

Workshop 2:
Mit weniger mehr erreichen

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

**Mitarbeiterzufriedenheit
verbessern**



Wer wir sind



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



+41 79 208 68 11

Übersicht der Workshops



Workshop 1 Was ist gute Führung?	12.08.2025	15h30-17h00
	13.08.2025	08h30-10h00
	14.08.2025	12h00-13h30
Workshop 2 Mit weniger mehr erreichen	21.08.2025	12h00-13h30
	26.08.2025	15h30-17h00
	27.08.2025	08h30-10h00
Workshop 3 Veränderungstreiber und Blockaden	28.08.2025	12h00-13h30
	16.09.2025	15h30-17h00
	17.09.2025	08h30-10h00

Workshop 4 Kommunikation verbessern	04.09.2025	12h00-13h30
	23.09.2025	15h30-17h00
	24.09.2025	08h30-10h00
Workshop 5 Zusammenarbeit fördern	11.09.2025	12h00-13h30
	07.10.2025	15h30-17h00
	08.10.2025	08h30-10h00
Workshop 6 Konflikte als Chance sehen	18.09.2025	12h00-13h30
	21.10.2025	15h30-17h00
	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?



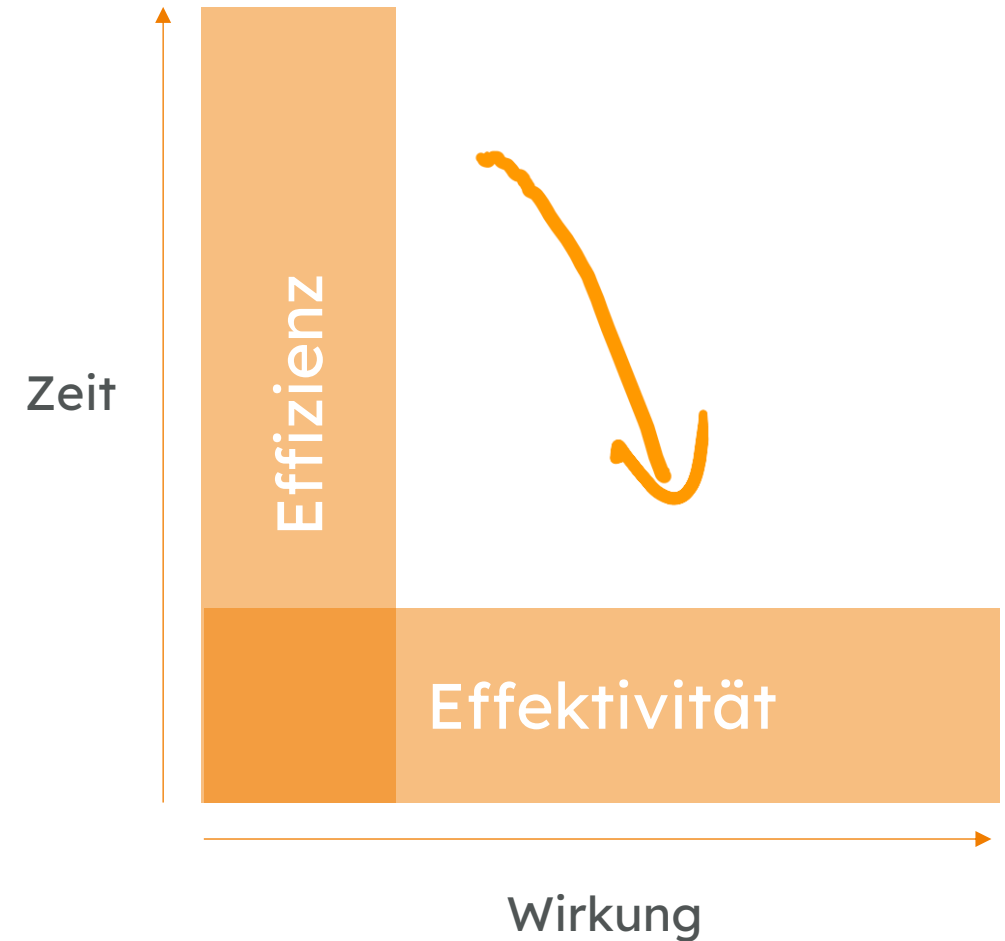
- Zu wenig Zeit
- Vielfalt der Aufgaben
- Geringe Kommunikation
- Informationsmangel vs. zuviel Information: Richtige Informationen zum richtigen Zeitpunkt
- Zu wenig Mitarbeiter
- Unstimmigkeiten zwischen Marktleitern und Mitarbeiter sowie KOO: Alles wird gleich gemacht
- Unnötige Diskussionen
- Leute bringen private Probleme mit zur Arbeit
- Reibereien zwischen den Mitarbeitern: Man muss vermitteln

- Kommunikation kommt falsch an, Hintergrundwissen und das große Ganze fehlt
- Eigenverantwortung fehlt
- Zu viele Aufgaben zur selben Zeit – Organisation/Zeitmanagement
- Konflikte werden nicht gelöst
- Wir denken nicht in Wirkung

Der Unterschied zwischen Effizienz und Effektivität

Effizienz
=
Die Dinge richtig tun

Effektivität
=
Die richtigen Dinge tun



Der Unterschied zwischen Effizienz und Effektivität:

Was bewirkt weniger Effizienz und dafür mehr Effektivität?



