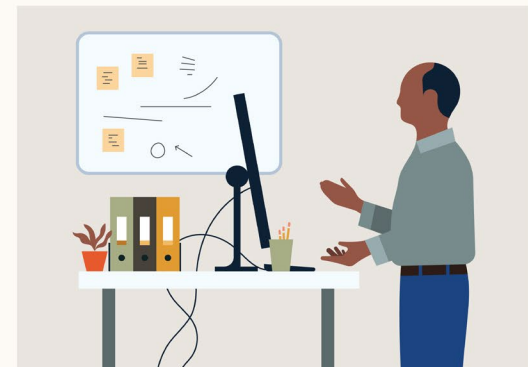
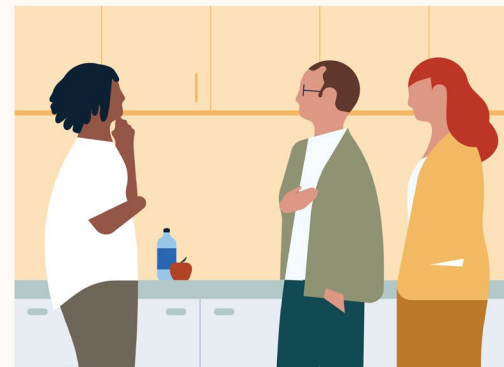
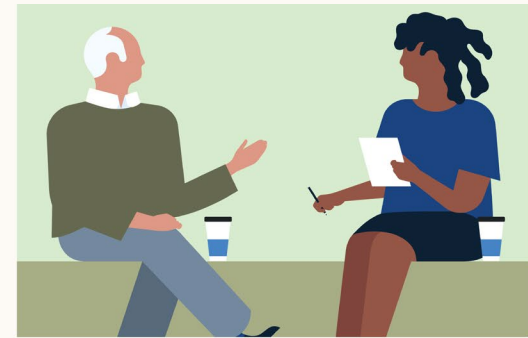
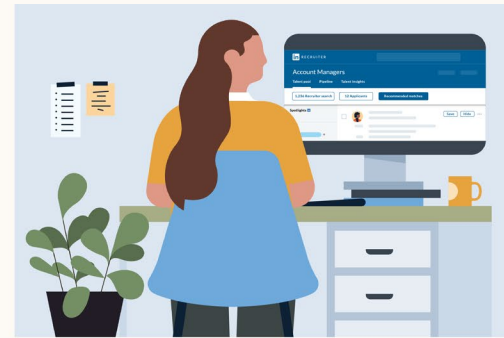


5 Tipps für erfolgreiche Mitarbeiterführung

Führungsqualitäten, die Top-Manager für unverzichtbar halten.



Mit diesen 5 Tipps
für erfolgreiche
Mitarbeiterführung
steigern Sie den
Unternehmenserfolg.



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	03
Tipp Nr. 1	Führen Sie mit Empathie 04
Tipp Nr. 2	Seien Sie offen für Neues 06
Tipp Nr. 3	Sehen Sie sich als Mentor 08
Tipp Nr. 4	Fördern Sie Meinungsvielfalt 11
Tipp Nr. 5	Setzen Sie auf Altersvielfalt 13
Fazit	15

Vom Chef zum Vorbild

Zufriedene Mitarbeiter sind um 12 % produktiver.

Die Art und Weise, wie Manager ihre Mitarbeiter führen, bestimmt nicht nur das Arbeitsklima. Sie kann sich auch maßgeblich auf die Leistung von Mitarbeitern und damit auf das Unternehmensergebnis auswirken. Erfolgreiche Führungskräfte verinnerlichen die Werte ihres Unternehmens und lassen sich in ihrem Verhalten von diesen leiten.

LinkedIn hat einige sehr erfolgreiche Manager zum Geheimnis ihres Erfolges befragt und aus ihren Antworten fünf Best Practices abgeleitet, die Ihnen dabei helfen können, das Beste aus Ihren Mitarbeitern herauszuholen.

