



25.09.2024

Nur mit Wirkung kannst Du gewinnen

Boris Nannt, Vorstandsvorsitzender der Akademie Deutscher Genossenschaften e.V.



Boris Nannt

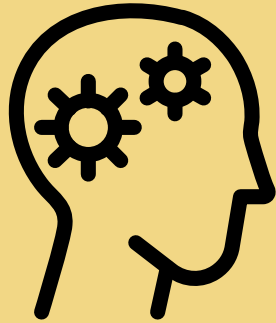
Vorstandsvorsitzender der ADG e.V. Brigadegeneral a.D.

- seit April 2023 Vorstandsvorsitzender
- 34 Jahre bei der Bundeswehr tätig, zuletzt als Kommandeur der Logistikschule und davor als Direktor an der Führungsakademie
- militärischer Sprecher des Verteidigungsministeriums bei Ursula von der Leyen
- mehrere Auslandseinsätze im Kosovo und Afghanistan
- Studium der Betriebswirtschaft

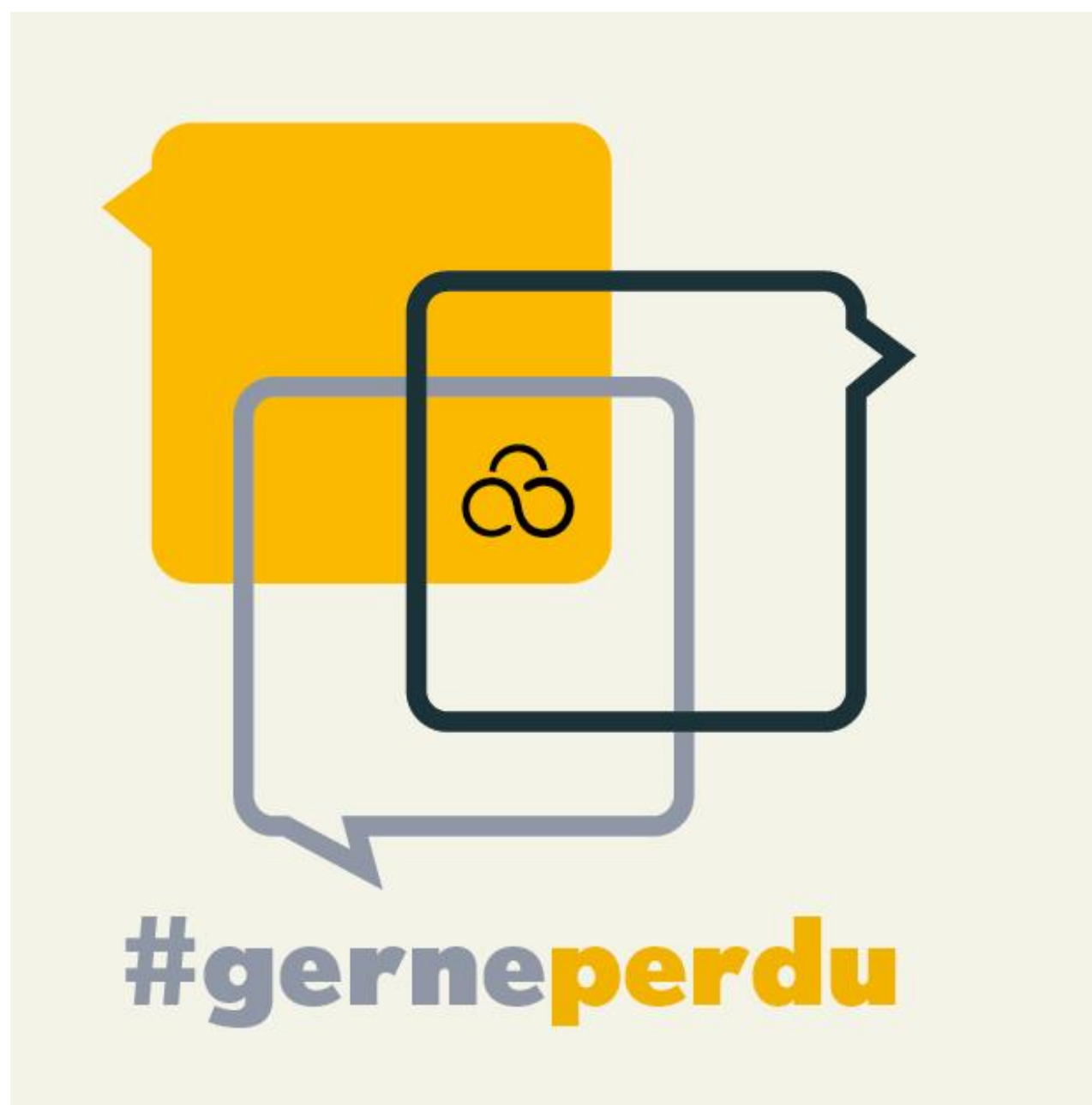
Schwerpunkte

Führungsthemen hinsichtlich Führungsverständnis, Haltung, Wirkung, Talentmanagement, Personalbindung, Mitarbeiterführung, Führen auf Distanz, Veränderungsmanagement





