



## Workshop 2: Mit weniger mehr erreichen

21. August 2025: 12h00-13h30  
26. August 2025: 15h30-17h00  
27. August 2025: 08h30-10h00

# Mitarbeiterzufriedenheit verbessern





## Michael Kres

Gründer und Partner ProMove TM. Dr. oec. (Dipl. Betriebswirtschafter) HSG. Executive Leadership Coach AoEC. Langjährige Projekt- und Führungserfahrung in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Dienstleistungen, Energie, Handel, Investitionsgüter, IT, Pharma, Telekommunikation. Schwerpunktthemen: Gesamtunternehmerische Transformationsprojekte. Executive und Leadership Coaching. Dozententätigkeit an Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen. Breites Spektrum an Publikationen zu den Themen „Demografischer Wandel“, „Employability“ und „Mut und Management“.



[michael.kres@promovetm.com](mailto:michael.kres@promovetm.com)



+41 79 208 68 11

# Übersicht der Workshops



<b>Workshop 1</b> Was ist gute Führung?	12.08.2025	15h30-17h00	<b>Workshop 4</b> Kommunikation verbessern	04.09.2025	12h00-13h30
	13.08.2025	08h30-10h00		23.09.2025	15h30-17h00
	14.08.2025	12h00-13h30		24.09.2025	08h30-10h00
<b>Workshop 2</b> Mit weniger mehr erreichen	21.08.2025	12h00-13h30	<b>Workshop 5</b> Zusammenarbeit fördern	11.09.2025	12h00-13h30
	26.08.2025	15h30-17h00		07.10.2025	15h30-17h00
	27.08.2025	08h30-10h00		08.10.2025	08h30-10h00
<b>Workshop 3</b> Veränderungstreiber und Blockaden	28.08.2025	12h00-13h30	<b>Workshop 6</b> Konflikte als Chance sehen	18.09.2025	12h00-13h30
	16.09.2025	15h30-17h00		21.10.2025	15h30-17h00
	17.09.2025	08h30-10h00		22.10.2025	08h30-10h00

# Agenda

Zeit	Wer?	Was?	Wie?
'10	Moderator	Begrüssung und Vorstellung Einleitung, Ziele und Grund für das Thema	
'10	Alle	Was hält uns davon ab, «gut» zu führen?	Gruppendiskussion
'10	Moderator / Alle	Wesentliche Blockaden für Führung	Synthese
'10	Moderator	Der Unterschied zwischen Effizienz und Effektivität	Kurzimpuls
'15	Alle	Wovon darfst Du Dich also verabschieden?	Partnerarbeit
'15	Moderator / Alle	Synthese	Kurzimpuls «20 Ticks»
'10	Moderator / Alle	Was kannst Du konkret tun, um das zu erreichen?	Gruppendiskussion
'10	Moderator	Ausblick - Persönliche Entwicklungspläne - Nächste Workshops und Best Practices Abschluss des Workshops	

## Ziele des Workshops



- Du lernst, wie Du mit « weniger » von etwas mehr « gute » Führung erreichen kannst.
- Du findest heraus, wovon Du Dich in Deiner täglichen Führungsarbeit verabschieden darfst, um mehr Zeit für Wesentliches zu haben.
- Du fühlst Dich grundsätzlich besser und stärker in Deiner Führungsrolle.

# Erfahrungen der Teilnehmenden

## Was hält uns davon ab, „gut“ zu führen?



- Laune der Mitarbeiter und missgelaunte Kunden
- Unplanbare Dinge, schlechte Planung
- Sich ständig ändernde und nicht abgestimmte Prioritäten „von oben“
- Mitarbeitende haben andere Ziele als das Unternehmen verfolgt
- Mangelnde Identifikation führt dazu, dass man Aufgaben verteilen und kontrollieren muss
- „Vorgesetzte“ Aufgaben, die nicht umsetzbar sind
- Kein Unterschied bei kleineren oder größeren Märkten, lokale Gegebenheiten werden nicht berücksichtigt
- Unterschiedliche Einstellung der Mitarbeiter
- Unterschiedliche Warengruppen (Garten/Elektrik/...)

