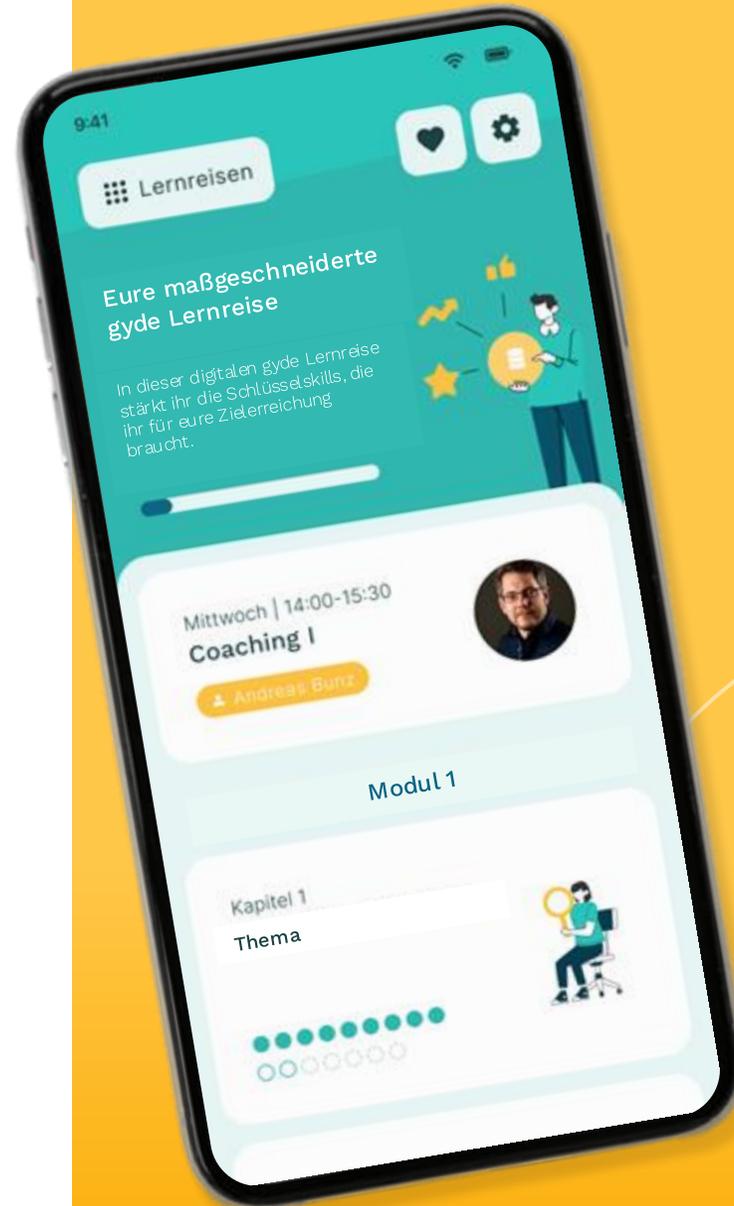




gyde x CVJM

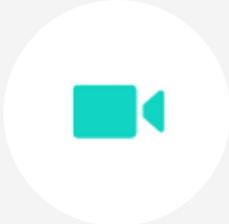
Lernreise: Durch Veränderung führen

Modulübersicht



8-wöchige Lernreise

Aufbau & Methodik



Kick-off

- Feste Lerngruppe von 4-6 Personen
- Start: erstes virtuelles Gruppen-Coaching



Micro-Learning

- Flexible Einheiten à 5-10 Minuten
- Aktivierung/Aufbau von Wissen (Theorie-Inputs), Können (praktische Übungen) und Haltungen (Reflexion)



Gruppen-Coaching

- 5x90 Min., 14-tägig
- Anleitung durch Coach
- Verzahnung mit App-Eingaben der Gruppe
- Anwendung, praxisnahe Vertiefung und kollegiale Beratung

