

# Der Magnet-Effekt: Wettbewerbsvorteile durch Führung und Sinn

**Unsere Arbeitswelt steht unter Hochdruck. Geschwindigkeit, Komplexität und Veränderungsdynamik haben massiv zugenommen. Der Anspruch, am Ball zu bleiben, betrifft nicht nur internationale Konzerne – sondern ebenso das lokale Gewerbe im Kanton Zug.**



Der andauernde Fachkräftemangel, neue Erwartungen der Generationen Z und Alpha, künstliche Intelligenz, hohe Krankheitsstände und Absenzen erschweren den operativen Betrieb. Die entscheidende Frage lautet daher: Wie gelingt es einem Unternehmen, Motivation und Leistungsbereitschaft trotz dieser Herausforderungen hochzuhalten? Wie bleibt Sinn erlebbar? Und was sollte geschehen, damit Mitarbeitende, Lernende, Kunden und Partner wie von selbst angezogen werden?

## Peter Beglinger Training AG

Die Peter Beglinger Training AG mit Sitz in der Stadt Zug wurde im Februar 1986 von Peter Beglinger gegründet. Das Unternehmen feiert dieses Jahr ihr 40-Jahr-Firmenjubiläum. Ziel war es, praxisnahe Verhaltens- und Persönlichkeitstrainings zu entwickeln, welche das Wissen nicht nur vermitteln, sondern es direkt und aktiv im beruflichen Alltag umsetzen lassen. Bereits in den 1990er Jahren expandierte das Unternehmen und eröffnete mehrere Standorte in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Im Jahr 2019 übernahm Dr. Oliver Mattmann das Unternehmen. Das Leistungsspektrum der Peter Beglinger Training AG umfasst praxisorientierte Führungs- und Verkaufstrainings, die durch eine systematische Begleitung über mehrere Monate eine nachhaltige Entwicklung und messbare Verbesserung im Berufsalltag fördern.

## Der Start einer Entwicklungsreise

Im Jahr 2023 hat die Haslimann Aufzüge AG bewusst eine unternehmerische Entwicklungsreise gestartet. Der zentrale Hebel: konsequente Führungsentwicklung.

Denn klar ist – engagierte Mitarbeitende entstehen nicht zufällig. Sie sind das Resultat wirksamer, trainierter Führung.

## Was wurde konkret umgesetzt?

### 1. Verbindliche und vorbildliche Regelkommunikation

- Wöchentliche Gespräche mit den Mitarbeitenden
- Tägliche Shopfloor-Meetings in der Produktion
- Sechs strukturierte Förder- und Entwicklungsgespräche pro Jahr

### 2. Störungsfreie Arbeitszeit

Täglich von 10.00 bis 12.00 Uhr wird im gesamten Betrieb fokussiert gearbeitet. In dieser Zeit werden interne Störungen nicht akzeptiert. So können sich die Mitarbeitenden auf ihre Kernaufgaben konzentrieren.

### 3. Systematische Führungsentwicklung

Jede Führungskraft absolvierte ein sechsmonatiges, praxisnahes Führungstraining. Ziel: konkrete Werkzeuge für den Alltag – nicht Theorie, sondern Umsetzung.

### 4. Kollegiale Führungsreflexion

Viermal pro Jahr tauscht sich das Kader in Kleingruppen zu aktuellen Führungssituationen aus. Diese kollegiale Beratung fördert Offenheit, Lösungsorientierung und gemeinsames Lernen.

## Die Resultate

Heute zeigt sich die Wirkung klar messbar:

- Bei jeder offenen Lehrstelle kann das Unternehmen unter top Bewerbungen aussuchen.
- Offene Stellen sowie Fachkader-Positionen können innerhalb von drei Monaten besetzt werden.
- Die Fluktuationsrate ist nahezu null.
- Jede Sitzung hat eine konkrete Agenda, ein Ziel und die Ergebnisse werden protokolliert.
- Messbare Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit (durch quartalsweise Mitarbeitendenumfragen).



Trainierte Führungskräfte legen eine Basis für einen Magneteffekt.

- Neukunden werden ohne aktives Marketing gewonnen.

Durch die positive Entwicklung des gesamten Führungskaders inkl. Geschäftsleitung hat sich das Unternehmen zu einem Magnet-Betrieb entwickelt. Magnet-Effekt bedeutet, man ist anziehend – nicht nur für die Mitarbeitenden und Lernenden, sondern auch für Kunden und Partner.

Auch das Zuger Unternehmen Imvera AG, welches in der Immobilienverwaltung tätig ist, sieht das so:

**«Magnetisierend zu wirken ist für mich persönlich und auch für unser Unternehmen heute das anzustrebende Ziel, um erfolgreich mit unseren Mitarbeitenden und Kunden unterwegs zu sein!»**

**Robin Koch**

Geschäftsführer Imvera AG

### **Ist eine solche Transformation einfach?**

Nein. Die Führungsentwicklung ist anspruchsvoll. Sie verlangt Disziplin, Reflexion und die Bereitschaft, gewohnte Verhaltensmuster zu hinterfragen. Es ist einfacher, beim Alten zu bleiben. Doch nachhaltiger Erfolg entsteht durch bewusstes Weiterentwickeln.

Die entscheidende Frage lautet deshalb: Was verändern Sie als Führungskraft ganz konkret?

Wenn Sie Ihr eigenes Potenzial und das Ihres Unternehmens einschätzen möchten, finden Sie hier einen Selbsttest:



Dr. Oliver Mattmann begleitet seit über zwanzig Jahren Unternehmen und Organisationen bei der bewussten Leistungssteigerung. Seine fachlichen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Führung und Verkauf. Im Zentrum seiner Arbeit steht stets die Weiterentwicklung von Menschen in ihrer beruflichen Rolle. Nach seiner Ausbildung und Tätigkeiten in technischen Berufen war er als Elite-Radrennfahrer aktiv, gründete eine Beratungsfirma, war Teilhaber zweier Unternehmen, studierte Ingenieurwissenschaften und promovierte in der Medizinwissenschaft. Heute vereint er diese Erfahrungen in seiner Tätigkeit als Trainer, Unternehmer, Keynote Speaker und Autor.