

# 8 Eigenschaften leistungsfähiger Mitarbeitender



Ein leistungsfähiger Mitarbeiter ist in jedem Team hoch geschätzt. Auch wenn die spezifischen Merkmale, die einen Leistungsträger ausmachen, je nach Organisation oder Fachgebiet leicht variieren können – die Eigenschaften, die einen leistungsstarken Mitarbeiter von anderen unterscheiden, bleiben jedoch gleich.

Für die meisten Menschen ist ein leistungsstarker Mitarbeiter jemand, der stets die Erwartungen übertrifft. Zudem zeichnet er sich durch außergewöhnliche Fähigkeiten aus und leistet einen wesentlichen Beitrag für sein Team. Aber was *genau* charakterisiert einen Leistungsträger?

In diesem Beitrag befassen wir uns mit den wichtigsten Eigenschaften leistungsfähiger Mitarbeiter. Dies wird Ihnen nicht nur bei der Identifizierung von Leistungsträgern bei Neueinstellungen helfen. Viel wichtiger ist, dass diese Fähigkeiten bei Ihren bestehenden Teammitgliedern gefördert

werden, damit *jede:r* als leistungsstarkes Teammitglied bezeichnet werden kann.

## Was zeichnet leistungsstarke Mitarbeiter:innen aus?

Es gibt acht wesentliche Merkmale, über die jeder leistungsfähige Mitarbeiter verfügt. Im Folgenden werden wir auf jede dieser Eigenschaften näher eingehen.



### Eigenverantwortlichkeit

Ein tiefes Empfinden von Sinn und Zugehörigkeit bei der Arbeit erleichtert es, die Verantwortung für seine Rolle und seine Ergebnisse zu übernehmen. Das ist die Grundlage eines jeden Leistungsträgers. Für einen Teil der Belegschaft scheint dies eine ganz natürliche Fähigkeit zu sein. Die größte Eigenverantwortlichkeit am Arbeitsplatz entsteht jedoch, wenn sich Führungskräfte die Zeit nehmen, diese Fähigkeit in ihrer

Belegschaft zu entwickeln.

Für die Entwicklung starker Eigenverantwortlichkeit müssen Führungskräfte und Mitarbeitende eng zusammenarbeiten, um klare Verantwortlichkeiten festzulegen. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Beteiligten eine klare Vorstellung davon haben, wofür sie selbst verantwortlich sind. Ohne Eigenverantwortung bei der Arbeit verschwimmen die Grenzen zwischen Rollen und Zuständigkeiten. Das führt zu nicht erfüllten Erwartungen und nicht eingehaltenen Zusagen. Leistungsfähige Mitarbeiter übernehmen proaktiv Verantwortung für ihre Arbeit, was letztlich dem Erfolg des gesamten Teams zugute kommt.

Verantwortungsbewusste Teammitglieder neigen dazu, Führungskräften und Kolleg:innen Fragen wie diese zu stellen:

- Wie kann ich dich bei deiner Arbeit besser unterstützen?
- Was hätte ich besser machen können, um dir beim Erreichen deiner Ziele zu helfen?
- Habe ich mich klar und deutlich ausgedrückt?
- Wie kann ich mich als Mitarbeiter und Teamplayer verbessern?
- Habe ich das Feedback, das ich von dir erhalten habe, gut umgesetzt?
- Wie wirkt sich meine Arbeit auf deine Aufgaben aus?
- Was sind deiner Ansicht nach meine Stärken und Schwächen, und wie kann ich mich verbessern?
- Welches Feedback hast du für mich, damit ich mich als Teamkollege noch besser einbringen kann?
- Gibt es etwas, was ich tun kann, um dich und das Team besser zu unterstützen?

Diese Dialoge ermöglichen die Pflege enger zwischenmenschlicher Beziehungen und das Erreichen gesteckter Ziele im Rahmen der persönlichen Aufgaben.

