

courage
*courage*TM

Emotionale Mitarbeiterbindung

Partnerunternehmen im



Die Inhalte

1. Forschungsergebnisse zur emotionalen Mitarbeiterbindung
2. Relevanz für Unternehmen
3. Innovatives Schulungskonzept

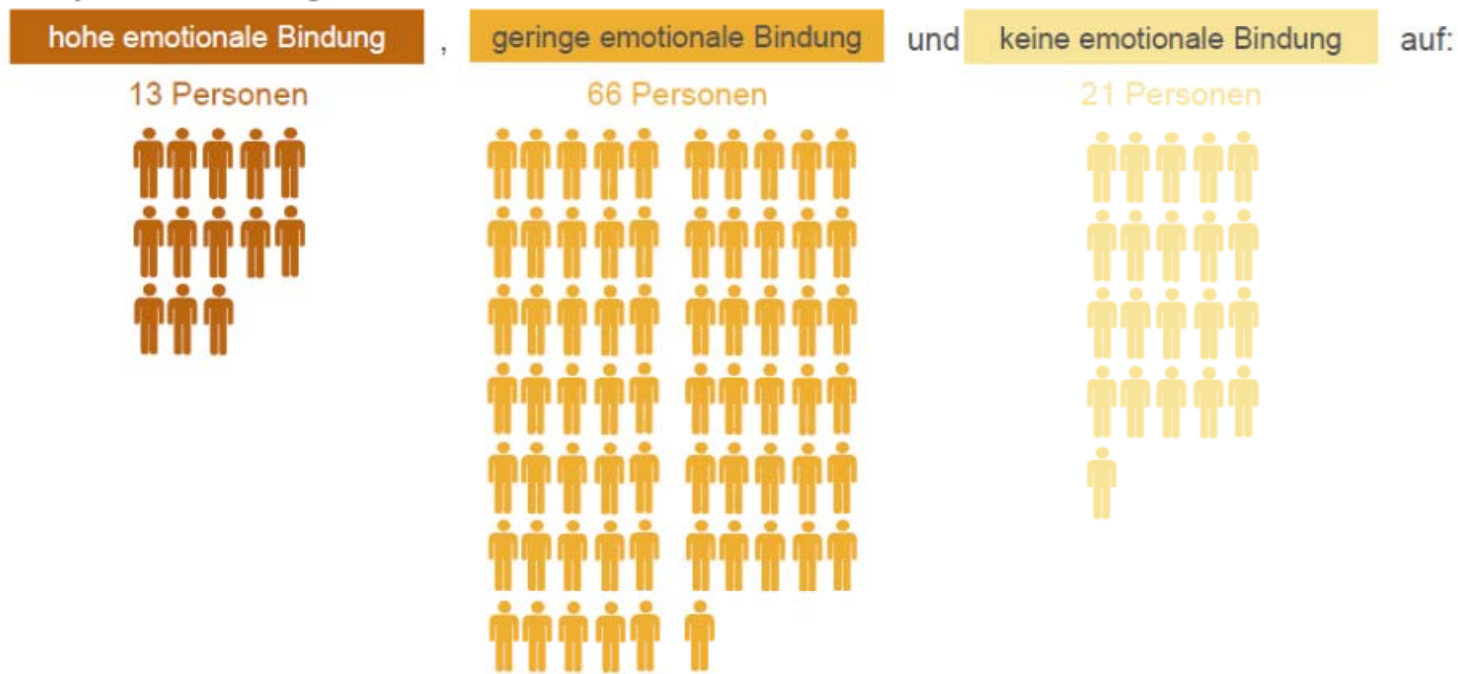


