

Inhaltsverzeichnis

- 1 Mitarbeiterbindung als Kernthema der Zukunft 1**
 - 1.1 Warum kündigen gute Mitarbeiter:innen? 1
 - 1.2 Risiken einer mangelhaften Mitarbeiterbindung. 3
 - 1.3 Mitarbeiterbindung statt Neurekrutierung 4
 - Literatur 5
- 2 Hintergründe und Ursprünge einer positiven Führung 7**
 - 2.1 Positive Führung ist vielfältig 7
 - Literatur 11
- 3 Die AGBs eines positiven Führungs-Mindsets 13**
 - 3.1 Eine positive Atmosphäre als Grundlage einer Bindungskultur . . . 16
 - 3.1.1 Tiefe statt Oberfläche 17
 - 3.1.2 Prävention statt Reparatur 19
 - 3.1.3 Die Wirkung einer positiven Führungseinstellung 21
 - 3.1.4 Emotionale Kompetenz entwickeln 24
 - 3.1.5 Optimismus und verwandte Haltungen 28
 - 3.1.6 Humor am Arbeitsplatz 31
 - 3.1.7 Der Umgang mit Irritationen in der Zusammenarbeit 35
 - 3.1.8 Boxenstopp A: Schaffung einer positiven Atmosphäre 37
 - 3.2 Mit persönlicher Gestaltung individuelle Bindungen fördern 38
 - 3.2.1 Statusanalyse Gestaltungskultur. 38
 - 3.2.2 Motivation und Engagement durch sinnvolle Ziele 39
 - 3.2.3 Stärken, Talente und Tugenden 52
 - 3.2.4 Den persönlichen Einfluss erkennen und nutzen 55
 - 3.2.5 Eine neugierig-fragende Haltung entwickeln. 59

3.2.6	Eine fragende Haltung aufbauen	60
3.2.7	Ein Bündel voller Fragetechniken	63
3.2.8	Die Bedeutung von Feedback.	65
3.2.9	Virtuelles Feedback einholen	70
3.2.10	Boxenstopp G: Etablierung einer Gestaltungskultur	76
3.3	Etablierung einer nachhaltigen Bindungskultur	77
3.3.1	Statusanalyse Bindungs- und Beziehungskultur	77
3.3.2	Wertschätzung als Kontoguthaben	78
3.3.3	Bindung erfordert Empathie.	83
3.3.4	Respektvolle Autonomie	88
3.3.5	Vertrauen und Glaubwürdigkeit	89
3.3.6	Exkurs: Ist unser Menschenbild noch aktuell?	95
3.3.7	Ein lernfreudiger Umgang mit Fehlern	101
3.3.8	Dankbarkeit als sozialer Bindungskitt	110
3.3.9	Den Teamgeist auch online wecken und erhalten	114
3.3.10	Boxenstopp B: Etablierung einer Bindungskultur	121
	Literatur	122
4	Bindung als zentraler Baustein in der Leitbildentwicklung.	125
4.1	Der Sinn und Zweck einer Leitbildentwicklung	125
4.2	Fallstricke bei der Leitbildarbeit	126
4.3	Veränderungen anstoßen mit einer Leitbildentwicklung	127
4.4	Leitbildelemente: Über Mottos, Visionen und Missionen	130
4.4.1	Festlegung eines Leitmottos	130
4.5	Der Entstehungsprozess eines Leitbilds	134
4.5.1	Die klassische Variante: Projektgruppe und repräsentative Beteiligung	134
4.5.2	Die partizipative Variante: Großgruppenmoderation und direkte Beteiligung der Belegschaft	135
4.5.3	Das Leitbild als interne Orientierung	136
4.6	Die Wirkung partizipativer Leitbildprozesse	138
	Literatur	139
5	Ein hybrides Arbeiten erfordert ein neues Zusammenspiel zwischen Führung und Mitarbeiter:innen	141
5.1	Hierarchische Spannung schafft Motivation	142
5.2	Warum nicht jeder Verantwortung übernehmen will	142
5.3	Der gegenseitige Respekt im Team als Bindungskitt	144
5.4	Die Entwicklung eines neuen Gesellschaftsvertrags	145

6	Eine neue Arbeitswelt erfordert neue Führungsinterventionen.	149
6.1	Symbolische Führung	149
6.1.1	Die latente Bedeutung von Symbolen	150
6.1.2	Symbolisierte Führung	153
6.1.3	Exkurs: Statussymbole und symbolhafte Statushandlungen	154
6.1.4	Symbolisierende Führung.	155
6.1.5	Exkurs: Die Macht von Ideologien.	158
6.2	Mit Culture Hacks die Kultur verändern.	159
6.2.1	Funktionsweise von Culture Hacks	159
6.2.2	Culture Hacks Beispiele	161
	Literatur	166
7	Nachwort: Das Manifest einer Bindungskultur auf der Basis einer positiven Führung	167