

2023 - 2025
Kurs-Lehrplan

Entwickelt von
Roscommon LEADER Partnership

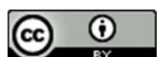


Unser Leitfaden für DARE Modulares Curriculum Kit

www.projectdare.eu



Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. 2022-2-1E01-KA220-VET-000099060



Inhalt

- | | |
|----|--------------------------------|
| 01 | Einführung in den Lehrplan |
| 02 | Was ist im Lehrplan enthalten? |
| 03 | Zeitplan für den DARE-Kurs |
| 04 | Autoren |
| 05 | Lernpfad |
| 06 | Ziele und erwartete Ergebnisse |
| 07 | Module/Unterrichtspläne |



01

Einführung in den DARE-Lehrplan



Projekt-Curriculum

Der DARE-Lehrplan besteht aus einer strukturierten Reihe von Kursmodulen und Bildungserfahrungen, die darauf ausgerichtet sind, spezifische Lernziele und -ergebnisse in einem bestimmten Themenbereich zu erreichen, in unserem Fall die Integration von Vielfalt und Inklusion in kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Dieses Dokument beschreibt den Inhalt, die Materialien, die Lehrmethoden und die Beurteilungen, die für die notwendigen Lehr- und Lernaktivitäten verwendet werden, die für die Durchführung des DARE-Kurses für KMU und Lernende in der Berufsbildung erforderlich sind.

Zielsetzung

Willkommen zu unserem bahnbrechenden „Diversities are Reviving Enterprises“ (DARE) Curriculum, einer kostenlosen und offenen Ressource, die als Teil einer neuen Reihe von Ressourcen entwickelt wurde, um europäische KMU und diejenigen, die sie ausbilden, betreuen und unterstützen, über die wirtschaftlichen und ethischen Vorteile zu informieren, die Vielfalt und Inklusion für die Belegschaften kleiner Unternehmen bringen können.

Ansatz

Der DARE-Lehrplan basiert auf dem projektspezifischen Kompetenzrahmen, das aus sieben Kompetenzbereichen besteht, die auf der Grundlage einer sorgfältigen Untersuchung der Fähigkeiten und Kenntnisse entwickelt wurden, die KMU benötigen, um die Herausforderungen des Wandels in Bezug auf Vielfalt und Inklusion in der heutigen Welt zu meistern.

Es erfolgten

- eine Analyse der aktuellen Situation des Arbeitsmarktes in Europa, sowie
- eine intensive Bedarfsanalyse und Partneranalyse

von Expertenrecherchen, Interviews, Berichten und Erhebungen, die auf der Grundlage des Positionsberichts vor der Projektbeantragung entwickelt wurden – zusätzlich zu Desk Resarch und umfassenden Interviews in allen Partnerländern mit KMU, Berufsbildungseinrichtungen und Mitarbeitenden in Schlüsselbereichen.

Im gesamten Lehrplan wird auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) verwiesen, die von den Vereinten Nationen als weltweiter "Aufruf zum Handeln" angepasst wurden, um die Armut zu bekämpfen, unseren Planeten zu schützen und sicherzustellen, dass alle Menschen bis 2030 in Frieden, Harmonie und Wohlstand leben.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Durch die Bezugnahme auf die SDGs, die sich wie ein roter Faden durch den Lehrplan ziehen, wird eine Kultur der Gleichberechtigung, der Vielfalt und der Inklusion gepflegt und gefördert.

