



Hierbei handelt es sich um die Begleitunterlagen mit Zusatzinformationen zu dem 30-minütigen Vortrag beim AGVS Automobilgewerbe Verband der Sektion Bern, in der Mobilcity in Bern vom 11. Juni 2025

In 30 Minuten soll damit der WOW – Effekt im Leadership näher gebracht werden.

Dazu habe ich drei Themen aus dem Leadershipalltag ausgewählt. Womöglich kommen sie Ihnen sogar bekannt vor.

Bild: Eurotraining GmbH

Übersicht

30 Minuten – Drei Leadership-Themen aus dem Alltag

- **W** – Wie kann ich Mitarbeitende motivieren?
- **O** – Ohne Fehler geht es nicht!
- **W** – Welche Perspektiven haben Mitarbeitende?

Landingpage mit Präsentation und div. Zusatzunterlagen
Der QR-Code dazu wird eingeblendet

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Drei Themen, die ich immer wieder antreffe in den unterschiedlichsten Firmen.

Damit Sie sämtliche Informationen zum Vortrag erhalten, wurde eine Landingpage eingerichtet, auf der der Vortrag und diverse Zusatzinformationen zur Verfügung stehen. Der QR-Code dazu wird am Ende eingeblendet.

W – Wie kann ich Mitarbeitende motivieren?



Ist es möglich, Mitarbeitende zu motivieren? Oder müssen Mitarbeitende motiviert zur Arbeit kommen?

Was denken Sie:

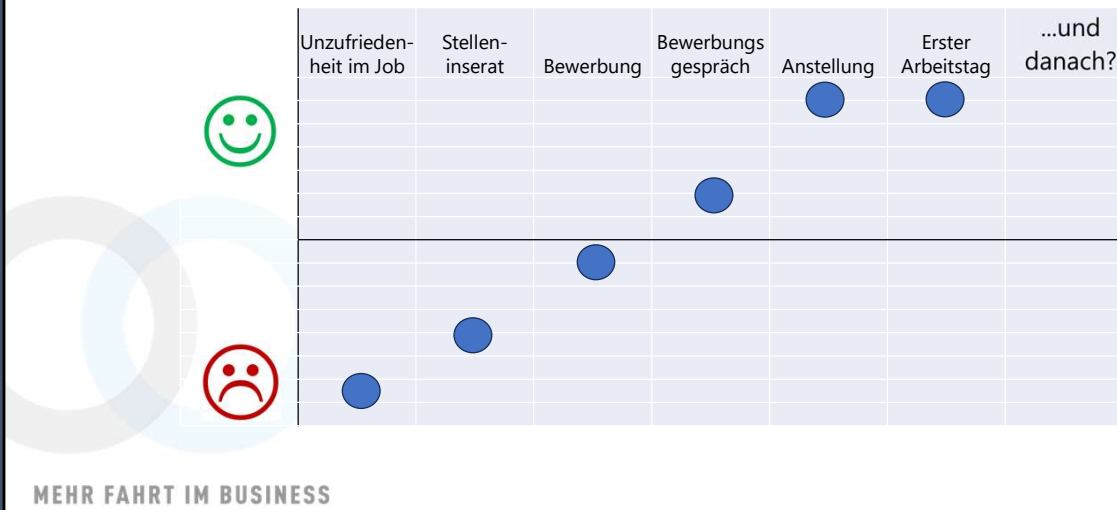
- es gibt die einen, die sagen man könne Mitarbeitende nicht motivieren, sie müssen von sich aus motiviert sein
- Und andere, die sagen, dass es möglich ist Mitarbeitende zu motivieren

Die Befragung des Internets – mit Google, Wiki, KI usw. ergab gefühlt, tausende Möglichkeiten, die Mitarbeitenden zu motivieren. Und während des Lesens fragte ich mich, ob Mitarbeitende denn auch noch arbeiten sollen?

Wir können bestimmt sehr viel zu einer guten Stimmung und Arbeitsmoral im Unternehmen beitragen können. Persönlich bin ich davon überzeugt, dass Mitarbeitende (normalerweise) sehr motiviert sind.

