MODULBESCHREIBUNG

Engagement, das bleibt: Bedingungen schaffen

Adaptives Modul | ~20 min

Sechs von zehn Beschäftigten sind bei der Arbeit nicht wirklich engagiert, und jahrelanges Motivieren ändert daran nichts. Denn niemand engagiert sich auf Kommando: Man engagiert sich, wenn man zum Urheber dessen wird, was man tut, wenn man selbst wählt, was wichtig ist, und vor den anderen dazu steht. Dieses Modul stützt sich auf die Psychologie des Engagements und vermittelt Führungskräften eine seltene Haltung: Bedingungen schaffen, statt Zustimmung einzufordern.

LERNZIELE

01 Unterscheiden zwischen Motivieren und Binden sowie zwischen dem vorgegebenen Ziel und dem gewählten Engagement, das den Mitarbeiter zum Urheber macht.

02 Die vier Bedingungen des Engagements zusammenbringen: wahrgenommene Freiheit, empfundene Bedeutung, öffentliche Erklärung und Unumkehrbarkeit.

03 Diese Bedingungen mit konkreten Praktiken schaffen, von der Talent-Freude-Matrix bis zu „Disagree and Commit".

04 Zwei Fallen vermeiden: Fürsorge ohne Anspruch und KI, die verordnet wird, ohne dass das Team sie sich zu eigen macht.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die über bloße Motivation hinaus zu einem dauerhaften Engagement ihrer Teams beitragen wollen.

- **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.

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

- 4 Bedingungen der bindenden Handlung (wahrgenommene Freiheit, Bedeutung der Handlung, öffentliche Erklärung, Unumkehrbarkeit) – Charles Kiesler, systematisiert von Joule & Beauvois
- Disagree and Commit – Führungsprinzip von Amazon (Jeff Bezos)
- Lernzone vs. Komfortzone – Amy Edmondson, Matrix psychologische Sicherheit × Anspruch
- Unterscheidung zwischen Ziel (von oben vorgegeben) und Engagement (selbst gewählt) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Wu et al. – Scientific Reports, 2025, aufgegriffen von der Harvard Business Review: intrinsische Motivation −11 %, Langeweile +20 % nach der Zusammenarbeit mit generativer KI
- Gallup – „State of the Global Workplace" 2024: 62 % der Beschäftigten weltweit bezeichnen sich als „nicht engagiert"
- Charles Kiesler – „The Psychology of Commitment" (1971)
- Amy Edmondson – „Die angstfreie Organisation" (2018)

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026