MODULBESCHREIBUNG

Führungskraft werden? Eine Wahl, kein Muss

Adaptives Modul | ~20 min

Laut der Robert-Walters-Studie 2024 wollen 52 % der jungen Berufstätigen keine Führungskraft werden, und 45 % der Führungskräfte im mittleren Management bezeichnen sich als erschöpft: Der Führungsnachwuchs schwindet. Dieses Modul bereitet nicht darauf vor, die Rolle auszufüllen, sondern hilft, sie zu wählen: vier Beweggründe auf dem Prüfstand, vier berechtigte Gründe für ein Nein und die Frage, die alles verändert. Sie betrifft nicht die Stelle, sondern die Bedingungen, unter denen man führt.

LERNZIELE

01 Die vier Beweggründe bei sich selbst prüfen: Aufstieg und Vergütung, Teamführung, Handlungsspielraum, Selbstverwirklichung.

02 Die berechtigten Gründe für ein Nein und die vier echten Herausforderungen der Rolle erkennen: Sandwichposition, Einsamkeit, mentale Belastung, Erschöpfung.

03 Mit den Mythen aufräumen: die extrovertierte Führungskraft, der Chef, der befiehlt, und der Experte, der zwangsläufig gut führt.

04 Die eigenen Bedingungen für die Rolle aushandeln und vor der Entscheidung gezielt Erfahrung sammeln: Begleitung einer Führungskraft, kleine Führungsaufgaben, Weiterbildung.

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende, die zögern, den Schritt zu wagen, und Führungskräfte, die ihre Wahl noch einmal überdenken 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

- Conscious Unbossing: Begriff für die bewusste Entscheidung gegen eine Führungsrolle (Robert Walters, 2024)
- Afthonios-Methode der 4 Beweggründe, Führungskraft zu werden (Aufstieg/Vergütung, Teamführung, Handlungsspielraum, Selbstverwirklichung)
- Afthonios-Methode der 4 Herausforderungen der Rolle (Sandwichposition, Einsamkeit, mentale Belastung, Erschöpfung)
- Afthonios-Methode zum Entkräften von 4 Mythen (Extraversion ist nötig, Führen heißt anordnen und kontrollieren, Fachexperte = gute Führungskraft, Erschöpfung ist unvermeidlich)

QUELLEN & REFERENZEN

- Robert Walters, „Conscious unbossing“ (2024): 52 % der Berufstätigen der Generation Z wollen keine Führungskraft im mittleren Management werden; 69 % halten diese Rolle für zu stressig bei zu wenig Anerkennung, 18 % nennen eine begrenzte Entscheidungsbefugnis, 11 % weniger Chancen zur persönlichen Entwicklung
- Future Forum, Pulse (Herbst 2022): Arbeitsbelastung und Burnout bei Führungskräften im mittleren Management
- Susan Cain, Quiet: The Power of Introverts (2012): Führungsqualitäten introvertierter Menschen
- WHO (2022): Empfehlungen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026