MODULBESCHREIBUNG

Zeit mit der Führungskraft: drei Gespräche, die sich lohnen

Adaptives Modul | ~20 min

Die gemeinsame Zeit von Führungskraft und Mitarbeiter entscheidet über vieles. Laut Gallup sind Mitarbeitende mit regelmäßigem Austausch fast dreimal so engagiert. Doch oft finden diese Gespräche nicht statt oder werden improvisiert. Das ist keine Frage des Kalenders, sondern eine Beziehungskompetenz, und dieses Modul gibt ihr eine Struktur: drei Arten von Terminen mit je eigener Aufgabe, die an den Kontext angepasst und vorbereitet werden. Den ersten Schritt kann der Mitarbeiter machen, und die Führungskraft profitiert genauso.

LERNZIELE

01 Unterscheiden, was die drei Formate mit der eigenen Führungskraft jeweils leisten: kurzer Check-in, wöchentliches Gespräch, Austausch bei Bedarf.

02 Häufigkeit und Form dieser Termine an den Kontext anpassen: remote, im Büro, im operativen Bereich.

03 Jedes Gespräch mit Blick auf die Prioritäten von Führungskraft und Mitarbeiter vorbereiten und zum Wesentlichen kommen.

04 Die eigene Arbeitsweise erklären und die der Führungskraft verstehen, damit jeder die Autonomie hat, die zu ihm passt.

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende, die die Zeit mit ihrer Führungskraft optimal nutzen wollen, und Führungskräfte, die diese Zeit produktiv machen 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

- Wöchentliches Einzelgespräch (One-on-One), vom Mitarbeiter gesteuert – bekannt gemacht durch Andy Grove (High Output Management, 1983), verbreitet durch Google re:Work und Microsoft
- Afthonios-Methode: die „drei Formate“ mit der eigenen Führungskraft (kurzer Check-in, wöchentliches Gespräch, Austausch bei Bedarf)
- Täglicher Check-in von 5 bis 15 Min. – angelehnt an das agile Daily Stand-up (Scrum)
- Win-win-Prinzip – angelehnt an „Gewinn/Gewinn denken“ (S. Covey, Die 7 Wege zur Effektivität, 1989)

QUELLEN & REFERENZEN

- Harvard Business Review (Perlow, Hadley & Eun, „Stop the Meeting Madness“): 71 % der oberen Führungskräfte halten Besprechungen für unproduktiv und ineffizient
- Gallup, State of the American Manager: Mitarbeitende, deren Führungskraft regelmäßige Gespräche führt, sind fast dreimal so häufig engagiert
- Google – Programm re:Work (Project Oxygen): empfiehlt regelmäßige 1:1-Gespräche mit gemeinsamer Tagesordnung
- Microsoft – Workplace Analytics / Harvard Business Review, 2020: regelmäßige 1:1-Gespräche auch bei Remote-Arbeit beibehalten

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026