Partnerunternehmen im



Gallup Institut: Viele MA mit geringer emotionaler Bindung zum Unternehmen

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

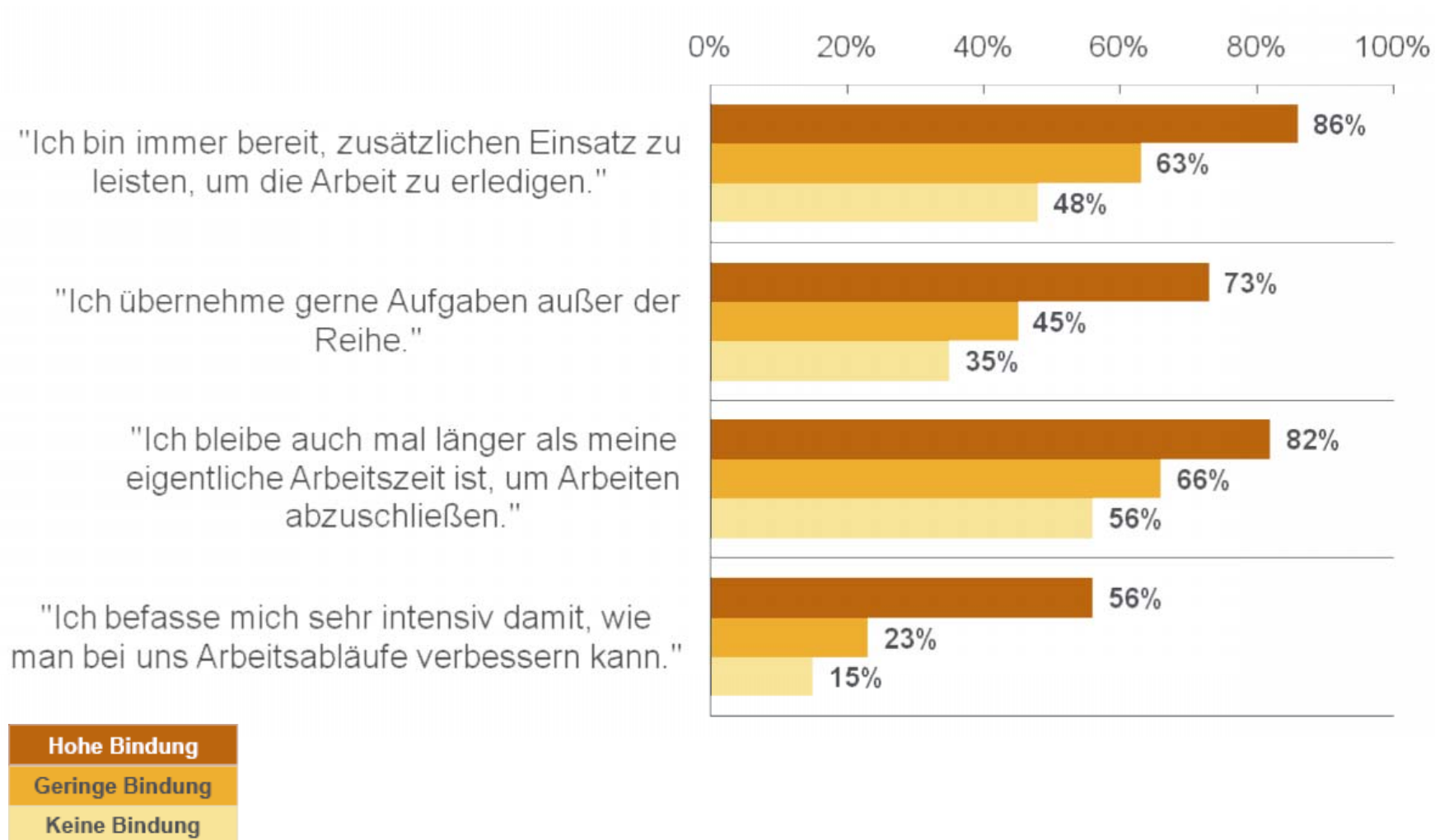


Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