Weiterentwicklung der ADG Gruppe

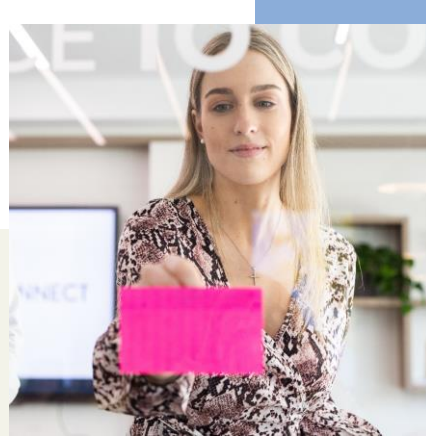


ADG Gruppe



WEITERBILDEN

ADG Akademie
Branchenübergreifender
Bildungspartner für
erfolgreiche Gestalter



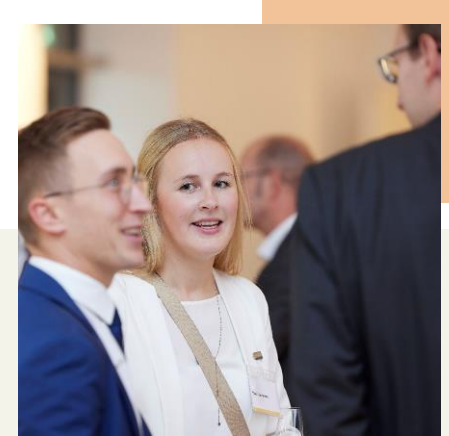
STUDIERN

ADG Business School
Berufsbegleitende
Bachelor- und
Masterstudiengänge



ÜBERNACHTEN

Hotel Schloss Montabaur
Your „place to be“ zum
Übernachten, Tagen und
Feiern



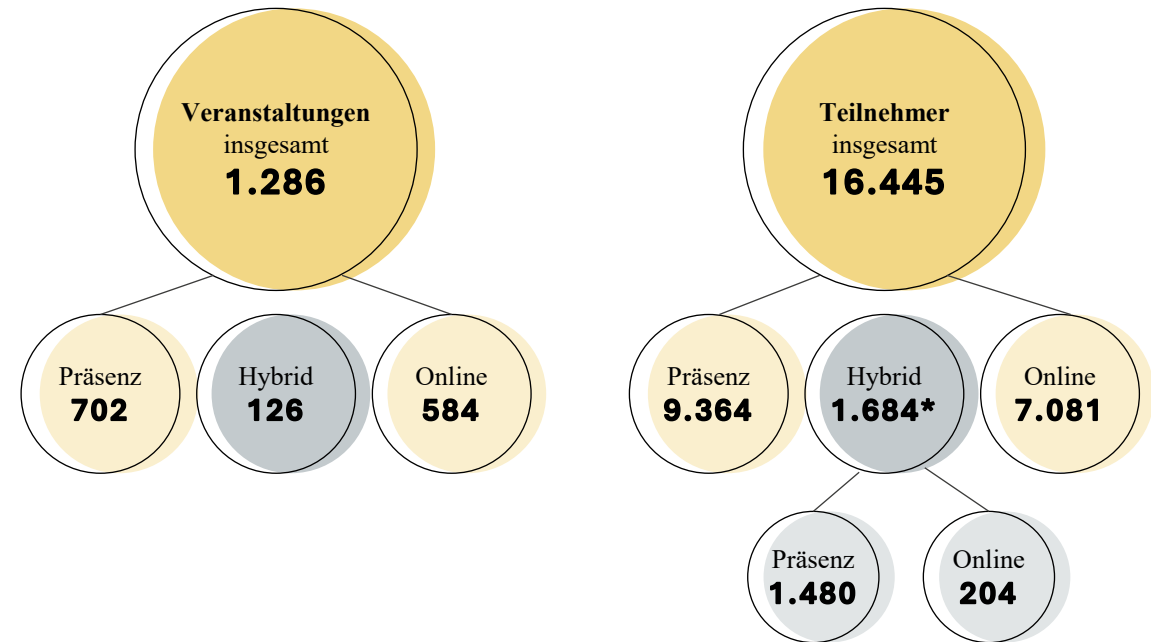
VERNETZEN

ADG Alumni
Unser lebendiges
Absolventen-Netzwerk
von ADG Akademie und
ADG Business School

Die ADG 2023 im Überblick

ADG
AKADEMIE

*Teilnahmen an hybriden Settings



ADG
GRUPPE &
CAMPUS

Mitarbeiter: **280**
Gebäude: **13**
Tagungsräume: **56**
Campus-Größe: **ca. 23.000 m²**

ADG
BUSINESS
SCHOOL

Studenten
(Bachelor/Master): **1.000**
Alumni: **2.500**

HOTEL
SCHLOSS
MONTABAUR

Übernachtungen: **53.500**
Zimmer: **208**

Die neue ADG Vision und Mission

ADG
UNSERE
VISION

Wir sind der exzellente
Bildungspartner und
inspirierendste Lernort für
erfolgreiche Entscheider und
Gestalter.

ADG
UNSERE
MISSION

Wir machen Menschen und
Organisationen erfolgreicher.



