkeit zu schaffen
- Erzählen Sie Ihre eigenen Geschichten und die anderer, wie sie die Verbindung zwischen ihrer Arbeit und einem größeren Ziel herstellen, um Auswirkungen deutlich zu machen und die Motivation zu fördern

9 Unterstützung über den Arbeitsplatz hinaus

Die Unterstützung von Arbeitnehmenden geht über das Gehalt und zusätzliche Leistungen hinaus. Im Leben passieren Dinge - manche geplant, manche unerwartet - und wirklich unterstützende Arbeitgebende sind in allen Situationen zur Stelle. Ob es sich um Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen, psychischer Gesundheit, familiären Bedürfnissen oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie handelt, eine solche Unterstützung trägt dazu bei, Vertrauen aufzubauen, Stress zu reduzieren und Loyalität zu fördern. Wenn Mitarbeitende sich in allen Aspekten ihres Lebens unterstützt fühlen, sind sie bei der Arbeit konzentrierter, engagierter und motivierter, was zu einer höheren Produktivität und einer positiveren Arbeitsplatzkultur führen kann.

Eine Möglichkeit, zu zeigen, dass Ihnen Ihre Mitarbeitenden am Herzen liegen, besteht darin, im Rahmen Ihrer Möglichkeiten Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsort und Fristen zu bieten. Im Gegenzug ist es für die Mitarbeitenden wahrscheinlicher, dass sie ihr Arbeitspensum gut ausbalancieren und sich gleichzeitig um sich selbst und ihr Privatleben kümmern können. Dies zeigt, dass Sie als Arbeitgeber:in entgegenkommend und bereit sind, mit Ihren Mitarbeitenden zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass sie sich sowohl bei der Arbeit als auch zu Hause wohlfühlen.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE:

- Machen Sie nicht-arbeitsbezogene Angebote, wie z. B. Unterstützung für die psychische Gesundheit oder Informationen zum Umgang mit Finanzen
- Bieten Sie Flexibilität, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, Beruf und Privatleben zu vereinbaren
- Zeigen Sie, dass das Unternehmen sich um die Mitarbeitenden als Menschen kümmert

DIE ZUKUNFT GUTER ARBEIT

Das Geheimnis für gesunde, leistungsfähige Mitarbeitende ist also kein Geheimnis - es ist ein bewusstes Engagement, bei dem Ihre Mitarbeitenden immer an erster Stelle stehen. Ein gesunder Arbeitsplatz setzt auf Transparenz zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, Wachstumschancen für alle Ebenen und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Wenn Sie Führungskräfte haben, die ein gesundes Arbeitsumfeld wirklich schätzen und ihm Priorität einräumen, vermitteln Sie Ihren Mitarbeitenden die Botschaft, dass sie mehr sind als eine Nummer - sie sind Menschen, die dem Unternehmen wichtig sind. Das Ergebnis dieser Bemühungen wird ein erfolgreiches Unternehmen sein, das Top-Kräfte anzieht, bindet und befähigt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Beginnen Sie noch heute mit kleinen Veränderungen, um leistungsfähige Teams zu schaffen

TALOGY

© 2025 Talogy, Inc. and affiliates