



Workshop 6: Konflikte als Chance sehen

18. September 2025: 12h00-13h30
21. Oktober 2025: 15h30-17h00
22. Oktober 2025: 08h30-10h00

Mitarbeiterzufriedenheit verbessern





Carolin Steinberger

Systemischer Management-Coach. Kommunikationspsychologe. Transaktionsanalytiker. NLP-Meister. Enneagramm, MSA – Motivationsanalyse, Insights. Langjährige internationale Erfahrung im operativen und strategischen Personalmanagement in internationalen Konzernen mit 5.000 und mehr Mitarbeitern in den Bereichen Luft- und Raumfahrt, Elektronik, Private Equity und Gesundheitswesen. Schwerpunktthemen: Berufliche Transformation (Beurteilungen, Rekrutierung, Outplacements). Personalanerkennung und -entwicklung.



carolin.steinberger@promovetm.com



+49 151 230 230 15

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	

Ziele 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?

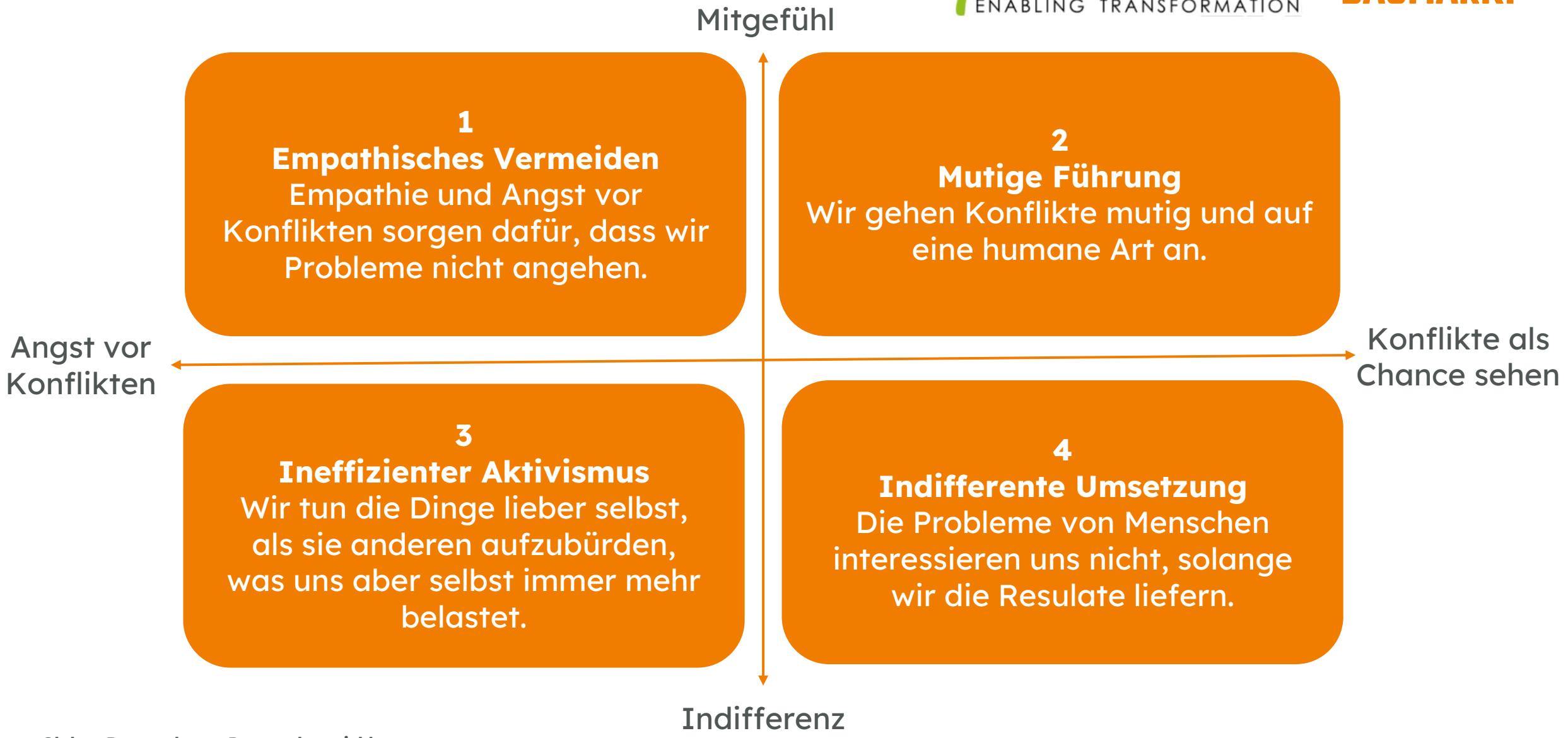


- Wenn man Konflikte austrägt, ist das Stresslevel nicht so hoch
- Man lernt sich besser kennen -> andere Perspektive
- Der Konflikt kann sich dann nicht ausweiten, wenn man ihn austrägt
- Man lernt den anderen besser kennen.
- Lösungsfindung
- Ergebnis ist immer positiv
- Probleme werden im Keim erstickt
- Wenn man Konflikte ausspricht, können sie nicht eskalieren
- Missverständisse können nicht entstehen