Das neue ADG Team für Kunden-Individuallösungen





1. Top Leadership Programm

TRADITION TRIFFT AUF INNOVATION



METHODISCHE HIGHLIGHTS &
VALUE ADDED SERVICES



TRANSFER-
COACHING



LEARNING-
JOURNEYS



individuelle
PERSONLICH-
KEITSDIAGNOSTIK



kollaborative
PROJEKT-
ARBEIT



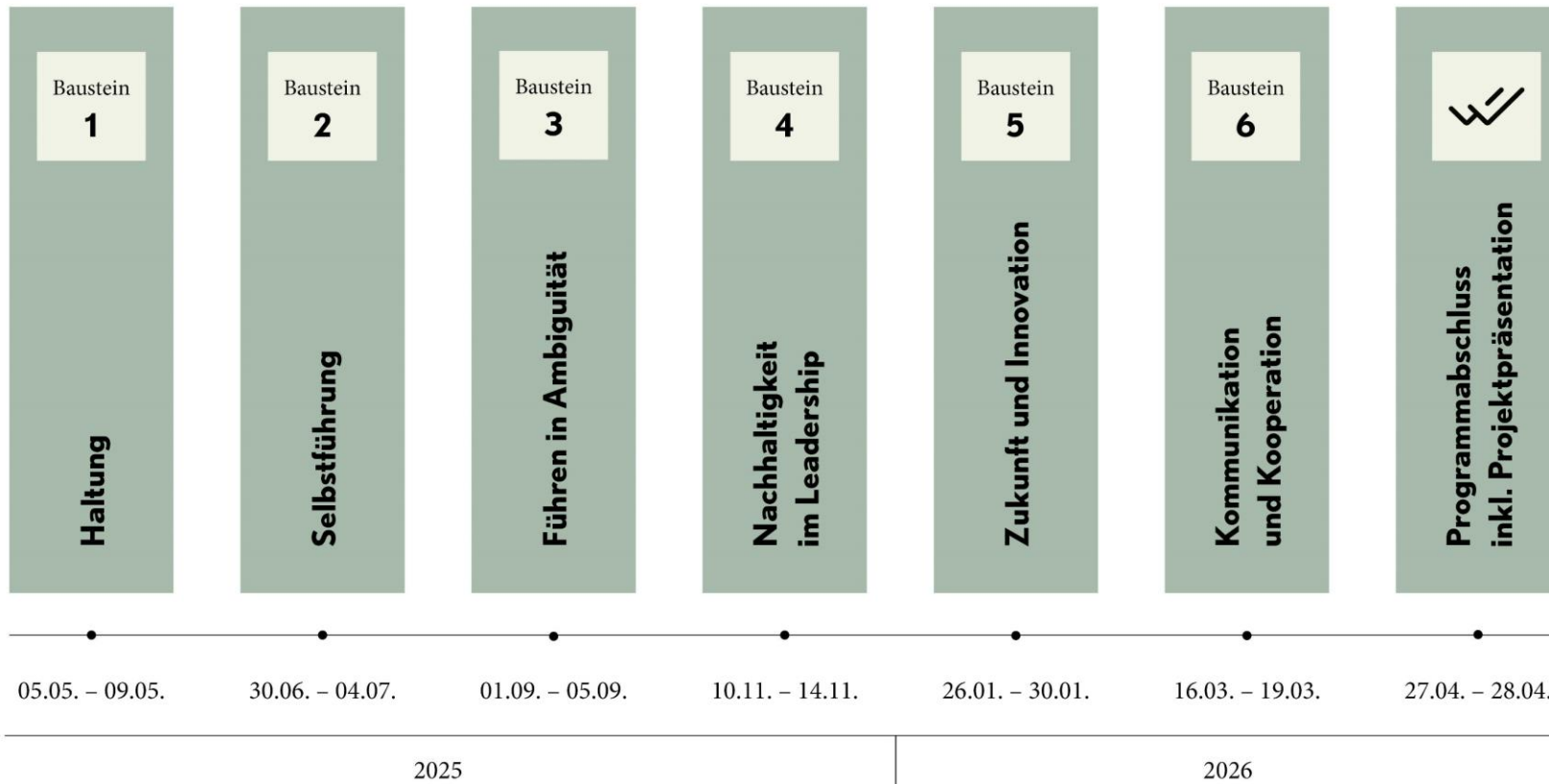
renommierte
KEYNOTE-
SPEAKER



NETZWERK-
ABENDE



Das 1. Top Leadership Programm im Überblick





Analyse Handlungsfelder

Gefahr für Unternehmen

4 von 10 Beschäftigten können sich vorstellen, ihren Arbeitgeber zu wechseln.



Quelle: Forsa-Umfrage, 2022

Attraktivität als Arbeitgeber

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeiter?

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Arbeitgebers			
Interessante Aufgabe			
Entwicklungsmöglichkeit			
Vergütung			
Selbständiges Arbeiten			
Arbeitsumfeld			
Vorgesetzter			

Attraktivität als Arbeitgeber

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeiter?

Sie kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgabe und sie gehen wegen der Führung.

