



Mitarbeiterbindung und Führung – Neurowissenschaftliche Ansätze



prima Support

HR Support

- ✓ Aufbau- und Ablauforganisation
- ✓ HR als Wettbewerbsvorteil
- ✓ HR-Wertschöpfung
- ✓ Mitarbeiterbindung
- ✓ Transformation
- ✓ Trainings

Potenzialanalyse

- ✓ 360° Feedback
- ✓ Auswahlverfahren
- ✓ Motivations-Check
- ✓ Standortbestimmung
- ✓ Individuelle Potenzialentwicklung



Coaching

- ✓ Analyse bisherigen Verhaltens
- ✓ Wahrnehmungserweiterung
- ✓ Ressourcenidentifikation
- ✓ Handlungsplan
- ✓ C-Controlling

Trends

- ✓ Work-Life-Balance
- ✓ Gesundheitsmanagement
- ✓ Demografische Herausforderung
- ✓ Betriebliche Wiedereingliederung
- ✓ Lebensphasenorientierte Einsatzplanung

Trends



Referenzen (Auszug)



Mitarbeiterbindung

Armin Lohrmann, Köln

„... Umgebung ... schaffen, die Leistung und Loyalität und damit die Identifikation des Mitarbeiters mit dem Unternehmen fördert. Diese Mitarbeiterbindung ... kann verschiedene Ursachen haben:

- kalkulatorische (Befriedigung der finanziellen Bedürfnisse),
- normative (Verpflichtung des Mitarbeiters) oder
- affektive (emotionale Bindung)

Ziel des Retention-Management ist es, ganz persönliches Commitment herzustellen, da dieses als tragfähigste Bindung angenommen wird. Ein solches, affektives Commitment tritt dann auf, wenn die Werte und Visionen eines Unternehmens mit denen des Mitarbeiters übereinstimmen. Damit dieser Abgleich geschehen kann, muss das Unternehmen seine Werte und Visionen definieren und hinreichend kommunizieren.



Viele Generationen – ein Team?

Robert Half, 2010

- ✓ Generation Babyboomer – 1946 – 1964 geboren
erfolgreich – liberal – möchten entschleunigen
- ✓ Generation X – 1965 – 1978 geboren
ambitioniert – individualistisch – ambitioniert
- ✓ Generation Y – 1979 – 1999 geboren
ichbezogen – technologieaffin – hat sehr viele Möglichkeiten



Viele Generationen – ein Team

Robert Half, 2010

Konfliktpotenzial

- ✓ „Falsche Vorstellungen von den Lebenseinstellungen und Arbeitsauffassungen der anderen Generation“
- ✓ „Befürchtung, dass die andere Generation nicht in der Lage oder nicht willens ist, sich zu ändern“
- ✓ „Vermittlung der gleichen Information über Aufstiegschancen und Unternehmenskultur an alle Mitarbeiter. Stattdessen wäre es sinnvoller, die Botschaften spezifisch an die Bedürfnisse der verschiedenen Generationen anzupassen“
- ✓ „Wichtig ist, dass die Unternehmen auf die unterschiedlichen Einstellungen und Erwartungen der einzelnen Mitarbeiter eingehen ...“

