MODULBESCHREIBUNG

Ein Rahmen, der befreit: Autonomie im Team

Adaptives Modul | ~20 min

Das Engagement sinkt, und Autonomie ist einer der stärksten Hebel, um es wiederzubeleben. Eine internationale Studie von 2026 zeigt, dass sie die Motivation fördert, Leistung und Engagement verbessert und Erschöpfung verringert, zumal durch KI Urteilsvermögen und Eigeninitiative bei der Arbeit wichtiger werden. Autonomie ist mehr als flexible Arbeitszeiten. Das Modul zeigt die zwei Beine, auf denen sie steht: einen klaren Entscheidungsrahmen, der Verantwortung überträgt und Initiative ebenso freisetzt, wie er vor Überlastung schützt, und echte psychologische Sicherheit (Edmondson).

LERNZIELE

01 Autonomie von Laisser-faire unterscheiden: in einem klaren Rahmen und mit passender Unterstützung entscheiden und handeln.

02 Autonomie auf zwei Beine stellen: auf einen klaren Entscheidungsrahmen und echte psychologische Sicherheit.

03 Stufenweise delegieren und der Autonomie einen Rahmen setzen: Vision, Ergebnisse, Prozesse und Freiräume gemeinsam vereinbaren.

04 Den eigenen Entscheidungsbereich und die eigenen Ziele mit der Führungskraft aushandeln, um mitzutragen, was man selbst mitbestimmt hat.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die Verantwortung übertragen, ohne alles loszulassen, und Mitarbeitende, die mehr Autonomie wollen, ohne den Halt zu verlieren.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Diego, Kellner, bekommt eine Nachricht von seiner Führungskraft, die ihm die Wahl der neuen Dienstkleidung überträgt: „Sie haben freie Hand, halten Sie mich auf dem Laufenden.“ Die Bestellung wird auf etwa 2.000 € geschätzt. Doch Diego darf keine Bestellung unterschreiben, und ein Budget wurde nicht genannt. Was sollte Diego tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Afthonios-Methode: Typologie der Autonomiebereiche bei der Arbeit (Methode, Zeit, Entscheidungen, Ziele, Ressourcen, Personal) – nach den „4T“ von Daniel Pink (Drive)
- Führen mit „Kontext statt Kontrolle“ – Reed Hastings (Netflix)
- Psychologische Sicherheit – Amy Edmondson
- 3 Arten zu entscheiden, darunter der Beratungsprozess – nach F. Laloux (Reinventing Organizations)

QUELLEN & REFERENZEN

- Gallup, State of the Global Workplace 2026: weltweites Engagement bei 20 %, Europa die Region mit dem niedrigsten Wert (~13 %)
- Hagger & McAnally Starr, 2026, Stress and Health: Metaanalyse zur Selbstbestimmungstheorie (192 Studien, 93.552 Beschäftigte) – Autonomie stärkt Motivation, Engagement und Leistung
- Amy Edmondson, Harvard Business School, Die angstfreie Organisation, 2018
- Reed Hastings & Erin Meyer, No Rules Rules, 2020

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 26.10.2026