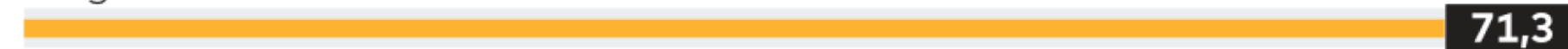
	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Arbeitgebers	Dark Gray	Light Gray	Light Gray
Interessante Aufgabe	Medium Gray	Dark Gray	Medium Gray
Entwicklungsmöglichkeit	Light Blue	Light Gray	Light Gray
Vergütung	Light Gray	Light Gray	Light Gray
Selbständiges Arbeiten	Light Gray	Medium Gray	Light Gray
Arbeitsumfeld	Light Gray	Light Blue	Light Blue
Vorgesetzter	Light Gray	Light Gray	Dark Gray

Attraktivität als Arbeitgeber

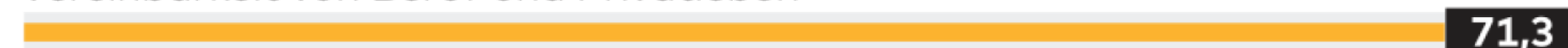
Darauf kommt es Arbeitnehmern heute an

Hoch priorisierte Bindungsfaktoren gegenüber dem Arbeitgeber, in Prozent

Vorgesetztenverhalten



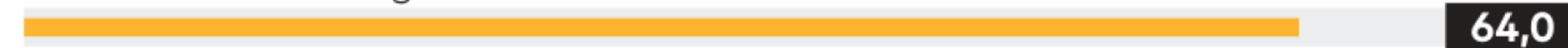
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



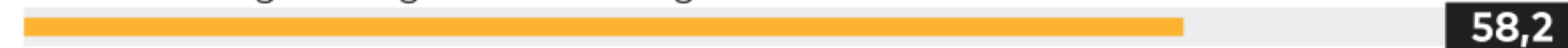
Gehalt



Verhalten der Kolleg:innen



Anerkennung der eigenen Leistungen



welt

Befragt wurden 2.000 nicht-akademische Fachkräfte mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis 65 Jahren; Quelle: [meinestadt.de/respondi](https://www.meinestadt.de/respondi)

Erfolgsfaktor Mitarbeitermotivation durch gutes Führen

**Nur jeder fünfte Arbeitnehmer (21 %) sagt:
„Die Führung, die ich bei der Arbeit erlebe, motiviert
mich, hervorragende Arbeit zu leisten.“**



Quelle: Gallup Studie 2022

Erfahrungen mit Führungskräften

2 von 3 Arbeitnehmern (69 %) hatten während ihres Arbeitslebens mindestens eine schlechte Führungskraft – während sich 97 % für eine gute Führungskraft halten.



Ein Team kann nur so weit wachsen, wie die Führungskraft gewachsen ist

**Die Entwicklung einer Organisation
hängt von der Güte der Führungskräfte ab.**



Formen der Mitarbeiterbindung

Perspektivische Bindung

Beruflicher Aufstieg
Weiterbildung
Steigende Verantwortung



Emotionale Bindung

Sinnstiftende Arbeit
Wertschätzung
Beziehung zu Kollegen/Chef

Normative Bindung

Gemeinsame Werte & Ziele
Gegenseitiger Mehrwert
Klare Vision für die Zukunft

Rationale Bindung

Betriebliche Altersvorsorge
Transparente Bonussysteme
Flexible Arbeitszeitmodelle

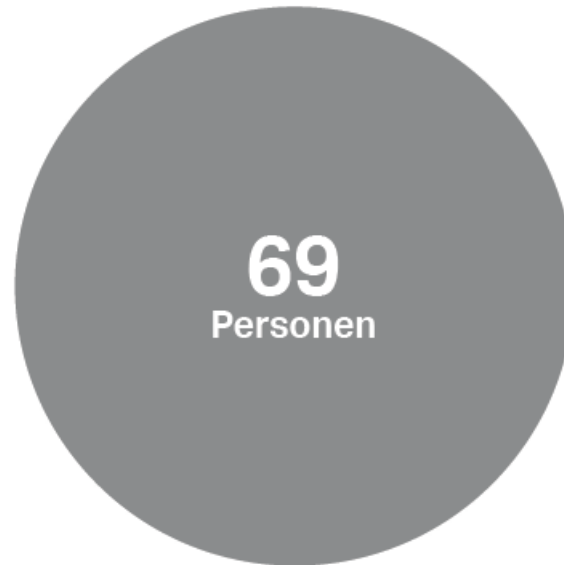
Quelle: Mitarbeiterbindung: 6 Säulen + die besten Instrumente (2021), Jochen Mai, Karrierebibel GmbH

Emotionale Bindung von je 100 Beschäftigten



eine hohe emotionale Bindung

4.893.590
Personen



eine geringe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

25.973.670
Personen



keine emotionale Bindung

6.775.740
Personen

Grundlage: Arbeitnehmer:innen ab 18 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland (37.643.000 = 100 %).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2021.

Generationen-Unterschiede



Leistungsorientierung



Erwartungen an Führung



Zusammenarbeit / Team



Life-Balance

Warum ist alles so schwierig?