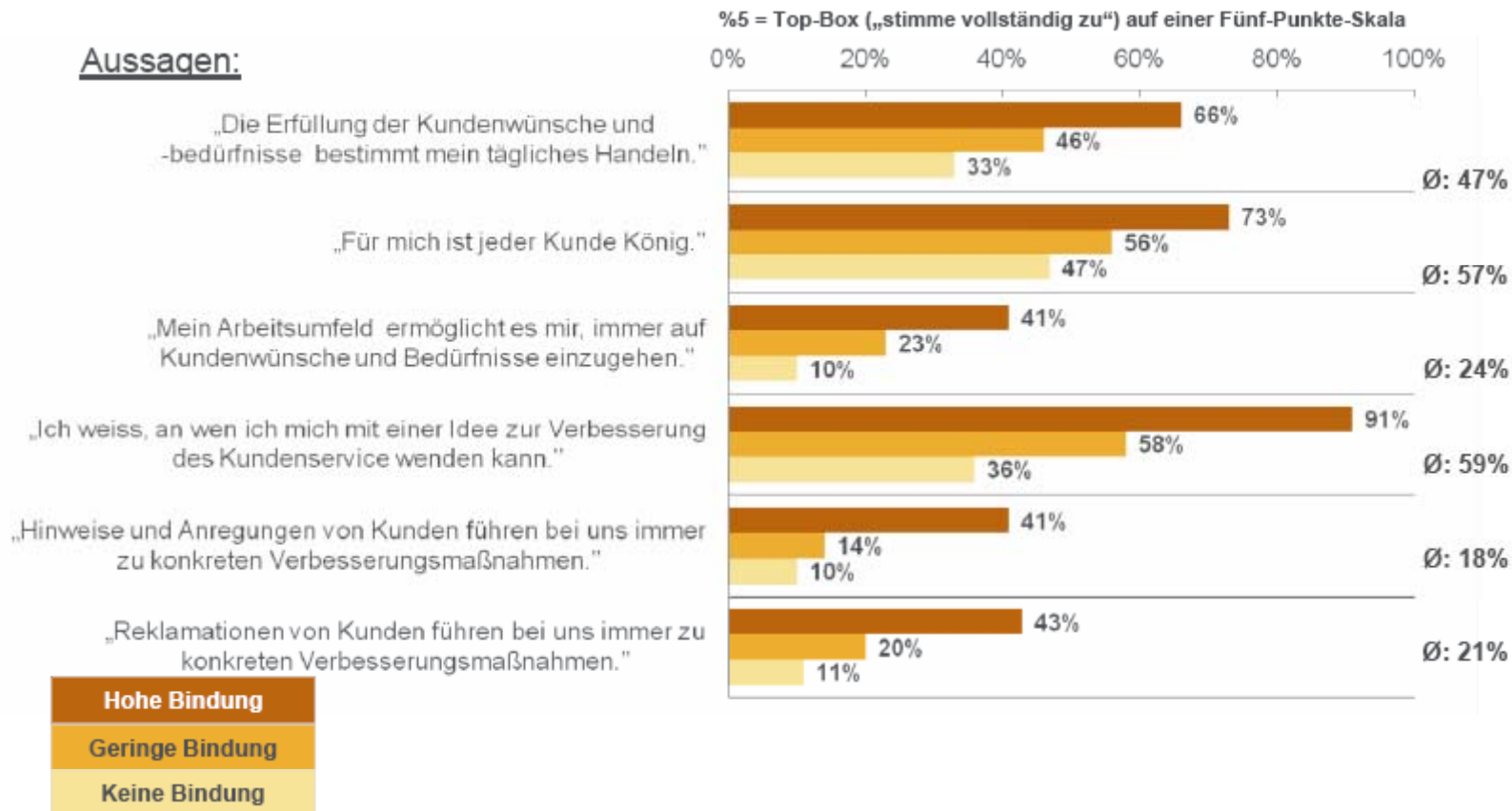


Grundlage: 33,643 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2009; Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
Basis: Arbeitnehmer/-innen ab 18 Jahre (n=1.909)