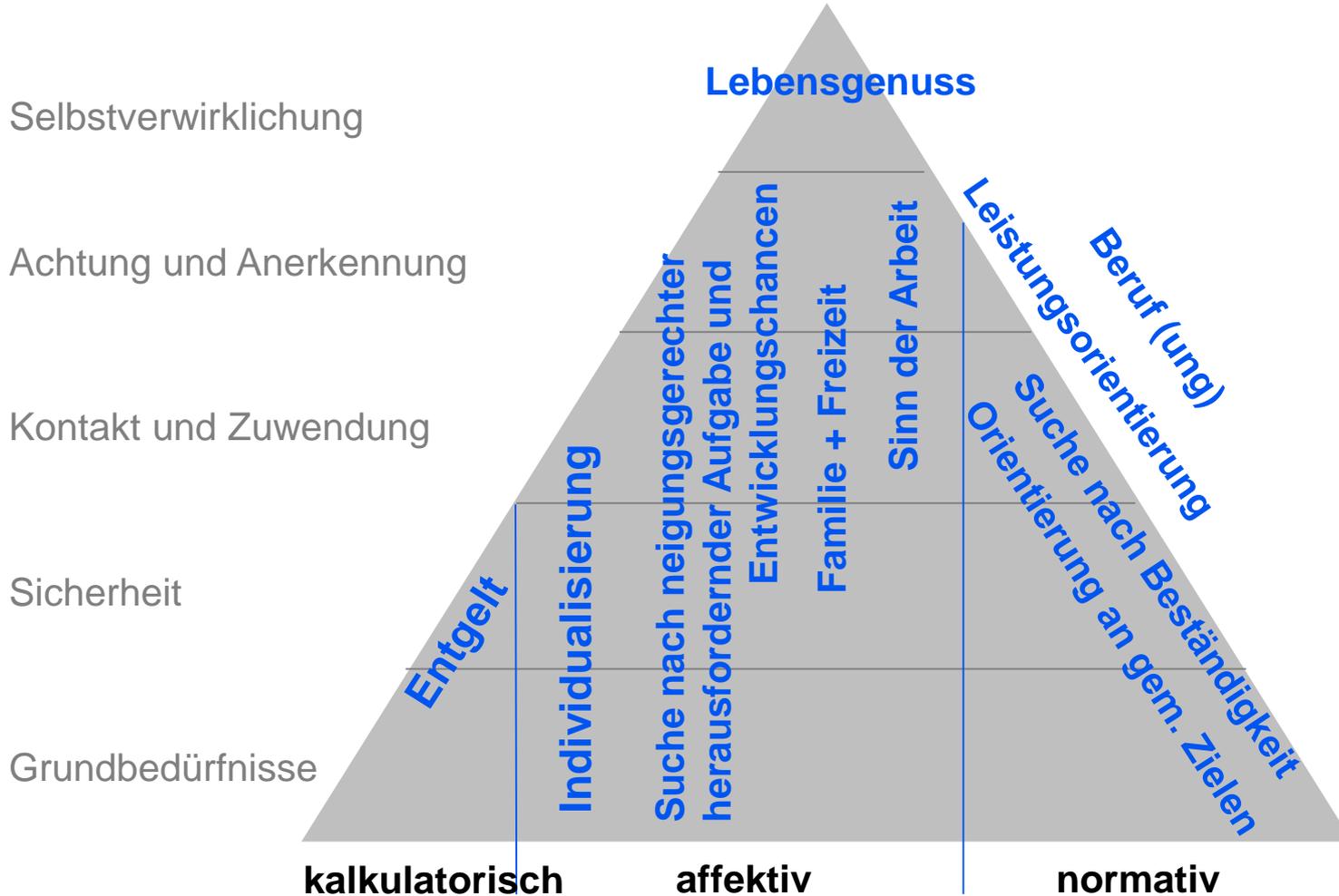
Einstellungen - Erwartungen

Bedürfnisse nach Maslow



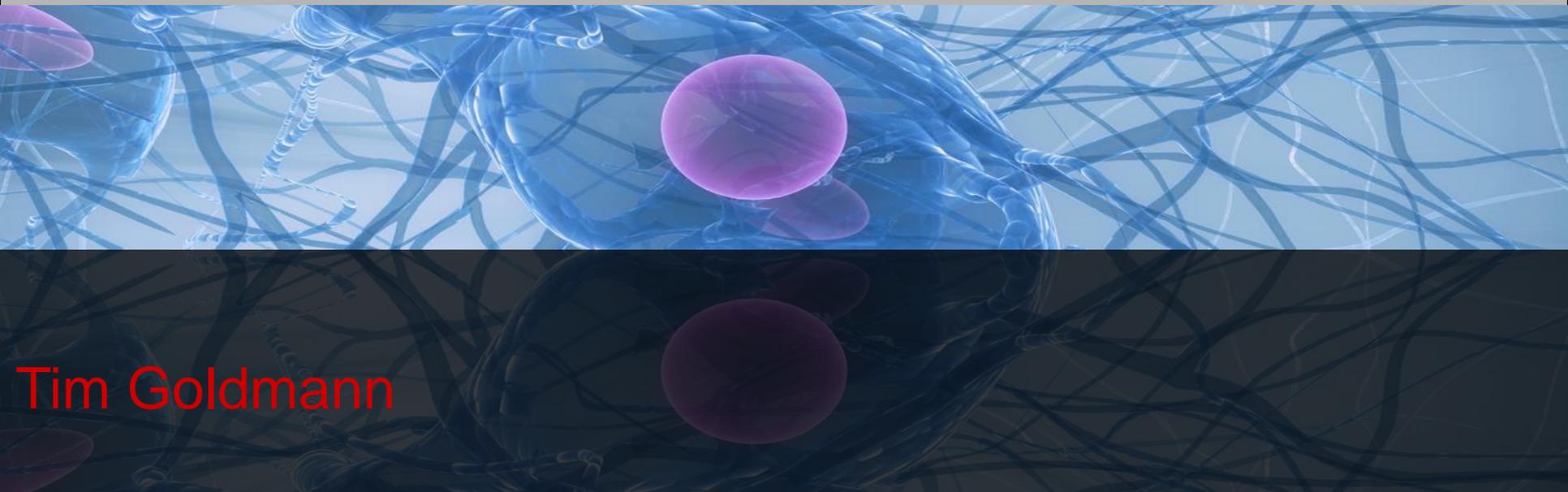
Einstellungen - Erwartungen

Bedürfnisse nach Maslow + Lohrmann + Studenten (2008 Abschluss)



Führung und Motivation! Und Bindung?

Ansätze und Hintergründe aus der Gehirnforschung für „gesunde“ Führungs- und HR-Prozesse



Tim Goldmann

Quelle: AFNB-Quartalsmeeting 01/2011



Zielvorgaben

Druck

Stress

Arbeitsanweisungen

Richtlinien

Depression

Burnout

Ablaufpläne



Es geht nicht darum,
alles richtig zu
machen.

Es geht vielmehr
darum, das Richtige
zu machen!

Führung bedeutet in
erster Linie die
Anwendung von
Fähigkeiten im
Umgang mit
Menschen.