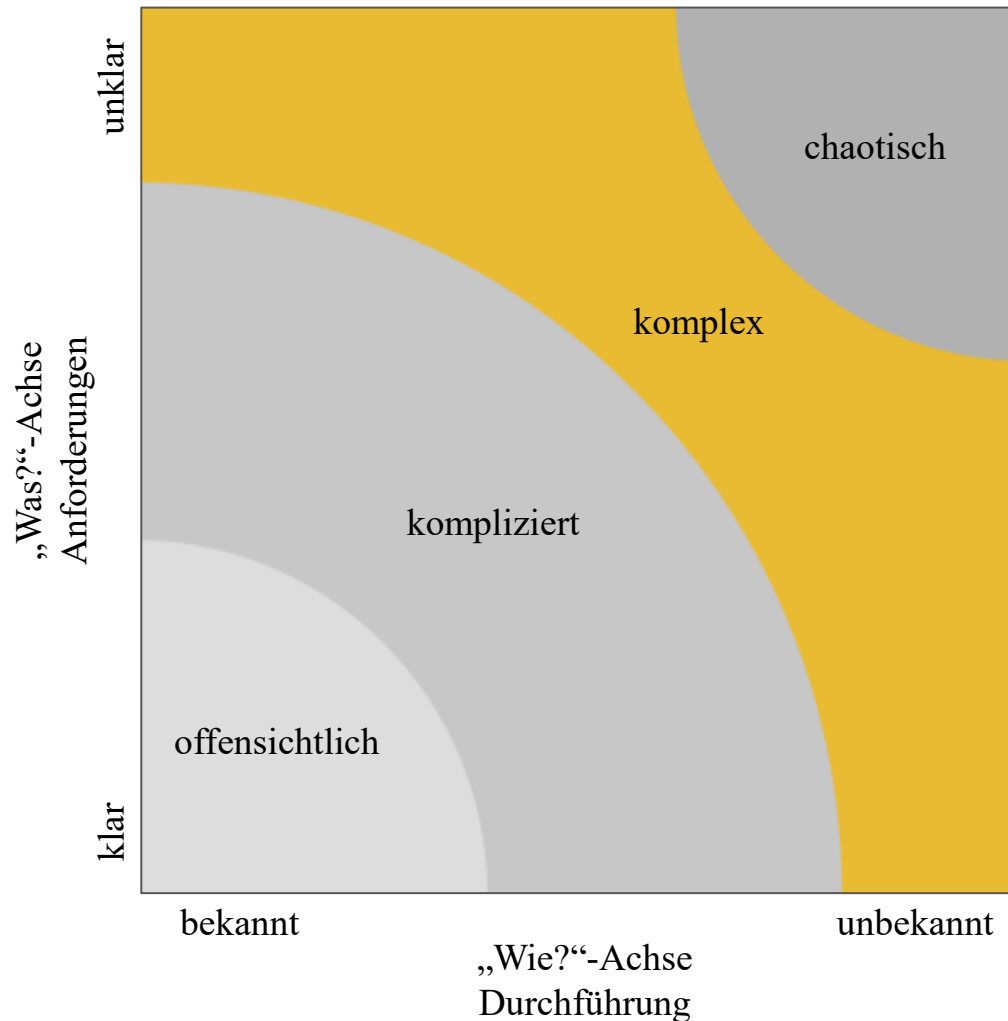


Maximale Unsicherheit



Ständiges Überzeugen

Führungsalltag – Führungskräfte müssen im Alltag allen Anforderungen gerecht werden können



Quelle: French, Niculae, 2005



Lösungsansätze

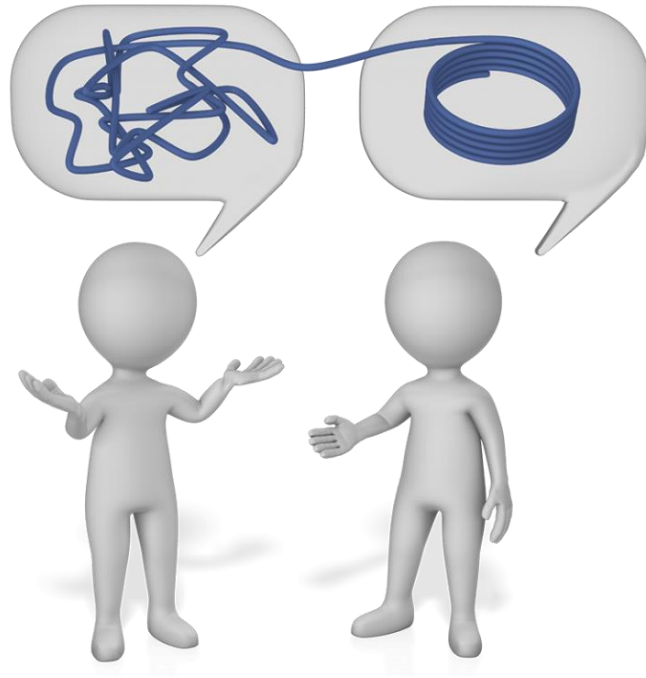
Was passiert jetzt eigentlich gerade?



