



Unternehmer Nico Petelka hat sein Team mit dem Coworker-Stability-Program nach vorne gebracht

## MITARBEITERFÖRDERUNG

# Chef und Team begegnen sich neu

Das Autohaus Zentral setzt bei der Mitarbeiterförderung auf einen besonderen Ansatz. Das Ziel: mehr Erfolg und eine bessere Gesundheit der Mitarbeiter. Das wollten wir uns in Thüringen genauer ansehen.

### KURZFASSUNG

Nico Petelka hat sein PSA-Autohaus in Saalfeld von Peter Christian Rabeneck nach dem Coworker-Stability-Program zertifizieren lassen. Und damit im Team die Motivation, das gute Miteinander und die Gesundheit auf eine neue Stufe gehoben.

Für Autohausinhaber Nico Petelka und sein Team gibt es ein passendes Lied von Xavier Naidoo. Dort heißt es: „Dieser Weg wird kein leichter sein ...“ Denn der 39-jährige Unternehmer aus dem thüringischen Saalfeld/Saale hat in diesem Jahr eine Menge Energie und Zeit in ein Mitarbeiterförderungsprogramm gesteckt, um die Motivation, das gute Miteinander und die Gesundheit seines Teams auf eine neue Stufe zu heben. Und natürlich, um langfristig mit seinem PSA-Betrieb und den Marken Citroen, Peugeot und DS Erfolg zu haben. „Das war fast wie eine

Erleuchtung“, erinnert sich Petelka an die ersten Berührungspunkte mit dem Coworker-Stability-Program von Peter Christian Rabeneck. Beide lernten sich bei einer Trainingsmaßnahme kennen und schätzen. „Herr Rabeneck ist die Nummer eins. Das war mit die beste Schulung, die ich fürs Autohaus je gemacht habe.“

### Der Unternehmer ändert sich

Das sagt jemand, der nicht nur als Chef mit gutem Beispiel vorangehen musste, sondern der auch selbst sein Verhalten und seinen Führungsstil ändern sollte. Für die erfolgreichere Zukunft. Petelka wirkt in seinem Betrieb gelöst und wie jemand, der weiß, dass er aufs richtige Pferd gesetzt hat. „Ich brauche meine Mitarbeiter, um Erfolg zu haben.“ Heute nimmt er sich mehr Zeit für sie, löst Probleme zügig und gemeinsam mit ihnen und zeigt deutlich mehr Wertschätzung und Anerkennung als früher. Beide, Chef und Mitarbeiter,

müssen sich wohlfühlen. Nur so werden sie positive Botschafter der Firma. Eine Quintessenz des Programms. „Ich habe meine Leute neu kennen gelernt“, berichtet der Autohausinhaber. Eine überraschende Aussage bei einer Betriebsgröße von 18 Mitarbeitern. Man könnte ja durchaus auf den Gedanken kommen, dass hier ohnehin kein Urlaubsziel, Familienzwist oder Talent verborgen bleibt.

Doch es ist anders. Die seit Februar stattfindenden Maßnahmen des ganzheitlichen Trainings- und Betreuungskonzepts förderten neue Alternativen zu Tage, um nachhaltige Resultate zu erzielen. So ist das Team dem Chef zufolge jetzt zufriedener und offener.

„Mein Coworker-Stability-Program, kurz CSP, ist die effektivste Mitarbeiterförderung. Es beinhaltet ein individuelles Einzelcoaching und gezielte Trainingsprogramme“, sagt Rabeneck, der seit Jahren als Berater in der Autohandelsbranche unterwegs ist. Diese würden die fachliche und soziale Kompetenz fördern, was automatisch zu Stabilität und Erfolg führe und mentale Belastungen wie Stress abbaue. Coach Rabeneck: „Damit ist es ein Teil des Gesundheitsmanagements.“

### Vom Einzelkämpfer zum Coworker

Ein innerbetrieblicher Türöffner: Rabeneck trat in Saalfeld nicht als reiner Prozessoptimierer auf, sondern präsentierte ganzheitliche Coaching-Ansätze. Eines seiner Ziele: „Aus Einzelkämpfern werden Coworker, die sich gegenseitig stärken und eine klare Vorstellung davon haben, wie sie ihr persönliches Ziel und das der Firma erreichen“, so der Coach. „Sie erkennen und nutzen die Synergien.“ Kreativität, positiver Stress, Wettbewerbsfähigkeit – Schlagworte, die CSP-Erfinder Rabeneck gleich hinterherschleibt.

Doch schauen wir uns das CSP etwas genauer an. Welche Module gibt es? Welche Analysen und Coachings fanden vor Ort im Autohaus Zentral statt?