Maßnahmen
und
Instrumente

Belohnungssystem

Emotionssystem

Erinnerungssystem

Entscheidungssystem

1.

**Die Einzigartigkeit
des Gehirns muss
anerkannt sein!**

2.

**Die Vorbildfunktion
der Führungskraft
muss erfüllt sein!**





genetischer Veranlagung

vorgeburtlicher und früh
nachgeburtlicher Prägung

sozialen und kulturellen
Einflüssen

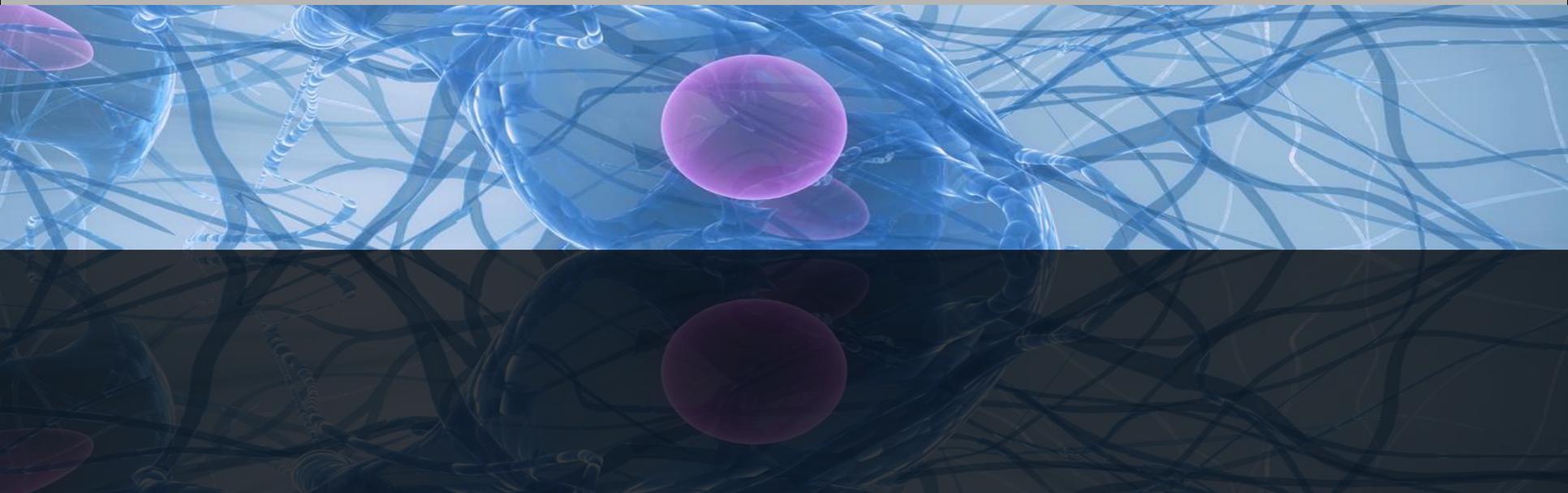
Erfahrungen und
Erlebnissen



Die Persönlichkeit
eines Menschen
ist das Spiegelbild
seines neuronalen
Netzwerks

