MODULBESCHREIBUNG

Mitarbeiter fördern: Entwicklung im Arbeitsalltag

Adaptives Modul | ~20 min

Nur 15 % der Mitarbeitenden wurden nach eigener Aussage in den letzten sechs Monaten von ihrer Führungskraft in ihrer Entwicklung unterstützt, dabei würden 94 % länger in einer Organisation bleiben, die darin investiert. Entwicklung geschieht im Arbeitsalltag, und genau dort setzt dieses Modul an: mit fünf Hebeln, darunter die Haltung der kuratierenden Führungskraft im KI-Zeitalter, und vier Formen des Verzichts, die Führungskräften viel abverlangen.

LERNZIELE

01 Entwicklungsbedarf durch Beobachtung und offene Fragen erkennen, sobald er entsteht.

02 Die Haltung der kuratierenden Führungskraft einnehmen und KI zur Verbündeten machen: Bedarf erkennen, die passende Ressource empfehlen.

03 Zeitnahes Feedback geben, Stretch-Aufgaben schaffen und regelmäßig Laufbahngespräche führen.

04 Bewusst auf vier Dinge verzichten, damit das Team wachsen kann: auf die Antwort, die Rolle als einzige Bezugsperson, die Kontrolle und die eigene Leistung.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ein Team wollen, das ohne sie vorankommt, und Wege suchen, Entwicklung im Arbeitsalltag zu fördern.

- **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

- Stretch-Aufgaben (erweiterte Aufgaben), angelehnt an das 70-20-10-Modell des Center for Creative Leadership (Morgan McCall)
- Afthonios-Methode: 4 Dinge, auf die eine Führungskraft verzichtet, wenn sie Mitarbeitende wachsen lässt (die Antwort vorgeben, die einzige Bezugsperson sein, die Kontrolle behalten, den eigenen Wert an den eigenen Arbeitsergebnissen messen)
- Kuratierende Führungskraft: Führungskonzept im Zeitalter der KI (Ressourcen auswählen und empfehlen, statt selbst Wissen weiterzugeben)
- Afthonios-Methode der regelmäßigen Laufbahngespräche

QUELLEN & REFERENZEN

- LinkedIn, Workplace Learning Report 2025: 15 % der Beschäftigten sagen, ihre Führungskraft habe ihnen geholfen, einen Karriereplan zu erstellen (−5 Prozentpunkte gegenüber 2024)
- Gallup, „Employees Want a Lot More From Their Managers“: Mitarbeitende, deren Führungskraft regelmäßige Einzelgespräche führt, sind fast 3-mal so häufig engagiert
- McKinsey, „Stop wasting your most precious resource: Middle managers“: Führungskräfte verwenden weniger als ein Drittel ihrer Zeit auf Talentmanagement und Personalführung
- Center for Creative Leadership (Morgan McCall), 70-20-10-Modell, für Stretch-Aufgaben

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026