

Engagiert und motiviert den Studioalltag meistern

Führung, Motivation und Work-Life-Balance

Text: Nicolai Rolli

Ein Fitnessstudio ist mehr als nur ein Ort für körperliches Training. Es ist ein Lebens- und Arbeitsraum, eine Community, eine Quelle der Motivation. Dieser Artikel zeigt praxisnahe Strategien und fundierte Ansätze für eine effektive (Selbst-)Führung und eine gesunde Work-Life-Balance im Studioalltag auf.

Führung, Motivation und Work-Life-Balance sind Themen, die sich gegenseitig beeinflussen und eng mit der Mitarbeiterzufriedenheit und dem Geschäftserfolg verknüpft sind. Studien zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen, sondern auch die Produktivität steigern (Mohe, Dornik & Kaiser, 2010). Ein zufriedenes und ausgeglichenes Team ist engagierter, kreativer und deutlich besser in der Lage, auf individuelle Kundenbedürfnisse einzugehen (Vincevic, 2021). Dieser Zusammenhang wird leider oft unterschätzt und im Alltag häufig nicht ausreichend berücksichtigt. Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte diese Aspekte ganzheitlich betrachten.

Die Arbeit im Fitnessstudio ist herausfordernd, anspruchsvoll und verlangt allen Beteiligten täglich viel ab. Gerade in stressigen Phasen gilt es deshalb, bewusst auf die eigene Gesundheit sowie die Gesundheit und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu achten, um Überbelastung, Überforderung, Motivationseinbußen und stressbedingte Krankheitsausfälle zu vermeiden.

Welche Schlüsselfaktoren dafür wichtig sind und wie man langfristig ein gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld schafft, wird im Folgenden weiter ausgeführt.

Bewusste und gesunde Selbstführung als Basis

Wer sich mit dem Thema Work-Life-Balance beschäftigt, sollte bei sich selbst anfangen. Eine gute Selbstführung ist ein



Foto: Gardinovsky - stock.adobe.com

wesentlicher Grundstein für den Erfolg einer Führungskraft (Krampitz, 2017). Verschiedene Quellen aus dem Bereich der Positiven Psychologie verdeutlichen die Wichtigkeit des Erkennens und Nutzens der eigenen Stärken, dem Setzen von bedeutungsvollen Zielen und dem regelmäßigen Reflektieren der persönlichen Werte und Arbeitsfortschritte (Neuhaus, 2020). Ein weiterer Punkt ist die Priorisierung der Selbstfürsorge. Hierzu zählen u. a. das Setzen und Einhalten von klaren Grenzen, eine effiziente Planung und die Priorisierung von Aufgaben sowie die Nutzung von Unterstützungssystemen (z. B. Hilfe von Freunden/Kollegen, professionellen Beratern). Ziel dieser Maßnahmen ist es, mit den eigenen Ressourcen (Zeit, Gesundheit etc.) bewusster umzugehen, diese möglichst effektiv einzusetzen und sich ausreichend Regenerationsphasen zu gönnen, um neue Energie zu tanken – denn nur wer selbst ausgeglichen ist, bleibt langfristig leistungsfähig und kann Teams erfolgreich führen und motivieren (Covey, 2018).

Der tägliche Spagat im Studiomanagement

Die Kombination von erfolgsorientierter Führung und Work-Life-Balance im Fitnessstudio ist komplex und bringt zahlreiche Herausforderungen mit sich. In der Dienstleistungsbranche können oftmals weder Homeoffice-Lösungen noch sehr flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden. Zudem gilt es, den Spagat zwischen den Geschäftsanforderungen auf der einen und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden auf der anderen Seite zu meistern.

Klare Strukturen und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen, ein mitarbeiterorientierter Führungsstil, eine offene Kommunikation, realistische Erwartungen und Zusammenhalt können dabei helfen, mit Stress im Alltag besser umzugehen und die Motivation/Produktivität hochzuhalten.

