



Workshop 5: Zusammenarbeit fördern

11. September 2025: 12h00-13h30
07. Oktober 2025: 15h30-17h00
08. Oktober 2025: 08h30-10h00

Mitarbeiterzufriedenheit verbessern





Katrin Rink

Diplom-Juristin mit über 16 Jahren generalistischer HR-Erfahrung, davon mehrere Jahre in Führungspositionen. Ausgebildeter systemischer Coach. Zertifizierte Mediatorin (M.A.) mit Spezialisierung auf Wirtschaftsmediation. Zertifizierte Personalentwicklerin und Change Managerin. Branchen: Beratung, Einzelhandel und Energiewirtschaft. Schwerpunktthemen: Organisations- und Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung sowie berufliche Wiedereingliederung und Inklusion.



katrin.rink@promovetm.com



+49 152 847 60 92

Übersicht der Workshops



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
	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	
'15	Moderator / Alle	Wie funktioniert gute Zusammenarbeit?	Erfahrungsaustausch
'15	Alle	Was gute Zusammenarbeit mit Delegation zu tun hat	Kurzimpuls «Situative Führung»
'20	Moderator / Alle	Fallbeispiele	Partnerarbeit
'15	Moderator / Alle	Synthese der Fallbeispiele	Gruppendiskussion
'10	Alle	Was lerne ich daraus?	Blitzlichter
'5	Moderator	Ausblick - Persönliche Entwicklungspläne - Nächste Workshops bzw. Best Practices - Coachings Abschluss des Workshops	

Ziele des Workshops



- Du lernst besser zu delegieren.
- Du erkennst die Stärken Deiner Mitarbeitenden und lernst, ihre Eigenverantwortung zu fördern.
- Du fühlst Dich grundsätzlich besser und stärker in Deiner Führungsrolle.

Erfahrungen der Teilnehmenden

Wie funktioniert gute Zusammenarbeit?

Wie stellen wir sicher, dass wir gut zusammenarbeiten?	Was ist wichtig für gute Zusammenarbeit?
Informationen bereitstellen, bzw. weitergeben Sinnhaftigkeit klare Ziele kommunizieren & gemeinsame Ausrichtung	Gute Kommunikation Rückfragen zulassen, dafür Raum geben
Gemeinsam anpacken Proaktive Hilfe Gegenseitige Unterstützung	Vertrauen durch Verlässlichkeit und Verbindlichkeit Vorbild sein Teamarbeit
Wertschätzung Ehrliches Feedback Klare Kommunikation (auf Augenhöhe) Situative Führung	Freiraum lassen für eigene Ideen der Mitarbeiter Eigenverantwortung stärken – Potentiale erkennen
Fehlertoleranz – Fehler erlaubt, sonst kein Mut zur Innovation	Rollenverteilung, Aufgabenklärung, klare Zuständigkeiten, Flexibilität ist erlaubt (Rückendeckung)
	Respekt

Was gute Zusammenarbeit mit Delegation zu tun hat



Fallstudien

- Ihr werdet gleich in Zweiergruppen eingeteilt.
- Entscheidet, welche Fallstudie ihr bearbeiten wollt und erarbeitet gemeinsam ein Vorgehen, mit dem ihr sicherstellen könnt, dass:
 - ihr die Kraft der Gruppe nutzt und
 - konsequent Resultate erzielt.
- In **20 Minuten** treffen wir uns automatisch wieder in diesem Gruppenraum, um Beispiele auszutauschen.



- **Fallstudie 1:**
Du erkennst, dass sich eine Teamleiterin kontinuierlich schwertut damit, die Einsatzpläne ihrer Leute rechtzeitig zu erstellen. Wie reagierst Du?

- **Fallstudie 2:**
Du erkennst, dass sich bei einem langjährigen Mitarbeiter der Schlendrian einschleicht. Wie reagierst Du?

- **Fallstudie 3:**
Zwei Mitarbeitende halten ihrer Kollegin regelmässig Informationen vor, sodass sie ihre Arbeit nicht fehlerfrei erledigen kann. Wie reagierst Du?

Fallstudien Synthese

Fallstudie 1: Symptom - Teamleiterin liefert wiederholt zu spät

- 1:1 Gespräch; Hintergründe/ Thema erfragen (Dialog – aktiv zuhören). Ggf. organisatorische Schwierigkeiten, möglicherweise Überforderung, mangelnde Planungskompetenz, oder Motivationsproblem?
- Gemeinsam nach Lösungen suchen, Coaching durch einen TL Kollegen, Schulung o.ä.
- Eher: erklärender unterstützender Führungsstil/ Coaching (hohe Aufgabenorientierung/ hohe Beziehungsorientierung)

Fallstudie 2: Symptome - Routine, Langeweile, fehlende Wertschätzung, private Belastung, unklare Erwartungen, Motivationsverlust

- Klärung im Dialog - 1:1 Gespäch (siehe oben)
- Eher: unterstützend, kooperativ, einbeziehend (Führungsstil), wertschätzend, zuhörend, Sinnstiftend, gemeinsame Lösungen (hohe Beziehungsorientierung)

Fallstudie 3: Symptome - Vertrauensbruch im Team, Mobbing, Sabotage? Arbeitsqualität akut gefährdet

- Konfliktklärung ggf. 1:1 oder alle zusammen, klare Kommunikation & Grenzen ziehen (wenn der Sachverhalt klar ist) – Werte aufzeigen (kulturelles Thema)
- Eher: direktive Führung ggü. den Mitarbeiter:innen mit Fehlverhalten und unterstützende Führung ggü. betroffener Mitarbeiterin (hohe Beziehungsorientierung)

Was lerne ich daraus?

promore™
ENABLING TRANSFORMATION

GLOBUS
BAUMARKT

- Mehr auf meine neuen Kollegen eingehen, Feedback holen
- Aktives Zuhören, Dialog – um Hintergründe zu erfahren und nach der für den Mitarbeiter (Bedürfnis) passenden Lösung zu suchen
- Gute Zusammenarbeit entsteht, wenn Führung flexibel ist und sich anpasst
- Führen heißt nicht: alle gleich behandeln – sondern alle fair führen

Ausblick

Persönliche Entwicklungspläne

Was ist mein persönliches Entwicklungsziel?

S pezifisch	M essbar	A mbitioniert	R ealistisch	T imely (bis wann)
-------------	----------	---------------	--------------	--------------------

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 erkenne?

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
	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
	09.09.2025	15h30-17h00
	10.09.2025	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

The screenshot shows a section titled "Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen" (Increase employee satisfaction) under the "GLOBUS BAUMARKT" logo. It features a grid of six orange boxes representing different methods or theories:

- Feedforward
- Die 7 Leadership Aktionsebenen
- Cognitive Behaviour Theory
- Immunity to change
- Die paradoxe Theorie der Veränderung
- Die 20 Ticks

Below this is a large orange box labeled "Mutige Führung" (Bold Leadership). 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.