Mutige Führung

promote™
ENABLING TRANSFORMATION

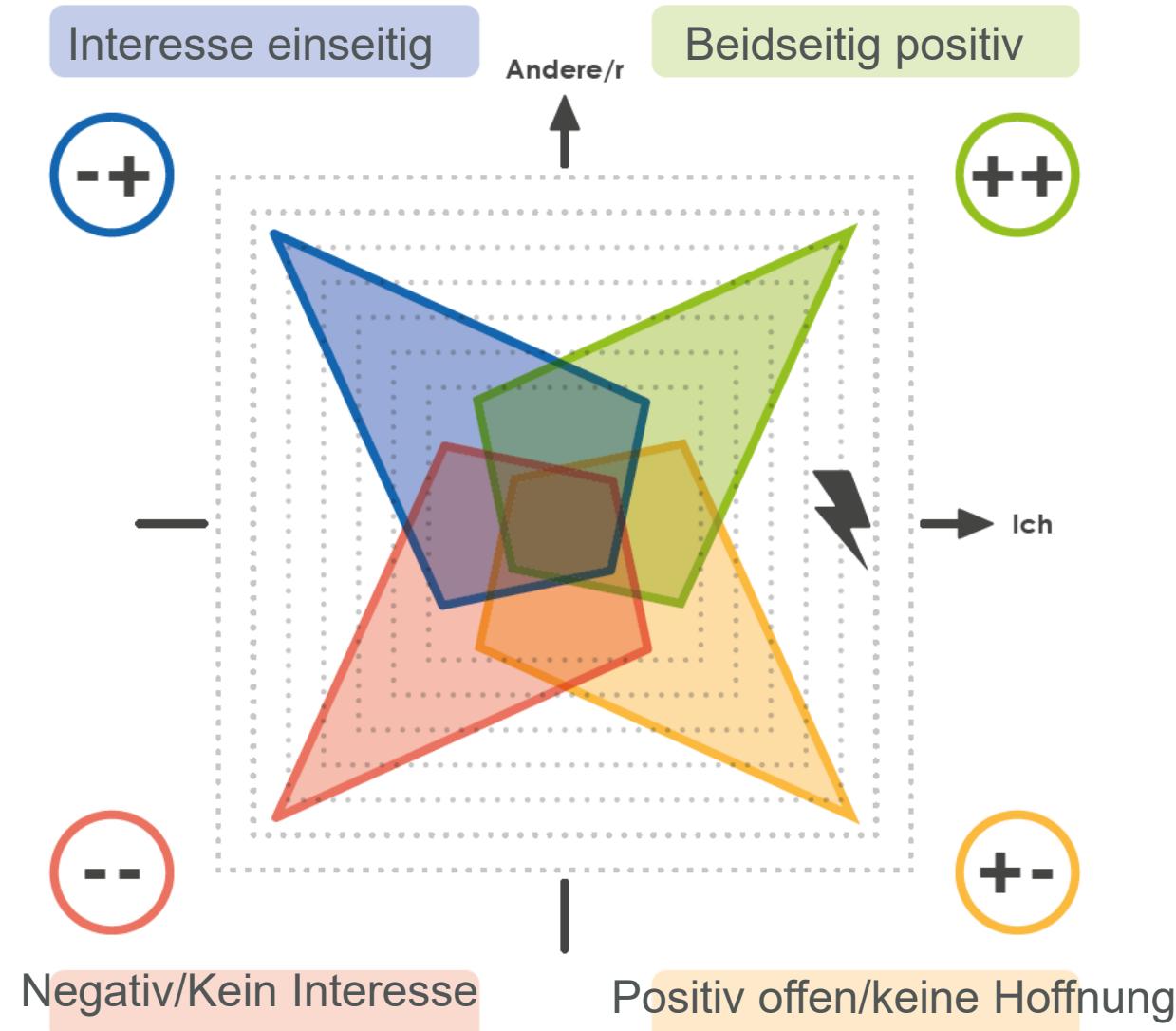
GLOBUS
BAUMARKT



Innere Einstellung

promote™