**DAS RICHTIGE GLEICHGEWICHT
ZWISCHEN FÜHRUNG, MOTIVATION UND
WORK-LIFE-BALANCE ZU FINDEN,
IST EIN TÄGLICHER SPAGAT**

Strukturen und Rahmenbedingungen

In einem Fitnessstudio mit fixen Öffnungszeiten gehören wechselnde Schichten und Wochenendarbeit dazu. Nicht nur deshalb muss besonders darauf geachtet werden, dass Mitarbeitende fair behandelt und nicht überfordert werden.

Arbeitseinsatz und Ausgleich: Bei der Einsatzplanung sollten, wenn möglich, individuelle Wünsche/Bedürfnisse (Arbeitszeit, Schicht, Urlaub usw.) berücksichtigt werden. Klare, faire Regeln und die regelmäßige Einplanung von freien Tagen helfen, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren, und sorgen für den nötigen Ausgleich. Studiomanagementsysteme und KI können dabei die Personalplanung erleichtern (bspw. durch transparente Zeiterfassung, digitale Einreichung von Frei-/Urlaubswünschen). Diese digitalen Unterstützungstools sorgen für eine bessere Planbarkeit, schaffen Transparenz und helfen im stressigen Alltag dabei, den Überblick zu behalten.

Breaks matter: Pausen sind keine verlorene Zeit, sondern essenzielle Regenerationsphasen. Ein cleveres Pausensystem kann helfen, den Akku wieder aufzuladen. Kurze, aber regelmäßige Pausen wirken Wunder. Zu betonen ist hierbei die Achtsamkeit: Pausen sollten bewusst genutzt werden, um wirklich abzuschalten und Kraft zu tanken (z. B. Training oder Entspannungsverfahren anstelle von Smartphone-Ablenkung). Pausenräume sind wichtige »

„Rückzugsorte“, sollten ansprechend gestaltet sein und Möglichkeiten zum Abschalten bieten (z. B. bequeme Sitzmöglichkeiten, gesunde Snacks/Getränke für zwischendurch, (Fach-) Zeitschriften zum Lesen).

Führung und Kommunikation auf Augenhöhe

Ein weiterer Schlüsselfaktor ist der persönliche Umgang mit dem Team. Umfrageergebnisse zeigen, dass Teams, die den Führungsstil im Unternehmen als gemeinschaftlich und gleichberechtigt bewerten, deutlich zufriedener, ausgeglichener und motivierter sind (Ernst & Young GmbH, 2023). Deshalb ist es wichtig, sich möglichst regelmäßig über Wohlbefinden, Stressbelastung und Mitarbeiterzufriedenheit auszutauschen.

Offenheit schafft Vertrauen: Transparente Kommunikation stärkt nachweislich das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeitenden (Hadziahmetovic & Salihovic, 2022). Mitarbeitende, die wissen, woran sie sind, sind motivierter, engagierter und loyaler. Regelmäßige Meetings, persönlicher Austausch und ehrliches Feedback schaffen ein Klima des Vertrauens. Zu einer offenen Kommunikation gehört auch, über Stress, Belastungen und Probleme zu sprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Realistische Erwartungen: Gerade in stressigen Phasen steigen Anforderungen und Arbeitsbelastung. Wichtig ist es, realistische Ziele zu setzen und Mitarbeitenden aktiv Unterstützung anzubieten. Permanenten negativen Druck und chronischen Stress gilt es zu vermeiden. Der regelmäßige Abgleich von Fremd- und Selbstwahrnehmung und das gemeinsame Setzen von Prioritäten schaffen Klarheit und geben Sicherheit.

Erfolge feiern und Einsatz honorieren: Anerkennung und Wertschätzung sind starke Motivatoren, die im Arbeitsalltag nicht zu kurz kommen sollten. Ein einfaches „Danke“ für eine gut erledigte Aufgabe kann schon viel bewirken. Mitarbeitende, die regelmäßig Anerkennung erhalten, sind im Alltag deutlich motivierter und engagierter (Berry, 2024; Gallup, 2023). Leistung und hohes Engagement sollten belohnt werden – warum nicht mit einem Wellness-/Entspannungsgutschein, einem früheren Feierabend oder zusätzlichen freien Tag, um den Akku wieder aufzuladen?