Die Vereinten Nationen skizzieren die Ziele für nachhaltige Entwicklung wie folgt;

Die Blaupause für eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle. Sie befassen sich mit den globalen Herausforderungen, mit denen wir konfrontiert sind, einschließlich derer, die mit Armut, Ungleichheit, Klimawandel, Umweltzerstörung, Frieden und Gerechtigkeit zusammenhängen. Die 17 Ziele sind alle miteinander verbunden, und um niemanden zurückzulassen, ist es wichtig, dass wir sie alle bis 2030 erreichen.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Dieser innovative Ansatz zielt darauf ab, die Erfahrungen in der Arbeitswelt für alle Stakeholder im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion grundlegend zu revolutionieren. Die Entwicklung des Lehrplans beinhaltete Partnerschaften über mehrere europäische Länder hinweg, um die skizzierten Ziele zu erreichen (SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele). Unsere Lehrplanziele verwandeln das Rahmenwerk in spezifische Themenkomplexe, Module und Lernziele. Der DARE-Lehrplan ist flexibel, modular und anpassungsfähig gestaltet und richtet sich an ein breites Spektrum von z. B. Ausbilder:innen, Arbeitgeber:innen/ Unternehmer:innen im KMU-Sektor, Fachleuten aus Industrie und Wirtschaft, Investor:innen, Peer Workern und Arbeitnehmer:innen, politischen Entscheidungsträger:innen, Arbeitgeber-/ Arbeitnehmervertreter:innen und Vertretungsgremien in ganz Europa.

Der DARE-Lehrplan bietet verschiedene Formate an, vom Unterricht im Klassenzimmer bis zum Online-Selbststudium. Unser Lehrplan kann auch in bestehende interne Programme integriert werden. Mit einem Schwerpunkt auf Vielfalt und Inklusion im KMU-Beschäftigungssektor in ganz Europa streben wir an, ein erfahrungsbasiertes Lernmodell zu fördern, wie es beispielsweise von David Kolb in den 1980er Jahren entwickelt wurde. Dies dient als ein gutes Beispiel für eine effektive Methode des Wissenstransfers in diesem Kurs. Dieses Modell verwendet einen viergliedrigen Ansatz des Lernens durch Erfahrung, der zunächst in die neuen Konzepte einführt und ein Gefühl für die Themen vermittelt, gefolgt von der Möglichkeit zur Beobachtung, der Möglichkeit zur Reflexion über die Erfahrung und schließlich der Möglichkeit zur aktiven Teilnahme der Lernenden. Dieses Modell wird im Abschnitt "Lernpfad" des Kurses beschrieben. Begleiten Sie uns auf dieser transformativen Reise zu einem inklusiveren und flexibleren Ansatz für Diversität & Inklusion im KMU-Sektor in Europa!

02

Was ist im DARE-Lehrplan
enthalten?



Was ist inbegriffen?

8 Module

Abdeckung aller Aspekte von Konzepten und Grundsätzen der Vielfalt und Inklusion in Bezug auf KMU und den Arbeitsplatz

Übungen

Ermöglichung eines umfassenden Verständnisses der gewonnenen Erkenntnisse und Förderung des Engagements und der Anwendung des erworbenen Wissens.

Fallstudien

Präsentation von Beispielen aus der Praxis, um die Lernerfahrung zu verbessern.

Interaktive Inhalte

Videos, Quiz, E-Books, Online-Ressourcen, Spiele, Plattformen, Links zu Artikeln und Medien und KOSTENLOSER Zugang zum DARE Self-Assessment Tool.

Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) im Lehrplan verankert

Z.B. SDG 4: Hochwertige Bildung zeigt auf, wie der Lehrplan durch seine strukturierten Module und vielfältigen Lernmethoden zur Qualitätsbildung beiträgt.

<https://projectdare.eu/>



03

Zeitplan für den Kurs



Zeitplan für den Kurs

Willkommen beim DARE Kurs-Zeitplan, der eine strukturierte Übersicht enthält, der die Abfolge der Themen, Aktivitäten und Meilensteine des Kurses beschreibt. Dieser Abschnitt unseres Curriculums veranschaulicht wichtige Zeitskalen, wie z.B. die Dauer des Kurses, Bewertungen und wichtige Ereignisse oder Meilensteine. Der DARE-Zeitplan gibt Lernenden und Lehrenden einen klaren Überblick darüber, was sie im Laufe des Kurses erwarten können, so dass sie mit ihren Lehr- und Lernfortschritten auf Kurs bleiben können.