# Selbsterkenntnis

Es gibt zwei wesentliche Gründe, warum starke Selbsterkenntnis und starke Leistungen Hand in Hand gehen. Wenn sich ein Mensch seiner eigenen Stärken und Schwächen bewusst ist, hilft ihm das, seine Rolle im Team klar zu definieren. Man ist sich seiner Kompetenzen sicher, weiß aber auch, wo man die Unterstützung anderer braucht, um die Arbeit zu erledigen und etwaige Lücken zu schließen. Dies unterstreicht die Idee: „Die besten Führungskräfte sind diejenigen, die am meisten daran interessiert sind, sich mit Mitarbeitenden zu umgeben, die klüger sind als sie.“

Menschen mit einer ausgeprägten Selbstwahrnehmung haben auch ein größeres Bewusstsein für die Auswirkungen ihrer Handlungen auf andere. Wenn Mitarbeitende erkennen, wie sie sich auf ihre Kolleg:innen auswirken, sind sie eher bereit, ihre Aktivitäten so anzupassen, dass sie ihnen gegenüber unterstützend sind.

Die Entwicklung von Selbsterkenntnis erfordert:

- Das Bewusstsein für die Faktoren, die die Entscheidungen und Reaktionen der Menschen in seinem Umfeld beeinflussen
- Verbesserte Geschäftsergebnisse durch Entscheidungen und Beziehungen, die auf Besonnenheit anstatt Impulsivität oder Egoismus basieren
- Eine verstärkte Aufmerksamkeit für die Auswirkungen eigener Entscheidungen – sowohl auf Vorgesetzte, Mitarbeitende als auch auf Kunden und Interessenten
- Mehr Ausdauer und Selbstvertrauen, um aufkommende Probleme konsistent zu lösen
- Die Rolle eines starken Vorbilds für Mitarbeitende, insbesondere in Bezug auf Selbstreflexion

# Teamfähigkeit

Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit ist [eine Schlüsseleigenschaft leistungsfähiger Mitarbeiter](#). Im Mittelpunkt steht dabei die Kompetenz, mit anderen effektiv auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten. Leistungsstarke Mitarbeiter erkennen an, dass eine kollektive Anstrengung des Teams zu besseren Ergebnissen führt als isoliertes Arbeiten. Sie schätzen unterschiedliche Perspektiven, da sie wissen, dass diverse Blickwinkel zu innovativeren Lösungen führen.

Wirklich leistungsstarke Mitarbeitende legen großen Wert auf Authentizität und zwischenmenschliche Beziehungen. Denn der Aufbau starker Beziehungen zu anderen ist der Schlüssel zum Erreichen gemeinsamer Ziele. Schließlich können uns die durch Teamwork entstandenen Beziehungen dabei helfen, unsere Zeit bei der Arbeit optimal zu nutzen. Dies wiederum macht uns deutlich produktiver.

In diesem kurzen Videoclip sehen Sie, wie bei Outfit7 leistungsstarke Mitarbeiter die Zusammenarbeit intensivieren:

# Kommunikationsfähigkeit

Kommunikation ist zweifellos eine der wichtigsten Fähigkeiten am Arbeitsplatz – und von allen Leistungsträgern wird sie hervorragend beherrscht. Eine klare Kommunikation hilft bei der Festlegung von Erwartungen, der Bewältigung von Herausforderungen, der Steuerung von Ressourcen, dem Aufbau von Vertrauen und vielem mehr.

Einige Menschen sind bereits von Natur aus gute Kommunikatoren. Dennoch ist es wichtig, diese Fähigkeit stets weiterzuentwickeln. Leistungsträger wissen, dass sie mit der Entwicklung von Fähigkeiten nie „fertig“ sind, da Situationen auftreten können, die ihre Kompetenz zur effektiven Kommunikation herausfordern. Führungskräfte, die die Kommunikationsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern möchten, sollten diesen Tools und Frameworks an die Hand geben, um eine herausragende Kommunikation operativ umsetzen zu können.

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl an Tools zum Herunterladen, die in der täglichen Kommunikation nützlich sein können:

## Fokus auf Fakten

[Tool herunterladen](#)

## Treffen & Geben

[Tool herunterladen](#)

## Kollusionen auflösen

[Tool herunterladen](#)

# Anpassungsfähigkeit

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und denken Sie an die leistungsstarken Menschen, mit denen Sie in Ihrer Karriere zusammengearbeitet haben. Wie haben diese auf den stetigen Wandel reagiert?