Bild: Eurotraining GmbH

W – Wie kann ich Mitarbeitende motivieren?



Wie ging es Ihnen, als Sie das letzte Mal die Stelle gewechselt haben? Natürlich gibt es viele Umstände, die zu einem Stellenwechsel führen.

Statistiken belegen, dass viele Arbeitgeberwechsel durch Unzufriedenheit ausgelöst werden.

Schauen wir uns das doch mal auf einer Emotionsskala an. In der Vertikalen, die Zufriedenheit, in der Horizontalen der normale Ablauf eines Stellenwechsels in sieben Etappen.

- Damit man offen ist für ein neues Arbeitsverhältnis braucht es meist eine gewisse Unzufriedenheit.
- Das Stelleninserat, von dem man sich angesprochen fühlt, gibt häufig schon ein wenig – oder etwas mehr – Hoffnung
- Ein riesiger Erfolg ist die Anstellung und normalerweise erscheinen neue Mitarbeitende höchstmotiviert am neuen Arbeitsplatz
- Und Danach? Wie wird damit umgegangen? Welche Situationen führen dazu, dass die Motivation Stück für Stück wieder sinkt? Oder wie kann diese hoch gehalten werden?

- Das Stelleninserat, von dem man sich angesprochen fühlt, gibt häufig schon ein wenig – oder etwas mehr – Hoffnung

- Ein riesiger Erfolg ist die Anstellung und normalerweise erscheinen neue Mitarbeitende höchstmotiviert am neuen Arbeitsplatz

- Und Danach? Wie wird damit umgegangen? Welche Situationen führen dazu, dass die Motivation Stück für Stück wieder sinkt? Oder wie kann diese hoch gehalten werden?

Grafik: Eurotraining GmbH

Bild: Internet

Grüezi, ich bin Beat Baumgartner

- Erwachsenenbildner / Business Trainer / Sparring Partner
- Automechaniker und Autoelektriker aus Zürich
- Eidg. Dipl. Automechaniker
Eidg. Dipl. Betriebsausbilder
- Betriebswirtschaftsstudium
- CAS Verwaltungsrat
- Lehrperson und Prüfungsexperte
im Nebenamt



MEHR FAHRT IM BUSINESS

Seit 2010 darf ich am wbz zwei Module der Führungsausbildung „Leadership 4R“ unterrichten

Auch für diverse Unternehmen darf ich Leadershipausbildungen und Seminare durchführen

Ich begleite Führungspersonen bei schwierigen Situationen und um sie in ihrem Alltag weiterzubringen und ihre Persönlichkeitskompetenzen zu stärken.

Bild: Eurotraining GmbH

Mit über 120 Jahren Branchenerfahrung bringen wir seit 2006

MEHR FAHRT INS BUSINESS

Von Automobil-, Landmaschinen- und Nutzfahrzeug- Unternehmen.



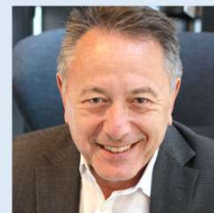
Beat Baumgartner (D, F, E)



Andreas P. Maier (D, F, E)



Giovanni Gatto (D, I)



Marco Feser (D, F, I, E)

Gemeinsam mit meinen Kollegen bringen wir über 120 Jahre Branchenerfahrung mit. Jeder in seinen Spezialkenntnissen, mit denen wir uns sehr gut ergänzen.

Mit Garagencoaching unterstützen und begleiten wir Automobilunternehmen in der ganzen Schweiz.

- Unternehmensentwicklung in allen Bereichen
- Unternehmensführung
- Beirat im Verwaltungsrat
- People&Culture / HR-Management / Personalmanagement
- Personalführung und Leadership
- Optimierung der Verkaufs- und Serviceprozesse
- Neue Prozesse für E-Mobilität
- Unternehmenskommunikation intern und extern
- Alles für MEHR FAHRT in Ihrem BUSINESS.