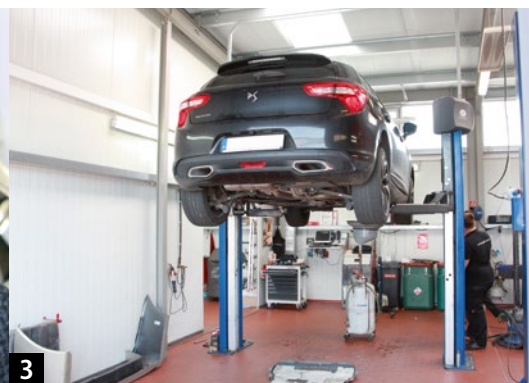
Der erste halbe Tag stand ganz im Zeichen des Kennenlernens des Betriebs und des Teams sowie der Analyse der Stimmung vor Ort. „Kurze Fragen meinerseits vertieften den ersten wichtigen Einblick“, erinnert sich Rabeneck, der anfangs auch die Mannschaft intensiv beobachtete – einschließlich der Körpersprache. Der Coach nannte daraufhin die Probleme beim Namen und vereinbarte mit Petelka den Ablauf des Programms. Immer mit



1



2



3



4



5

- 1 Der rote Buddha im Chefbüro könnte auch exemplarisch für die Offenheit gegenüber neuen Denkansätzen und Methoden stehen.**
- 2 Inhaber Nico Petelka: „Heute gibt es im Team keine Einzelkämpfer mehr.“**
- 3 Auch das Servicepersonal kam in den Genuss eines speziellen Coachings. Peter Christian Rabeneck vermittelte hier die Vorteile der kundenorientierten Direktannahme.**
- 4 Angenehme Atmosphäre im Verkaufsraum: Rund 250 Neufahrzeuge im Jahr verkauft der neuerdings nach dem Coworker-Stability-Program zertifizierte Kfz-Betrieb aus Thüringen.**
- 5 Ab in den Schulungsraum: Sowohl die Geschäftsführung als auch die Verkaufsabteilung und das Servicepersonal mit intensivem Kundenkontakt nahmen an den Maßnahmen teil. Der Ablaufplan umfasste bis jetzt vier Einsatztage vor Ort und zwölf individuelle Ferncoachings am Telefon.**

der Möglichkeit, das Ganze individuell anzupassen. Anschließend folgten unter anderem: sowohl ein Live-Coaching in der Firma samt persönlichem Verhaltenstest als auch eines zum Seminarthema Gesundheit, Teambuilding-Maßnahmen, um die Kommunikation und den Verkauf zu fördern, das Coaching des Servicepersonals in Sachen Direktannahme und ein Individual-Coaching für einzelne Mitarbeiter. „Dabei löste ich bei zwei Personen unbewusste Blockaden mittels mentalem Coaching auf“, sagt Rabeneck. Das Konzept sei darauf ausgelegt, unbewusste Verhaltensmuster sichtbar zu machen und zu bearbeiten als auch die Stärken zu stärken. Mittels neuesten Erkenntnissen der Neurowissenschaft und moderner positiver

Psychologie. Als vorletzte Maßnahme stand ein Kreativworkshop für den Verkauf auf der Agenda. Ein Sonderwunsch von Unternehmer Petelka. Das Ziel: neue Ideen finden, wie sich das Autohaus besser positionieren und besser verkaufen kann. Last but not least erhielt der Betrieb am Ende des Programms die CSP-Zertifizierung, da man beschlossen hatte, das komplette Programm zu nutzen. Das zahlt ganz klar auf die Arbeitgebermarke ein.

Und die Kosten dafür respektive der große Zeitaufwand, die Mitarbeiter für das Programm extra freizuhalten? Petelka: „Das ist es mir wert.“ Man spürt, der Unternehmer betreibt seine Geschäfte mit Herzblut – und das soll auch in Zukunft so bleiben.

Patrick Neumann ■

**AUTOHAUS ZENTRAL**

Inhaber Nico Petelka beschäftigt in seinem PSA-Autohaus mit den drei Marken Citroen, Peugeot und DS 18 „motivierte Mitarbeiter“, wie der Autohauschef im Gespräch mit AUTOHAUS verrät. Stolz ist der 39-Jährige auch über 4,5 Prozent Marktanteil im Pkw-Bereich und 12,5 Prozent bei Transportern. Damit liege er über dem Bundesdurchschnitt, so Petelka. 1999 startete das Unternehmen in Pößneck, 2005 zog man ins 16.000 Einwohner große Saalfeld um. Heute verkauft der Thüringer Kfz-Betrieb 250 Neuwagen und 250 Gebrauchtfahrzeuge im Jahr. Zwischen 16 und 20 Autos mit dem Doppelwinkel, dem Löwen oder dem DS-Schriftzug warten und reparieren die Servicemitarbeiter des Autohauses Zentral täglich.