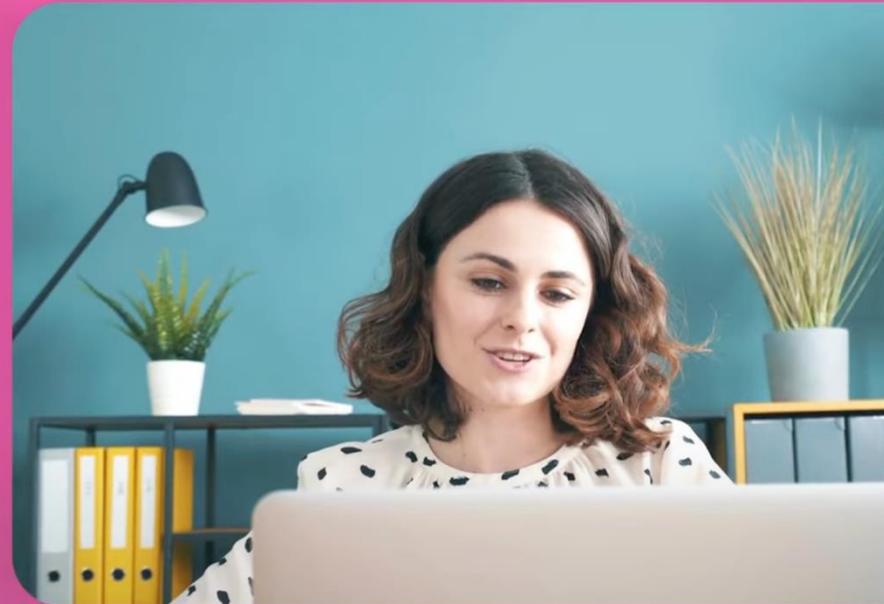


8 Wochen Laufzeit



So funktioniert Lernen mit gyde

Digitale Lernreisen



Lernen mit gyde kurz erklärt | YouTube Video

Vorteile für eure Teilnehmenden



Kollegialer Austausch

- Profitiert von den Erfahrungen und Perspektiven eurer Gruppe
- Vernetzt euch standortübergreifend
- Entwickelt neue Handlungsmöglichkeiten & Lösungen



Konkrete Alltagshilfe

- Lernt praktische Tipps und Tools kennen und anwenden
- Löst gemeinsam eure echten Herausforderungen
- Trainiert die Fähigkeiten, die euch im Alltag weiterbringen



Selbstgesteuertes Lernen

- Integriert das (mobile) Lernen per App flexibel in euren Alltag
- Vertieft das Gelernte in den virtuellen Gruppencoachings
- Erlebt kontinuierlich Fortschritte dank der Microlearnings

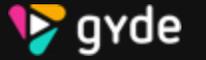
Modulübersicht

Durch Veränderung führen





Führungskräfte



Modul – Schwerpunkt

Veränderung mitgestalten



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, persönliche Werte und Einstellungen, sowie Stärken im Umgang mit Veränderung zu klären, für konstruktiven Austausch zu sorgen und Lernprozesse individuell zu gestalten, um mit förderlicher Haltung den Wandel aktiv mitzutragen.

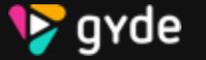


Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Psychologische Grundlagen zu **typischen Reaktionsmustern** bei Veränderung verstehen, wie den Status-Quo-Bias und die emotionalen Phasen des Wandels nach W. Bridges, um die eigene Haltung konstruktiv weiterzuentwickeln
- Eigene Werte und Stärken als **Ressourcen** bewusst reflektieren und aktivieren, um Veränderungsprozesse konstruktiv mitzugestalten (VIA-Charakterstärken; ACV-Werte nach Trapnell & Paulhus; Widerstandsressourcen nach Antonovsky)
- Veränderung als **Lernprozess** begreifen und eine persönliche Entwicklungsreise auf Basis der Entwicklungsziele (nach Lippmann et al) planen; das eigene Growth Mindset stärken und weiterentwickeln (nach Carol Dweck)
- Den persönlichen **Gestaltungsspielraum** in Veränderungen erkennen und bewusst nutzen – sowohl individuell als auch im Team (AQAL nach Ken Wilber; Stufen der Partizipation nach Hart & Gernert)