Bilder: Eurotraining GmbH

Referenzen



MEHR FAHRT IM BUSINESS

O – Ohne Fehler geht es nicht

- Niemand macht gerne Fehler
- Wie geht es Ihnen, wenn Ihnen bewusst wird:
„Ich hab Mist gebaut / einen Fehler gemacht“

Fehler passieren.
Der Umgang damit macht den Unterschied!

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Wie geht es Ihnen, wenn Ihnen bewusst wird: „Ich hab Mist gebaut / einen Fehler gemacht“?

Normalerweise macht niemand gerne Fehler.

Viele Menschen trauen sich nicht Fehler einzugestehen oder zuzugeben.
Weshalb?

- Liegt es am fehlenden Vertrauen?
- Bestehen Ängste vor Konsequenzen?
- Wurde man geschlagen, gerügt, zurechtgewiesen, blamiert, vielleicht sogar noch vor anderen?

Der Umgang macht den Unterschied

- Vertrauen schaffen – auch in unangenehmen Situationen
- Mitarbeitende sollen Angstfrei arbeiten können, auch wenn einmal etwas passiert

O – Ohne Fehler geht es nicht

- Fehlerkultur im Laufe der Zeit
- Fallbeispiel „Kratzer am Dach“



MEHR FAHRT IM BUSINESS

Fehlerverhalten und Fehlerkultur haben sich in den letzten Jahren stark verändert:

- Mein Vater erhielt in der Schule noch eins auf die Finger, wenn er etwas falsches sagte
- Ich wurde vorgeführt mit der typischen Aufforderung: „Beat, komm doch mal zur Wandtafel und zeige uns wie das funktioniert!“

Kürzlich war ich in einem Automobilunternehmen und habe mir die montierte Dachbox an einem Neuwagen angesehen. Dabei ist mir ein kleiner Kratzer in der Dachlackierung aufgefallen, genau neben dem Lastenträger, den ich dem Werkstattverantwortlichen zeigte. Ein paar Minuten später war das gesamte Werkstattteam um das Fahrzeug versammelt und alle haben sich den Lackschaden angesehen. Die erste Frage, die gestellt wurde war: „Wer hat die Box montiert?“ - Für mich die falsche Frage in dem Moment.

Fehler können allen passieren, deshalb ist vorerst nicht der Mensch schuld am Fehler, sondern die Umstände, die dazu geführt haben. Die Kommunikation ist deshalb sachlich (Sach-, Objekt-, Fehlerbezogen) und nicht persönlich zu führen.

