MODULBESCHREIBUNG

Den eigenen Platz im Team einnehmen – auch auf Distanz

Adaptives Modul | ~20 min

2023 wurden Beschäftigte im Homeoffice rund 30 % seltener befördert als ihre Kollegen vor Ort, und mehr als sieben von zehn Personalverantwortlichen bestätigen diesen Nähe-Bias. Dieses Modul nimmt die Sicht der betroffenen Person ein, ohne ihr je die Schuld zu geben. Es gibt ihr konkrete Hebel, mit denen sie sichtbar wird, bis hin zu den genauen Worten für das, was sie gestört hat.

LERNZIELE

01 Unterscheiden, was bei der Inklusion gemeinsame Verantwortung ist und was jeder für seinen eigenen Platz tun kann.

02 Zur eigenen Besonderheit stehen, ohne sie zu verstecken oder zur Schau zu stellen, und dabei den gemeinsamen Auftrag im Blick behalten.

03 Den Nähe-Bias aushebeln, indem man die eigene Arbeit sichtbar macht: Fortschritte teilen, sich früh zu Wort melden, die Tage vor Ort gezielt nutzen.

04 Ruhig und auf Augenhöhe sagen, was gestört hat, und sich Hilfe holen, wenn sich nichts bewegt.

ZIELGRUPPE

Alle, die in ihrem Team weiterhin eine Rolle spielen wollen, ob vor Ort oder auf Distanz.

- **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

Yara, Vertriebsassistentin, arbeitet dienstags im Homeoffice. Letzten Dienstag hat ihr Kollege Ronan eine Nachmittagsbesprechung auf den Vormittag vorgezogen. Als Yara sich einloggte, war die Besprechung schon vorbei. Sie weiß nicht, warum Ronan ihr nicht Bescheid gesagt hat. Heute Morgen trifft Yara im Büro auf Ronan. Was sollte Yara 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

- Auf Augenhöhe sagen, was man empfindet, angelehnt an die Transaktionsanalyse (Erwachsenen-Ich, Eric Berne) und die Gewaltfreie Kommunikation (Marshall Rosenberg)
- Afthonios-Methode: die eigene Inklusion in die Hand nehmen
- Afthonios-Methode, um die eigene Arbeit sichtbar zu machen (Fortschritte teilen, sich früh zu Wort melden, Tage vor Ort gezielt nutzen, freiwillig an bereichsübergreifenden Themen mitarbeiten)

QUELLEN & REFERENZEN

- Live Data Technologies (2023, knapp zwei Millionen Beschäftigte), Analyse kommentiert von Nicholas Bloom (Stanford): Beschäftigte, die vollständig im Homeoffice arbeiten, werden 31 % seltener befördert als ihre Kolleginnen und Kollegen, die im Büro oder hybrid arbeiten
- HR Executive: 71 % der leitenden Personalverantwortlichen und 62 % der leitenden Führungskräfte aus den Geschäftsbereichen räumen ein, dass Beschäftigte im Büro von einem Nähe-Bias profitieren
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – experimentelle Studie zu hybridem Arbeiten, Zufriedenheit und Mitarbeiterbindung
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Besonderheit in Teams

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 10.11.2026