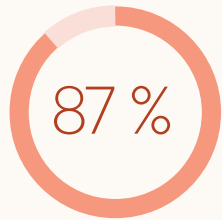


Tipp Nr. 1

Führen Sie mit Empathie

Ist Ihr Führungsstil von Empathie geprägt, schaffen Sie automatisch eine Arbeitsatmosphäre, in der sich Ihre Mitarbeiter wohlfühlen. Und zufriedene Mitarbeiter sind bekanntlich am produktivsten.

Um das zu erreichen, müssen Sie sich auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter konzentrieren: Zeigen Sie ihnen, dass ihr Wohlbefinden für Sie und Ihr Unternehmen im Mittelpunkt stehen, und sie werden im Gegenzug gerne jeden Tag ihr Bestes geben.



der CEOs sind davon überzeugt, dass sich ein empathischer Führungsstil positiv auf das Unternehmensergebnis auswirkt.

Quelle: Businessolver, [State of Workplace Empathy 2018](#)



Was signalisiert dies Ihren Mitarbeitern?

Sie vermitteln ihnen, dass sie sich ganz auf ihre Arbeit konzentrieren können, denn für ihre Bedürfnisse ist gesorgt.



Warum ist es so wichtig?

Mangelnde Empathie kann sich negativ auf die Mitarbeiterbindung und ihr Engagement auswirken.

Tipp Nr. 1

Empathisch zu führen bedeutet:



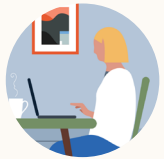
Aktiv zuhören

Um Empathie zeigen zu können, müssen Sie die Emotionen Ihrer Mitarbeiter kennen und verstehen. Das erreichen Sie, indem Sie immer ein offenes Ohr haben und versuchen, sich in Ihr Gegenüber hineinzuversetzen.



Keine Vermutungen anstellen

Achten Sie darauf, keine Vermutungen anzustellen, und haken Sie bei Unklarheiten nach. Damit zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie ihre Anliegen wirklich verstehen möchten. Wählen Sie Formulierungen wie „Habe ich das richtig verstanden, dass Sie ...“ und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter auf diese Weise, potenzielle Missverständnisse zu berichtigen.



Das persönliche Gespräch suchen

Auf schriftlichem Wege empathisch zu reagieren ist um einiges schwieriger als im persönlichen Gespräch, da es nicht immer einfach ist, den Ton von E-Mails richtig zu deuten. Setzen Sie also statt E-Mails eher auf das persönliche Gespräch – sei es im Büro oder per Videokonferenz.

Bonustipps

+ Für die Teamleitung

Bitten Sie Ihre Teammitglieder regelmäßig unter vier Augen um Feedback, um zu erfahren, wie es ihnen geht. Überlegen Sie dabei nicht schon während Ihr Gesprächspartner noch spricht, wie Sie darauf reagieren möchten, sondern konzentrieren Sie sich darauf, aufmerksam zuzuhören.

+ Für die Unternehmensleitung

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass ihre Meinung gehört wird, indem Sie sie darüber auf dem Laufenden halten, welche Optimierungsmaßnahmen Sie ergreifen und warum.

+ Für die Abteilungsleitung

Suchen Sie den persönlichen Kontakt zu Ihren Mitarbeitern. Richten Sie virtuelle Fragerunden ein. Lassen Sie dabei Ihr Team vorab Fragen einreichen.

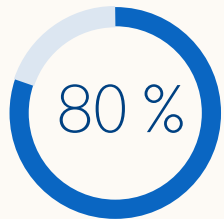
Tipp Nr. 2

Seien Sie offen für Neues

Erfolgreiche Führungskräfte treiben den Fortschritt voran.

Sie sind sich der Schnelllebigkeit der heutigen Zeit bewusst, zeigen, dass sie Wandel als Chance sehen und motivieren Ihre Mitarbeiter dazu, sich ebenso aktiv für Innovation und die persönliche Weiterentwicklung einzusetzen.

Das gilt besonders mit Blick auf technologische Innovationen. Führungskräfte, die sich für neue Technologien interessieren und stets bereit sind, sich auf sie einzulassen, zeigen damit, dass sie zukunftsorientiert handeln – ein wichtiger Erfolgsfaktor in puncto Mitarbeiterbindung und Personalgewinnung.



