MODULBESCHREIBUNG

Verbindlich im Team: Absprachen, die Zusammenhalt tragen

Adaptives Modul | ~20 min

Ein Team, in dem schnell entschieden wird und jeder weiß, was die anderen tun werden, ist kein Zufall: Alles hängt an der Qualität der Zusagen zwischen Kollegen. Dieses Modul stellt sich gegen Ansätze, bei denen alles auf der Führungskraft ruht. Es gründet den Zusammenhalt im Team auf das Wort, das Kollegen auf Augenhöhe einander geben, gestützt auf die Soziologie der Kooperation. Und die Führungskraft gewinnt eine tragfähigere Rolle: Architektin des Zusammenhalts statt Nadelöhr.

LERNZIELE

01 Die vier soziologischen Bedingungen für dauerhaften Zusammenhalt erkennen, vom gemeinsamen Wunsch bis zur Wertschätzung jedes Einzelnen.

02 Vom sternförmigen Team um die Führungskraft zu einem Netz von Zusagen auf Augenhöhe wechseln, in dem sie zur Architektin des Zusammenhalts wird.

03 Gegenseitige Zusagen mit Kollegen formulieren und taktvoll an eine nicht eingehaltene Zusage erinnern.

04 KI nutzen, um Ideen für Teamrituale zu finden oder ein heikles Gespräch vorzubereiten, mit klaren Zusagen zur Transparenz.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende, die ein Team wollen, in dem man sich aufeinander verlassen kann.

- **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

Amara, Sachbearbeiterin in einer Weiterbildungsabteilung, kommt mit der Anmeldesoftware schlecht zurecht. Ihr Kollege Declan hilft ihr oft aus, doch Amara hat sich dafür noch nie revanchiert. Heute Morgen hilft er ihr erneut und sagt ihr danach, dass er diese Woche sehr eingespannt ist. Was sollte Amara 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

- Working Agreements / Teamvereinbarungen – agile Praxis, bekannt geworden durch Scrum und Retrospektiven
- Öffentliche Zusage vor Kollegen auf Augenhöhe – angelehnt an die Psychologie der Selbstbindung (Cialdini; Joule & Beauvois)
- Accountability von oben nach unten vs. unter Kollegen – angelehnt an P. Lencioni (Peer Accountability)
- Afthonios-Methode: 3 Musterformulierungen für gegenseitige Zusagen und eine 15-minütige Übung mit schriftlichen Zusagen

QUELLEN & REFERENZEN

- McKinsey, 2025: 63 % der Neugestaltungen von Betriebsmodellen erreichen ihre Ziele, gegenüber 21 % zehn Jahre zuvor
- Gallup, Umfrage vom August 2025 (23.068 Beschäftigte): „Verantwortlichkeit schaffen“ liegt auf dem letzten Platz der 7 gemessenen Führungskompetenzen
- Patrick Lencioni, Die 5 Dysfunktionen eines Teams, 2002 – Vertrauen als Fundament des Teams
- Norbert Alter, Donner et prendre. La coopération en entreprise, 2009 – Gabe und Gegengabe, nach Marcel Mauss (Die Gabe, 1925)

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 18.11.2026