



DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



DR. MICHAEL STOERMER

Mitarbeiter verloren? Dann haben Sie diese 10-Schritte-Strategie nicht genutzt.

Die Besten lassen Leistungsträger nicht ziehen – sie holen sie zurück.

Warum eine Kündigung nicht das letzte Wort sein muss

Viele Führungskräfte glauben, dass eine Kündigung unumkehrbar ist. Ein fataler Irrtum. **Top-Führungskräfte wissen: Wer geht, ist nicht zwangsläufig verloren.** Denn viele Mitarbeiter kündigen nicht, weil sie unbedingt weg wollen – sondern weil sie sich nicht gehört, nicht gesehen oder nicht gefördert fühlen.

Hier liegt Ihre Chance.

Wer es schafft, gute Mitarbeiter zurückzuholen, beweist wahre Führungskompetenz – und wird im Unternehmen als starker Leader wahrgenommen.

Die unsichtbaren Folgen: Was wirklich auf dem Spiel steht

Der Verlust eines wertvollen Mitarbeiters ist ein Schock für jedes Unternehmen. Know-how geht verloren, Projekte geraten ins Wanken, die Stimmung im Team kippt. Kollegen fragen sich: „**Sollte ich auch gehen?**“

Doch noch schlimmer ist es, wenn sich eine Führungskraft damit abfindet. Denn während Sie einen Ersatz suchen, könnte die Situation längst gelöst sein – mit der richtigen Strategie. **Die besten Führungskräfte erkennen: Eine Kündigung ist oft nur ein Hilferuf. Und sie wissen, wie sie ihn beantworten.**

Warum Sie jetzt handeln müssen

Die ersten 48 Stunden nach einer Kündigung entscheiden über alles.

Mitarbeiter, die gekündigt haben, sind oft unsicher. Sie vergleichen, zweifeln, wägen ab. **Hier braucht es Führungskräfte, die nicht resignieren, sondern gezielt handeln.**

Top-Führungskräfte wissen: **Wer in diesem Moment das richtige Gespräch führt, kann nicht nur den Mitarbeiter zurückholen, sondern ihn langfristig binden – stärker als je zuvor.** Und mit jedem geretteten Mitarbeiter wächst Ihr Ruf als exzellente Führungskraft.



Was passiert, wenn Sie nicht handeln?

Lassen Sie einen guten Mitarbeiter ziehen, sind die Folgen oft dramatischer als gedacht. Die Arbeitsbelastung im Team steigt, wichtige Kundenkontakte reißen ab, und die Unsicherheit breitet sich aus. **Noch schlimmer: Ihr Ruf als Führungskraft leidet.** Wer den Eindruck vermittelt, dass Kündigungen unvermeidlich sind, verliert an Autorität.

Rekrutierung und Einarbeitung sind nicht nur teuer – sie sind auch ein Eingeständnis, dass Sie einen wertvollen Mitarbeiter verloren haben. **Doch genau das muss nicht passieren. Sie können die Situation drehen – wenn Sie jetzt aktiv werden.**

Die Lösung: Der richtige Ansatz zur Rückgewinnung

Die gute Nachricht: **Es gibt eine bewährte Strategie, um Mitarbeiter zurückzuholen – und ich zeige Ihnen, wie es geht.** Auf den nächsten Seiten finden Sie zehn sofort umsetzbare Schritte, mit denen Sie gekündigte Mitarbeiter nicht nur zurückholen, sondern stärker an Ihr Unternehmen binden als je zuvor.

Top-Führungskräfte wissen: Eine Kündigung ist kein Endpunkt. Es ist eine Chance. Jetzt liegt es an Ihnen, sie zu nutzen.

Mitarbeiter verloren? Dann haben Sie diese 10-Schritte-Strategie nicht genutzt.

Die Besten lassen Leistungsträger nicht ziehen – sie holen sie zurück.

Phase 1: Direkte Intervention (Innerhalb der ersten 24 Stunden)

1. Emotionale Kontrolle & professionelle Reaktion
 - Zeigen Sie Verständnis für die Kündigung, reagieren Sie ruhig und signalisieren Sie sofort Gesprächsbereitschaft.
2. Persönliches Krisengespräch führen
 - Vereinbaren Sie ein persönliches Gespräch, am besten außerhalb des Büros. Hören Sie aufmerksam zu, ohne zu unterbrechen.
3. Ehrliche Wertschätzung zeigen
 - Machen Sie klar, wie wertvoll der Mitarbeiter für das Unternehmen ist – konkret, auf Leistungen bezogen, nicht nur allgemein.

Phase 2: Ursachenanalyse (Innerhalb von 48 Stunden)

4. Gründe konkret hinterfragen
 - Erfragen Sie die wahren Kündigungsgründe: Gehalt, Perspektive, Arbeitsklima, Work-Life-Balance oder persönliche Umstände.
5. Perspektivenwechsel: „Was müsste sich ändern, damit Sie bleiben?“
 - Lassen Sie den Mitarbeiter aktiv Lösungsansätze vorschlagen. Dies zeigt Wertschätzung und eröffnet neue Perspektiven.
6. Mentor oder Coach vorschlagen
 - Bieten Sie eine externe Unterstützung durch einen Coach oder Mentor an, um persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

Phase 3: Konkrete Maßnahmen zur Rückgewinnung (innerhalb der ersten Woche).