80 % aller Jobsuchenden gaben an, dass für sie die Attraktivität eines Jobangebots entscheidend vom Einsatz innovativer Technologien abhängt.

Quelle: Randstad, [A Formula for Success from Today's Most Profitable Companies](#)



Was signalisiert dies Ihren Mitarbeitern?

Sie zeigen, dass Sie zukunftsorientiert handeln und Ihr Unternehmen gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern erfolgreich in die Zukunft führen möchten.



Warum ist es so wichtig?

Unternehmen, deren Mitarbeiter die technologische Ausstattung und Arbeitsprozesse für veraltet halten, verzeichnen eine höhere Fluktuation.

Tipp Nr. 2

Offen für Neues zu sein, bedeutet:



Mitarbeiter mit ins Boot holen

Wenn Sie herausfinden möchten, inwiefern Sie Ihre Prozesse oder Tools verbessern können und wo noch unerschlossenes Potenzial schlummert, wenden Sie sich am besten an Ihre Mitarbeiter. Schließlich kennen sie Ihre Kunden und Tools am besten. Machen Sie es ihnen dabei möglichst einfach, Feedback und Anregungen zu geben. Und vergessen Sie nicht, gute Vorschläge offiziell anzuerkennen – und so das allgemeine Engagement zu stärken.



Optimierungsinitiativen gutheißen

Veränderungen bergen auch immer ein gewisses Risiko. Doch wer nicht wagt, der nicht gewinnt. Entscheidend ist, dass Sie Risiken nur bewusst und kontrolliert eingehen und Ihre Mitarbeiter dazu anhalten, ebenso vorzugehen. Geben Sie ihnen Spielraum, aber stecken Sie diesen klar ab, und behandeln Sie Fehler als Chance, dazuzulernen.

Bonustipps

+ Für die Unternehmensleitung

Berücksichtigen Sie Feedback aus Mitarbeiterumfragen bei Entscheidungen, die Ihre Mitarbeiter – und Kunden – betreffen.

„Wer sich heutzutage durchsetzen möchte, darf sich dem Wandel nicht verschließen. Ein innovatives Unternehmen zu sein, bedeutet, niemals stillzustehen.“

– Ginni Rometty, ehemalige CEO bei IBM

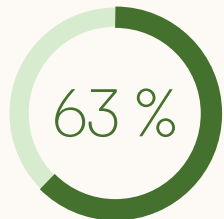
Quelle: IBM, [IBM's Ginni Rometty Honored with 2019 Edison Achievement Award](#)

Tipp Nr. 3

Sehen Sie sich als Mentor

Gute Führungskräfte denken langfristig und somit auch über ihre eigene „Führungsperiode“ hinaus. Außerdem beginnen sie rechtzeitig damit, potenzielle Nachfolger auszubilden.

Fördern Sie talentierte Mitarbeiter und helfen Sie ihnen dabei, sich beruflich weiterzuentwickeln. So zeigen Sie, dass sowohl Ihnen als auch Ihrem Unternehmen an ihrem beruflichen Erfolg gelegen ist. Außerdem geben Sie dadurch Ihr Wissen und Ihre Erfahrung innerhalb Ihres Unternehmens weiter und stärken gleichzeitig die Mitarbeiterbindung.



der Millennials wünschen sich eine bessere Vorbereitung auf Führungspositionen seitens ihres Arbeitgebers.

Quelle: Human Resources Professionals Association,
[HR & Millennials: Insights Into Your New Human Capital](#)



Was signalisiert dies Ihren Mitarbeitern?



Ihnen ist wichtig, dass sie beruflich vorankommen – und zwar vorzugsweise innerhalb Ihres Unternehmens.



Warum ist es so wichtig?

Bei Mitarbeitern, die für sich keine Zukunft in ihrem Unternehmen sehen, ist es deutlich wahrscheinlicher, dass sie sich auf Jobsuche begeben.

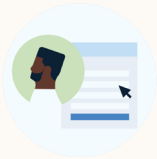
Tipp Nr. 3

Mentor zu sein, bedeutet:



Benötigte Kompetenzen identifizieren

Versuchen Sie, immer ein aktuelles Profil des idealen Mitarbeiters im Kopf zu haben, der Ihrem Unternehmen derzeit vielleicht noch fehlt. So können Sie bei künftigen Neueinstellungen viel gezielter nach passenden Kandidaten suchen.