ENABLING TRANSFORMATION

GLOBUS
BAUMARKT



Innere Einstellung

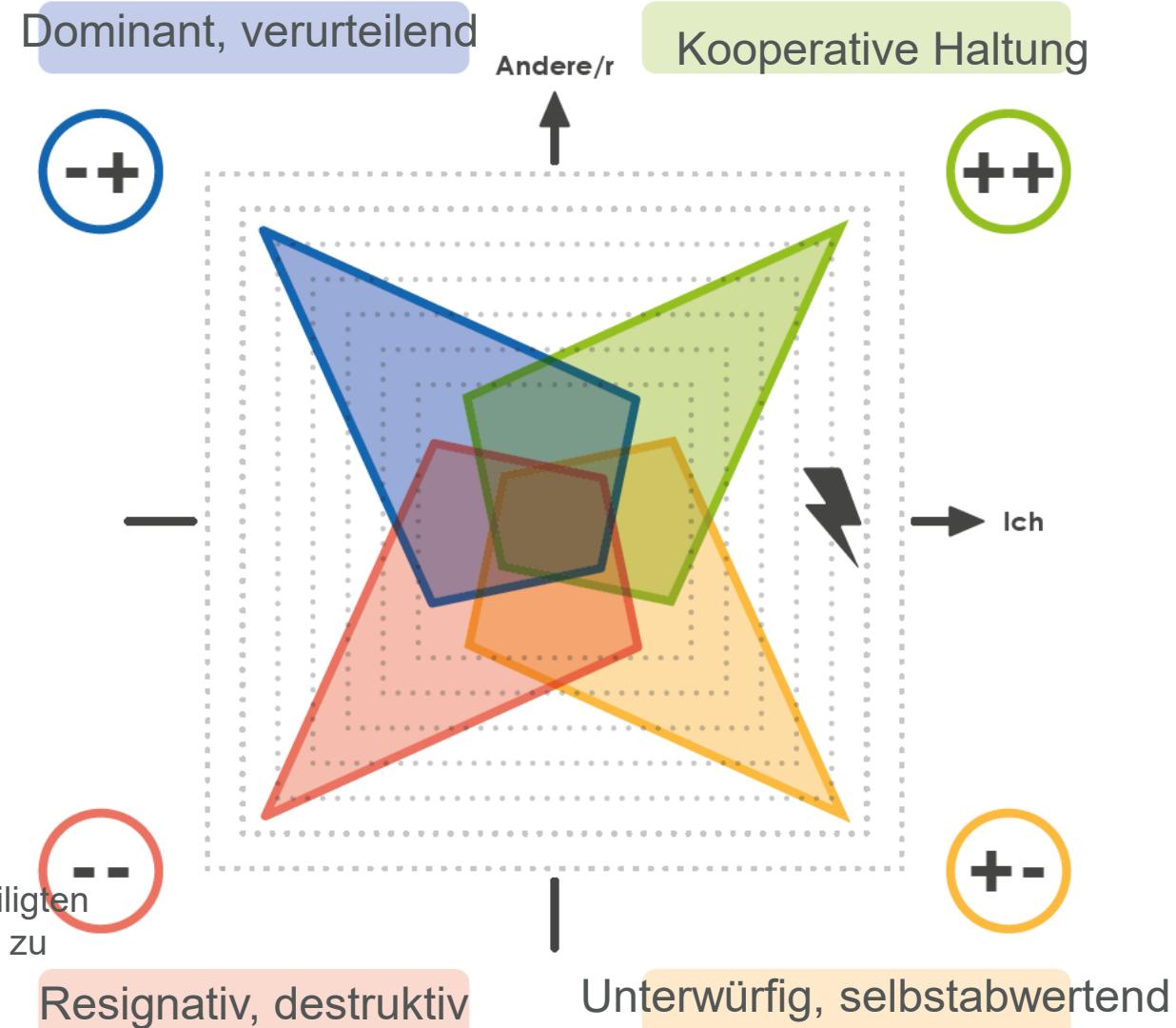
2. Das OK-OK-Modell „Ich bin OK – Du bist OK“

