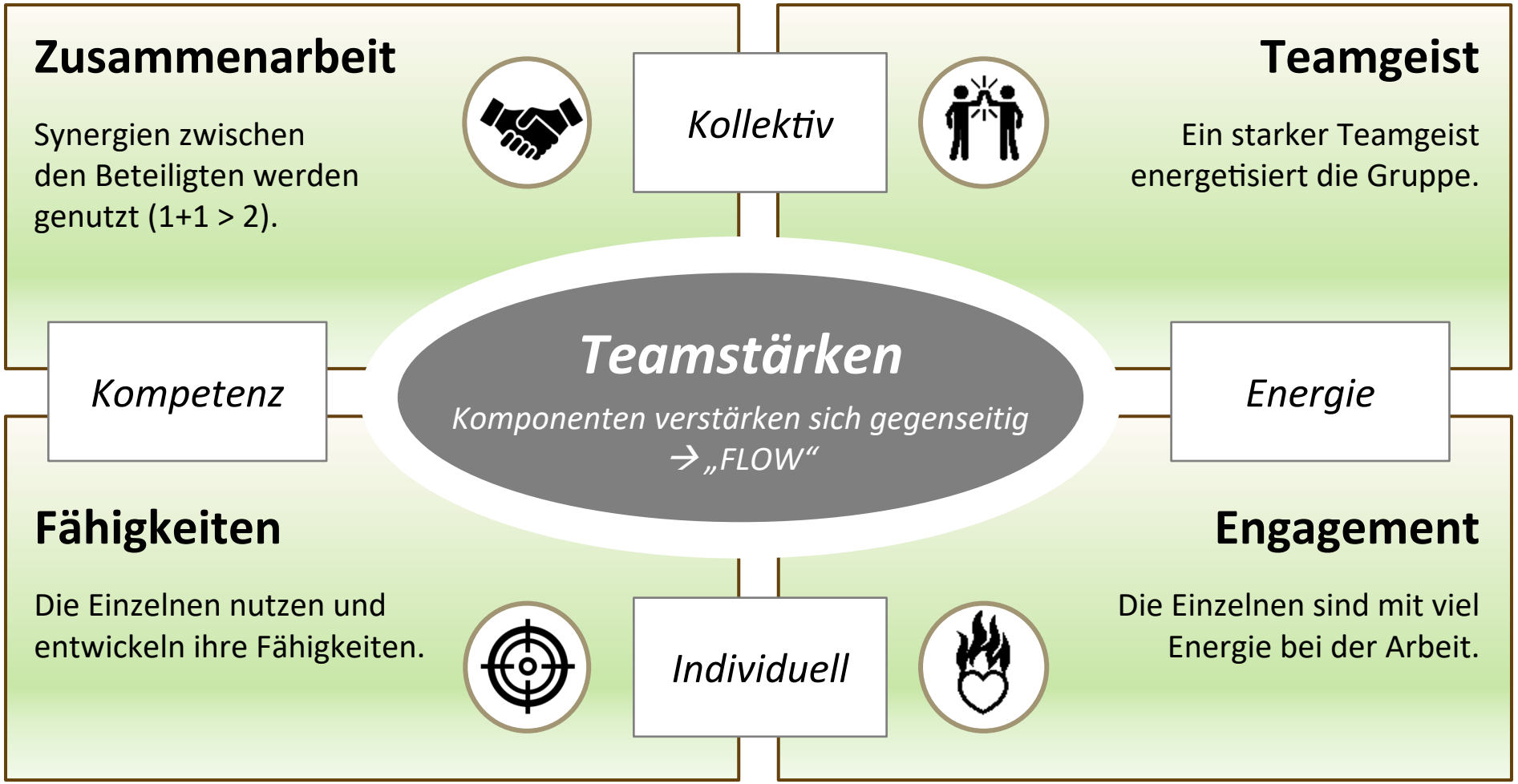
Teamstärken – vier Komponenten



2026 © MAREVEST

Erfolgsfaktoren/Entwicklungshebel für starke Teams

Indirekte Wirkung über ein verbessertes Arbeitserlebnis

Zusammenarbeit

VERSTÄNDNIS & VERTRAUEN

- ☐ Klare Ziele/Zielbilder, Werte und Normen für das Unternehmen
- ☐ Klare, 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 Verständnis – Persönlichkeiten und persönliche Ressourcen

Teamgeist

GEMEINSAMKEITEN

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

Engagement

GRUNDBEDÜRFNISSE ERFÜLLT

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

Fähigkeiten

ERMÄCHTIGUNG

- ☐ *[Stark besetzte Positionen]*
- ☐ Onboarding & Training
- ☐ Produktive Arbeitsumgebung
- ☐ Klare individuelle Ziele und Erwartungen
- ☐ Konstruktives Feedback
- ☐ Effektive Delegation
- ☐ Fortwährendes Lernen und persönliche Entwicklung

Führungsverhalten + Wirkung durch Vorbild

- *Tatsächliches Verhalten im Unternehmen, im Einklang mit Dos & Don’ts zum Führungsverhalten, insbesondere von Führungskräften, aber auch von Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Stakeholdern*

Führungssystem

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

2026 © MAREVEST

KPIs bei der systematischen Stärkung der Teams

	KPIs	***Erfassung***
Teamstärken	○ Gute Zusammenarbeit ○ Starker Teamgeist ○ Genutzte und entwickelte individuelle Fähigkeiten ○ Hohes individuelles Engagement/Energieniveau ○ Empfehlung des Unternehmens an Freunde – eNPS ○ Top-Management-Approval – optional ○ Erlebte Stärke des Führungssystems ○ Erlebte Stärke des Führungsverhaltens versus Dos & Don'ts ○ Mindset & Verhalten (FPL-Verhaltensgewohnheiten) in den operativen Teams – optional ab Jahr 2	*Jährliche Team-Umfragen*
	○ Erfolgreiches Recruiting ○ Wenige unerwünschte Kündigungen ○ Geringe Abwesenheit	*Quartals-Reporting*

2026 © MAREVEST