



## Workshop 6: Konflikte als Chance sehen

18. September 2025: 12h00-13h30  
21. Oktober 2025: 15h30-17h00  
22. 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](mailto:katrin.rink@promovetm.com)



+49 152 847 60 92

# 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	Moderator / Alle	Warum sind Konflikte gut?	Erfahrungsaustausch
'20	Alle	Mutige Führung	Kurzimpuls «Mutige Führung» und «Innere Einstellung»
'20	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	

- Du lernst, Konflikte als Chance für Entwicklung zu sehen.
- Du erfährst, wie Du Konflikte proaktiv angehen kannst.
- Du fühlst Dich grundsätzlich besser und stärker in Deiner Führungsrolle.

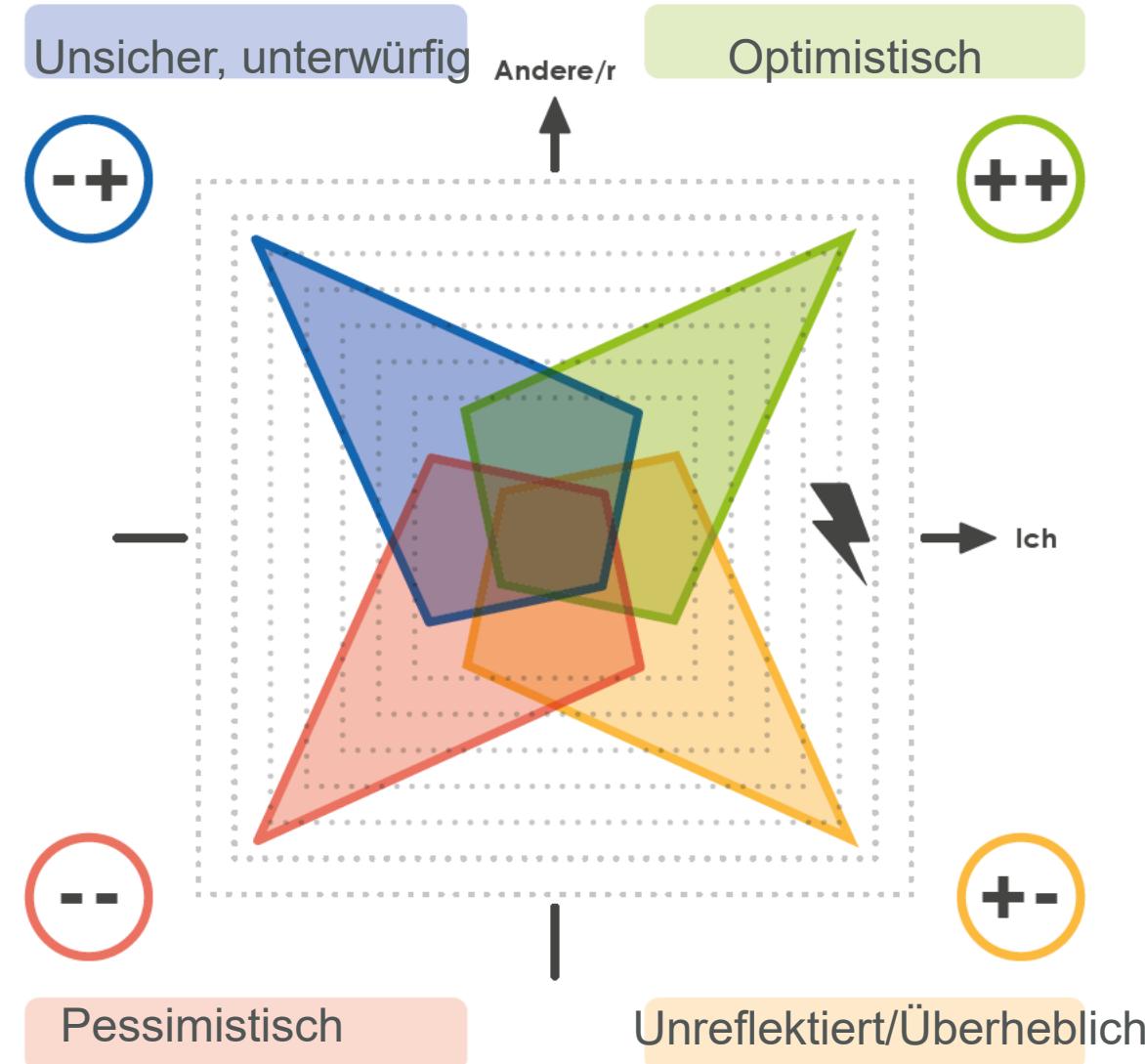
# Erfahrungen der Teilnehmenden

## Warum sind Konflikte gut?

- Konflikte als Chance sehen, das Gegenüber kennenzulernen
- Dinge werden ausgesprochen, machen Unausgesprochenes sichtbar
- Es wird über Spannungen gesprochen
- Gute Grundlage, um von vorne anzufangen – Reset/Neustart
- Veränderungstreiber, Dinge verändern sich danach
- Emotionen werden sichtbar
- Bedürfnisse und Werte werden sichtbar
- Es wird miteinander gesprochen, Gerüchteküche wird minimiert
- „Gutes Gewitter reinigt die Luft“
- Konflikte stärken die Beziehung – Eigene Sichtweise und die des anderen. Man lernt sich kennen
- Man arbeitet besser und effektiver zusammen
- Ich kann meine Meinung auch ändern durch die Sichtweise des anderen
- Eigenen Horizont erweitern
- Chance für Klarheit, für eine Lösung
- Ich selbst kann wachsen durch den anderen. Wenn ich scheitere, kann ich wieder neu/anders starten
- Situation kann sich verbessern durch Lösung
- Konflikte regen zum Nachdenken an. Analyse der Situation.



