



ERFOLGSFAKTOR DREAM TEAM

rh Robert Half®





Geheimnisse erfolgreicher Teams: was Unternehmen von der Sportwelt lernen können

Egal ob kleine Firmen oder grosse Konzerne, alle stehen vor derselben Herausforderung: bessere Ergebnisse mit weniger Mitteln zu erreichen. Leistungsstarke Teams spielen dabei eine entscheidende Rolle und sind ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor. Nur effiziente und produktive Teams können langfristig ihre Organisationen auf Erfolgskurs halten – das gilt im Wirtschaftsleben wie im Sport.

Doch produktive Teams entstehen nicht von selbst. Ihre Aufstellung ist eine sensible Angelegenheit und hängt von vielen Faktoren und Personen ab. Nicht nur die Leistung der einzelnen Teammitglieder spielt eine Rolle. Erst die vom Management gesetzten Rahmenbedingungen bringen die individuellen Stärken jedes Einzelnen zur vollen Entfaltung und setzen Synergien frei.



Dream Teams ziehen Talente an

Leistungsfähige Teams sind nicht nur gut für den Unternehmenserfolg. In einem Dream Team zu arbeiten, erhöht auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Ungefähr die Hälfte (53%) der Mitarbeiter stufen die Leistung ihres Teams als überdurchschnittlich bzw. aussergewöhnlich hoch ein.

Wie würden Sie die Leistung Ihres aktuellen Teams beschreiben?



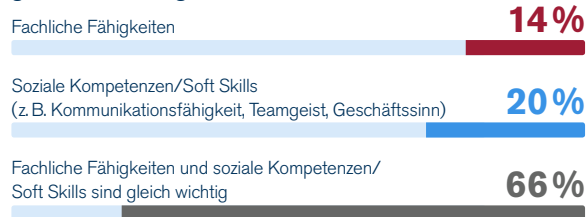
Unabhängige Online-Befragung von 260 Büroangestellten in Deutschland im Auftrag von Robert Half.

Die positive Ausstrahlung eines Dream Teams mit High-Performern lockt häufig auch andere Talente an. So kann der Teamspirit zum Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt werden, denn qualifizierte Mitarbeiter sind gesucht: Top-Playern, die Teams mit ihren Kompetenzen und Expertisen bereichern, stehen alle Türen offen – sie sind im Arbeitsleben ebenso gefragt wie im Sport.

Eigenschaften erfolgreicher Teams

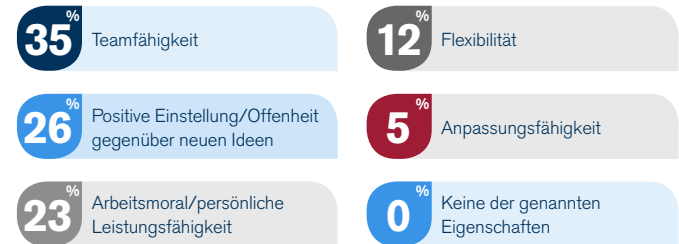
Produktive Mitarbeiter langfristig zu begeistern und an das eigene Unternehmen zu binden ist daher eine der grössten Herausforderungen für Unternehmenslenker und ebenso wichtig wie das Recruiting von neuen Talenten. Dabei sind Soft Skills wie Teamfähigkeit, Offenheit oder Flexibilität genauso entscheidend wie die fachliche Eignung.

Worauf sollte eine Führungskraft bei Neueinstellungen – im Hinblick auf ein leistungsstarkes Team – den grössten Wert legen?



Unabhängige Online-Befragung von 260 Büroangestellten in Deutschland im Auftrag von Robert Half.

Welche ist die wichtigste Eigenschaft, die Teammitglieder mitbringen sollten, um zum gemeinsamen Erfolg des Teams beizutragen?



Unabhängige Online-Befragung von 260 Büroangestellten in Deutschland im Auftrag von Robert Half.

Doch eine erfolgreiche Teamdynamik ist weitaus komplexer als die Eigenschaften Einzelner. Wie jedes Teammitglied mit seinen individuellen Stärken zum Teamerfolg beitragen kann, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Die sichtbaren und die unsichtbaren Stars: Wer bestimmt den Erfolg von Gewinner-Teams?

Im Wirtschaftsleben hängt der Erfolg eines Teams von vielen verschiedenen Personen ab. Ebenso verhält es sich in einer Sportmannschaft: Vom Trainer über den Teamkapitän bis hin zu den Profis und Jungstars bringt jeder seine individuellen Stärken in ein Dream Team ein.



