



Workshop 5:
Zusammenarbeit fördern

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

**Mitarbeiterzufriedenheit
verbessern**



Wer wir sind



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

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?
Gute Kommunikation (auf Augenhöhe) Klare Ziele kommunizieren/ Informationen bereitstellen	Lösungsorientiert sein, positive Fehlerkultur
Gemeinsame Ziele	Feedforward
Hintergründe erläutern Ehrliches Feedback	Vorbildfunktion als Führungskraft Vertrauen durch Verbindlichkeit
Freiraum für gemeinsamen Austausch Fehlertoleranz – Fehler sind erlaubt	Aufgaben verteilen, strukturiert arbeiten Freiräume lassen - Eigenverantwortung
Wichtige Informationen weitergeben	Einigkeit bei den Führungskräften

Was gute Zusammenarbeit mit Delegation zu tun hat



Reifegrad der Mitarbeiter



- 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?

Fallstudie 1:

- 1:1 ins FRAGEN kommen, Motive ergründen, fehlt Fachkompetenz?
Gemeinsam nach Lösungen suchen, einbinden. Beachte: ggf. ist das auch nur ein „Symptom“, vielleicht ist es ein grds. Führungsthema (Bspw.: kurzfristige Planung besser, weil im Team die Flexibilität fehlt, kurzfristig einzuspringen – wieso?)
Coaching der Teamleiterin, fehlt Arbeitsmotivation? Zusammenhalt? Oder seniorigen Kollegen als Mentor zur Seite stellen

Fallstudie 2:

- Routine, Langeweile, fehlen Wertschätzung? 1:1 ins FRAGEN kommen, Motive ergründen, gemeinsam nach Lösungen suchen, einbinden.
- Idee: neuer eigener Verantwortungsbereich? – Herausforderung/ Entwicklungschance

Fallstudie 3:

- Unkollegial – Mobbing?
- 1:1 mit den beiden Mitarbeitenden: Motive erfragen: eigenen Vorteil sehen, Sabotage, Nicht-gefallen
- Teamkultur und Unternehmenskultur ist gefährdet – offen ansprechen
- Klare Grenzen setzen: Verhalten ist inakzeptabel – Schutz des gesamten Teams
- 1:1 mit „betroffener Mitarbeiterin – unterstützende Führung: Transparenz & was brauchst Du?
- Wichtig! Follow Up Termin – sorgsam Feedback einholen – ein „gutes Bild“ machen

Was lerne ich daraus?



- Themen müssen angesprochen werden, direkt und klar
- Ich-Botschaften über Feedback und Feedforward
- Argumentation mit Organisationskultur – Schutz der anderen Kollegen
- Konsequenz bleiben, Grenzen setzen, Follow Up Gespräch führen
- Rückmeldung aus dem Team holen – gut vorbereiten
- Ich darf als Führungskraft auch eine Arbeitsleistung erwarten (!) (Gehalt)

Ausblick

Persönliche Entwicklungspläne

Was ist mein persönliches Entwicklungsziel?

Spezifisch

Messbar

Ambitioniert

Realistisch

Timely (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»?)

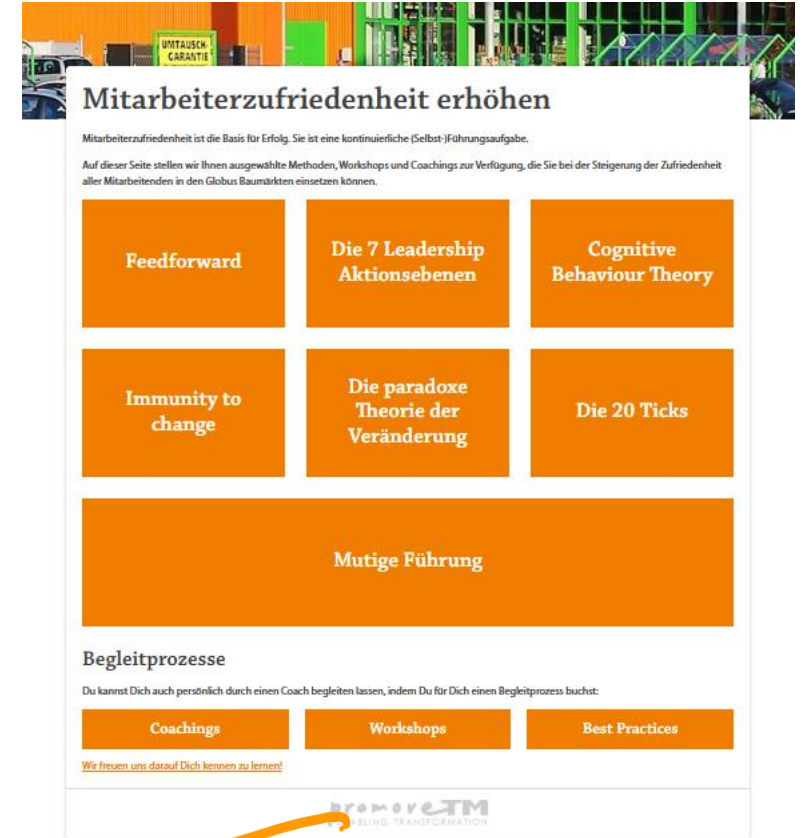
Was tue ich, wenn ich erkenne, dass ich das Ziel nicht erkenne?

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	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



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**

Wir freuen uns darauf Dich kennen zu lernen!

Danke!

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