**EIN GESUNDES ARBEITSUMFELD UND
EINE GUTE WORK-LIFE-BALANCE STEIGERN
DIE MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND
DEN UNTERNEHMENSERFOLG**

Arbeitsklima, Zusammenhalt und Motivation

Laut einer Umfrage sind ein gutes Verhältnis zum Team sowie ein positives Arbeitsklima zwei zentrale Punkte, die Arbeitnehmer auf der Arbeit am meisten schätzen und die sie motivieren (Ernst & Young GmbH, 2023). Gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit stärken den Teamgeist und können, sofern sinnvoll eingesetzt, gleichzeitig auch die Balance fördern.

Work hard, play hard: BGM-Angebote, Teamausflüge, sportliche Challenges oder einfach ein gemütlicher Abend im Studio sind wichtig für die Mitarbeiterbindung und sorgen für Aus-

gleich. Empfehlenswert ist es, diese Aktivitäten so zu gestalten, dass sie nicht nur Spaß machen, sondern auch einen tieferen Sinn erfüllen und die Gemeinschaft fördern (z. B. Teambuildingmaßnahmen, Projektstage, Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung oder Team-Retreats). Spezifische Workshops zu Resilienztraining, Stressreduktion oder Copingstrategien/ Entspannungstechniken bieten Mehrwerte und unterstützen beim Aufbau einer ausgeglichenen Work-Life-Balance.

Fazit

Das richtige Gleichgewicht zwischen Führung, Motivation und Work-Life-Balance zu finden, ist eine Herausforderung. Ein gut geführtes Team, das sich unterstützt und wertgeschätzt fühlt, wird nicht nur produktiver arbeiten, sondern auch die Kundenzufriedenheit steigern. Deshalb ist es wichtig, kontinuierlich an der Verbesserung der eigenen Führungsqualitäten zu arbeiten und auf Mitarbeiterbedürfnisse einzugehen. Durch die aufgezeigten Faktoren kann ein motivierendes und gesundes Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem das Team gern arbeitet, und dieses positive Gefühl auch an die Mitglieder weitergibt. Die Umsetzung dieser Strategien erfordert zwar Zeit und Engagement, bringt aber langfristig zahlreiche Vorteile und Synergieeffekte für das Unternehmen, das Team und die Trainierenden mit sich. ■



Nicolai Rolli

Der Diplom-Sportwissenschaftler hat einen BWL-Abschluss (IWW) und ist seit fünf Jahren Dozent an der DHfPG. Er arbeitet als Unternehmensberater und ist seit 2023 zertifizierter INAQ-Coach für digitale Transformation von Unternehmen. Führung, Menschenentwicklung und KI sind seine Schwerpunktthemen.

Auszug aus der Literaturliste

Covey, S. R. (2018). Die 7 Wege zur Effektivität: Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg. Offenbach a. Main: GABAL Verlag GmbH.

Ernst & Young GmbH. (Hrsg.). (2023). EY Jobstudie 2023: Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance. Ergebnisse einer Befragung von 1.555 Beschäftigten in Deutschland. Verfügbar unter https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2023/05/ey-jobstudie-motivation-2023.pdf

Hadziahmetovic, N. & Salihovic, N. (2022). The Role of Transparent Communication and Leadership in Employee Engagement. International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences, 11 (2), 558–571.

Mohe, M., Dornik, D. & Kaiser, S. (2010). Auswirkungen von betrieblichen Work-Life-Balance Maßnahmen auf Unternehmen: Stand der empirischen Forschung. Zeitschrift für Management, 5 (2), 105–139.

Vincevic, S. (2021). Erfolgreich und motivierend führen. fitness MANAGEMENT International, 5 (157), 68–70.

Für eine vollständige Literaturliste kontaktieren Sie bitte literatur@fitnessmanagement.de.