7. Individuelle Karriereplanung anbieten - „Wir gestalten Ihre Zukunft gemeinsam.“

- Entwickeln Sie einen maßgeschneiderten Karriereplan, der neue Aufgaben, Führungsverantwortung oder Projektleitungsrollen umfasst.

8. Finanzielle Anreize schaffen

- Prüfen Sie Gehaltserhöhungen, Bonusmodelle oder Beteiligungen am Unternehmenserfolg – aber nur in Verbindung mit Entwicklungsmöglichkeiten.

9. Arbeitsbedingungen flexibel gestalten

- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten, Remote-Optionen oder Sabbaticals an, wenn Work-Life-Balance ein Thema ist.

Phase 4: Langfristige Rückgewinnung

10. Vertragliche Sicherheit schaffen

- Erarbeiten Sie ein schriftliches Angebot, das Ihre Versprechen und Maßnahmen konkret festhält, um Sicherheit und Verbindlichkeit zu schaffen.

Vom Chef zum Top-CEO. Sind sie dabei?

Mit der Masterclass ist dies machbar.

Vereinbaren Sie jetzt ein Gespräch mit einem Experten von Dr. Stoermer. Sie haben die Chance, die Masterclass kennenzulernen und mit uns über eine Teilnahmemöglichkeit zu sprechen.

www.michaelstoermer.de/masterclass

ÜBER DIE PERSON

"Ich bin Dr. Michael Stoermer, Ex-CEO und gebe Ihnen Einblicke in die Arbeit von Top CEOs."

Mit 21 Jahren wurde Dr. Michael Stoermer ins kalte Wasser geworfen und hat als Offizier bei der Bundeswehr über 120 Menschen geführt. Über seine langjährige Laufbahn in Top Management Positionen und als Vorstand von verschiedenen Aktiengesellschaften hat er sein Wissen über das Thema Führung auf die harte Tour gelernt.

Sein akademischer Hintergrund und seine Passion "Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sie zu entwickeln" haben ihn geprägt. Heute gibt Dr. Michael Stoermer sein Wissen weiter.

**Auf Augenhöhe. Praxisnah.
Ungefiltert.**



Die Expertise von Dr. Michael Stoermer in Zahlen

Wirksamer führen, souveräner entscheiden und bessere Resultate erzielen.

+35 Jahre Führungserfahrung

Bereits seit seinem 21. Lebensjahr übernimmt Dr. Michael Stoermer aktiv Führungsaufgaben auf diversen Ebenen.

2.500+ erfolgreich geführte Mitarbeiter

Insgesamt konnte Dr. Michael Stoermer in seiner Laufbahn über 2.500 Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen und zahlreichen Rollen führen.

25 Jahre Top-Management

Mit 39 Jahren wurde Dr. Stoermer zum ersten Mal zum Vorstand einer AG berufen. Zwei weitere Vorstandsposten bei AGs folgten.

Endlich der Chef sein, dem die Mitarbeiter nicht folgen müssen – sondern folgen wollen!

Erhalten Sie einmaligen Zugang zu den Strategien und Werkzeugen, die sonst nur hinter verschlossenen Türen der Top-CEOs geteilt werden. Blicken Sie hinter die Kulissen und profitieren Sie von praxisnahen, sofort umsetzbaren Konzepten – ohne jahrelanges Ausprobieren und viele Misserfolge!

- ✓ Motivieren Sie Mitarbeiter neu – auch die innerlich gekündigt haben
- ✓ Werden Sie zum Chef, den sowohl erfahrene als auch junge Mitarbeiter respektieren
- ✓ Halten Sie Ihre Kosten unter Kontrolle, ohne Innovation und Motivation im Team zu opfern

“95 % der deutschen Führungskräfte sind für ihre Position weder ausgebildet noch vorbereitet worden.”

Die LEADERSHIP-MASTERCLASS® – Ihr exklusiver Zugang zu den Erfahrungen aus 30 Jahren Führungsverantwortung

Diese Masterclass gibt Ihnen nicht nur Werkzeuge an die Hand – sie ist Ihre Abkürzung. Dies ist Ihre Chance, Einblicke zu gewinnen, die sonst hinter verschlossenen Türen bleiben – als säßen Sie selbst am Konferenztisch der Top-CEOs.

Sie erhalten sofort anwendbare Techniken, die direkt aus der Praxis stammen und Sie in Ihrem Führungsalltag spürbar voranbringen.

Erfahren Sie, wie Sie anspruchsvolle Mitarbeiter auf Kurs bringen, klare Kommunikation in Ihrem Team etablieren und Meetings so gestalten, dass sie nicht nur effizient, sondern echte Inspiration sind.



[Bewerbungsgespräch für die Masterclass anfragen](#)



Treffen Sie jetzt die Entscheidung und kommen Sie in die Masterclass?

Nutzen Sie die Abkürzung und werden Sie der Chef, dem die Mitarbeiter nicht folgen müssen – sondern folgen wollen!



Bewerbungsgespräch für die Masterclass anfragen