



# Leadership mit WOW-Effekt

## Factsheet



## Leadership mit WOW-Effekt

Leadership entsteht nicht allein durch das Verhalten einer Führungspersonen. Erst wenn strategisches, normatives und operatives Management im Einklang stehen, entsteht die Grundlage für das Leadership mit echtem WOW-Effekt.

Dies verdeutlicht auch der Vortrag in der Mobility vom Juni 2025.

### W – Wie können Mitarbeitende motiviert werden?

- Mitarbeitende treten eine neue Stelle normalerweise höchstmotiviert an. Es ist am Unternehmen, diese Motivation hochzuhalten.

### O – Ohne Fehler geht es nicht!

- Der Umgang mit Fehlern macht den Unterschied
- Die Fehlerkultur ist Bestandteil des normativen Managements

### W – Welche Perspektiven haben Mitarbeitende?

- Ohne Strategie keine Perspektive
- Mit einer mittelfristigen Strategie lassen sich Perspektiven schaffen.
- Das Unternehmen kann den Mitarbeitenden Sicherheit und Entwicklung vermitteln.

## Bringen Sie den WOW-Effekt in Ihr Unternehmen

- Normatives und strategisches Management  
Mit unserer Unterstützung erstellen wir einfach und zeitsparend, beste Voraussetzungen für Ihr Unternehmen.
- Personal Training On The Job  
Die Begleitung am Arbeitsplatz ist womöglich die effektivste Entwicklungsvariante. Schnelle und gezielte Persönlichkeitsentwicklung, die Resultate daraus.
- Diverse Weiterbildungsveranstaltungen

MEHR FAHRT IM BUSINESS

T: +41 44 558 31 44

M: [info@eurotraining.ch](mailto:info@eurotraining.ch)



## Strategisches Management

### Teilbereich: Perspektiven schaffen

Ohne Strategie keine Perspektive! Alles andere sind Wünsche und Versprechungen

1. Unternehmerisch:
  - 1.1 Um Perspektiven schaffen zu können, muss erst bekannt sein, wohin sich ein Unternehmen entwickeln will. Das erfordert eine mittelfristige Strategie. Diese wird auf VR respektive Geschäftsleitungsebene erstellt. Je nach dem gemeinsam mit internen und externen Fachpersonen.
  - 1.2 Auswirkungen, Innovationen, notwendige Veränderungen und Konsequenzen dieser Strategie auf die einzelnen Abteilungen abschätzen und Umsetzungsvarianten festlegen
2. Organisatorisch:
  - 2.1 Die Umsetzung in den Abteilungen mit den Abteilungsleitern erarbeiten.
  - 2.2 Dabei sind auch die Schnittstellen unter den Abteilungen zu definieren und die Zusammenarbeit der Abteilungen zu fördern.
  - 2.3 Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitsplätze festhalten und Entwicklungsmöglichkeiten/Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeitenden
  - 2.4 Die individuellen Stellenbeschreibungen sind fester Bestandteil Organisation. Diese sind laufend anzupassen und in den persönlichen Mitarbeitergesprächen mit dem/der Mitarbeitenden zu besprechen.
3. Operativ:
  - 3.1 Erst die operative Umsetzung führt zum Erfolg einer Strategie.
  - 3.2 Die operative Umsetzung kann der Killer für die besten Strategien sein. Deshalb ist diesem Punkt am meisten Aufmerksamkeit zu schenken. Wenn erst einmal Widerstände bestehen (Dies können auch Vorurteile sein) können sie nur schwer wieder behoben werden. Deshalb ist der Kommunikation höchste Aufmerksamkeit zu schenken.
4. Kommunikation:
  - 4.1 Die Information zur Unternehmensentwicklung soll transparent sein, jedoch nicht die Strategie verraten.
  - 4.2 Gerüchte entstehen durch lückenhafte Kommunikation und unbeantwortete Fragen
  - 4.3 Unsicherheiten entstehen durch Ungewissheit. Beispielsweise darüber, wie die Entwicklung den einzelnen Arbeitsplatz betrifft (Angst vor Arbeitsplatzverlust
  - 4.4 Abteilungs- und Projektteam- Besprechungen basieren auf der Unternehmensentwicklung
  - 4.5 Die „Mitarbeiterqualifikation“ kann der Mitarbeiterentwicklung weichen. Entwicklungsgespräche machen mehr Sinn. Sie zeigen jedem und jeder Mitarbeitenden ihre persönlichen Perspektiven und schaffen dadurch zusätzliches Vertrauen.

