

Chester Elton

AUTOR/IN · FUTURIST/IN · WIRTSCHAFTSFÜHRER/IN

Die meisten Unternehmen können nicht erklären, warum ihre fähigsten Mitarbeiter demotiviert sind. Führungskräfte investieren in Strategie und Struktur, vernachlässigen jedoch jene Verhaltensweisen im täglichen Management, die darüber entscheiden, ob die Mitarbeiter tatsächlich an das glauben, was von ihnen verlangt wird. Wenn Anerkennung fehlt und Ängste nicht angegangen werden, wird die Kluft zwischen der erklärten Unternehmenskultur und der täglichen Realität zum größten und am wenigsten gemessenen Leistungsrisiko des Unternehmens.

Chester Elton unterstützt Unternehmen dabei, die Kluft zwischen der erklärten Unternehmenskultur und der täglichen Mitarbeitererfahrung zu überbrücken. Dabei stützt er sich auf Untersuchungen unter mehr als einer Million Berufstätigen sowie auf fünf Bestseller der „New York Times“, darunter „Anxiety at Work“ und „The Carrot Principle“, die sich mit Anerkennung, Dankbarkeit und psychologischer Sicherheit befassen.

Chester Elton's 2026 Biographie

Warum Unternehmen mit Chester Elton zusammenarbeiten

- Seine Konzepte basieren auf der umfangreichsten empirischen Grundlage aller vergleichbaren Kulturredner: Studien mit mehr als einer Million berufstätiger Erwachsener, gestützt auf eine gemeinsam mit Towers Watson für *All In* durchgeführte Studie mit 300.000 Teilnehmern – wodurch Vorstände und Personalverantwortliche Daten erhalten, die sie intern verteidigen können.
- „*The Carrot Principle*“ und „*Anxiety at Work*“ stehen an entgegengesetzten Enden der Herausforderungen im Bereich Mitarbeiterengagement; seine Fähigkeit, sowohl Anerkennungsstrategien als auch Ängste am Arbeitsplatz in einem einzigen, schlüssigen Werk zu behandeln, bedeutet, dass Unternehmen nicht zwei verschiedene Gespräche führen müssen.
- Als Gewinner des Thinkers50 Coaching Award und Mitglied der „100 Coaches“ von Marshall Goldsmith verfügt seine Executive-Coaching-Praxis über eine unabhängige Validierung durch Dritte, die seinen Wert über die Hauptbühne hinaus erweitert.
- Seine Arbeit liefert eine konkrete, umsetzbare Diagnose – die Diskrepanz zwischen dem, was Führungskräfte als wichtig erachten, und dem, was Manager tatsächlich Tag für Tag tun – sowie ein Toolkit, das auf jeder Ebene der Organisation funktioniert, nicht nur in der Führungsetage.
- Als einer der „Top 50 Leadership & Management Experts 2025“ von Inc.

VERFÜGBAR FÜR

- After-Dinner-Engagement
- Beratung
- Coaching
- Panel-Teilnahme
- Redetätigkeit
- Schulungen und Workshops

CHESTERS SPRECHENDE THEMEN

- Kulturwandel
- Mitarbeitererfahrung
- Mitarbeiterwohlbefinden
- Organisationskultur
- Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
- Strategien zur Talentbindung

**SPRACHEN: Englisch,
Spanisch**

Experten für Führung und Unternehmenskultur gezählt. Inc. hat ihn in seine Liste der „Top 50 Leadership & Management Experts“ für 2025 aufgenommen. Er ist Mitbegründer von The Culture Works und hat Organisationen wie American Express, die Weltbank und die New Jersey Devils beraten.

Was ihn auszeichnet, ist die Bandbreite seiner Forschungsarbeit. Die meisten Referenten in diesem Bereich befassen sich entweder mit Motivation oder mit Stress. Eltons Werk behandelt beides sowie die Verbindung zwischen beiden.

Wichtige Vortragsthemen

- Mitarbeiteranerkennung und Kulturaufbau
- Unternehmenskultur und Hochleistungsteams
- Angst am Arbeitsplatz und psychologische Sicherheit
- Führen mit Dankbarkeit
- Strategien zur Mitarbeiterbindung
- Führung einer generationenübergreifenden Belegschaft
- Führungskompetenz und Vertrauen im Team

Ideal für

- CHROs und Personalverantwortliche, die Programme zur Unternehmenskultur entwerfen, neu ausrichten oder verankern
- CEOs und Führungsteams, die mit Ängsten der Belegschaft, Veränderungen oder der Wiederherstellung der Unternehmenskultur nach einer Transformation umgehen
- Abteilungen für Talent- und Führungskräfteentwicklung, die nach wissenschaftlich fundierten Rahmenwerken für die Führungskompetenz suchen
- HR- und Managementverbände sowie Branchenkonferenzen, bei denen das Publikum Glaubwürdigkeit der Fachleute und datengestützte Inhalte erwartet