Führung und Motivation

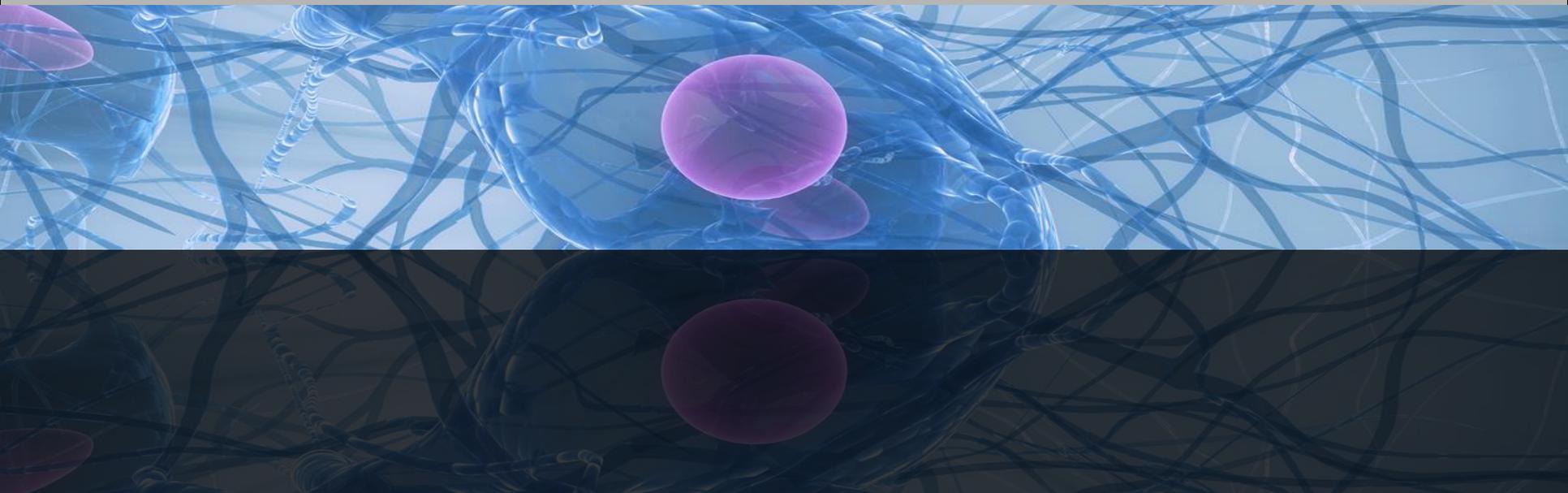
Führen bedeutet Vorbild sein



AFNB-Quartalsmeeting 01/2011

Führung und Motivation

Das Emotionssystem – Das Bewertungszentrum der Reize



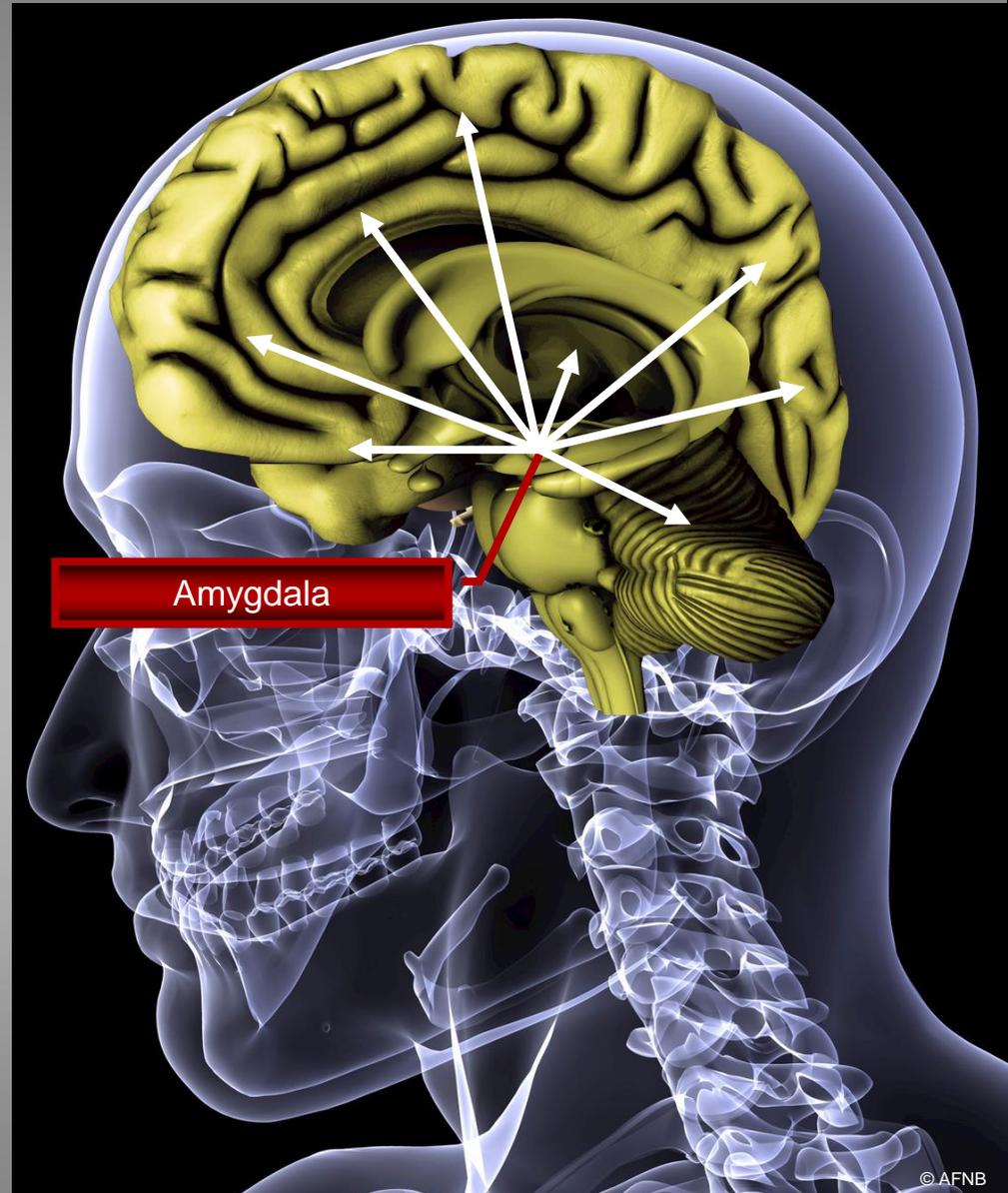
AFNB-Quartalsmeeting 01/2011

Emotionen



Psychologie
Emotionen sind
psychische Zustände

Neurowissenschaft
Emotionen chemische
Prozesse des
Nervensystems, also
Hirnfunktionen



Emotionen sind
mächtige
Motivatoren
künftigen Handelns



Joseph LeDoux







Prof. Dr. Joachim Bauer

Nichts stimuliert uns so sehr
wie der Wunsch,
von anderen gesehen zu werden,
die Aussicht auf soziale Anerkennung,
das Erleben positiver Zuwendung und
die Erfahrung von Liebe.

Kern aller Motivation ist es also
aus neurobiologischer Sicht,
zwischenmenschliche Anerkennung,
Wertschätzung und
Zuwendung zu finden oder zu geben.