TEAMKAPITÄN



SCHIEDSRICHTER



PROFI



TOP-PERFORMER



NEUZUGANG



CHEFTRAINER



Der Teamkapitän

Der Teamkapitän einer Sportmannschaft ist Führungs- und Vertrauensperson. Er nimmt, ebenso wie ein Teamleiter im beruflichen Umfeld, eine Vorbildfunktion ein. Er ermöglicht Höchstleistungen, indem er den Zusammenhalt im Team ebenso fördert wie das Vertrauen zu anderen Kollegen und externen Partnern. Der Teamkapitän spielt eine zentrale Rolle, denn er vermittelt den Teammitgliedern, mit welchen Stärken jeder Einzelne zum Erfolg beitragen kann. Der Kapitän motiviert und unterstützt das Team dabei, Etappensiege zu erringen und Ziele zu erreichen – manchmal auch, indem er Hindernisse und Bedenken proaktiv anspricht und so aus dem Weg räumt.

Die Rolle des Teamkapitäns:

- Der Kapitän übernimmt eine Vorbildfunktion im Team.
- Als Führungspersönlichkeit inspiriert er die anderen, ihre Leistung einzubringen.
- Er gibt dem Team eine klare Richtung vor.
- Er löst Probleme und räumt Hindernisse aus dem Weg.

Das motiviert den Teamkapitän:

- Zusätzliche Verantwortung als Bestätigung und die Möglichkeit, sich immer wieder zu beweisen
- Autonomie und Freiheit in seinen Entscheidungen
- Die eigenständige Führung seines Teams als Zeichen des Vertrauens der Unternehmensleitung



Der Schiedsrichter

Der Schiedsrichter achtet nicht nur darauf, dass die Regeln eingehalten werden, sondern setzt sich ausserdem für Werte wie Fairness und Respekt ein. Auch im Wirtschaftsleben vermittelt er den Teammitgliedern die Unternehmenswerte. Im Sinne eines Compliance-Verantwortlichen stellt er sicher, dass entsprechende Richtlinien, Regulierungen und Prozesse in allen Unternehmenseinheiten etabliert und eingehalten werden.

Die Rolle des Schiedsrichters:

- Er ist neutral und stets fair gegenüber allen Beteiligten.
- Fehlentwicklungen erkennt er intuitiv und frühzeitig.
- Er trennt Emotionen von Fakten und fungiert als neutrale Instanz.

Das motiviert den Schiedsrichter:

- Entscheidungsfreiheit entsprechend den Unternehmensrichtlinien
- Teams, die sich mit den Fair-Play-Richtlinien beschäftigen und diese einhalten
- Gelebte Unternehmensvision und -werte



Der Profi

Erfahrene Teammitglieder sind das Rückgrat erfolgreicher Mannschaften im Spitzensport. Auch im Arbeitsleben sorgen sie für Stabilität und Kontinuität. Durch ihre in vielen Berufsjahren erworbenen Kompetenzen und wertvollen Erfahrungen sind sie die ersten Ansprechpartner für viele Fragen. So profitieren beide Seiten: Das Team kann aus dem reichen Erfahrungsschatz der Profis schöpfen und aus vergangenen Projekten lernen. Der Profi genießt die Anerkennung durch Team und Unternehmen und zieht aus seiner Rolle Selbstbewusstsein für seine weitere Arbeit.

Die Rolle des Profis:

- Er teilt sein Wissen offen und bereitwillig.
- Durch seinen reichhaltigen Erfahrungsschatz kann er in vielen Situationen zur Problemlösung beitragen.
- Nach vielen Jahren im Unternehmen kann man sich auf Qualität und Termintreue seiner Arbeit verlassen.

Das motiviert den Profi:

- Aktive Unterstützung seitens der Unternehmensleitung
- Entwicklungsmöglichkeiten und neue Herausforderungen
- Eine Funktion als Mentor für neue Mitarbeiter oder der Austausch mit anderen Abteilungen als Wertschätzung seiner Erfahrung



Der Top-Performer

Top-Performer können Teams zu wahren Höhenflügen verhelfen – auf dem Spielfeld ebenso wie im Büro. Sie arbeiten mit Leidenschaft und sind ebenso produktiv wie effizient. Wie selbstverständlich liefern sie Spitzenresultate ab und spornen dadurch häufig andere Teammitglieder zu Höchstleistungen an. Auch unter hohem Druck erfüllen Top-Performer nicht nur ihre Pflicht, sondern übertreffen die Erwartungen. Doch diese Talente sind heiss begehrt. Wenn ihnen Perspektiven und Herausforderungen fehlen, lassen sie sich schnell von einem anderen Team abwerben.

