Erfolgsfaktoren für die Wirksamkeit als GF/GL/HP

Vorbildfunktion → Nachahmung im Team „Das machen wir hier so.“

Eigenes Energieniveau | **Persönliche Produktivität**



Selbstführung

- *Tatsächliches Verhalten im Vergleich zu **11 Dos & Don‘ts der Selbstführung***



Interaktion mit Stakeholdern - Personalführung -

- *Tatsächliches Verhalten im Vergleich zu **14 Dos & Don‘ts der Personalführung***



Eigene direkte Beiträge zur Wertschöpfung*

- *Starke **Qualität/Produktivität** der Beiträge durch Fachkompetenz und andere Ressourcen***

Mindset/Haltung und damit einhergehende Verhaltensgewohnheiten

- Verbundenes Mindset – Verbindung mit dem Selbst und Verbindung mit dem „größeren Ganzen“

** In den Geschäftsprozessen des eigenen Verantwortungsbereichs*

*** Talente, Erfahrungen, Branchenkompetenzen, Netzwerke, Resilienz, Physis etc.*

2026 © MAREVEST

Erfolgsfaktoren/Entwicklungshebel für starke Teams

Indirekte Wirkung über ein verbessertes Arbeitserlebnis

Zusammenarbeit

VERSTÄNDNIS & VERTRAUEN

- ☐ Klare Ziele/Zielbilder, Normen und Werte für das Unternehmen
- ☐ Stabile Entwicklungsprioritäten für das Unternehmen
- ☐ Verlässliche Ressourcenallokation
- ☐ Klare Rollen, Verantwortlichkeiten und Berichtslinien
- ☐ Effektiver Informationsfluss, auch zwischen organisatorischen „Silos“
- ☐ Zügige, stabile Entscheidungen
- ☐ Offener Umgang mit Herausforderungen und Konflikten
- ☐ Gegenseitiges persönliches Verständnis – Persönlichkeiten, Ressourcen

Teamgeist

GEMEINSAMKEITEN

- ☐ Corporate Identity
- ☐ Gemeinsame Unternehmungen und Events, auch privat
- ☐ Gemeinsam erlebte Erfolge und Herausforderungen
- ☐ Sinn- und identitätsstiftende Ziele/Zielbilder, Normen, Werte, Unternehmenskultur

Engagement

GRUNDBEDÜRFNISSE ERFÜLLT

- ☐ Attraktive Vergütung
- ☐ Sicherer Arbeitsplatz
- ☐ Sicherheit durch Orientierung
- ☐ Sicherheit durch Bindung
- ☐ Autonomie
- ☐ Fairness
- ☐ Bestätigung des Selbstwerts
- ☐ Stimulation

Fähigkeiten

ERMÄCHTIGUNG

- ☐ Onboarding & Training
- ☐ Produktive Arbeitsumgebung
- ☐ Klare individuelle Ziele und Erwartungen
- ☐ Konstruktives Feedback
- ☐ Effektive Delegation
- ☐ Fortwährendes Lernen und persönliche Entwicklung

Verhalten im Unternehmen

Tatsächliches Verhalten von Führungskräften, auch von Kolleginnen/Kollegen (Selbstführung, Interaktion mit Stakeholdern/Personalführung, direkte Beiträge zur Wertschöpfung → Vorbild)

Führungssystem

Propagierte Ziele/Zielbilder, Normen, Werte, **Dos & Don‘ts** (Selbstführung, Personalführung) für das Unternehmen sowie Strukturen, Routinen, Regeln, Methoden und Tools zur Mitarbeiterführung und zur Stellenbesetzung

2026 © MAREVEST