1. Visionen inspirieren und motivieren



2. Authentizität als Führungsprinzip

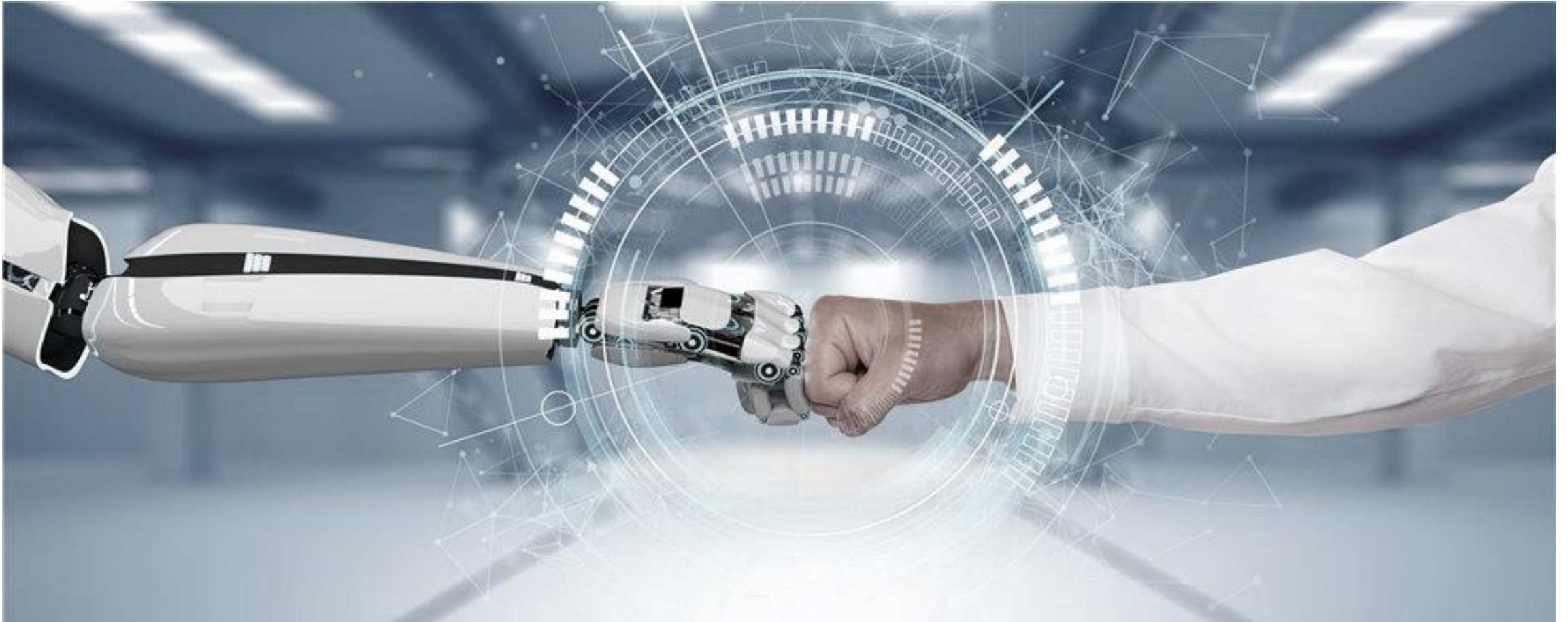


Kommunikationsweltmeister

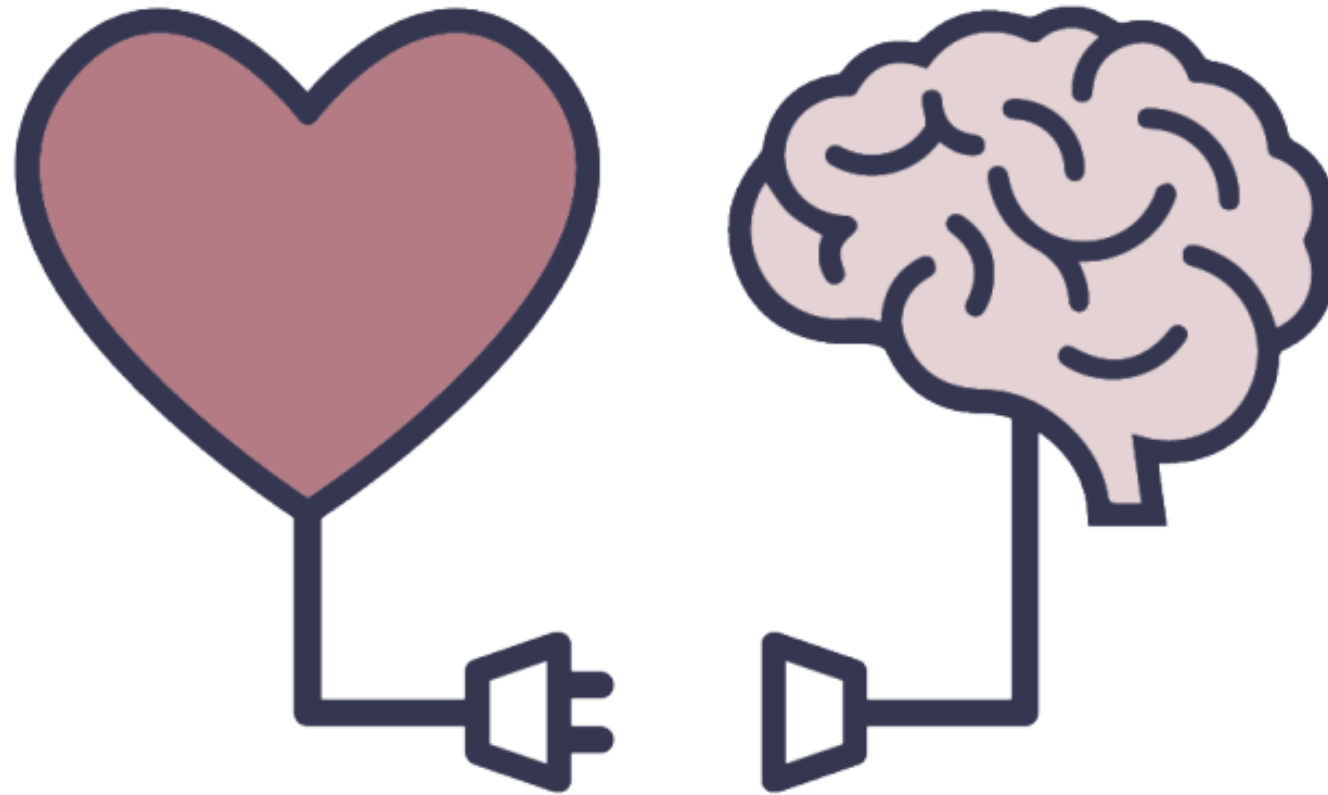


Vorbildfunktion

3. Technologie als Werkzeug, nicht als Ersatz



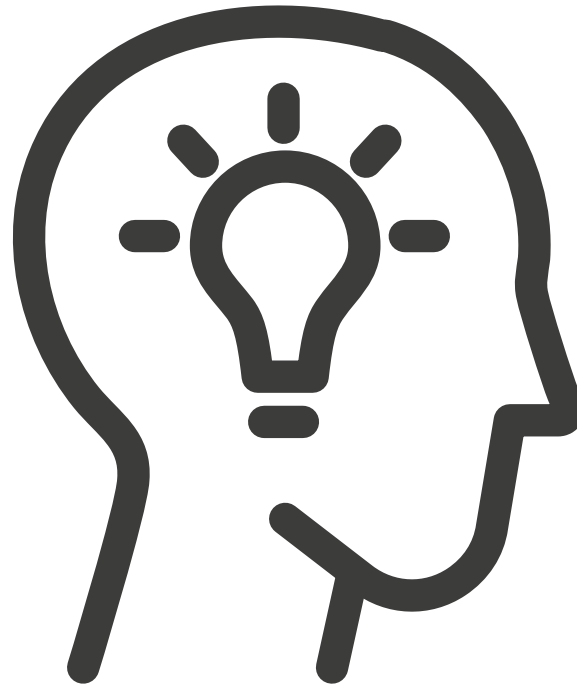
4. Emotionale Intelligenz ist unverzichtbar



5. Mut zu Veränderung



6. Empowerment der Mitarbeitenden, denn Können kommt von Üben!



7. Wir brauchen wieder Lust auf Wettkampf und Wettbewerb



8. Resilienz durch Vertrauen



9. Klarheit in der Führung



Foto: ©Olly-Fotolia.com

10. Wissen über sich selbst



Führungskräfte müssen Räume zur Selbstreflexion finden.



Was heißt das jetzt für uns?

Haltung zählt auf Wirken ab

Meine Haltung
kann ich sofort
verändern.



Meine Wirkung
verändert sich
sofort.