Zunächst stellen wir Ihnen die Kursmodule mit einer Beschreibung, einem Überblick über die behandelten Themen und Kompetenzen sowie der vorgeschlagenen Dauer für die Durchführung jedes Moduls vor. Für den gesamten Kurs schlagen wir vor, dass sich Pädagog:innen und Lernende auf einen vollen 8-Wochen-Kursplan vorbereiten, aber auch alternative Zeitpläne können berücksichtigt werden.

Es steht den Lehrkräften frei, die Ressourcen und Module zu bearbeiten – sie können eines oder alle Module bereitstellen, Module zusammenlegen oder Teile von Modulen behandeln, je nach den Bedürfnissen ihres Kurses und ihrer Vorlesung. Aufgrund des Formats von PowerPoint sollte dies einfach zu bewerkstelligen sein. Wir bitten nur darum, dass die Lehrkräfte die urheberrechtlich geschützten Logos und das Branding des DARE-Projekts beibehalten.

Beschreibung: Modul 1

Modul 1 Einführung in DARE: Belegung von Inklusion und Vielfalt in KMU-Arbeitsplätzen

Enthüllen von Einsichten in die Prinzipien und Ziele von DARE

Entdecken des Wesens und der Auswirkungen von Diversität und Integration (D&I) für KMU

Erkunden von D&I aus der Perspektive von Berufsbildungsexpert:innen, KMU und Mitarbeitenden

Erkennen der Hindernisse und Herausforderungen, denen sich KMU in Bezug auf D&I auf dem Arbeitsmarkt gegenübersehen

Erforschen und Aufdecken der sieben DARE-Kompetenzbereiche

Vorschlag: Eine Woche für MODUL 1

Beschreibung: Modul 2

MODUL 2 D&I-Integration erfordert Unterstützung durch die oberste Ebene und exzellente Führungsqualitäten

- Entwerfen eines zukunftsorientierten "Top-Down"-Strategiemodells für D&I
- Eine inspirierende Begründung für D&I schmieden, die mit der Vision und den Zielen des KMU übereinstimmt
- Entwicklung und Umsetzung einer inklusiven Führung
- Entwickeln von innovativen Problemlösungen und kooperativer Entscheidungsfindung

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 2

Beschreibung: Modul 3

MODUL 3 Innovative D&I-Strategien für das Personalwesen

- Erlernen von D&I-bezogenen Rekrutierungs- und Bindungsstrategien
- Revolutionierung von D&I-Strategien, -Politiken und -Praktiken für Management und Mitarbeitende
- Stärkung des Arbeitsplatzes durch eine strategische und erfolgreiche D&I-Kultur, auf die man stolz sein kann
- Evaluierung und Messung des Erfolgs von D&I nach der Implementierung

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 3

Beschreibung: Modul 4

MODUL 4 Integrative Führung und Management

- Ausstattung von Management und Führungskräften mit D&I-Fähigkeiten
- Entwickeln von Strategien, die Einfühlungsvermögen und Kompetenz bei der Führung vielfältiger Teams in den Mittelpunkt stellen
- Das Management als Vorreiter für integrative Teams und dynamische Umgebungen
- Kultivieren einer sich ständig weiterentwickelnden D&I-Arbeitskultur für alle
- Umsetzen dynamischer D&I-Krisenmanagement und Resilienz-Strategien

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 4

Beschreibung: Modul 5

MODUL 5 Vielfältiges und integratives kulturelles Engagement

- Kulturelle D&I-Ziele schmieden, die Barrieren abbauen und Verständnis fördern
- Kulturelle D&I-Strategien schaffen, die durch das Engagement der obersten Ebene gefördert werden
- Einrichtung einer D&I-Ressourcengruppe für Mitarbeitende, um zukunftsweisende Initiativen voranzutreiben
- Verpflichtung zu langfristigen D&I-Nachhaltigkeitsmaßnahmen, um die Vision des Unternehmens zu stärken