Die Rolle des Top-Performers:

- Er erbringt konstant Höchstleistungen.
- Er liebt Herausforderungen, Verantwortung und Eigenständigkeit.
- Er ist geistig agil und reagiert schnell auf sich wandelnde Anforderungen.

Das motiviert den Top-Performer:

- Regelmässige Belohnung von Erfolgen und harter Arbeit
- Kontinuierliche Abwechslung durch neue Projekte und Herausforderungen
- Karriereperspektiven und Entwicklungschancen



Der Neuzugang

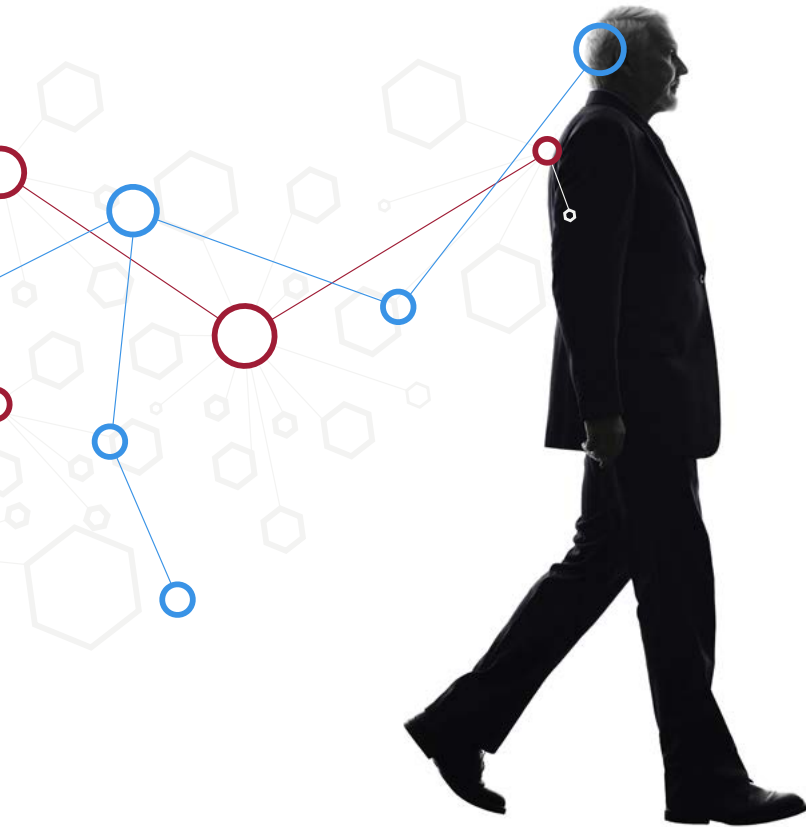
Neue Teammitglieder bringen aus ihrem bisherigen Werdegang viele Erfahrungen mit. Erfolgreiche Teams – im Sport wie im Berufsleben – zeichnen sich dadurch aus, dass sie neue Impulse zulassen und bewährte Erfolgsstrategien in ihr eigenes Repertoire aufnehmen. Das bringt Dynamik ins Team und erlaubt eine Weiterentwicklung jenseits festgefahrener Routinen. Neuzugänge sind in der Regel höchst motiviert, sofort ihre Leistung einzubringen.

Die Rolle des Neuzugangs:

- Neue Teammitglieder brennen darauf, schnell zu lernen und Verantwortung zu übernehmen.
- Sie bringen häufig inspirierende Ideen und wertvolles Know-how ins Team.
- Mit der richtigen Förderung hat der Neuzugang das Potenzial zum Top-Performer.

Das motiviert den Neuzugang:

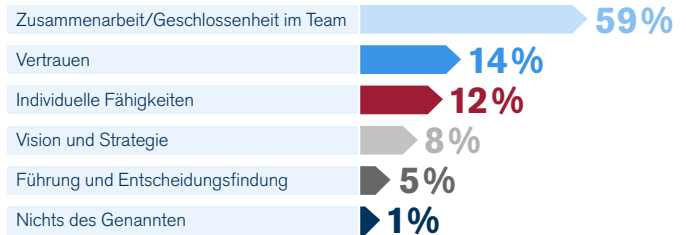
- Ein guter Einarbeitungsplan als Überblick über seine Rolle im Team und die übergeordneten Geschäftsziele
- Die Teilnahme an einem Mentorenprogramm zur fachlichen Unterstützung und für einen leichteren sozialen Einstieg
- Regelmässiges Feedback, insbesondere im Hinblick auf Leistungs- und Karriereziele