## Normatives Management

### Teilbereich: Fehlerkultur

Möglichkeit zur Erstellung einer modernen Fehlerkultur im eigenen Unternehmen.

1. 1.1 Definition der Fehlerkultur (des gewünschten Umgangs) im Unternehmen  
1.2 Fragen statt urteilen
  - Was ist passiert?
  - Wieso ist es passiert?
  - Wie hätte dies vermieden werden können?
  - Was können wir dafür tun, dass es nicht wieder vorkommt?
  - Wie können wir alle Mitarbeitenden informieren, dass ihnen dasselbe nicht auch passiert?
- 1.3 Lösungsfindung evtl. in der Gruppe;
  - Welche Umstände haben dazu geführt, dass (wie im genannten Beispiel) das Dach von der Dachträgermontage beschädigt wurde?
  - Voraussetzungen zu korrekter Arbeit: Werkzeug, Montage- und Schutzmaterial / Genügend Zeit / Zweiter Mitarbeiter, der hilft
  - Kenntnisse und Übung in der Umsetzung: Befähigung / Regelmässiges internes Training (Wissensweitergabe) und Besprechung in der Gruppe / Qualifikationsmatrix
2. Einführung der Fehlerkultur
  - 2.1 Allgemeine Informationen für alle Mitarbeitenden
  - 2.2 Training für Kaderpersonen, damit sie die Fehlerkultur verstehen und umsetzen können in ihrem Bereich
  - 2.3 Training von Fallbeispielen
  - 2.4 Das Verhalten mit den Mitarbeitenden regelmässig ansprechen
  - 2.5 Verhalten, das nicht der definierten Kultur entspricht, zur Sprache bringen
3. Umsetzung im Alltag
  - Anwenden
  - Gegenseitig beobachten und besprechen, sich gegenseitig weiterbringen
  - Vertrauen bauen
  - Wenn man mal nicht weiss, wie man sich in einer Situation verhalten soll, kann diese mit den Kollegen/Kolleginnen besprochen werden
  - Mitarbeitenden informieren, begleiten, befähigen, fordern und fördern
  - immer und immer wieder
  - Einführung für neue Mitarbeitende
  - etc.

## Operatives Management

### Teilbereich: Leadership

1. Umsetzung der normativen Werte im Alltag
  - Anwenden
  - Gegenseitig beobachten und besprechen, sich gegenseitig weiterbringen
  - Vertrauen bauen
  - Wenn man mal nicht weiss, wie man sich in einer Situation verhalten soll, kann diese mit den Kollegen/Kolleginnen besprochen werden
  - Mitarbeitenden informieren, begleiten, befähigen, fordern und fördern
  - immer und immer wieder
  - Einführung für neue Mitarbeitende
  - etc.
2. Hauptaufgabe: Die besten Voraussetzungen schaffen damit die Mitarbeitenden ihre Arbeit effizient und effektiv erledigen können.
3. Für die Mitarbeitenden da sein
  - Respektvoll und wertschätzend
  - Unterstützen, entwickeln und befähigen
  - Verantwortung und Kompetenzen übertragen

## Das Video und weitere Informationen

- Der 30-minütige Vortrag und ein Teaser auf you tube <https://youtu.be/ltuTHFx6c2c>
- Alle Informationen auf der eurotraining.ch Website <https://eurotraining.ch/blog/>
- Und direkt bei uns  
Mail: [info\(at\) eurotraining.ch](mailto:info@eurotraining.ch)  
Tel: 044 558 31 44