Ein zentraler Bestandteil der TA, der oft in Konfliktlösungsmodellen verwendet wird.

Vier Grundhaltungen:

1. Ich bin OK – Du bist OK → **kooperative Haltung**
2. Ich bin OK – Du bist nicht OK → **dominant, verurteilend**
3. Ich bin nicht OK – Du bist OK → **unterwürfig, selbstabwertend**
4. Ich bin nicht OK – Du bist nicht OK → **resignativ, destruktiv**

👉 Ziel der Konfliktlösung ist es, alle Beteiligten in die Haltung „Ich bin OK – Du bist OK“ zu bringen.



- 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?

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?

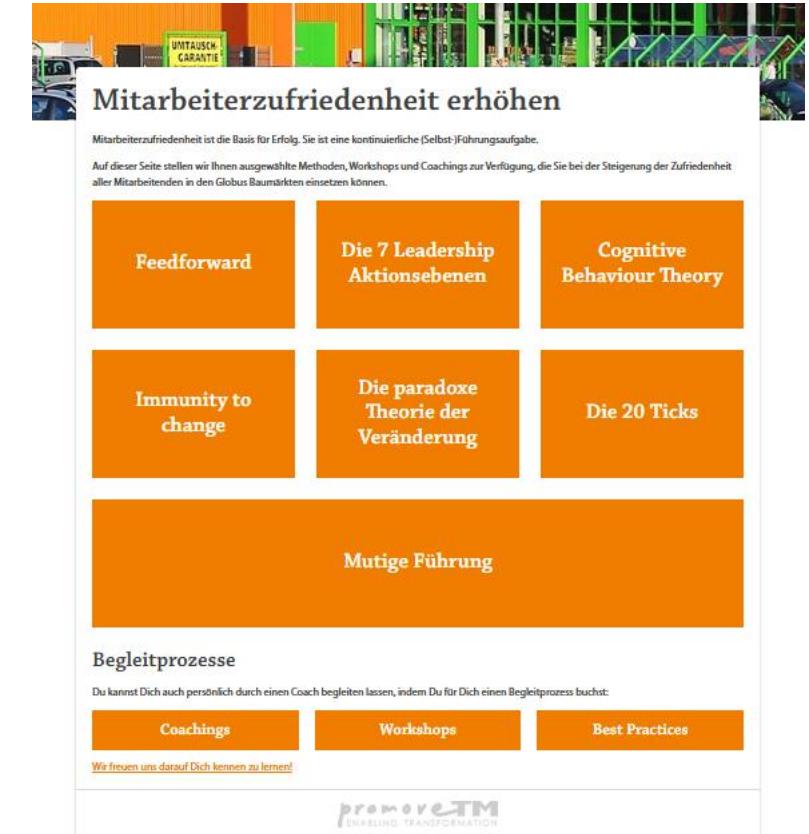
Wer kann mir dabei helfen? (Vielleicht mein «Buddy»?)

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

GLOBUS
BAUMARKT

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