Der Cheftrainer

Der Vorgesetzte im Job ist ebenso wie der Trainer im Sport die zentrale Figur eines Teams. Er ist Führungspersönlichkeit, Motivator, Moderator und Entscheider. Er trägt die Verantwortung für die Zusammensetzung des Teams. Indem er mit viel Fingerspitzengefühl individuelle Stärken der Teammitglieder identifiziert und gezielt einsetzt, kann er ein Dream Team aufstellen, das als Ganzes mehr ist als die Summe seiner Teile. So erreicht er die Geschäftsziele und schafft gleichzeitig ein Umfeld, in dem Mitarbeiter motiviert und produktiv sind und an ihren Aufgaben wachsen.

Was sollte für ein Team die höchste Priorität haben, damit es Bestleistungen erzielen kann?



Unabhängige Online-Befragung von 260 Büroangestellten in Deutschland im Auftrag von Robert Half.

Folgende zehn Tipps helfen Ihnen dabei, Ihr eigenes Dream Team aufzustellen und zu managen:

1. Schaffen Sie eine positive Unternehmenskultur:

Grundvoraussetzung für Bestleistungen ist ein offenes und positives Arbeitsumfeld. Auch Top-Talente legen darauf Wert und lassen sich so dauerhaft ans Unternehmen binden. Setzen Sie auf offene und transparente Kommunikation: Je klarer Sie den Mitarbeitern die Unternehmensstrategie vermitteln, desto eher können sie sich mit der gemeinsamen Vision identifizieren und ihren Beitrag dazu leisten.

2. Setzen Sie auf Vielfalt:

Fördern Sie ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen gehört werden. So ermöglichen Sie optimale Lösungen und fundierte Entscheidungen. Nutzen Sie mit jeder Neueinstellung die Möglichkeit, Ihr Team um wertvolle neue Charaktere mit unterschiedlichen Eigenschaften zu erweitern. Erkennen Sie die individuellen Stärken der Teammitglieder und stellen Sie Ihren Führungsstil darauf ein.

3. Legen Sie Rollen und Verantwortlichkeiten fest:

Eine eindeutige Verteilung der Rollen ist nicht nur auf dem Spielfeld entscheidend für den Erfolg. Jedes Teammitglied sollte genau wissen, wie es mit seinen Fähigkeiten zum Gesamterfolg des Unternehmens beiträgt.





4. Definieren Sie klare Ziele:

Teams werden durch Ziele motiviert – umso mehr, wenn sie selbst an deren Definition beteiligt waren. Gemeinsame Ziele, die regelmässig überprüft werden, stärken den Teamzusammenhalt und die Identifikation mit dem Projekt. Definieren Sie Zwischenschritte und feiern Sie mit Ihren Mitarbeitern auch kleine Erfolge.

5. Fördern Sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit:

Da jedes Teammitglied einen wichtigen Beitrag leistet, sollten sich die Kollegen gegenseitig ebenso vertrauen wie dem Team als Ganzes. Eine gute Führungspersönlichkeit arbeitet unermüdlich an einer soliden Vertrauensbasis und verdient sich dadurch seinerseits den Rückhalt seiner Mitarbeiter.

6. Gehen Sie proaktiv mit

Konflikten um: Sprechen Sie schwelende Unstimmigkeiten offen und rasch an. Dadurch festigen Sie Vertrauen und Zusammengehörigkeitsgefühl des Teams. Auch vermeintliche Lappalien können zu einer ausgewachsenen Krise führen, wenn sie totgeschwiegen werden. Arbeiten Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern an einer individuellen Lösung, statt dem Team Ihre Patentrezepte zu verordnen.

7. Finden Sie die passenden

Anreize: Zwar spielen monetäre Aspekte immer noch eine grosse Rolle für die Gewinnung von Mitarbeitern, langfristig werden Sie Ihre Top-Talente jedoch nur mit einem attraktiven Gesamtpaket motivieren können. Dabei stehen flexible Arbeitszeiten und eine ausgeglichene Work-Life-Balance ganz oben auf der Wunschliste.