Enger Zusammenhang zwischen emotionaler Bindung und Leistungsbereitschaft



Enger Zusammenhang zwischen emotionaler Bindung und Kundenorientierung

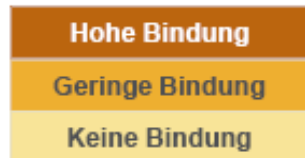
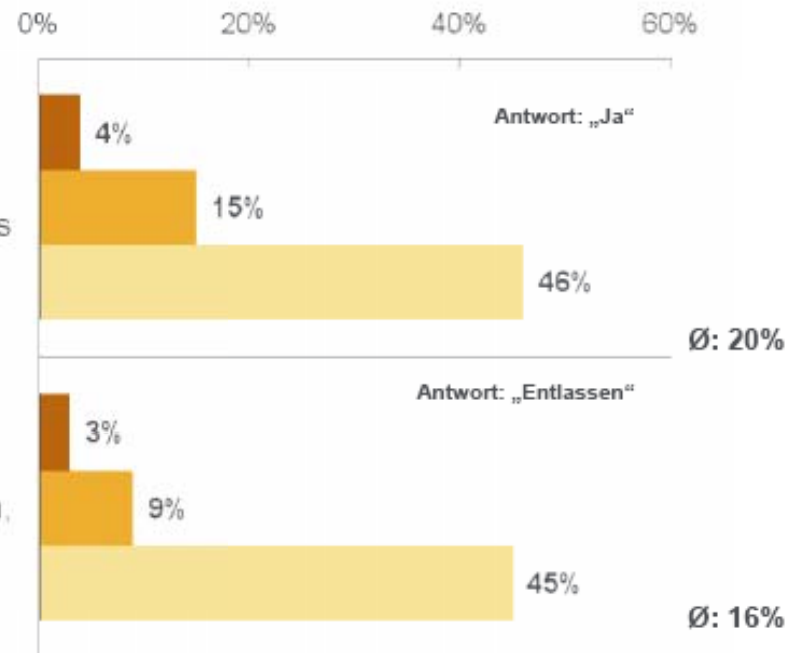


Unzufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten führt zu geringer emotionaler Bindung

Fragestellung:

„Haben Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund Ihres / Ihrer direkten Vorgesetzten daran gedacht, Ihr derzeitiges Unternehmen zu verlassen?“

„Einmal angenommen, Sie könnten ihren derzeitigen Vorgesetzten / ihre derzeitige Vorgesetzte mit sofortiger Wirkung entlassen, würden Sie Ihrem Chef / Ihrer Chefin dann kündigen oder würden Sie dies nicht tun?“



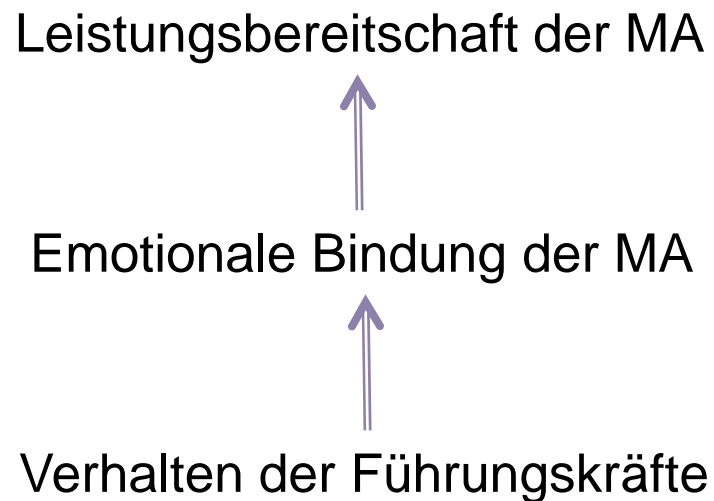
Die wichtigsten Gründe für die Unzufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten

- Gerade einmal jeder siebte Arbeitnehmer (14%) sagte, dass sein Vorgesetzter mit ihm ein gehaltvolles Gespräch über seine Stärken geführt hat (2007: 10%);
- Nur jeder fünfte Beschäftigte (19%) bekundete, dass sein Vorgesetzter ihn dazu inspiriert hat, Dinge zu tun, die er sich zunächst nicht zugetraut hat (2008: 20%);
- Nur jeder fünfte Arbeitnehmer (19%) erklärt, dass für gute Arbeit Lob und Anerkennung ausgesprochen wird (2001: 20%);
- Nur 22 Prozent der Mitarbeiter geben an, dass es bei der Arbeit jemanden gibt, der Sie in Ihrer Entwicklung fördert (2001: 22%);
- Eben so viele Beschäftigte (22%) bekunden, dass ihnen regelmäßiges Feedback über persönliche Fortschritte bei der Arbeit gegeben wird (2001: 21%);
- Lediglich ein Viertel der Mitarbeiter (25%) fühlt sich bei der Arbeit mit einbezogen, weil nach ihrer Meinung und ihren Ansichten gefragt wird (2001: 24%);
- Lediglich drei von zehn Beschäftigten (31%) haben das Gefühl, dass bei der Arbeit das Interesse an ihnen als Mensch vorhanden ist (2001: 28%);

Zwischenresümee

Eine hohe emotionale Bindung ist maßgeblich für die Leistungsbereitschaft der MA

Maßgeblich für den Grad der emotionalen Bindung ist das Verhalten der direkten Führungskraft



Das Unternehmen muss den Menschen dienen

Um für unsere Kunden der beste ... zu sein, **leisten die Mitarbeiter Überdurchschnittliches** und handeln im Rahmen der jeweiligen Position unternehmerisch, selbstständig und ergebnisorientiert.