Führungskräfte



Modul – Schwerpunkt

Veränderungsbereitschaft erzeugen



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, Reaktionen auf Veränderungen zu verstehen, Widerstände zu nutzen und Veränderungsmotivation zu fördern, um ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des Wandels zu schaffen.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- Entwicklung von **Veränderungsbereitschaft** in den verschiedenen Phasen des Change-Prozesses (“commitment curve” nach Conner & Patterson), sowie 4 Team-Rollen im Change verstehen (Co-Pilot/-in, Champion, Zaungast, Zyniker/-in)
- **Change Story** entwickeln und den “golden circle” (nach Sinek) anwenden, um Orientierung zu schaffen und die Veränderung wirkungsvoll zu kommunizieren
- Veränderungen **partizipativ** gestalten, durch kontinuierlichen Austausch und Nutzung verschiedener Formen partizipativer Führung; den „circle of influence“ nutzen und Veränderungen durch schnelle Erfolge (“quick wins”) attraktivieren
- **Widerstände** in Veränderungsprozessen als natürlichen Bestandteil erkennen, unterschiedliche Widerstandsformen verstehen und konstruktiv damit umgehen



Modul – Schwerpunkt

Wandel klug organisieren



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, Prozesse, Ziele und Verantwortlichkeiten zu klären, sowie Change Management Tools und Methoden anzuwenden, um Veränderung in der Praxis effektiv zu strukturieren und umzusetzen.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- **Planungsvarianten** unterscheiden (Wasserfall vs. agile iterative Planung; **Change-Ziele** definieren und Erfolgskriterien zur Messung des Fortschritts festlegen (OKR-Methode; PROSCI Erfolgsfaktoren von Veränderungsvorhaben)
- Den **Gesamtprozess** mit Flow-Charting strukturieren; Force Field Analysis einsetzen, um Treiber und Hindernisse im Veränderungsprozess zu identifizieren
- Interessen, Einfluss und Bedürfnisse relevanter **Stakeholder** in einer Matrix analysieren und berücksichtigen, um deren Unterstützung im Veränderungsprozess zu sichern
- **Verantwortlichkeiten** klar verteilen (Delegation of Authority Matrix) und den Veränderungsprozess durch gezielten Kick-Off und eine Retrospektive organisatorisch einrahmen



Führungskräfte



Modul – Schwerpunkt

Veränderung begleiten



Outcome | Geförderte Handlungskompetenz

Teilnehmende sind in der Lage, bewusst und angemessen in verschiedenen Veränderungsphasen zu kommunizieren und Mitarbeitende emotional intelligent zu begleiten, um Verhaltensänderung zu fördern und positive Entwicklungen nachhaltig zu verankern.



Microlearning | Inhaltliche Schwerpunkte

- **Emotional intelligent** (nach Goleman) durch Höhen und Tiefen von Veränderungsphasen begleiten
- **Coachingelemente** nutzen, um empathisch und effektiv zu kommunizieren (aktives Zuhören, lösungsorientierte Fragen, gewaltfreies Feedback)
- **Change Kommunikation** phasen-, zielgruppengerecht und klar gestalten (Information vs. Kommunikation; Kanäle/Frequenz/Transparenz/Feedback je Phase auswählen)
- **Verhaltensänderungen** gezielt initiieren und aktiv unterstützen (transtheoretisches Modell; McKinsey Influence Model)
- Erwünschte Verhaltensweisen aktiv **verankern** und Methoden kennen, um Fortschritte und Motivation zu fördern (Accomplishment nach Seligman/PERMA-Modell; Fehlerkultur)