Ergebnisse für das Publikum

- Ein diagnostischer Rahmen zur Ermittlung, wo das kulturelle Engagement zwischen den Absichten der Führungsebene und dem Verhalten des Frontline-Managements bricht
- Anerkennungsmaßnahmen, die direkt mit den Ergebnissen in Bezug auf Engagement und Mitarbeiterbindung verknüpft sind und auf groß angelegter empirischer Forschung statt auf Anekdoten basieren
- Praktische Strategien zur frühzeitigen Erkennung von Ängsten am Arbeitsplatz – bevor diese die Teamleistung, Fehlzeiten oder Fluktuation beeinträchtigen
- Ein gemeinsames Unternehmensvokabular, um Kultur, Dankbarkeit und psychologische Sicherheit in operativen statt in abstrakten Begriffen zu diskutieren
- Sofort umsetzbare Maßnahmen, die Führungskräfte auf jeder Ebene anwenden können, um das Vertrauen und das freiwillige Engagement in ihren Teams zu stärken

Chester Elton's 2026 Gespräche & Themen

Carrots 2.0: Wie Führungskräfte heute Anerkennung einsetzen, um ihre Mitarbeiter zu motivieren, Talente zu binden und die Leistung zu steigern

Stützt sich auf Eltons Forschungen zum „Carrot Principle“ sowie auf aktualisierte, firmeneigene Umfragedaten, um Führungskräften aufzuzeigen, wie sie Anerkennung mit dem Verknüpfen können, was einzelne Mitarbeiter am meisten schätzen – unter Berücksichtigung generations- und branchenspezifischer Erkenntnisse.

Wichtige Erkenntnisse:

- Der Unterschied zwischen Wertschätzung und Anerkennung und warum beides für ein nachhaltiges Engagement erforderlich ist
 - Wie man Anerkennung mit strategischem Verhalten und nicht nur mit Ergebnissen verknüpft
 - Praktische Instrumente zum Aufbau einer Anerkennungskultur in Teams auf allen Ebenen der Organisation
-

Das beste Team gewinnt: Die neue Wissenschaft der Führung von Hochleistungsteams

Auf der Grundlage einer Studie mit 850.000 Teilnehmern vermittelt dieser Vortrag Führungskräften fünf wissenschaftlich fundierte Methoden zum Aufbau von Teams, die auch in Zeiten von raschem Wandel und funktionsübergreifender Komplexität eine hohe Leistungsfähigkeit aufrechterhalten.

Wichtige Erkenntnisse:

- Wie man die individuellen Motivationsfaktoren jedes Teammitglieds identifiziert und aktiviert
 - Techniken zur Steigerung der Produktivität in neuen, hybriden oder geografisch verteilten Teams
 - Wie man eine Kultur der konstruktiven Herausforderung und der gemeinsamen Verantwortung aufbaut
-

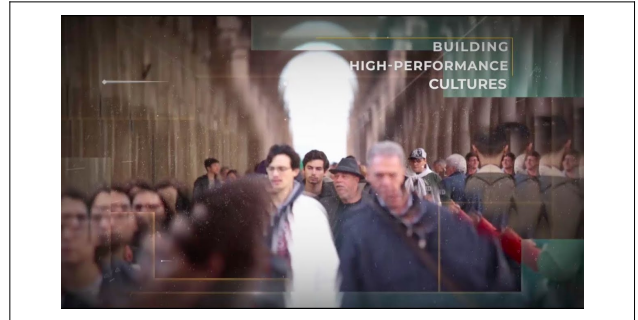
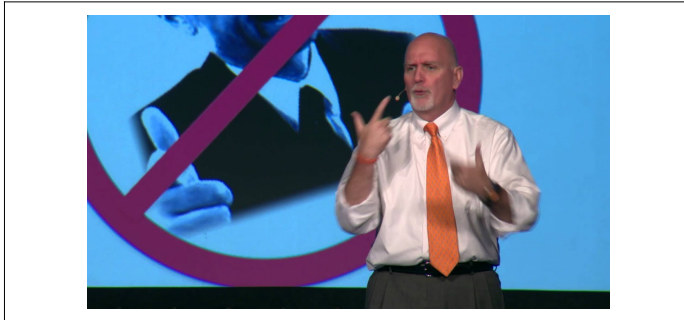
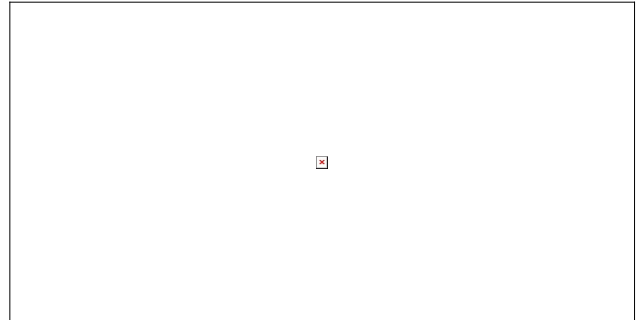
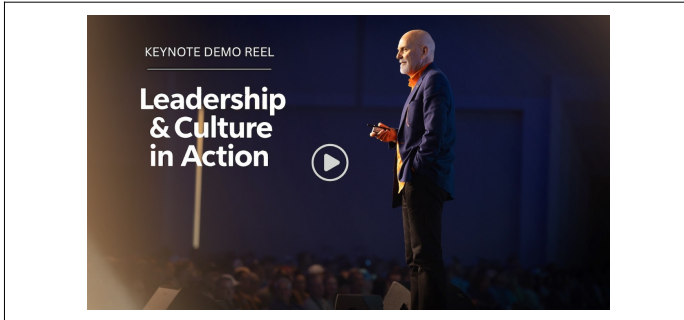
All In: Wie großartige Führungskräfte eine Kultur des Vertrauens schaffen und herausragende Ergebnisse erzielen