Unsere Führungskräfte sollen die dazu notwendigen Spielräume für die Eigeninitiative der Mitarbeiter schaffen, die Selbstverantwortung und den Stolz auf das Erreichte fördern und **jeden einzelnen Mitarbeiter als Mensch mit all seinen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Nöten ernst nehmen**. Dies sollte im Geiste des Miteinanders und Füreinanders und nicht des Gegeneinanders geschehen. Damit entsteht das **Gefühl unserer Zusammengehörigkeit**. Durch eine langfristige Zusammenarbeit bewahren wir die Erfahrung der Mitarbeiter und sichern die Beständigkeit in unserem Unternehmen.

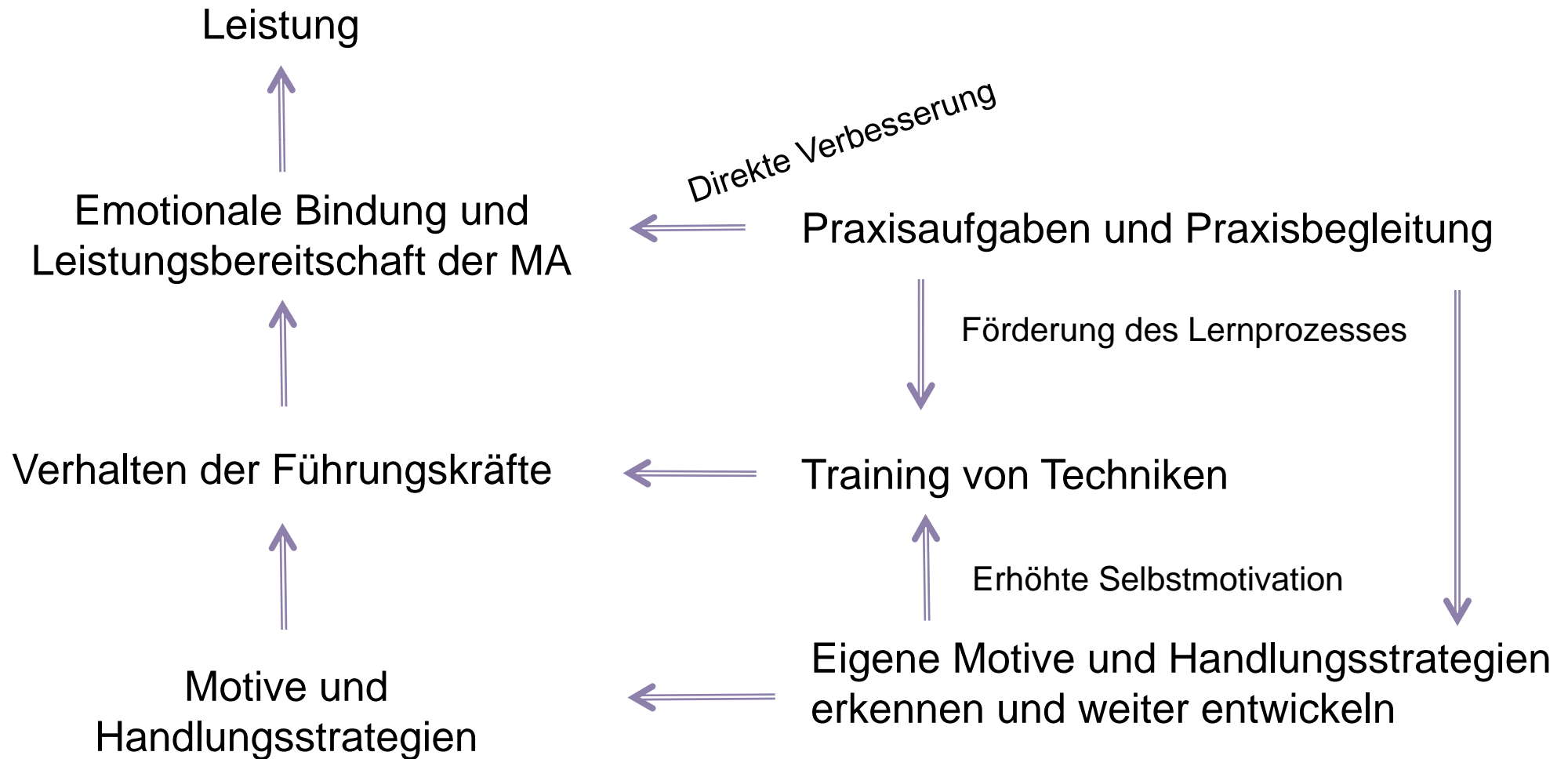
Auf einer Skala von 0 – 100 ... Wie zufrieden sind wir im Hinblick auf die emotionale Mitarbeiterbindung?