Die berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeitern priorisieren

Helfen Sie Ihren Mitarbeitern dabei, sich Ziele für ihren beruflichen Werdegang in Ihrem Unternehmen zu setzen, und unterstützen Sie sie dabei, diese auch zu erreichen – sei es in Form eines offiziellen Schulungsangebotes oder indem Sie sie persönlich an die Hand nehmen. Wichtig ist, dass Sie ihnen die Möglichkeit bieten, sich weiterzuentwickeln.



Generationenübergreifenden Wissensaustausch fördern

Regen Sie die Mitglieder generationenübergreifender Teams dazu an, sich das breite Altersspektrum zunutze zu machen, indem sie gegenseitig voneinander lernen. Das wirkt sich nicht nur positiv auf die Innovationskraft Ihres Unternehmens aus, sondern hilft auch dabei, potenzielle Führungskräfte auszumachen und gezielt zu fördern.

Bonustipps

+ Für Personalentscheider

[Diese 30 Fragen](#) helfen Ihnen dabei, Führungsqualitäten und Soft Skills von Bewerbern zu bewerten.

„Auf dem Weg zur Führungsposition dreht sich alles um die eigene berufliche Weiterentwicklung. In dem Moment, in dem Sie Ihr Ziel erreicht haben, verschiebt sich dieser Fokus auf die Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter.“

– Jack Welch, ehemaliger CEO bei General Electric

Quelle: Inc., [Jack Welch Always Wanted His Team Members to Take Ownership of Their Work. Here's Why](#)

Tipp Nr. 3

Suchen Sie die Führungskräfte von morgen

Beschleunigen Sie die Suche nach passenden Kandidaten für Führungspositionen, indem Sie Plattformen nutzen, die darauf ausgerichtet sind, gezielt geeignete Kandidaten auf Jobangebote aufmerksam zu machen. Nutzen Sie außerdem interne Bewerbungen als Chance, die jeweiligen Bewerber auf ihre Eignung als Führungskraft zu prüfen.



Finden

LinkedIn Jobs

[LinkedIn Jobs](#) hilft Ihnen dabei, die richtigen Kandidaten zu finden, indem Sie Bewerber auf Stellenanzeigen Eignungsfragen beantworten und einen Test zur Verifizierung Ihrer Kenntnisse absolvieren lassen können.



Überzeugen

LinkedIn Karriereseiten

Erstellen Sie mit [LinkedIn Karriereseiten](#) eine auf Ihre Marke zugeschnittene Seite, auf der Sie Ihre Stellenangebote und vor allem auch Ihre Unternehmenskultur präsentieren. So ziehen Sie gezielt Kandidaten an, die zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Marke passen.



Gezielt ansprechen

LinkedIn Recruiter

Legen Sie fest, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der ideale Kandidat mitbringen sollte, und nutzen Sie anschließend zum Beispiel [LinkedIn Recruiter](#), um passende Kandidaten herauszufiltern und sie gezielt anzusprechen.

Tipp Nr. 4

Fördern Sie Meinungsvielfalt

Eine harmonische Arbeitsatmosphäre ist nicht gleichzusetzen mit allgemeinem Konsens. Eher im Gegenteil: Häufig herrscht in genau den Unternehmen die größte Harmonie, in denen Mitarbeiter dazu angehalten sind, ihre persönliche Meinung offen kundzutun und auch einmal zu widersprechen.

Gute Mitarbeiterführung zeichnet sich dadurch aus, dass Meinungsvielfalt gefördert wird und Optimierungsvorschläge von Mitarbeitern berücksichtigt werden. Machen Sie Ihren Mitarbeitern verständlich, dass sie ihre Meinung nicht nur offen und ehrlich äußern dürfen, sondern sogar sollen. Denn so können Sie potenzielle Probleme frühzeitig erkennen und ihnen direkt entgegenwirken.



Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihre Meinung zählt, sind mit einer 4,6-fachen Wahrscheinlichkeit motivierter, ihr Bestes zu geben.