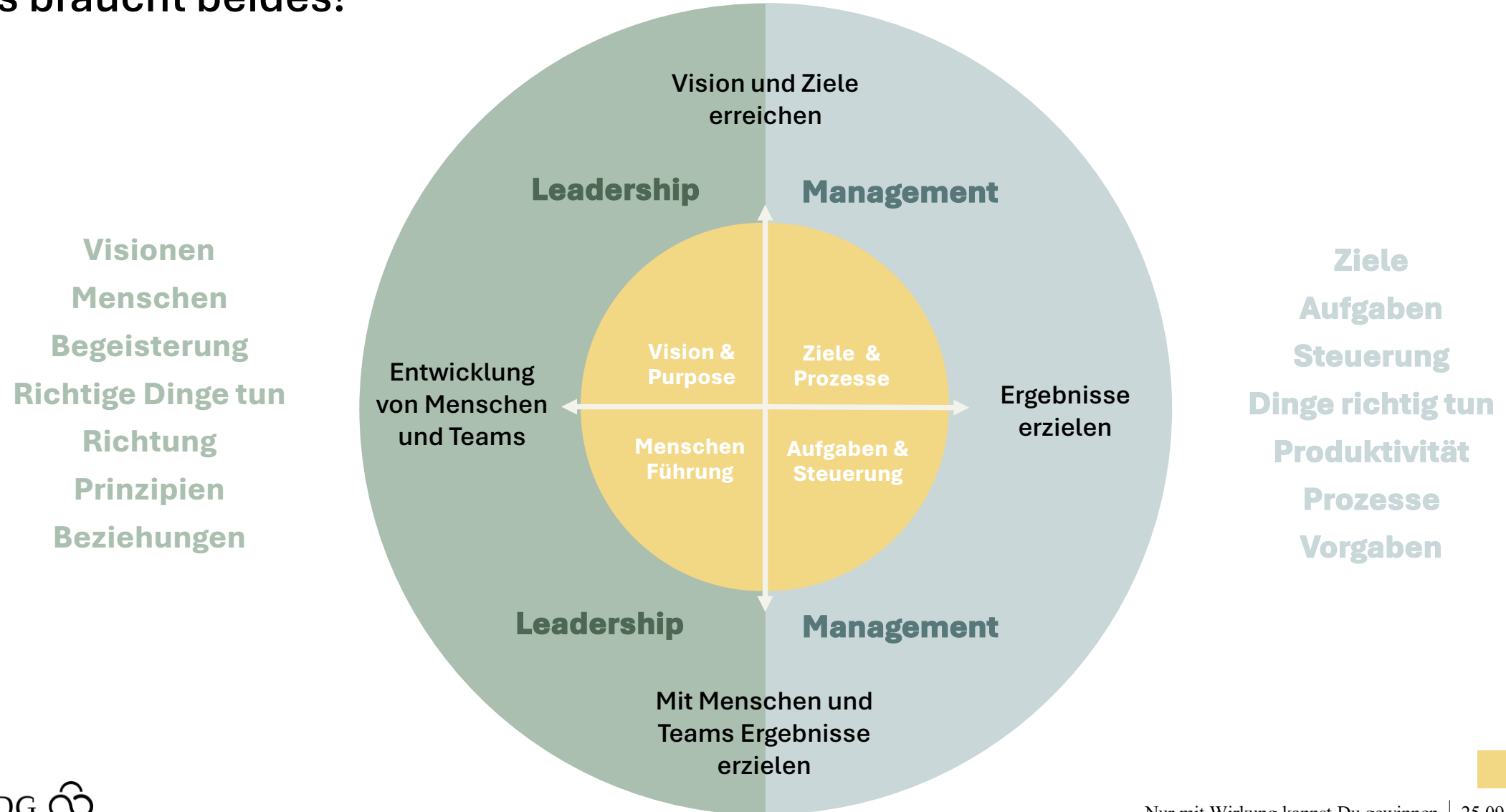
Führungserfolg entsteht durch die Wirkung an beiden Säulen

Persönlichkeit
Erfahrungsvielfalt

Techniken
Methodenvielfalt

Leadership und Management

Es braucht beides!



Entscheider – Berater – Gestalter

Anforderungen an die Führungskraft



Mindset basierend auf Selbstvertrauen



“

Das habe ich noch nie vorher
versucht, also bin ich völlig
sicher, dass ich es schaffe.

”

Pippi Langstrumpf

Auf die Persönlichkeit kommt es an



Präsenz ist durch nichts zu ersetzen



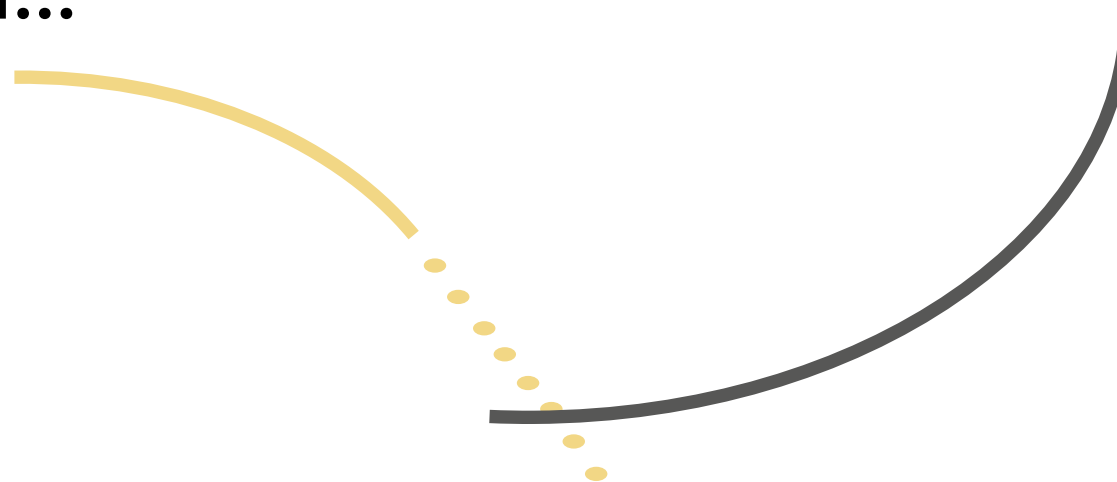
Status-Gehabe nervt!



Wir können Zukunft gestalten!

loslassen...

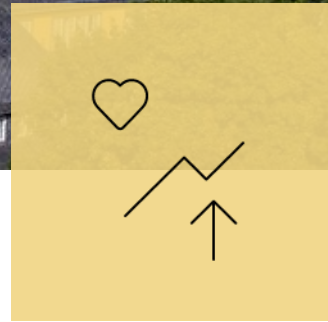
...und neu festhalten



„Es gibt nichts cooleres, als gemeinsam Erfolg zu haben.“



Foto: Pressefoto Baumann/Julia Rahn



Wir machen Menschen und Organisationen erfolgreicher.

www.adg-campus.de