0

100



Drei Ansatzpunkte, die sich gegenseitig verstärken



Details zu den Ansatzpunkten

Seminarimpulse

I Grundlagen

Handlungssteuerungsmodell; Motive; Bedeutung von Emotionen und emotionaler Selbststeuerung für individuelle Mitarbeitermotivation und -führung;

Potenzialanalyse

II Persönlichkeit und Führung

Motivierende Gesprächsführung

Selbstentwicklung: Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Potenzialanalyse und dem alltäglichen Führungshandeln

Mitarbeiterentwicklung: Strategien und Techniken für die motivierende Gesprächsführung

III Fallbearbeitung

Strukturierte Bearbeitung von Fallbeispielen aus der Führungspraxis

IV Umgang mit Stress

Verbesserung emotionaler Selbststeuerungsstrategien am Beispiel Stress

Praxistransfer

Individuell

- Motive erkennen
- Motivgerecht loben
- Anwendung der Methoden im Gespräch
- Vorbereitung von Fällen
- Praxisbegleitende Selbstreflexion eigenen Führungshandelns

Praxisprojekt

Verbesserung der emotionalen Bindung:

1. Ist-Situation und Ziel
2. Maßnahmenplan und Umsetzung
3. Erfolgskontrolle und weitere Maßnahmen

Vereinbarung weiterer Praxisprojekte

Praxisbegleitung

- Lernpartnerschaften
- Systematische Anstöße und Unterstützung durch Schulungsleitung
- Lernmaterialien mit Aufgaben und Werkzeugen zur praktischen Umsetzung

- Begleitung und Coaching durch den Vorgesetzten
- Unterstützung durch Schulungsleitung nach Bedarf

Vermittlung weiterer Themen auf Basis des Handlungssteuerungsmodells und der Ergebnisse der Motivforschung entsprechend dem aktuellen Weiterbildungsbedarf (Präsentationstechnik, Besprechungsleitung, Mitarbeiterauswahl, ...)

Ihre Ansprechpartner bei Courage Courage



- **Alexander Stanierowski (Gründer, Geschäftsführer Courage Courage)**
 - Master in Training and Development (MTD)
 - Akademischer Wirtschaftstrainer (Universität Salzburg)
 - Zertifizierter Team- und Outdoortrainer
 - Diplom-Betriebswirt (FH), Bankkaufmann



- **Dr. Gunnar Garbe (Geschäftsführer Courage Courage)**
 - EOS-zertifizierter Management-Trainer und Coach
 - Zertifizierung zur Nutzung der Analyseverfahren von Prof. Julius Kuhl
 - Studium der Psychologie, Soziologie, Politik (Magister)
 - Projektleiter bei der Boston Consulting Group

Partnerunternehmen im

Referenzen - Auszug

- **Fraunhofer Gesellschaft**
- **Deichmann**
- **Provinzial-Versicherung**
- **Volksbanken**
- **Radeberger-Gruppe**
- **SCC Berlin Volleyball-Profimannschaft (Berlin Recycling Volleys)**
- **Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)**
- **Vivantes**
- **Cultural Care Au Pair**
- **Musikhochschule Hanns Eisler Berlin**
- **Testa Motari**