8. Halten Sie die Motivation

hoch: Lernen Sie Ihre Mitarbeiter und deren individuelle Bedürfnisse kennen, denn Studien zeigen, dass Menschen im Job zufriedener sind, wenn sie sich als Personen wahrgenommen fühlen. Geizen Sie nicht mit Lob und heben Sie die Leistung Ihrer Mitarbeiter im gesamten Unternehmen hervor. Achten Sie auch auf das individuelle Stressniveau. Ziehen Sie die Unterstützung durch zusätzliches Personal – entweder temporär oder in Festanstellung – in Erwägung, wenn die Arbeitsbelastung dauerhaft zu hoch ist.

9. Gehen Sie mit gutem

Beispiel voran: Ein guter Teamchef – ob im Sport oder im Berufsleben – lebt Werte und Vision

vor. So gewinnt er das Vertrauen seiner Teammitglieder und ist ihnen ein Vorbild für ihr eigenes Verhalten. Gute Führungspersönlichkeiten übernehmen Verantwortung und legen an sich selbst ebenso hohe Maßstäbe an wie an ihr Umfeld.

10. Finden Sie die passenden

Talente: Das professionelle Recruiting und die langfristige Bindung von Top-Mitarbeitern sind essenziell für das erfolgreiche Zusammenstellen eines Dream Teams. Haben Sie einmal die Basis für Ihr Dream Team geschaffen, werden neue Talente wie von selbst davon angezogen. Ein professionell aufgesetzter Recruiting-Prozess hilft Ihnen, die richtigen Kandidaten zu finden.

Dream Teams können nur entstehen, wenn Menschen zusammentreffen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen. Nicht nur Fähigkeiten und Eigenschaften der einzelnen Teammitglieder sind entscheidend. Vielmehr kann eine positive Teamdynamik ungeahnte Synergien freisetzen. Dabei spielt jeder Einzelne, vom Neuzugang bis zum Manager, eine bedeutende Rolle.

Die Talente von heute suchen bewusst nach Arbeitgebern, die Teamgeist ausstrahlen. Eine positive Arbeitsatmosphäre spricht sich schnell herum und zieht weitere Top-Performer an. Daher wird es sich für Ihr Unternehmen innerhalb kurzer Zeit auszahlen, in den Aufbau von Dream Teams zu investieren.

„Erfolg ist kein Zufall. Er kommt zu uns durch harte Arbeit, Ausdauer, Lernen, Aufopferung und vor allem durch unsere Liebe zu dem, was wir tun oder erlernen.“
– Pelé, brasilianische Fussballlegende



Der Talentscout: mit Profi-Unterstützung zum Dream Team

Talentscouts haben einen Blick für individuelle Begabungen. Durch ihre weitverzweigten Netzwerke haben sie stets einen Überblick über die auf dem Markt verfügbaren Talente. So spüren sie die passenden Kandidaten für jeden Job auf und sorgen für langfristige Zufriedenheit bei Bewerbern und Unternehmen. Talentscouts wie der Personalvermittler Robert Half können Ihr Team unterstützen, indem sie kontinuierlich nach Kandidaten Ausschau halten, die weit mehr bieten als fachliche Fähigkeiten: Ein guter Personaldienstleister findet die Mitarbeiter, die genau zum Team passen – und bringt es damit der Vision vom Dream Team einen Schritt näher.

Wie Robert Half Sie auf der Suche nach dem perfekten Kandidaten für Ihr Dream Team unterstützen kann.



Passgenaue Kandidaten:

Die weltweite Datenbank von Robert Half enthält mehr als sieben Millionen geprüfte Kandidaten, die auch kurzfristig für Sie einsatzfähig sind.



Schnelle Ergebnisse:

Personelle Lücken umgehend wieder zu schliessen, erhält die Motivation und die Produktivität eines Teams. Die erfahrenen Experten von Robert Half identifizieren mittels modernster Suchmethoden schnell und effizient geeignete Kandidaten für Sie.



Eine Vielfalt an Alternativen:

Robert Half stellt Ihnen eine breite Auswahl geeigneter Kandidaten vor – entsprechend Ihren Vorstellungen und Ihrem Budget.