Bilder links und mitte: Internet

Bild rechts: Eurotraining GmbH

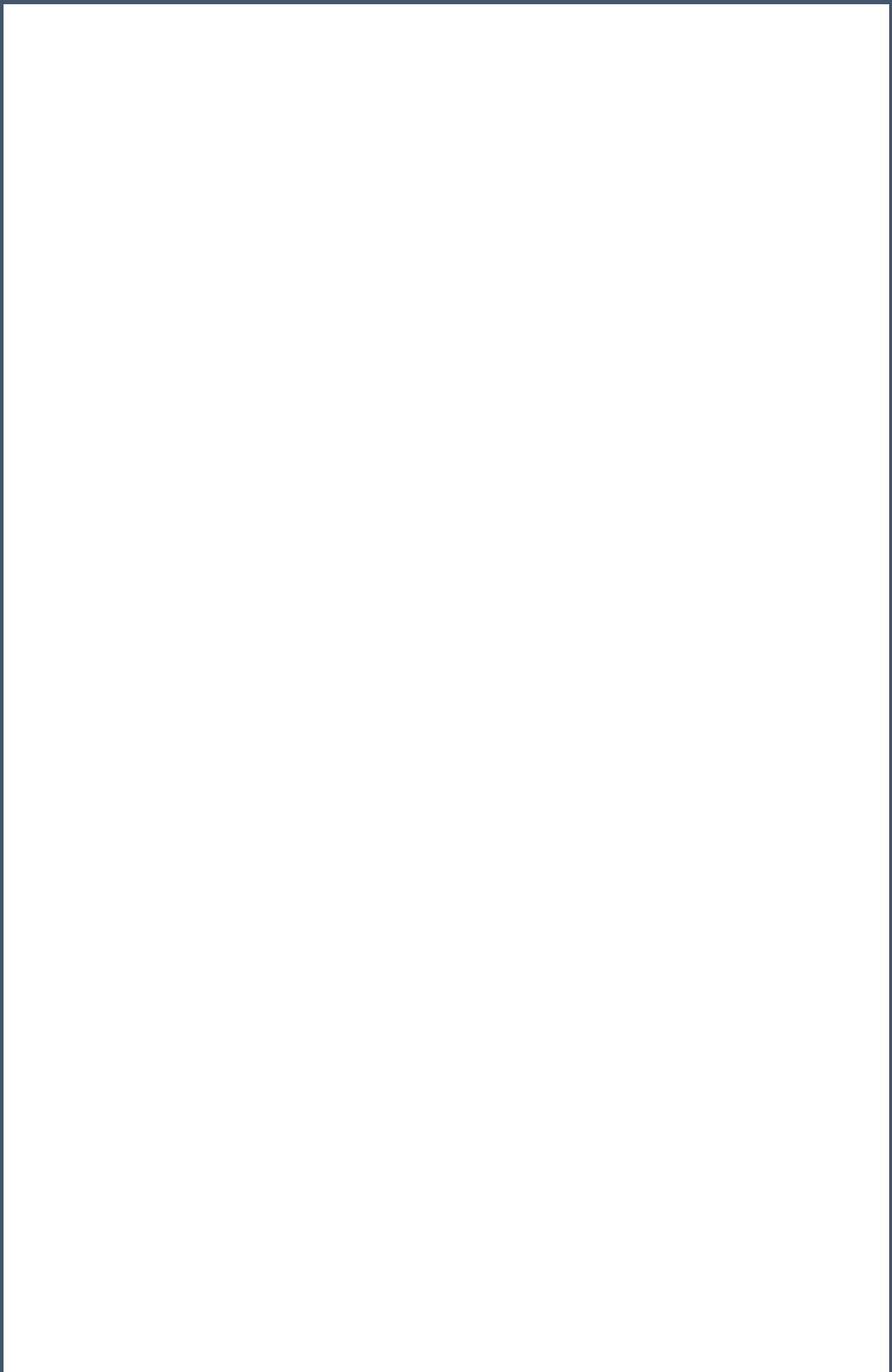
O – Vorgehen „Umgang mit Fehlern“

1. Definition der Fehlerkultur (des gewünschten Umgangs) im Unternehmen Beispiele dazu:
 - Tadel führt zu Vertrauensverlust. Vertrauensfördernd ist....
 - Sachbezogen fragen statt urteilen
 - Wege zur Lösungsfindung und Optimierung des Unternehmens
2. Einführung der definierten Fehlerkultur im Unternehmen Beispiele dazu:
 - Mitarbeiterinformation
 - Training der Kaderpersonen z.B. anhand von Fallbeispielen
3. Umsetzung der definierten Fehlerkultur im Unternehmen
 - Begleiten, befähigen, besprechen, fordern und fördern
 - immer und immer wieder....

Diese Frage könnte auch anders formuliert werden: „Oh was ist da passiert und wieso ist es soweit gekommen?“ „Was können wir tun damit das nicht wieder vorkommt?“

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



W — Welche Perspektiven haben Mitarbeitende?

- Politische, gesellschaftliche, technologische Entwicklungen
- Die Automobilbranche in der Krise...

Perspektiven schaffen, Sicherheit geben,
Entwicklung ermöglichen

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Ein weiteres Thema, das mittelfristig für Unsicherheit am Arbeitsplatz sorgen kann, ist die Perspektive.

Die Medien sind voll mit Schlagzeilen zur Branche und zu Arbeitsverhältnissen. Im privaten Umfeld werden alle Mitarbeitenden bestimmt immer wieder einmal darauf angesprochen. Das kann zu Unsicherheiten führen. Deshalb ist es wichtig, dass das Unternehmen transparent über mögliche Entwicklungen informiert und dabei die Wichtigkeit der Mitarbeitenden hervorhebt.

Auch in Kleinstunternehmen gibt es Perspektiven.