Dopamin

Dopamin erzeugt in uns ein Gefühl des Wohlbefindens und versetzt uns in einen Zustand von Konzentration und Handlungsbereitschaft.

„Ich will etwas tun!“

Opioide

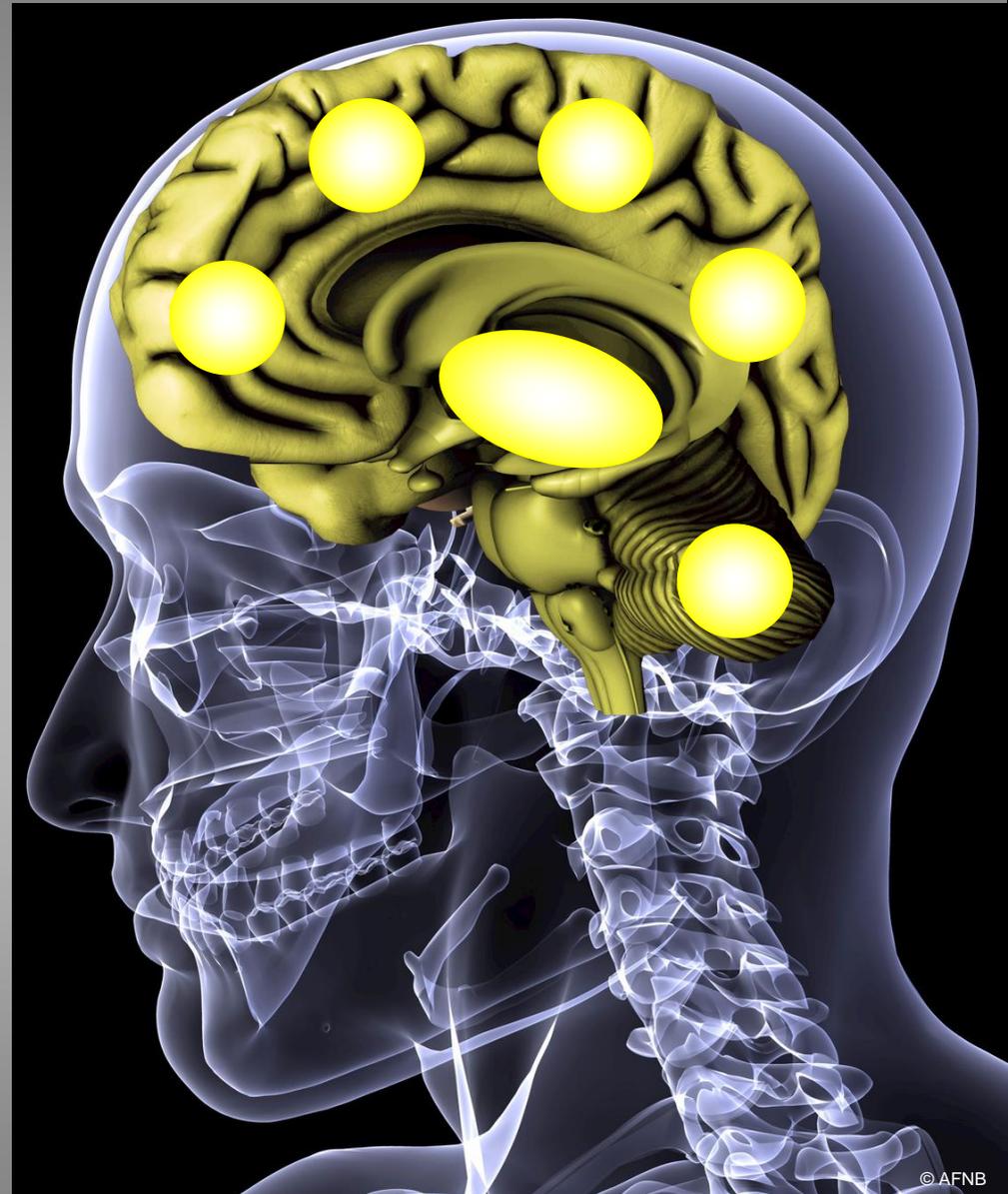
Opioide wirken positiv auf das Ich-Gefühl, die emotionale Stimmung und die Lebensfreude.

„Es macht Spaß, etwas zu tun!“

Oxytocin

Oxytocin ist eine Art Bindungsstoff, in Fachkreisen auch Sozialkleber genannt, und ist sowohl Ursache als auch Wirkung von Bindungserfahrungen.

„Ich setze mich für die ein, die mich mögen!“



Jeder Mensch ist einzigartig!

Wir glauben jeder Mensch verdient
mehr als nur eine von 3-16 Boxen!