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 5

Beschreibung: Modul 6

MODUL 6 Inklusive offene interne Kommunikation

- Transformation der bestehenden internen Kommunikation, um D&I zu berücksichtigen und zu fördern

- Einführen interner Systeme, die Barrieren abbauen und die Zusammenarbeit fördern

- Schaffen von Geschichten und Erzählungen, die stolz die kollektive Vielfalt präsentieren

- Zelebrieren von D&I durch die kontinuierliche Verbesserung von Kommunikationsprozessen und -aktivitäten

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 6

Beschreibung: Modul 7

MODUL 7 Marketingstrategien zur Unterstützung und Förderung von D&I

- Schaffung einer dynamischen Marke, die D&I ausstrahlt und zelebriert

- Entwickeln von Inhalten, die Inklusion widerspiegeln und Engagement verkörpern

- Anregen von externe Marketingaktivitäten zur Förderung von D&I

- Schmieden von starken D&I-Partnerschaften

- Aufwertung der Unternehmensberichterstattung, PR und Medienkommunikation, um zu inspirieren

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 7

Beschreibung: Modul 8

MODUL 8 Stärkung von KMU durch dynamische D&I-Partnerschaften zur Förderung von Gemeinschaften

Aufbau von Verbindungen zu Gemeinschaften, um D&I aktiv zu fördern

Ausarbeitung einer D&I-Partnerschaftsvereinbarung und -strategie, die ein gemeinsames Engagement zeigt

Engagement-Initiativen starten, die D&I-Gemeinschaftsprogramme und -Initiativen vorantreiben

Entwicklung unterstützender D&I-Industriekooperationen und -vereinbarungen zur Förderung der Unterstützung

Aufbau eines D&I-Netzwerks für nachhaltiges Engagement und die Nutzung von Chancen

Vorschlag - Eine Woche für MODUL 8

04

Autoren

Projektpartner

*(Irland, Polen, Dänemark
und Deutschland)*





Roscommon LEADER Partnership (RLP) - Irland

Roscommon LEADER Partnership ist ein regionales Entwicklungsunternehmen mit Sitz in Irland. RLP setzt sich dafür ein, bedarfsorientierte, lokale und dennoch nach außen gerichtete Entwicklungsinitiativen zu unterstützen, die darauf abzielen, die Lebensqualität in Co. Roscommon für alle zu verbessern. RLP bietet praktische und notwendige Unterstützung, einschließlich Zuschüsse, Schulungen, Praktika und Beratung für Gemeinde- und Freiwilligengruppen, Zielgruppen der sozialen Eingliederung, kleine Unternehmen, landwirtschaftliche Familien und Betriebe sowie potenzielle Unternehmer:innen. RLP arbeitet bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten auch mit einer Vielzahl lokaler Organisationen zusammen.

<https://www.rosleaderpartnership.ie/>



Northern Chamber of Commerce - Polen

Die Nördliche Handelskammer (NCC) mit Sitz im Nordwesten Polens, die 1997 gegründet wurde und 1500 Unternehmen in Stettin vertritt, ist die größte Handelskammer des Landes. Die Hauptaufgabe der NCC besteht darin, Dienstleistungen für die Mitgliedsunternehmen zu erbringen, einschließlich der Aus- und Weiterbildung, der Organisation von Kooperationsbesuchen und der Erleichterung von Vernetzungsmöglichkeiten, der finanziellen Unterstützung und der Interessenvertretung und Lobbyarbeit; sie ist daher gut auf deren Aus- und Weiterbildungsbedarf eingestellt.

<https://polnocnaizba.pl/>

The logo for 'the vision works' features the words 'the vision' in a bold, lowercase, yellow sans-serif font, with 'works' in a similar font below it.