# Innere Einstellung



- Ihr werdet gleich in Zweiergruppen eingeteilt.
- Entscheidet, welche Fallstudie ihr bearbeiten wollt und erarbeitet gemeinsam ein Vorgehen, mit dem ihr sicherstellen könnt, dass die Person in einen + + - Modus gelangt und ihr Problem eigenständig löst.
- In **20 Minuten** treffen wir uns automatisch wieder in diesem Gruppenraum, um Beispiele auszutauschen.



- **Fallstudie 1:**  
Du siehst, dass ein Mitarbeiter konsequent zu lange in der Kaffeepause ist. Wie gehst du mit ihm um, dass er dauerhaft eine andere Arbeitsethik zeigt?
- **Fallstudie 2:**  
Zwei Teammitglieder arbeiten offen gegeneinander. Wie gehst Du damit um, dass sich wieder nachhaltig ein vernünftiges Miteinander entwickelt?
- **Fallstudie 3:**  
Ein Teamleiter weist einen Mitarbeitenden in aller Öffentlichkeit zurecht. Er wirft ihm vor, «dass er es eh nie auf die Reihe bringen würde». Der Mitarbeiter meldet sich daraufhin krank. Was tust Du, damit sich wieder eine normale Arbeitssituation einpendeln kann?

# Fallstudien Synthese

**Fall 1 : auf Augenhöhe in die Klärung, ++ Haltung einnehmen, Einstieg ins Hinterfragen – warum macht der Mitarbeiter das so?**

- Wirkung auf das Team klären. Menschlich – ich trage die Verantwortung für das Ganze. Klarstellung, was Du von ihm brauchst, nämlich Verlässlichkeit, klar die eigenen Erwartungshaltung äußern, gekoppelt an Transparenz (warum ist das wichtig?)
- verbindliches Follow Up definieren

**Fall 2: Konflikt nicht vermeiden, sondern gestalten, innere Haltung klären (++) , dann den Konflikt sichtbar machen OHNE die Lösung an sich zu ziehen**

- Wegbereiter für die Klärung der Mitarbeiter sein. Emotion von der Sache trennen, ggf. Bedürfnisse & Interesse in Einzelgesprächen klären, dann gemeinsamen Klärungsgespräch. Auch hier Wirkung aufs Team besprechen, was braucht ihr?
- Verbindlichkeit und Nachhalten sichern

**Fall 3: TL in die Verantwortung nehmen und auf die Wirkung hinarbeiten – Unterstützung in die Reflexion zu kommen**

- Klare innere Haltung finden – Vorfall ist inakzeptabel – Lösungsfindung und gute Absichten in die Hände des Teamleiters legen
- Gesprächsangebot an den erkrankten Mitarbeiter nach seiner Rückkehr
- Klärungsgespräch zwischen den Parteien anbieten

# Was lerne ich daraus?

**promote**™  
ENABLING TRANSFORMATION

**GLOBUS**  
**BAUMARKT**

- Positiv in ein Gespräch zu gehen, ohne Wut oder negative Emotion
- Dem Gegenüber die Möglichkeit zur Erklärung geben
- Reflektieren der eigenen Emotionen, im Vorfeld benennen

# 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

- Hiermit geht die **Workshop-Serie** zu Ende.
- Sprich mit Deinem Vorgesetzten, wenn Du weitere Unterstützung benötigst oder frage den Coach in Deinem Markt, welche alternativen Entwicklungsmöglichkeiten es für Dich noch gäbe.

**Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen**

Mitarbeiterzufriedenheit ist die Basis für Erfolg. Sie ist eine kontinuierliche (Selbst-)Führungsaufgabe.

Auf dieser Seite stellen wir Ihnen ausgewählte Methoden, Workshops und Coachings zur Verfügung, die Sie bei der Steigerung der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden in den Globus Baumärkten einsetzen können.

Feedforward

Die 7 Leadership Aktionsebenen

Cognitive Behaviour Theory

Immunity to change

Die paradoxe Theorie der Veränderung

Die 20 Ticks

Mutige Führung

Begleitprozesse

Du kannst Dich auch persönlich durch einen Coach begleiten lassen, indem Du für Dich einen Begleitprozess buchst:

Coachings

Workshops

Best Practices

*We freuen uns darauf Dich kennen zu lernen!*

**promovate™**  
ENABLING TRANSFORMATION

Danke!

**promore™**  
ENABLING TRANSFORMATION

**BAUMARKT**  
GLOBUS

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