W – Vorgehen „Perspektiven schaffen“

Ohne Strategie keine Perspektive!

1. Unternehmerisch – Mittelfristige Strategie
2. Organisatorisch – Strukturen u.a. Stellenbeschreibungen
– Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche
3. Operativ – Umsetzung in den Abteilungen
4. Kommunikation – Information Unternehmensentwicklung
– Auswirkungen und Entwicklung im Einzelnen besprechen und definieren

MEHR FAHRT IM BUSINESS

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.

Zusammengefasst

- W – Mitarbeitende starten (meistens) höchstmotiviert
- O – Die Fehlerkultur macht den Unterschied
- W – Perspektiven schaffen, Sicherheit geben, Entwicklung ermöglichen

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Wie können Mitarbeitende motiviert werden? – Mitarbeitende starten normalerweise höchstmotiviert.

Wir können beeinflussen, wie viel in einem Unternehmen zur „Demotivation“ beigetragen wird. Unter anderem mit den beiden weiteren Themen

Ohne Fehler geht es nicht – Die Fehlerkultur macht den Unterschied

Welche Perspektiven habe ich? – Perspektiven schaffen, Sicherheit geben, Entwicklung ermöglichen, Für die Zukunft sorgen

WOW

Auch das ist Leadership.
Viiiell Arbeit bis zum WOW.

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Unternehmensführung und Leadership sind eng miteinander verbunden.

Unternehmen können bestimmt viel dazu beitragen, dass Mitarbeitende ein gutes, sicheres Gefühl (ohne Angst und Bedenken) am Arbeitsplatz haben. Mit regelmässigen, transparenten Informationen, die wertschätzend, die Wichtigkeit der Mitarbeitenden hervorhebt.

Viel Arbeit für Unternehmen, die damit beginnen. Regelmässige Anwendung im Alltag für Unternehmen, die es bereits Leben. Viiel Arbeit im Alltag und wenn man es schafft, geht es dem gesamten Team gut, was sich sofort positiv auf Arbeitsmoral und Firmengewinne auswirkt.

Viel Erfolg bei der Umsetzung

Den gesamten Vortrag und mehr...

- Die 15 goldenen Leadership Kompetenzen
- Weiterbildungen „Mitarbeitergespräche und Entwicklung“
„Leadership im Führungsalltag“ „Auftritt und Kommunikation“
„HR-Management im KMU“ „Fachkräftemangel – nicht bei mir“ und diverse weitere
- Unternehmensorganisation und Geschäftsführung
- Personal Trainings vor Ort
- Tipps und Tools



QR-Code Leadership mit WOW-Effekt

MEHR FAHRT IM BUSINESS

Gerne unterstützen/begleiten wir Sie und Ihr Unternehmen um das WOW im Leadership, das WOW zur Arbeitssituation einzuführen und spüren zu lassen.

Für Ihren Erfolg und MEHR FAHRT IM BUSINESS

Bitte beachten Sie auch die Zusatzinformationen auf der Website. Und kontaktieren Sie mich, für alles weitere ;-)

Das W - Wichtigste zum Schluss

*Danke für Ihre
Aufmerksamkeit*



MEHR FAHRT IM BUSINESS

QR-Code Leadership mit WOW-Effekt

Das Wichtigste zum Schluss:

Das gelegentliche Feierabendbier und das gemeinsame Zusammensitzen sind erfahrungsgemäss die besten Mittel für gute Stimmung und Motivation.

Bild: Internet

Erstellt und vorgetragen von Beat Baumgartner am 11. Juni 2025 in der Mobilcity in Bern

Eurotraining GmbH/Garagencoaching

8048 Zürich

T: 044 558 31 44

M: info (at) eurotraining.ch

I: www.eurotraining.ch

I: www.garagencoaching.ch

Weiterbildungen Leadership und Personalführung:

- HR-Management für KMU's
- Mitarbeitergespräche und Entwicklung
- Leadershiptraining

Training on the job / Personal training / Sparring Partner

- Begleitung von Führungspersonen;
Persönlichkeitsentwicklung, Situationsanalysen, Führungsalltag

Bei Ihnen im Unternehmen