Quelle: Salesforce, [New Research: How Leading with Equality and Values Impacts Your Business](#)



Was signalisiert dies Ihren Mitarbeitern?

Sie zeigen ihnen, dass ihre Meinung zählt und geschätzt wird.



Warum ist es so wichtig?

Mitarbeiter, die sich machtlos fühlen, sehen wenig Sinn darin, Feedback zu geben – auch im Falle von dringenden Problemen. Das kann eine allgemein sinkende Arbeitsmoral, höhere Fluktuation und mangelnde Einblicke zur Folge haben.

Tipp Nr. 4

Meinungsvielfalt zu fördern, bedeutet:



Zweite Meinungen einholen

Laden Sie Ihre Mitarbeiter zum kollektiven Brainstorming ein, bitten Sie sie um ihre Meinung zu Ihren Ideen oder Initiativen und stellen Sie sicher, dass Sie keinen wichtigen Aspekt unberücksichtigt lassen.



Eine offene Kommunikationskultur pflegen

Vermitteln Sie Ihren Mitarbeitern, dass Ihre Tür immer offen steht und Sie Anregungen in jeder Form willkommen heißen – sei es mündlich oder auch schriftlich. Letzteres ist besonders wichtig, um auch diejenigen zu Feedback anzuregen, die Hemmungen haben, das persönliche Gespräch zu suchen.



Feedback nicht persönlich nehmen

Da Manager für die Gestaltung von Unternehmensprozessen mitverantwortlich sind, ist es verständlich, dass es schwerfallen kann, Feedback nicht persönlich zu nehmen. In solchen Situationen hilft es, sich vor Augen zu führen, wofür es Ihren Mitarbeitern geht, nämlich nicht um Sie persönlich, sondern um die Leistung Ihres Unternehmens.

Bonustipps

+ Für die Teamleitung

Beurteilen Sie Feedback objektiv und unterbrechen Sie Ihren Gesprächspartner nicht, auch dann nicht, wenn Sie anderer Meinung sind. Falls sich ein Mitarbeiter tatsächlich einmal im Ton vergreifen sollte oder nur destruktive Kritik übt, können Sie ihn durchaus darauf ansprechen. Wichtig ist dabei aber, dass dieses Gespräch unter vier Augen stattfindet. Denn sonst riskieren Sie, dass sich andere davon entmutigen lassen und sich künftig eher zurückhaltend einbringen.

„Es sind nicht die Jasager, die ein Unternehmen zum Erfolg führen, sondern diejenigen, die den Mut haben, zu widersprechen, die für ihre Überzeugung einstehen und sich an Fakten orientieren. Wenn zwei sich immer einig sind, ist einer überflüssig.“

– William Wrigley Jr., Gründer,
Wrigley Company

Quelle: Quote Investigator, [When Two Men in Business Always Agree, One of Them Is Unnecessary](#)

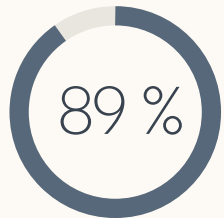
Tipp Nr. 5

Setzen Sie auf Altersvielfalt

Die heutige Arbeitnehmerschaft umfasst vier Generationen.

Dennoch ist Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz leider in vielen Unternehmen weit verbreitet. Ein Fehler, denn jede Generation verfügt über individuelle Stärken und Erkenntnisse, dank der sie unabhängig der jeweiligen Position im Unternehmen einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann. Erfolgreiche Führungskräfte wissen um dieses Potenzial und nutzen es, um ihr Unternehmen voranzubringen.

Sie achten bei der Strukturierung von Abteilungen und Teams bewusst darauf, dass alle Generationen ausgewogen vertreten sind, und stellen so sicher, dass junge Mitarbeiter für ausreichend frischen Wind sorgen, während langjährige Mitarbeiter die nötigen Erfahrungswerte einbringen.



der Personaler geben an, dass Unternehmen mit einer generationenübergreifenden Belegschaft erfolgreicher sind.

Quelle: LinkedIn, [Talent Trends 2020](#)



Was signalisiert dies Ihren Mitarbeitern?

Sie zeigen, dass Sie die individuellen Stärken jeder Generation schätzen und um deren Potenzial wissen.



Warum ist es so wichtig?