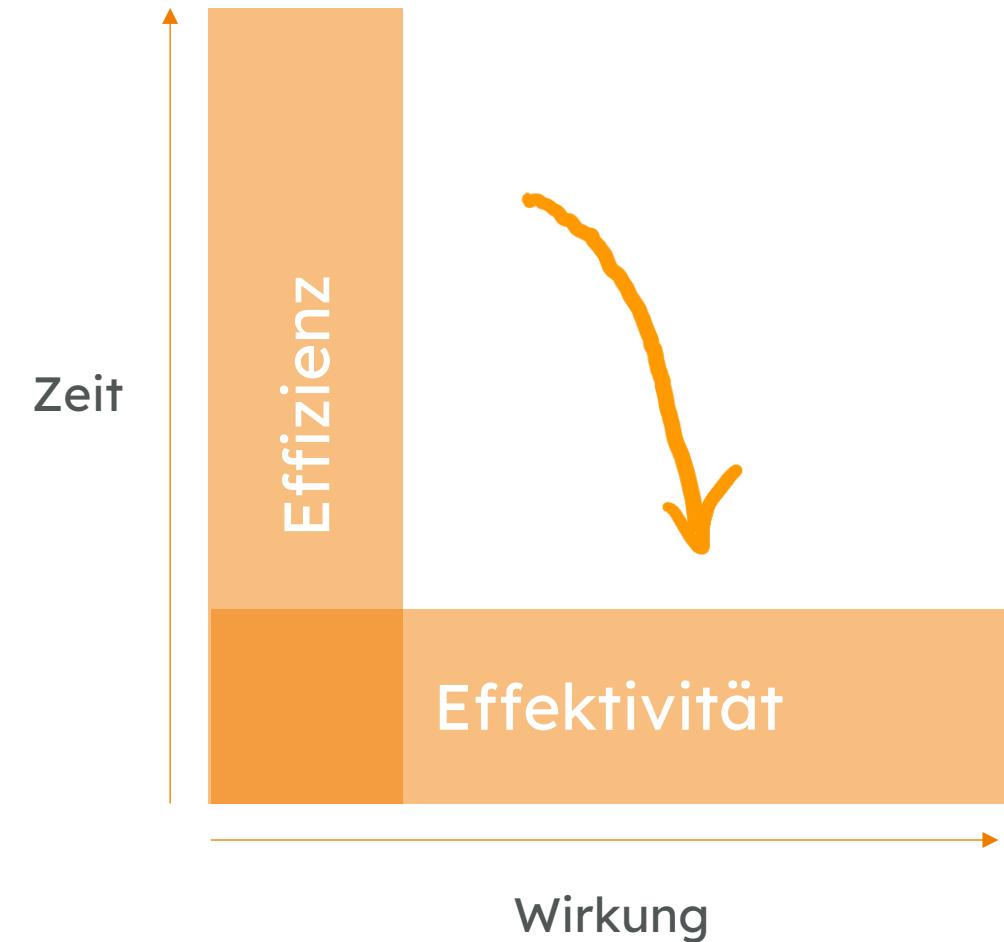
→ Weniger schlechte Laune: **Lernen auf das Positive zu fokussieren.**

→ Hektik reduzieren: Kleinere Ziele/Teilziele, Abstand gewinnen, am **Wesentlichen orientieren.**

# Der Unterschied zwischen Effizienz und Effektivität

Effizienz  
=  
Die Dinge richtig tun

Effektivität  
=  
Die richtigen Dinge tun



# Wovon darf ich mich verabschieden? Partnerarbeit

**promore™**  
ENABLING TRANSFORMATION

**GLOBUS**  
**BAUMARKT**

- Ihr werdet gleich in Zweiergruppen eingeteilt.
- Diskutiert untereinander, was Euch heute am meisten davon abhält, in « gute » Führung zu gelangen und wovon Ihr Euch also verabschieden möchten.
- In **15 Minuten** treffen wir uns automatisch wieder in diesem Gruppenraum, um Beispiele auszutauschen.



# Wovon darf ich mich verabschieden?

## Synthese



- Ausgangslage: Jeder arbeitet für sich, kommen nicht proaktiv auf uns zu
  - > Wir holen uns die Leute und konfrontieren sie mit ihrer Verantwortung und ihrer Wirkung auf andere.
  - > Aufhören damit, von uns auf andere zu schließen, nicht mehr zu „lieb“ zu sein, aber freundlich und bestimmt, weil wir an das Potenzial der anderen glauben und sich nicht schützen müssen.
- Mitarbeiter sollen mit eingebunden werden, Aufgaben verteilen, Absprachen treffen
  - > Sich davon verabschieden, immer alles selbst machen zu müssen
- Informationen/Transparenz einfordern von „oben“
  - > Mit dem „Helfersyndrom“ aufhören
  - > Aufhören immer „ja“ sagen und auch einmal „nein“ sagen
  - > Aufhören damit, die Hierarchie als allmächtig zu ertragen, sondern bewusst Gegensteuer geben, wenn Dinge nicht effektiv sind.
- Erklärung, warum man etwas tut – Kommunikation mit den Mitarbeitern
  - > Aufhören damit, alles selbst machen zu wollen.
  - > Den Mitarbeitenden Hilfe zur Selbsthilfe geben.
  - > Ihnen die richtigen Dinge delegieren
  - > Unterstützen der Mitarbeiter anbieten, wenn sie sie brauchen und ihnen dadurch Sicherheit geben.

# Wovon darf ich mich verabschieden? Synthese

Erst wenn man sich der Dinge und ihrer Wirkung bewusst wird, kann man sie ändern.

Wir müssen als Führungskräfte also Verständnis für die Wirkung von Tätigkeiten schaffen: für sich, für die Mitarbeitenden und die Hierarchie.