- Die Mitarbeiter kriegen mehr Unterstützung für die Zukunft und sind weniger gestresst.
- Die Umsätze steigen, weil die Mitarbeiter fröhlicher sind.
- Das Miteinander wird besser.

Wovon darf ich mich verabschieden?

Partnerarbeit



- 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 möchtet.
- In **15 Minuten** treffen wir uns automatisch wieder in diesem Gruppenraum, um Beispiele auszutauschen.



Wovon darf ich mich verabschieden?

Synthese

- Nicht zu viel selbst machen: dafür Hilfestellung anbieten
- Den Mitarbeitern mehr vertrauen und zutrauen
- Ziele deutlicher formulieren und Feedback einholen
- Eigenverantwortung fördern und fordern: Eigene Ideen einfordern und „machen lassen“ – weniger Lösungen anbieten
- Mehr loben, mehr Anerkennung, weniger mit dem „Hammer“
- Mehr Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen einfordern
- Weniger Ideen abblocken, sondern auch zuhören
- Weniger Ich-AG dafür Mitarbeiter mehr einbauen und an ihre Fähigkeiten appellieren. Mehr Teamfähigkeit.

Weniger von etwas bewirkt am Ende immer mehr.

Was ich mitnehme von heute



- Auf dieser Basis baut alles auf.
- Fokus auf das Wesentliche setzen.
- Selbst weniger machen und Mitarbeiter mehr in die Eigenverantwortung ziehen.
- Weniger informieren und mehr Feedback einholen, was die Mitarbeiter verstanden haben.
- Weniger unterbrechen und den Mitarbeitern mehr zuhören und Freiräume geben
- Die Mitarbeiter weniger mit dem „Hammer“ hauen, ihnen dafür mehr positives Feedback geben und sie unterstützen in ihrer Entwicklung.
- Vom „Alten“ weggkommen und neue Ideen zulassen: nach vorne schauen nicht nach hinten. So entsteht mehr Platz für Neues.

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.

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

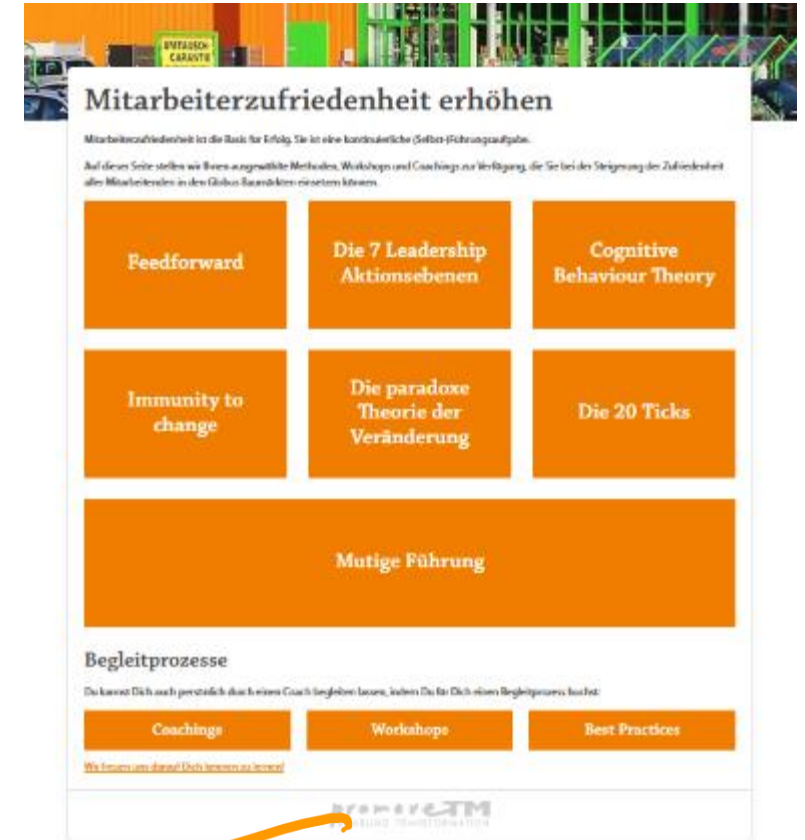
T imely (bis wann)

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.

Workshop 1 Was ist gute Führung?	12.08.2025	15h30-17h00	Workshop 4 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
Workshop 2 Mit weniger mehr erreichen	21.08.2025	12h00-13h30	Workshop 5 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
Workshop 3 Veränderungstreiber und Blockaden	28.08.2025	12h00-13h30	Workshop 6 Konflikte als Chance sehen	18.09.2025	12h00-13h30
	09.09.2025	15h30-17h00		21.10.2025	15h30-17h00
	10.09.2025	08h30-10h00		22.10.2025	08h30-10h00



Danke!

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