Mitarbeiter, die sich unterschätzt und aufgrund ihres Alters diskriminiert fühlen, nehmen dies unter Umständen zum Anlass, sich nach einem Arbeitgeber umzusehen, der ihre Erfahrung mehr zu schätzen weiß.

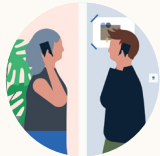
Tipp Nr. 5

Auf Altersvielfalt zu setzen, bedeutet:



Nicht vorschnell urteilen

Wenn Sie in Bezug auf Generationen in Stereotypen denken, laufen Sie Gefahr, wertvolles Potenzial zu verschenken – und Ihre Mitarbeiter zu unterschätzen. Denn manchmal zeigen gerade junge Mitarbeiter überraschende emotionale Reife und mitunter sind tatsächlich langjährige Mitarbeiter besonders innovationsfreudig.



Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern

Mitarbeiter können schlecht gegenseitig von ihrem Wissen profitieren, wenn sie isoliert voneinander arbeiten. Regen Sie sie also dazu an, aktiv den Kontakt zu Mitarbeitern aller Generationen zu suchen, sich auszutauschen und voneinander zu lernen.

Bonustipps

+ Für die Abteilungsleitung

Führen Sie gezielt Mitarbeiter verschiedener Generationen zusammen, zum Beispiel, indem Sie sie für Fortbildungen in generationenübergreifende Gruppen einteilen.

+ Für die Unternehmensleitung

Drehen Sie die Rollen gerne auch einmal um. Setzen Sie beispielsweise junge Mitarbeiter als Mentoren für Führungskräfte ein, um diese über digitale und ähnliche generationsspezifische Trends auf dem Laufenden zu halten.

+ Für die Teamleitung

Beugen Sie Konflikten zwischen Generationen vor, indem Sie allen Mitarbeitern mit dem gebührenden Respekt begegnen.

Fazit

Gehen Sie mit gutem Beispiel voran

Führungskräfte sollten generell darauf achten, eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Denn da Mitarbeiter sich in ihrem Verhalten an dem ihrer Vorgesetzten orientieren, können Sie dieses über Ihr eigenes Auftreten beeinflussen.

Wie sich dies nun in Ihrem konkreten Fall gestaltet, hängt von den individuellen Werten und der Mission Ihres Unternehmens ab. Eines steht jedoch fest: Wenn Sie Ihre Mitarbeiter in eine bestimmte Richtung lenken möchten, dann erreichen Sie das am besten, indem Sie mit gutem Beispiel vorangehen.



Die Möglichkeiten auf LinkedIn nutzen

LinkedIn Talent Solutions bieten eine breite Palette an Recruiting-Lösungen, die Unternehmen jeder Größe dabei unterstützen, die besten Kandidaten zu finden und anzusprechen. LinkedIn wurde 2003 gegründet. Unser Ziel ist es, Fach- und Führungskräfte auf der ganzen Welt miteinander zu vernetzen, um sie produktiver und erfolgreicher zu machen. LinkedIn zählt weltweit mehr als 660 Millionen Mitglieder, davon 13 Millionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, und ist damit das größte Business-Netzwerk der Welt.

[Vernetzen Sie sich mit uns auf LinkedIn](#)

Kostenlose Demo beantragen

Testen Sie die LinkedIn Produkte zur Personalgewinnung



Planen

Nutzen Sie relevante Daten für schwierige Personalentscheidungen.

[Talent Insights](#)



Finden

Sie können Top-Kandidaten finden, ansprechen und verwalten – an einem Ort.

[LinkedIn Recruiter](#)
[LinkedIn Scheduler](#)



Veröffentlichen

Posten Sie Ihre Stellenanzeigen auf LinkedIn, um Kandidaten zu erreichen, die Sie nirgendwo sonst finden.

[Stellenanzeige aufgeben](#)
[Mehr über LinkedIn Jobs](#)



Machen Sie auf sich aufmerksam

Schalten Sie gezielte Werbeanzeigen, um Ihre Unternehmenskultur und Stellenangebote zu präsentieren.

[Karriereseiten](#)
[„Work with us“-Anzeigen](#)
[Pipeline Builder](#)