MODULBESCHREIBUNG

Was bleibt, wenn alles sich ändert: die eigenen Anker finden

Adaptives Modul | ~20 min

Strategien, Tools, Organigramme: Der Kurs ändert sich immer häufiger. Im Kern unterscheidet dieses Modul zwischen den Mitteln, die sich ändern können und müssen, und den Ankern (Werte, Sinn der Arbeit, Purpose), die sich nicht ändern sollten. Beides zu verwechseln ist die häufigste Ursache für Sinnverlust. Vier Fragen zur Selbstreflexion und drei Schritte, um klar zu urteilen, helfen den Mitarbeitenden, Umstrukturierungen zu durchlaufen, ohne sich zu verlieren – eine Frage der Bindung junger Generationen.

LERNZIELE

01 Die Mittel, die sich ändern können (Tools, Methoden, Rollen), von den Ankern unterscheiden, auf denen das Gleichgewicht beruht: Werte und Sinn der Arbeit.

02 Die zwei möglichen Fehlentwicklungen erkennen: die Starrheit, die jede Veränderung zur Qual macht, und die Erschöpfung, die die eigene Identität belastet, wenn man alles mitmacht.

03 Die eigenen Anker mit vier Fragen zur Selbstreflexion klären, von den drei Wörtern, die zählen, bis zur Grenze, die man nie überschreiten will.

04 Bei einer tiefgreifenden Veränderung in drei Schritten entscheiden: erkennen, was sich wirklich ändert, die eigenen Anker prüfen, den eigenen Weg wählen.

ZIELGRUPPE

Alle, die Veränderungen bewältigen und dabei ihren Werten und dem Sinn ihrer Arbeit treu bleiben 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

- Daseinszweck / Mission / Werte – klassischer Rahmen des strategischen Managements
- Mentale Agilität – Afthonios-Methode, entstanden aus Erfahrungen im Coaching
- 3 agile Schritte (erkennen / prüfen / entscheiden) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte – Global Gen Z and Millennial Survey (2025): 89 % der Generation Z und 92 % der Millennials halten Sinn in der Arbeit für wichtig; 44 % der Generation Z und 45 % der Millennials haben schon eine Stelle verlassen, der dieser Sinn fehlte
- Shalom H. Schwartz – Theorie der grundlegenden menschlichen Werte (1992): universelle Werte, die als stabile Leitprinzipien wirken und die persönlichen Anker tragen
- Amy Wrzesniewski & Jane E. Dutton – „Crafting a Job“, Academy of Management Review (2001): Job Crafting, also die Kunst, die eigenen Aufgaben und die eigene Arbeit mit dem zu verbinden, was für einen selbst Sinn hat
- Kristof-Brown et al. (2005) – Passung zwischen Person, Stelle und Organisation

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026