Eine weitere Gemeinsamkeit, die alle leistungsfähigen Mitarbeiter teilen, ist die Fähigkeit, sich anzupassen und effektiv umzudenken. Anpassungsfähigkeit ist eine erlernbare Eigenschaft, die mit Neugierde beginnt. Anstatt sich sofort gegen etwas Neues zu wehren oder es in Frage zu stellen, nehmen sich leistungsfähige Mitarbeiter die Zeit, Fragen zu stellen und verschiedene Perspektiven zu bewerten. Sie haben erkannt, dass der Wandel in der Arbeitswelt eine Konstante ist, und verstehen, dass es unproduktiv wäre, dagegen anzukämpfen.

Die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden beginnt mit einem Shift des Mindsets. Ermutigen Sie Teammitglieder dazu, einen Schritt zurückzutreten und sich zu fragen: „Wie würde ich diese Herausforderung mit offenem Auge angehen? Wie würde ich mich anders verhalten? Welche Fragen würde ich stellen? Was würde ich tun?“ Obwohl selbst für die leistungsstärksten Mitarbeiter eine Reaktion aus Frustration oder Unachtsamkeit nicht ausgeschlossen ist, motiviert diese Übung die Mitarbeitenden dazu, Dinge aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

Dieser Videoclip über das Team bei Citrix ist ein gelungenes Beispiel für gelebte Anpassungsfähigkeit:



# Zuverlässigkeit

Verlässlichkeit steht in direktem Zusammenhang mit Vertrauen und Belastbarkeit, zwei entscheidenden Voraussetzungen für eine hohe Leistungsfähigkeit. Wenn Teammitglieder wissen, dass sie sich auf jemanden verlassen können, werden sie ihm eher Projekte zuweisen, ihn um Hilfe bitten und auf sein Feedback vertrauen. Solch zuverlässige Menschen sind genau die, die wir in unseren Teams gerne sehen möchten.

Eine Maßnahme zur Förderung der Verlässlichkeit sind regelmäßige Check-Ins zwischen Kolleg:innen. Kontinuierliches Feedback untereinander trägt nicht nur dazu bei, unsere Auswirkungen zu evaluieren, sondern ermöglicht auch die Identifizierung von Bereichen, in denen wir uns verbessern können.

Ermutigen Sie Ihre Teammitglieder, sich mit ihren Kolleg:innen auszutauschen und diese Fragen zu klären:

- Was sind momentan deine größten Herausforderungen?
- Wie habe ich dir die Arbeit erschwert?
- Was kann ich anders machen, um deine Arbeit zu erleichtern?
- Wie oft sollten wir uns treffen, um sicherzustellen, dass wir beide auf dem richtigen Weg sind?

Durch die regelmäßige Teilnahme an den Check-Ins und die Umsetzung des Feedbacks können die Mitarbeitenden ihre Zuverlässigkeit unter Beweis stellen und sich so zu Leistungsträgern entwickeln.

# Proaktivität

Gelegentlich arbeiten wir mit Menschen zusammen, die scheinbar der Zeit so weit voraus sind, dass sie Probleme vorhersehen, bevor diese auftreten. Proaktives Handeln bei der Arbeit ist

deshalb so eng mit Leistung verbunden, weil es Initiative, Weitsicht und die Bereitschaft demonstriert, positive Ergebnisse für das gesamte Team zu erzielen. Proaktive Mitarbeitende warten nicht auf Anweisungen. Stattdessen antizipieren sie Bedürfnisse, erkennen Chancen und übernehmen die Führung bei der Lösung von Problemen.

Proaktive Mitarbeitende tragen entscheidend zu einem effizienteren und innovativeren Arbeitsplatz bei. Sie suchen aktiv nach Möglichkeiten zur Verbesserung von Prozessen und schlagen Lösungen vor. Um diese Fähigkeit bei seinen Beschäftigten zu entwickeln, muss man jedoch sicherstellen, dass man ein [psychologisch sicheres Umfeld](#) geschaffen hat. Nur dann fühlen sich die Teammitglieder ermächtigt, Sichtweisen zu hinterfragen und alternative Lösungen zu präsentieren.

