MODULBESCHREIBUNG

Führungskraft und Teammitglied: eine Allianz auf Augenhöhe

Adaptives Modul | ~20 min

Die Lust am Führen steckt in der Krise: Laut Gallup bezeichnet sich kaum mehr als jede fünfte Führungskraft als engagiert, so sehr lastet alles auf einer Person. Dieses Modul setzt darauf, dass eine gute Beziehung zwischen Führungskraft und Teammitglied zu zweit entsteht und jeder den halben Weg geht. Es gibt beiden Seiten konkrete Werkzeuge und bezieht sogar die KI als dritten Mitspieler ein, den beide gemeinsam steuern.

LERNZIELE

01 Verstehen, warum die Allianz zwischen Führungskraft und Teammitglied auf gemeinsamer Verantwortung beruht und jeder einen Schritt auf den anderen zugeht.

02 Mit einer Aufgabenvereinbarung auf vier Ebenen gemeinsam klären, wer was entscheidet und welche Rolle die KI spielt.

03 Mit wechselseitigen Fragen („Was ist für Sie eine gute Führungskraft, ein gutes Teammitglied?“) die expliziten und impliziten Bedürfnisse des anderen entdecken.

04 Die eigenen Bedürfnisse aussprechen, ohne darauf zu warten, dass der andere sie errät, und die Allianz mit einem regelmäßigen Termin auf Augenhöhe pflegen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende, schon beim Stellenantritt oder um eine Allianz neu zu begründen, von der beide profitieren.

- **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

Inès, Redakteurin, würde gern öfter erfahren, was ihre Führungskraft Gunnar von ihren Artikeln hält. Sie hat noch nie um etwas gebeten, weil Gunnar sehr eingespannt wirkt. Am Dienstag hat Inès ihren monatlichen Jour fixe mit Gunnar. Das Thema bestimmt meist er: der Stand der Artikel. Was sollte Inès 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

- Win-win-Allianz zwischen Führungskraft und Teammitglied / gemeinsame Verantwortung – Afthonios-Methode („Win-win“ angelehnt an Stephen Covey)
- Aufgabenvereinbarung „Wer entscheidet was“ mit 4 Entscheidungsebenen – Afthonios-Methode, verwandt mit den Delegationsstufen von Jurgen Appelo
- Beziehung von Erwachsenem zu Erwachsenem – angelehnt an die Transaktionsanalyse (Eric Berne)
- Geteilte Verletzlichkeit – angelehnt an Brené Brown

QUELLEN & REFERENZEN

- Gallup – „State of the Global Workplace“ 2026: Engagement der Führungskräfte bei 22 %, 8 Prozentpunkte weniger als 2023 (30 %)
- Gallup – „State of the American Manager“: Die Führungskraft erklärt 70 % der Varianz im Engagement ihres Teams
- Gabarro & Kotter – „Managing Your Boss“, Harvard Business Review, 1980
- Eric Berne – Transaktionsanalyse

- Ein Modul von Afthonios.com.
- Inhalt geprüft am 18.11.2026