The Vision Works - Deutschland

The Vision Works, ein deutsches Beratungsunternehmen in Halle, bietet umfassende Business Lösungen, einschließlich Start-up Unterstützung, Krisenmanagement, Verkaufsberatung, Strategien der digitalen Transformation, Business Intelligence, Projekt Management und maßgeschneidertes Coaching. Mit über 15 Jahren Erfahrung und einem Team betreuen sie Kunden in ganz Europa.

<https://thevisionworks.de/>

The logo for 'momentum' features the word 'momentum' in a purple, lowercase, sans-serif font, with '[educate + innovate]' in a smaller, grey, lowercase, sans-serif font below it.

Momentum Educate + Innovate - Irland

Mit Sitz in Irland ist Momentum im Bereich Bildung und Innovation tätig. Sie sind auf EU-Programme für Jugendliche, Erwachsene, Hochschulbildung und berufliche Ausbildung spezialisiert. Bekannt sind sie für innovatives Problemlösen, ihre Vision für wirtschaftliche Entwicklung sowie die Konzeption, Finanzierung und Umsetzung von wirkungsvollen Projekten und Programmen.

<https://momentumconsulting.ie/>

The logo for 'European E-Learning Institute' features a stylized geometric logo on the left, composed of overlapping triangles in shades of blue and green. To the right of the logo, the words 'European E-Learning Institute' are written in a blue, sans-serif font.

European E-Learning Institute - Dänemark

EUel ist bestrebt, hochwertige Lernerfahrungen und innovative Bildungsprogramme anzubieten. Sie engagieren Lernende aus verschiedenen Sektoren und sozioökonomischen Hintergründen und fördern soziale Kohäsion, Inklusion und Nachhaltigkeit in ganz Europa.

<https://www.euei.dk/>

05

DARE-Lernpfad



DARE-Lernpfad

Durch die Verfolgung eines strukturierten Lernpfads können die Lernenden effektiv die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um in Diversity and Inclusivity Reviving Enterprises (DARE) erfolgreich zu sein. Der DARE-Kurs bietet sowohl Lehrenden als auch Lernenden die erforderliche Flexibilität, um die notwendigen Schritte, Ressourcen und Aktivitäten zu nutzen, die ihnen dabei helfen, ihren Lernfortschritt zu steigern. Lehrende und Lernende können ihr Lernen individuell gestalten, indem sie Themen und Module nach ihren Vorlieben, ihrem Verständnis und ihrer Perspektive von Vielfalt und Inklusion frei kombinieren und abstimmen. Die Entwicklung eines solchen facettenreichen Lernpfads gewährleistet, dass die Lernenden in verschiedenen Aspekten des Wissens, der Fähigkeiten und der Einstellungen zu diesem wichtigen Thema kompetent werden. Dieser Lernweg basiert auf den Prinzipien des Lernens durch:

- Wissenserwerb
- Testen des erworbenen Wissens
- Reflexion über das Gelernte und die Erfahrungen
- Diskussionen mit anderen

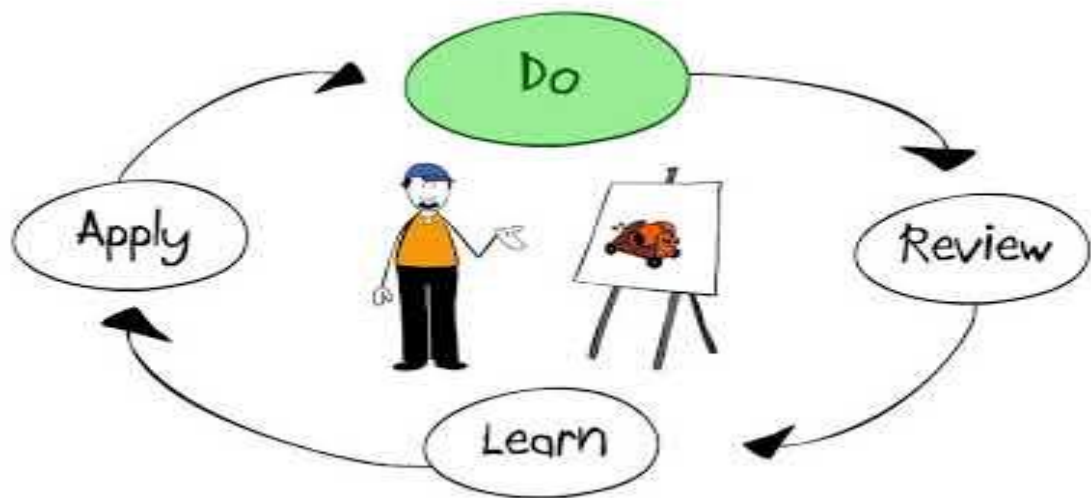
Wissenserwerb: Die Grundlage des Lernens in Diversität und Inklusion besteht darin, verschiedene Ressourcen wie Lektüren, Artikel, Videos, Fallstudien und multimediale Materialien zu verwenden, um Konzepte innerhalb jedes Moduls einzuführen. Interaktive Module untersuchen Vorurteile, Stereotypen und Vorurteile, während Podcasts und Online-Beispiele sich mit Machtverhältnissen, inklusiver Führung, psychologischer Sicherheit und effektiver Kommunikation auseinandersetzen.