**Jeder Mensch verdient
sein ureigenes Profil!**

© 1995 - 2011 Identity Compass International

vollfarbig



© 1995 - 2011 Identity Compass International

Was Mitarbeiter von "Guter Arbeit" erwarten

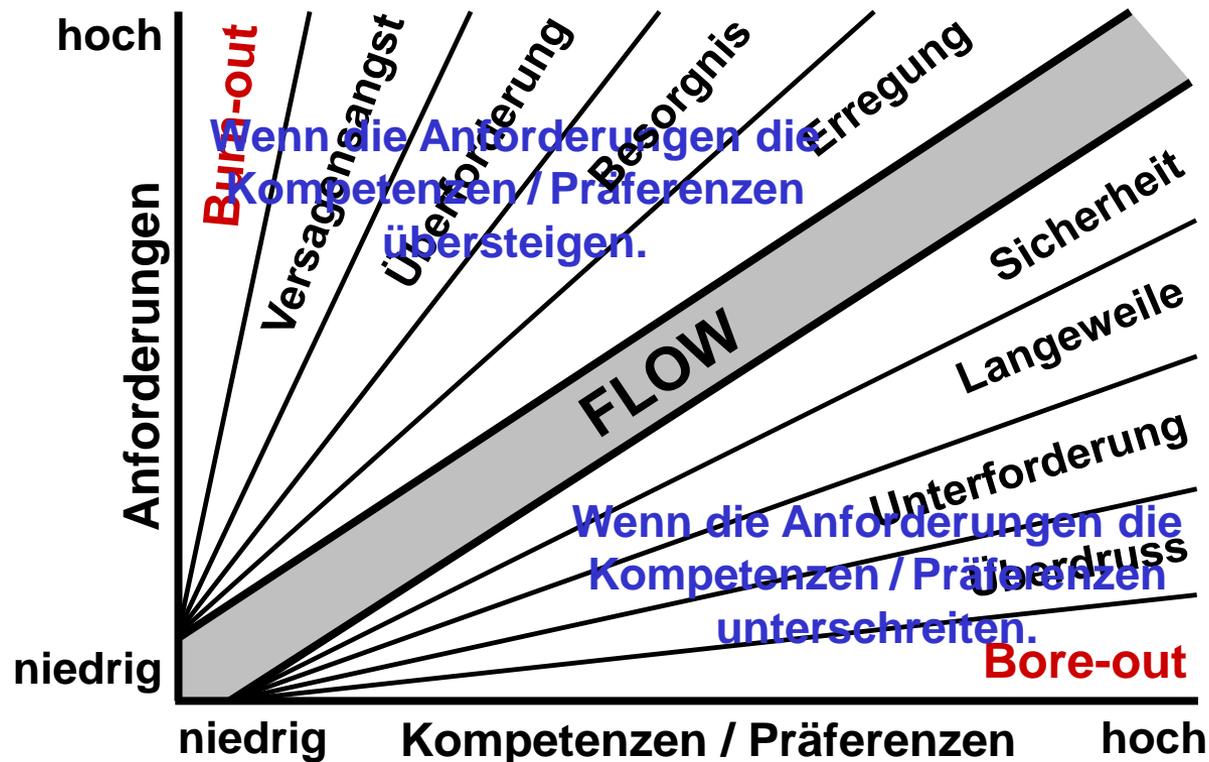
- Job Sicherheit
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Entwicklungschancen
- Kooperative & unterstützende soziale Beziehung
- Faire Bezahlung