Präsentiert die Ergebnisse einer gemeinsam mit Towers Watson durchgeführten Studie unter 300.000 Personen und bietet einen siebenstufigen Leitfaden für Führungskräfte, um auf jeder Führungsebene echte Akzeptanz im Unternehmen zu schaffen.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Die drei Merkmale, die die weltweit profitabelsten und produktivsten Teamkulturen gemeinsam haben
- Sieben Führungspraktiken, die das Engagement der Mitarbeiter fördern, anstatt nur auf bloße Compliance zu setzen
- Wie man eine Arbeitskultur des Engagements, der Befähigung und der Energie aufbaut, unabhängig von Dienstalter oder Budget

Chester Elton's Videos



Was die Kunden von Chester Elton sagen

Chester war der absolute Höhepunkt unserer Konferenz. Seine „All In“-Prinzipien passten perfekt zu jedem Aspekt unserer Kernbotschaften und haben die Wirksamkeit unseres Ansatzes noch verstärkt. Wir können es kaum erwarten, diesen Schwung und diese Begeisterung weiterzuführen!

Lynn Leblanc

Leiter der strategischen Planung, Aetna

Chester erhielt stehende Ovationen. Ich würde sagen, es war ein Volltreffer, um eine Initiative zum kulturellen Wandel in unserer gesamten Region anzustoßen. Chesters Ansatz, Strategie und Taktik zu verbinden und dabei auf Studien aus der Praxis zu stützen, trug entscheidend dazu bei, nicht nur die Zustimmung der Teilnehmer zu gewinnen, sondern auch unsere Führungskräfte zu inspirieren und uns dabei zu helfen, umsetzbare Pläne für die Zukunft zu formulieren.“

„Die Konzepte von „All In“, „The Carrot Principle“ und „What Motivates Me“ lassen sich zu einem Instrumentarium kombinieren, das alle Organisationen nutzen können, um ihre Effizienz und Effektivität zu steigern.

Glen Stambone

Medizinisches Kommando der Region Nord, US-Armee

Die Mitarbeiter auf allen Ebenen unseres Unternehmens schwärmen immer noch von Chesters Vortrag. Er erhielt die besten Bewertungen aller Referenten. Er war nicht nur unterhaltsam, sondern hat sich auch viel Mühe gegeben, alles richtig zu machen, und der Inhalt hat bei dieser Gruppe wirklich Anklang gefunden. Das sagt viel aus bei einem so zurückhaltenden und skeptischen Publikum.

Lisa Stornaio

Vizepräsident für Führungskräfteentwicklung, Treue

Ein äußerst fesselnder und motivierender Vortrag! Vor allem haben Sie den Inhalt perfekt auf unsere schnelllebigen und sich ständig wandelnden Bedürfnisse zugeschnitten.

Sally Williams Keenan

Geschäftsführer, Morgan Stanley

Chester war hervorragend und vermittelte eine Botschaft, die voll und ganz mit unserer Vision übereinstimmte. Die Resonanz beim Publikum war überwältigend. Er bezog konkrete Beispiele von Fannie Mae in seinen Vortrag ein, um den Inhalt für unsere Mitarbeiter relevant zu machen. Seine Energie und seine Art, das Publikum mitzureißen, lösten bei den Zuhörern viele Emotionen aus, vor allem aber Gelächter. Sie sprechen immer noch davon, wie motivierend Chester war! Er war ein fantastischer Abschluss unserer Jahreskonferenz.

Carlos Perez

Vizepräsident und Leiter des Kreditwesens, Fannie Mae

Chester war ein voller Erfolg und hat mich persönlich dazu inspiriert, ein besserer Führungskraft zu werden! Er hat in seinem Vortrag nicht nur relevante, faktenbasierte Daten darüber präsentiert, wie man durch die Einbindung der Belegschaft Geschäftsergebnisse vorantreiben kann, sondern auch Humor und Publikumsbeteiligung eingesetzt, um das Team motiviert und engagiert zu halten.

MaryLynn Carver

Leiter der Kommunikationsabteilung, General Mills

Chesters enorme Energie wirkt ansteckend auf das Publikum, denn er hat unsere Teilnehmer inspiriert und motiviert. Er hat sich wirklich die Zeit genommen, sich mit Golden Corral vertraut zu machen, und seine Ausführungen speziell auf die Bedürfnisse unserer Restaurantleiter und Franchisenehmer zugeschnitten. Er zählt nach wie vor zu unseren besten Rednern aller Zeiten, und ich kann Chester wärmstens empfehlen.

Erika Braun

PHR, CCP, Golden Corral Corporation