# Was kannst Du konkret tun, um das zu erreichen?

- Oft genügt es, Dinge **nicht mehr** zu tun.
- Hier findet ihr eine Übersicht über die 20 häufigsten «Ticks» mit denen Führungskräfte Veränderung verhindern.
- Findest Du ein Feld, das auf Dich zutrifft?

Zu sehr gewinnen	Sätze mit „Nein“, „Ja, aber“ und „Jedoch“	Informationen zurückhalten	Günstlinge bevorzugen	Keine Dankbarkeit ausdrücken
Zu viel Wert schaffen	Der Welt erzählen, wie schlau wir sind	Keine geeignete Anerkennung geben	An der Vergangenheit festhalten	Den Botschafter bestrafen
Bewerten	Sprechen in emotional aufgeladenem Zustand	Kredit beanspruchen, den man nicht verdient	Sich weigern, Bedauern auszudrücken	Den schwarzen Peter weitergeben
Destruktive Kommentare machen	Negativität oder „Lass mich Dir erklären, warum das nicht funktioniert“	Entschuldigungen machen	Nicht zuhören und unterbrechen	Das übertriebene Bedürfnis, sich selbst sein zu wollen



Du kannst diese Punkte unmittelbar in das Feld « Was muss ich dafür **nicht mehr** tun?» Deines Entwicklungsplans einsetzen.

# Was ich mitnehme von heute



- Es ist wichtig, die eigenen Zeitfresser zu analysieren.
- Ich muss nicht immer „Ja“ sagen. Es steht mir zu, auch „Nein“ zu sagen.
- Ich fühle mich bestätigt darin, was ich tue.
- Die Wertschätzung steigt, wenn man die Mitarbeiter ausreden lässt.
- Wenn ich in Zukunft Mitarbeitergespräche führe, möchte ich aufzeigen, welche Wirkung sie mit einem gewissen Verhalten erzielen.
- Ich darf die Mitarbeiter in die Selbstreflexion bringen.
- Man muss nicht jedes „Problemchen“ ernst nehmen, sondern darf an die Eigenverantwortung der Leute appellieren.
- Man darf auch „nach oben“ Forderungen stellen.

# Ausblick

## Persönliche Entwicklungspläne

**Was ist mein persönliches Entwicklungsziel?**

Was muss ich dafür tun?

Was muss ich dafür **weniger** tun?

Welche Unterstützung brauche ich dafür?

Wer kann mir dabei helfen? (Vielleicht mein «Buddy»?)

Was tue ich, wenn ich erkenne, dass ich das Ziel nicht erreiche?

**S**pezifisch

**M**essbar

**A**mbitioniert

**R**ealistisch

**T**imely (bis wann)

# Ausblick

## Weitere Workshops und Best Practices

- Alle **Workshops** sind auf **Globus Baumarkt** für Dich ersichtlich.
- Du kannst Dich direkt auf dieser Einstiegsseite anmelden und den Link auch an Deine Mitarbeitenden weiterleiten, wenn Du möchtest. Die Workshops sowie die Best Practices stehen allen Globus-Mitarbeitenden offen.
- Falls Du Unterstützung brauchst, welches Thema für Dich und Deinen Markt wichtig sein könnte, besprich Dich gerne mit Deinem Coach.

<b>Workshop 1</b> Was ist gute Führung?	12.08.2025 13.08.2025 14.08.2025	15h30-17h00 08h30-10h00 12h00-13h30
<b>Workshop 2</b> Mit weniger mehr erreichen	21.08.2025 26.08.2025 27.08.2025	12h00-13h30 15h30-17h00 08h30-10h00
<b>Workshop 3</b> Veränderungstreiber und Blockaden	28.08.2025 09.09.2025 10.09.2025	12h00-13h30 15h30-17h00 08h30-10h00
<b>Workshop 4</b> Kommunikation verbessern	04.09.2025 23.09.2025 24.09.2025	12h00-13h30 15h30-17h00 08h30-10h00
<b>Workshop 5</b> Zusammenarbeit fördern	11.09.2025 07.10.2025 08.10.2025	12h00-13h30 15h30-17h00 08h30-10h00
<b>Workshop 6</b> Konflikte als Chance sehen	18.09.2025 21.10.2025 22.10.2025	12h00-13h30 15h30-17h00 08h30-10h00

The screenshot shows a webpage titled "Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen" (Increase employee satisfaction) under the "EMBAUCH-CAVANT" section. It features a grid of six orange boxes representing different topics: Feedforward, Die 7 Leadership Aktionsebenen, Cognitive Behaviour Theory, Immunity to change, Die paradoxe Theorie der Veränderung, and Die 20 Ticks. Below this is a large orange box for "Mutige Führung". At the bottom, there's a section for "Begleitprozesse" (Accompanying processes) with buttons for "Coachings", "Workshops", and "Best Practices". A yellow arrow points from the bottom right towards the "Workshops" button.

Danke!

**promore™**  
ENABLING TRANSFORMATION

**GLOBUS**  
**BAUMARKT**

- Danke für Deine Teilnahme an diesem Workshop.
- Wir wünschen Dir viel Freude am weiteren Entwickeln Deines Potenzials.