Abhängig von
Denkpräferenzen

= bewirkt hohes Engagement

„Flow“

H. Arne Maus, nach Mihaly Csikszentmihalyi & Norbert Bischof

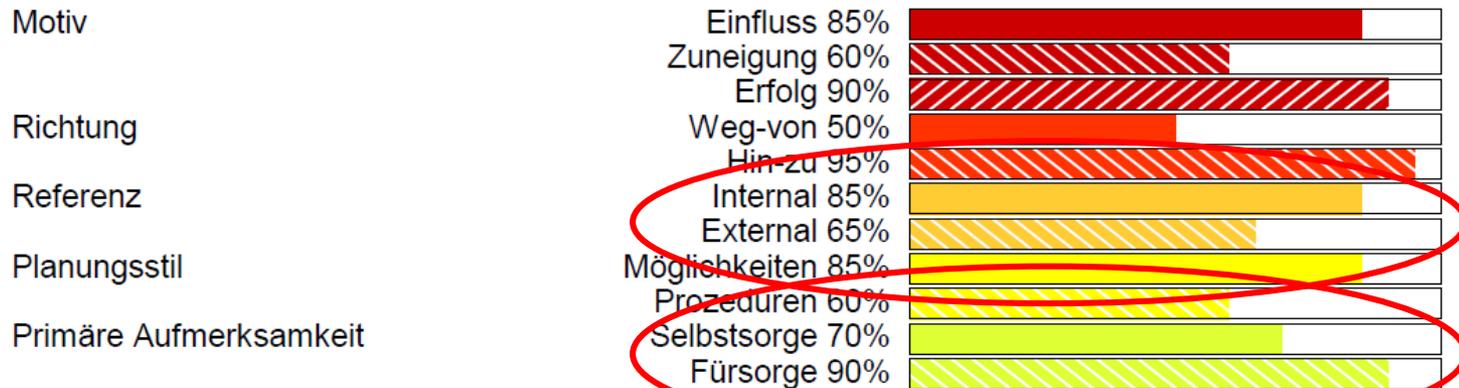


© 1995-2010 Identity Compass International



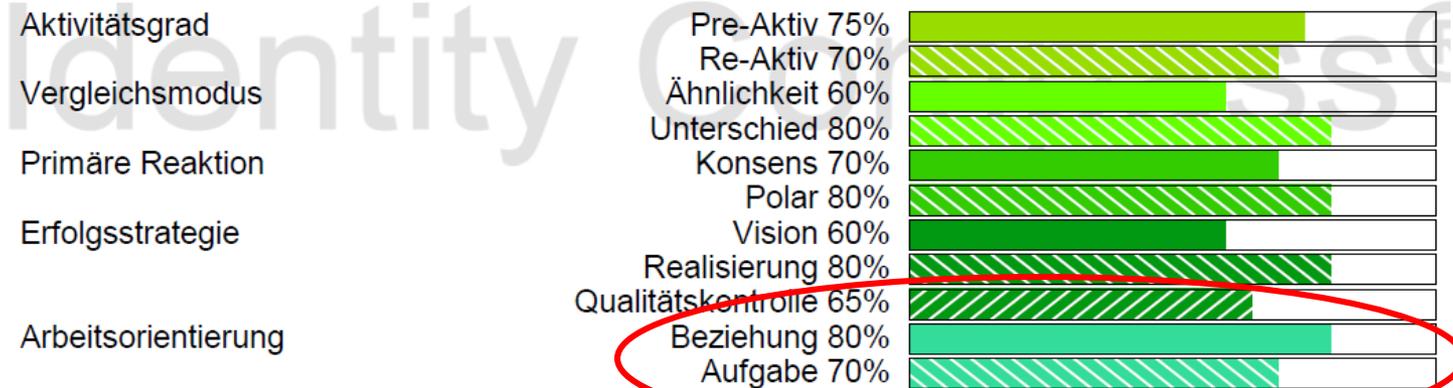
Exemplarische Ergebnisse

MOTIVATIONSFAKTOREN



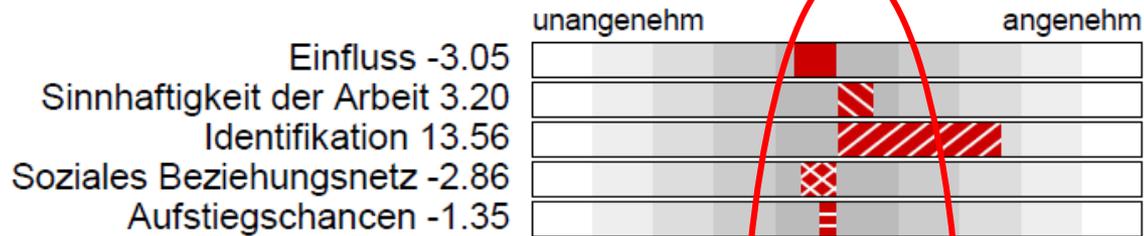
Exemplarische Ergebnisse

MOTIVATIONSVERARBEITUNG

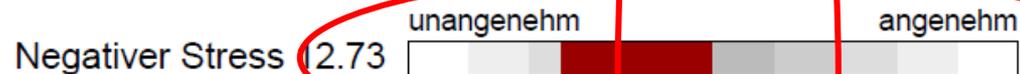


Exemplarische Ergebnisse

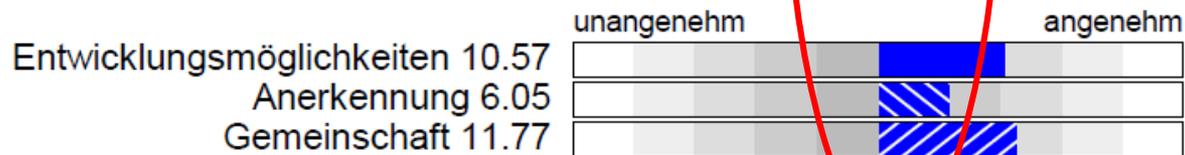
AUTONOMIE



ABHÄNGIGKEIT

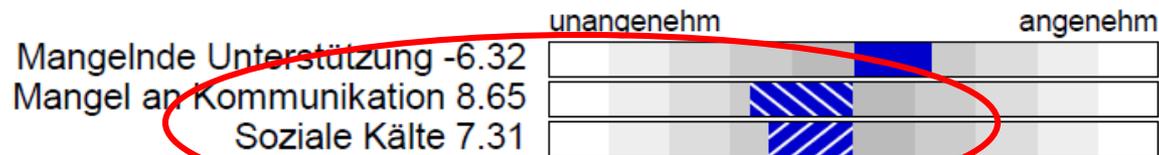


SICHERHEIT

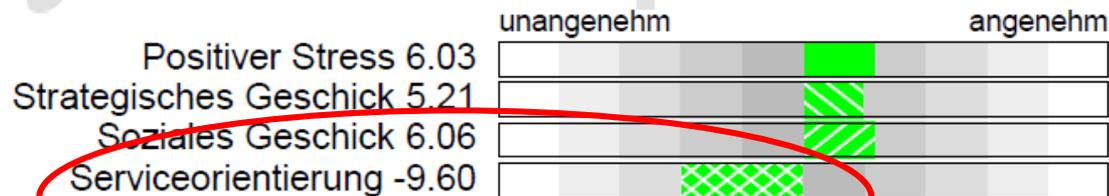


Exemplarische Ergebnisse

PERSPEKTIVLOSIGKEIT



HERAUSFORDERUNG

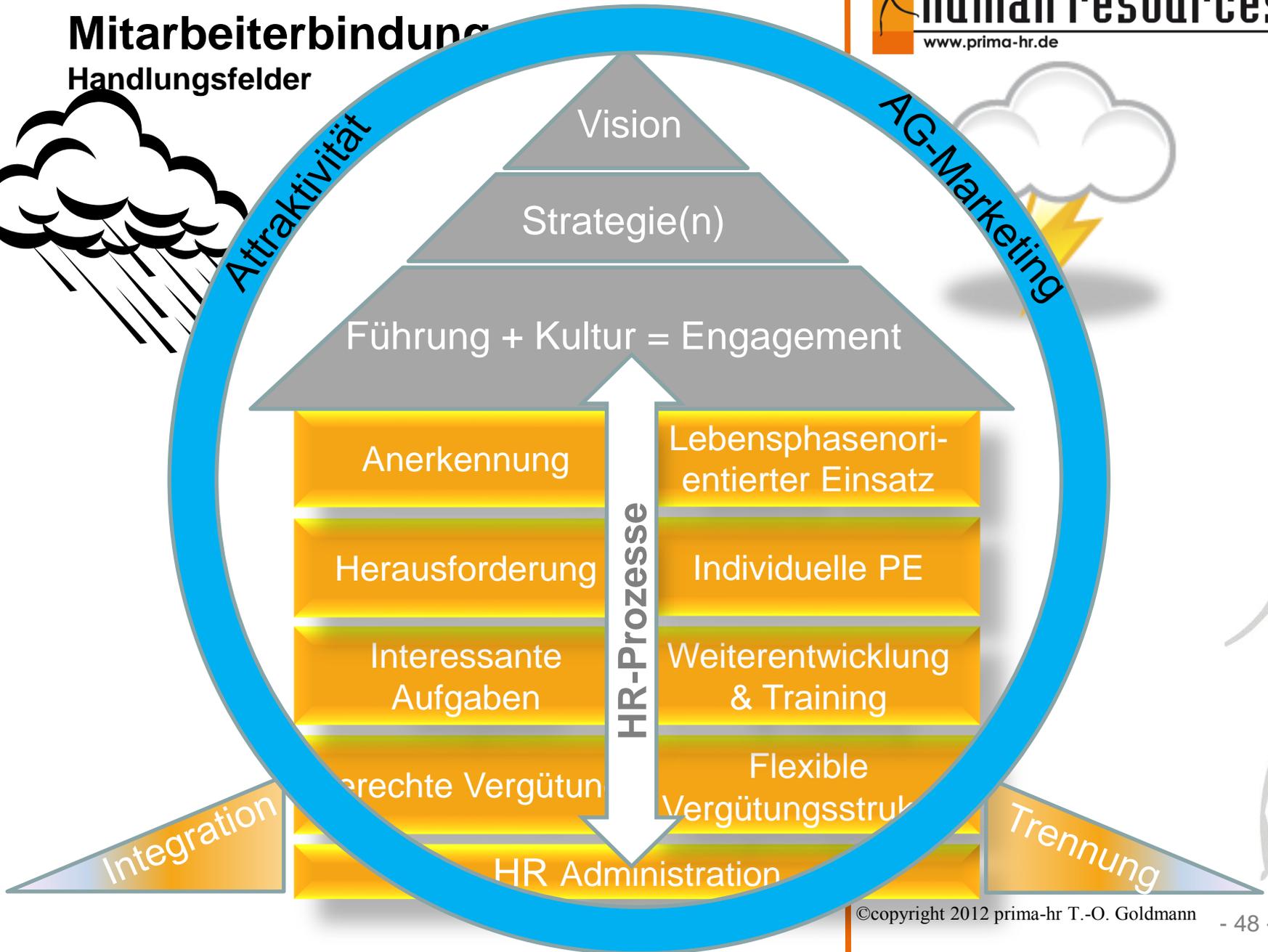


SINNLOSIGKEIT



Mitarbeiterbindung

Handlungsfelder



Fazit

Was gilt es zu beachten

- ✓ Das Dach des Hauses muss belastbar sein und passen
Glaubwürdigkeit – Führung – Kultur
- ✓ Die Führungskräfte müssen flexibler im Umgang mit Diversity
(z.B. Generationen, Geschlechtern, ...) werden
- ✓ Die Erwartungen aller erforderlichen „Mitarbeiter-Generationen“
sind erhoben und bekannt
- ✓ HR und Führungskräfte bieten die erwarteten Themen an und
haben die Prozesse „verzahnt“
- ✓ „Wichtig ist, dass die Unternehmen auf die unterschiedlichen
Einstellungen und Erwartungen der einzelnen Mitarbeiter
eingehen ...“ (Robert Half, 2010)



Welche Fragen haben Sie?

prima human resources

Tim-Oliver Goldmann

Amsinckstraße 32 · 20097 Hamburg

Telefon 040-35 00 43-20

Telefax 040-35 00 43-29

mobil 0174-90 94 009

E-Mail tg@prima-hr.de

Web www.prima-hr.de

