

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Mitarbeiterbindung als Kernthema der Zukunft</b>	1
1.1	Warum kündigen gute Mitarbeiter:innen?	1
1.2	Risiken einer mangelhaften Mitarbeiterbindung	3
1.3	Mitarbeiterbindung statt Neurekrutierung	4
	Literatur	5
<b>2</b>	<b>Hintergründe und Ursprünge einer positiven Führung</b>	7
2.1	Positive Führung ist vielfältig	7
	Literatur	11
<b>3</b>	<b>Die AGBs eines positiven Führungs-Mindsets</b>	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
<b>4</b>	<b>Bindung als zentraler Baustein in der Leitbildentwicklung</b> . . . . .	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
<b>5</b>	<b>Ein hybrides Arbeiten erfordert ein neues Zusammenspiel zwischen Führung und Mitarbeiter:innen</b> . . . . .	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

---

<b>6 Eine neue Arbeitswelt erfordert neue Führungsinterventionen</b> . . . . .	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
<b>7 Nachwort: Das Manifest einer Bindungskultur auf der     Basis einer positiven Führung</b> . . . . .	167