Testen des erworbenen Wissens: Die Lernenden wenden ihr Wissen durch Quiz-Tests, Multiple-Choice-Tests oder Wissensüberprüfungen nach jedem Modul an, ergänzt durch Fallstudien und Rollenspielerperimente, um Vorurteile anzugehen und Inklusion zu fördern.

Reflexion über das Gelernte und die Erfahrungen: Reflexives Tagebuchschreiben fördert die Selbstreflexion über persönliche Vorurteile, Erfahrungen und Wachstum. Peer-Feedback-Sitzungen ermöglichen Einblicke und den Austausch konstruktiver Rückmeldungen, während persönliche Entwicklungspläne Ziele und Strategien zur Entwicklung von Kompetenzen in Vielfalt und Inklusion festlegen.

Beteiligung an **Diskussionen mit anderen** durch moderierte Kleingruppendiskussionen zu Schlüsselthemen, geleitet von geschulten Moderatoren. Teilnahme an Online-Foren oder Diskussionsforen, um Perspektiven auszutauschen, Fragen zu stellen und einen Dialog mit Gleichgesinnten zu führen. Organisation virtueller Rundtischgespräche oder Podiumsdiskussionen mit Experten für Vielfalt und Inklusion, um Ideen und Einsichten auszutauschen. Zusammenarbeit an Aktionslernprojekten, bei denen die Teilnehmenden Prinzipien der Vielfalt und Inklusion auf reale Herausforderungen in ihren Organisationen anwenden. Entwicklung eines Umsetzungsplans, der spezifische Schritte zur Integration von Vielfalt und Inklusion in die organisatorischen Praktiken und die Unternehmenskultur umreißt. Einholung von Feedback von Interessengruppen und Durchführung iterativer Verbesserungen der Vielfalt und Inklusion Strategien basierend auf Erkenntnissen und Ergebnissen.

Auf diesem Lernweg entwickeln Teilnehmende schrittweise ihr Verständnis und ihre Fähigkeiten im Bereich Vielfalt und Integration durch Wissenserwerb, Erprobung, Reflexion und Diskussion mit anderen. Dieser Ansatz fördert vertieftes Lernen, Selbsterkenntnis und umsetzbare Erkenntnisse, die sinnvolle Veränderungen bewirken können. Das Engagement kann entsprechend dem Wissensstand der Teilnehmenden gesteuert werden, wobei das Modell "Lernen durch Erfahrung" angewendet wird. David A. Kolb leistete Pionierarbeit mit dem Konzept des Learning by doing, das auf individuelles Erfahrungslernen ausgerichtet ist. Sehen Sie sich das folgende Video an, um das Kolb-Modell der Lernstile und den Zyklus des Erfahrungslernens zu erkunden.



