MODULBESCHREIBUNG

Kooperation im Team: vernetzt, nicht vereinzelt

Adaptives Modul | ~20 min

Wir arbeiten mehr zusammen als je zuvor, 85 % der Arbeitszeit, und doch fühlt sich jeder zweite Beschäftigte im Homeoffice kaum mit seinem Team verbunden. Echte Kooperation beruht nicht auf einer Führungskraft in der Mitte, die umverteilt, sondern auf einem horizontalen Netz, in dem jeder mit den anderen vernetzt wächst. Über die Rolle der Führungskraft hinaus vermittelt das Modul Reflexe auf Seiten der Mitarbeitenden und ein konkretes Moderationswerkzeug. Es stellt sich auch den beiden schwierigsten Situationen: der Distanz und von Konkurrenz geprägten Kulturen.

LERNZIELE

01 Verstehen, warum ein vernetztes Team, in dem nicht alles über die Führungskraft läuft, stärker wächst und sich mehr engagiert.

02 Auf Seiten der Führungskraft Rituale einführen, die das Gespräch in Fluss bringen, etwa die Methode 1-2-4-All.

03 Auf Seiten der Mitarbeitenden drei Kooperationsreflexe entwickeln, die nicht von der Führungskraft abhängen.

04 Kooperation auf Distanz lebendig halten und Konkurrenz durch gemeinsame Ziele und Kriterien entschärfen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende, die ein Team aufbauen wollen, in dem man sich wirklich gegenseitig hilft, auf Distanz wie vor Ort.

- **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

Chafik, Koch und erst seit Kurzem im Team, bereitet ein Gericht vor, das am Dienstag auf die Karte kommt. Bei jedem Versuch trennt sich seine Erdnusssoße beim Kochen. Émilienne, seine Kollegin, macht diese Soßen seit Jahren. Chafik fürchtet, als jemand dazustehen, der sein Handwerk nicht beherrscht. Was sollte Chafik 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

- 3 Reflexe für Mitarbeitende, darunter sich trauen, um Hilfe zu bitten – Afthonios-Methode, angelehnt an die psychologische Sicherheit nach Amy Edmondson
- 4 Hebel der Führungskraft für Kooperation – Afthonios-Methode
- 1-2-4-All (Liberating Structures, Lipmanowicz & McCandless)
- Bereitschaft, gemeinsam erarbeitete Entscheidungen mitzutragen, angelehnt an Kurt Lewin und den „fair process“ (Kim & Mauborgne)

QUELLEN & REFERENZEN

- Gallup, Q12-Metaanalyse, 2024: Engagement im Team geht mit +23 % Rentabilität einher
- Rob Cross et al., Harvard Business Review: Zusammenarbeit macht mindestens 85 % der wöchentlichen Arbeitszeit aus, 50 % mehr als vor zehn Jahren
- Pew Research Center: 53 % der Beschäftigten im Homeoffice sagen, dass das Homeoffice ihrer Verbindung zu den Kollegen schadet
- Suzanne Simard, Nature, 1997: Mykorrhiza-Netzwerke

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 26.10.2026