MODULBESCHREIBUNG

Die Team-Retrospektive: hybrides Arbeiten nachsteuern

Adaptives Modul | ~20 min

Neun von zehn hybrid Arbeitenden halten sich für produktiv; ihre Führungskräfte schätzen die Produktivität ihrer Teams dagegen nur auf 62 %. Diese Lücke macht deutlich: Hybrides Arbeiten funktioniert nicht von selbst, sondern erst, wenn das Team es zu seinem Thema macht. Statt einer Hybrid-Charta, die schnell erstarrt, setzt dieses Modul auf eine regelmäßige Retrospektive mit drei Fragen, gestützt auf Signale, die KI zusammenfassen kann. Dazu kommen fünf Maßnahmen, die zum Standard geworden sind, von Anchor Days (Ankertagen) bis zu fairen Besprechungen, und eine Rollenverteilung.

LERNZIELE

01 Das hybride Arbeiten mit einer regelmäßigen Team-Retrospektive nachsteuern: 45 Minuten, drei Fragen, jedes Mal ein oder zwei Anpassungen.

02 Die Diskussion auf Fakten stützen, die allen vorliegen: Signale zu Aktivität und Arbeitsklima, die Tools und KI zusammenfassen.

03 Bewährte Maßnahmen übernehmen: Anchor Days (Ankertage), faire hybride Besprechungen, Random Coffee (Zufallskaffee), asynchrone Entscheidungen.

04 Die eigene Rolle ausfüllen: die Führungskraft als Architekt, das Team in Mitverantwortung, die Personalabteilung in unterstützender Rolle – jeder trägt seinen Teil zum gemeinsamen Rahmen bei.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Teams, die hybrides Arbeiten nach Maß wollen und es laufend an ihren Bedarf anpassen.

- **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

- Team-Retrospektive (drei Fragen) – klassisches agiles Vokabular, angepasst an das Nachsteuern des hybriden Arbeitens
- Anchor Days, also Ankertage – dokumentierte Praxis zur Organisation des hybriden Arbeitens
- Rollenverteilung (Führungskraft als Architekt, Team in Mitverantwortung, HR in unterstützender Rolle) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Owl Labs, „State of Hybrid Work 2024“ – 90 % der hybrid arbeitenden Beschäftigten halten sich für genauso produktiv oder produktiver; dagegen sehen nur 62 % der Führungskräfte ihr Team im hybriden Arbeiten als produktiver (im Vorjahr 79 %)
- Gallup, Daten 2026 – 52 % der Beschäftigten, die mobil arbeiten können, arbeiten hybrid; 3 Tage im Büro sind das verbreitetste Modell (Owl Labs 2025)
- Recht auf Nichterreichbarkeit – in Frankreich, Belgien, Australien und Portugal im nationalen Recht verankert
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – Studie zu hybridem Arbeiten, Zufriedenheit und Mitarbeiterbindung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026