MODULBESCHREIBUNG

Flexibel führen – und effizient bleiben

Adaptives Modul | ~20 min

Vier konkrete Hebel ersetzen die Schwarz-Weiß-Debatte um Präsenz oder Homeoffice: wo, wann, wie und wie viel gearbeitet wird. Sie schließen auch die Berufe vor Ort ein, die bei diesem Thema oft vergessen werden. Danach behandelt das Modul die drei Bedingungen, die verhindern, dass Flexibilität aus dem Ruder läuft: vorab ausgehandelte Regeln, Führung über Ergebnisse und geschützte synchrone Zeiten. Schließlich geht es um den Nähe-Bias, der bei Beförderungen diejenigen benachteiligt, die man seltener sieht.

LERNZIELE

01 Flexibilität von Laissez-faire und von Sonderregelungen für Einzelne unterscheiden: ein ausgehandelter, klarer Rahmen, der für alle gilt.

02 Die vier Hebel Wo, Wann, Wie und Wie viel einsetzen, auch für die Teams vor Ort.

03 Die Spielregeln zusammen mit dem Team erarbeiten: gemeinsame Präsenzzeiten, Antwortfristen, gemeinsame Zeitfenster, nicht verhandelbare Rituale.

04 Den Nähe-Bias durch Führung über Ergebnisse neutralisieren, damit nicht die Sichtbarkeit über Beförderungen entscheidet.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die jedem Spielraum geben und zugleich dafür sorgen wollen, dass das Team gut zusammenarbeitet.

- **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

Einer Ihrer sieben Buchungssachbearbeiter soll die Auswahl der neuen Buchungssoftware leiten. An der Kaffeemaschine hat sich Ilhan angeboten, der fast immer im Büro ist. Lusine, drei Tage pro Woche im Homeoffice, hat letztes Jahr eine solche Auswahl geleitet, weiß aber nicht, dass es diese Aufgabe gibt. Was tun Sie?

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

- Raster der vier Hebel der Flexibilität (Wo / Wann / Wie / Wie viel) – Afthonios-Rahmen.
- Vier-Tage-Woche: erfolgreiche Versuche in Island und Großbritannien.
- Nähe-Bias im Homeoffice – Daten von Live Data Technologies, kommentiert von Nicholas Bloom (Stanford).

QUELLEN & REFERENZEN

- McKinsey – „American Opportunity Survey“: 87 % der Beschäftigten, denen Homeoffice angeboten wird, nutzen es
- Weltwirtschaftsforum / Randstad Workmonitor Pulse (2025): 53 % würden eher auf eine Beförderung verzichten als ganz ins Büro zurückzukehren, 59 % auf ein höheres Gehalt, um über ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen
- Live Data Technologies, Analyse kommentiert von Nicholas Bloom (Stanford): Beschäftigte, die ganz im Homeoffice arbeiten, werden rund 31 % seltener befördert
- Microsoft – „Work Trend Index“: Rund drei Viertel der Berufstätigen möchten ihre Flexibilität beim Arbeitsort behalten

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 31.10.2026