## **Inklusionsfähigkeit**

Leistungsfähige Mitarbeiter müssen Inklusion vorleben. Auf diese Weise wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem unterschiedliche Sichtweisen geschätzt und respektiert werden. Dies wiederum wirkt sich positiv auf Innovation und Produktivität aus.

Leistungsträger engagieren sich für ein Gefühl der Zugehörigkeit und psychologischen Sicherheit für alle Kolleg:innen. So wird gewährleistet, dass alle ihre einzigartigen Talente und Erkenntnisse einbringen können. Wenn sich ein Mensch für einen sicheren, aufrichtigen und selbstreflektierenden Dialog mit anderen bemüht, dann fühlen sich auch andere sicher genug, um dies zu praktizieren. Dies führt letztendlich zu einer erhöhten Innovationsbereitschaft am Arbeitsplatz.

Wenn leistungsstarke Mitarbeiter der Inklusion einen hohen Stellenwert einräumen, zeigen sie ihr Engagement für Gleichberechtigung und Fairness. So entsteht eine Kultur, in der Vielfalt begrüßt wird und jeder Einzelne sein volles

Potenzial entfalten kann. Ein Teamplayer, der sich für Inklusion einsetzt, eröffnet damit einen Dialog, der die Innovationsbereitschaft am Arbeitsplatz fördert, da die Menschen ihre Ideen offen austauschen können.

## Wie beeinflusst das Mindset die Leistung?

Es gibt ein gemeinsames Wesensmerkmal von Leistungsträgern bei der Arbeit: ein [Outward Mindset](#).

Wir haben festgestellt, dass die oben beschriebenen acht Eigenschaften von Leistungsträgern eng mit einem Outward Mindset korrelieren. Wenn Mitarbeitende ein Outward Mindset haben, d.h. Mitmenschen als wertvolle Mitwirkende mit eigenen Zielen und Herausforderungen sehen, führt dies zu einem positiveren und leistungsstärkeren Arbeitsumfeld für alle.

Ein Mitarbeitender mit einem Outward Mindset wird beispielsweise aktiv nach Möglichkeiten suchen, seine Kollegen zu unterstützen und ihnen zu helfen. Denn er ist sich darüber im Klaren, dass der kollektive Erfolg des Teams entscheidend ist. Es gibt viele Wege, dies zu praktizieren. Zum Beispiel kann man freiwillig zusätzliche Aufgaben übernehmen, um einem Teamkollegen die Arbeit zu erleichtern. Oder man bietet seine Unterstützung an, wenn ein Kollege eine schwierige Lebenssituation zu bewältigen hat. Diese menschenorientierte Haltung kultiviert eine kollegiale Atmosphäre, die nicht nur die Leistung des Einzelnen, [sondern auch des gesamten Teams steigert](#).

Dieses menschenorientierte Mindset ist am effektivsten, wenn es [von den Führungsverantwortlichen vorgelebt](#) wird. Wie alle in diesem Beitrag erwähnten Eigenschaften kann auch dieses Mindset von jedem Einzelnen aktiv entwickelt und gelebt werden, und zwar organisationsweit. Hier ist ein Beispiel dafür, wie es beginnen kann:



# Die Entwicklung leistungsfähiger Mitarbeiter

Natürlich gibt es Mitarbeiter, die von Natur aus Leistungsträger sind. Aber es gibt auch eine Reihe von externen Faktoren, die das Verhalten der Belegschaft bei der Arbeit beeinflussen – viele davon kann man als Führungskraft beeinflussen. Werfen Sie zunächst einen Blick auf Ihr Team und erkunden Sie Bereiche, in denen Sie Mitarbeitende fördern können. Sie werden sicherlich zeitnah feststellen, wie sich ihre Leistung positiv verändert.

**Wenn Sie mehr darüber erfahren möchten, wie Führungskräfte den Wandel in ihren Unternehmen vorantreiben können, laden Sie sich folgenden Leitfaden herunter:**

**[Der Leadership Goldstandard: Eine Blaupause kultureller Transformation](#)**