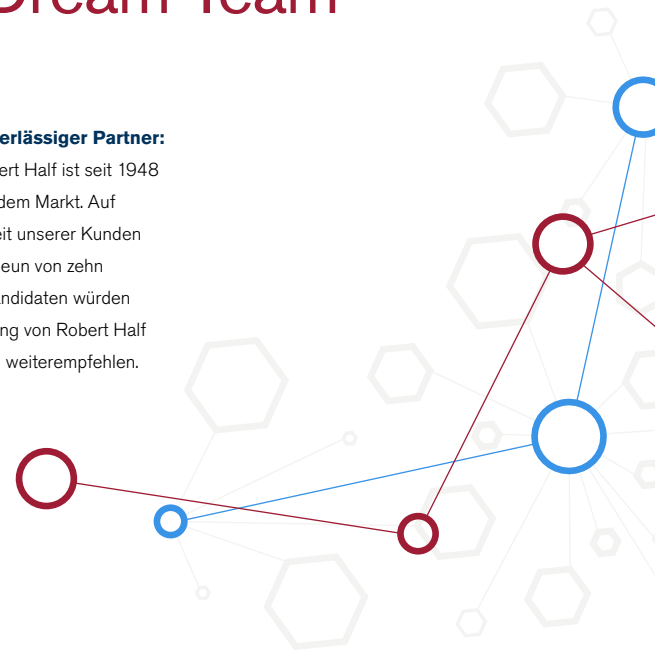
Erstklassiger Service:

Die Experten von Robert Half entlasten Sie beim Recruiting mit ihrer Expertise und führen Sie Schritt für Schritt durch den Prozess. So sind Sie stets auf dem Laufenden über den Status Ihrer Stellenbesetzung.



Zuverlässiger Partner:

Robert Half ist seit 1948 auf dem Markt. Auf die Zufriedenheit unserer Kunden sind wir stolz: Neun von zehn Kunden und Kandidaten würden die Dienstleistung von Robert Half einem Kollegen weiterempfehlen.

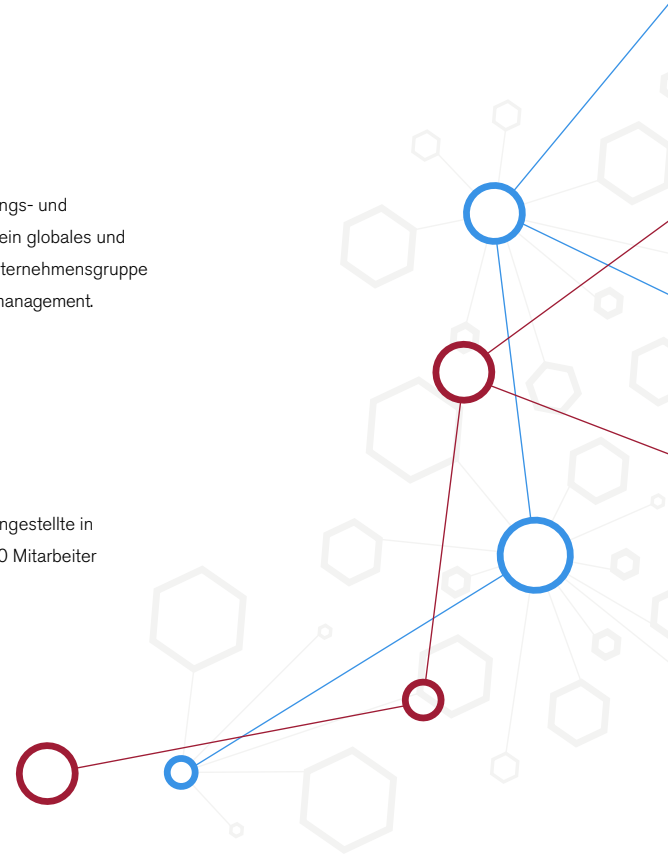


Über Robert Half

Robert Half ist ein weltweit tätiger Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte im Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen sowie im IT- und kaufmännischen Bereich. Mit mehr als 325 Standorten weltweit bieten wir ein globales und renommiertes Netzwerk. Das Unternehmen wurde 1948 von Robert Half in New York gegründet. Zur Unternehmensgruppe gehört Protiviti, eines der führenden Unternehmen für interne Revision und unternehmensweites Risikomanagement.

Über die Online-Befragung

Für die von Robert Half beauftragte Online-Umfrage zum Erfolgsfaktor Dream Team wurden 1.581 Büroangestellte in den Ländern Belgien, Brasilien, Chile, Deutschland, Frankreich und die Niederlande befragt, darunter 260 Mitarbeiter in Deutschland. Die Befragung wurde im März 2014 vom Marktforschungsinstitut YouGov durchgeführt.



Weitere Trends, Tipps und Studien finden Sie auf unserer Website:



Gehaltstrends



Studien



Blog Robert Half
Karrierewelt



Karriere-Center

roberthalf.ch



ZÜRICH

+41 43 344 76 10
zuerich@roberthalf.ch

rh Robert Half®