<https://www.youtube.com/embed/pILZEKheS2I?feature=oembed>

1. **Konkrete Erfahrung** – der/die Lernende wird mit einer konkreten Erfahrung konfrontiert. Dabei kann es sich um eine neue Erfahrung oder Situation handeln oder um eine Neuinterpretation einer bestehenden Erfahrung im Licht neuer Konzepte.
2. **Reflektierende Beobachtung der neuen Erfahrung** – der/die Lernende reflektiert die neue Erfahrung im Licht seines vorhandenen Wissens. Von besonderer Bedeutung sind dabei Widersprüche zwischen Erfahrung und Verständnis.
3. **Abstrakte Konzeptualisierung** – die Reflexion führt zu einer neuen Idee oder zu einer Änderung eines bestehenden abstrakten Konzepts (die Person hat aus ihren Erfahrungen gelernt).
4. **Aktives Experimentieren** – die neu geschaffenen oder veränderten Konzepte geben Anlass zum Experimentieren. Die Person wendet ihre Idee(n) auf die Welt um sie herum an, um zu sehen, was passiert.

06

Ziele und erwartete Ergebnisse



Ziele und erwartete Ergebnisse

Die Lernziele im Rahmen des DARE-Kurscurriculums zielen darauf ab, die Teilnehmenden mit dem DARE-Projekt vertraut zu machen und die Bedeutung der Förderung von Diversity & Inclusion-Konzepten am Arbeitsplatz in der Europäischen Union zu betonen. Im Folgenden werden die Lernziele beschrieben:

Die Ziele der einzelnen Module sind wie folgt aufgeschlüsselt:

ZIELE DES MODULS 1 - Einführung in DARE: Belegung von Inklusion und Vielfalt in KMU-Arbeitsplätzen

- Überblick über die Grundsätze, -Ziele und -Zwecke von DARE zu geben
- die Bedeutung von Diversity & Inclusion zu verstehen
- die wichtigsten Perspektiven der Interessengruppen erkennen: KMU + Berufsbildung + Arbeitnehmende
- Ermittlung von Hindernissen und Herausforderungen im Zusammenhang mit Vielfalt und Integration auf dem Arbeitsmarkt
- Überblick und Gliederung der sieben Kompetenzbereiche von DARE

ZIELE DES MODULS 2 - D&I-Integration erfordert Unterstützung durch die oberste Ebene und exzellente Führungsqualitäten

- Entwicklung eines strategischen "Top-Down"-Modells für die Unterstützung und das Engagement der Unternehmensleitung
- Förderung einer überzeugenden geschäftlichen Begründung für Vielfalt und Inklusion und strategische Ausrichtung auf die Ziele und Perspektiven des Unternehmens
- Förderung einer integrativen Strategie zur Rechenschaftspflicht und Entwicklung von Führungskräften
- Innovative Problemlösung und kollektive Entscheidungsfindung, einschließlich regelmäßiger Evaluation

ZIELE DES MODULS 3 - Innovative D&I-Strategien für das Personalwesen

- Schulung und Unterstützung von Personalfachleuten - Diversity & Inclusion mit Schwerpunkt auf Einstellungs- und Bindungspraktiken
- Integration von integrativen Einstellungs- und Personalbeschaffungsmaßnahmen, -verfahren und -strategien mit der Förderung von Diversitäts- und Integrationsmaßnahmen der Organisation von Anfang an

- Grundsätze, Prozesse und Strategien des HR-Mitarbeitermanagements
- Konzentration auf alle Aspekte des Mitarbeiterengagements, um die Agenda für Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisation voranzubringen
- SDG 5: Gleichberechtigung der Geschlechter – die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einstellungs-, Beschäftigungs- und Weiterbeschäftigungspolitik hervorheben

ZIELE DES MODULS 4 - Integrative Führung und Management

- Verständnis für die entscheidende Rolle der Führungskraft und die Soft Skills, die jede Führungskraft aufweisen sollte
- Schulungen für Führungskräfte zu integrativen Führungspraktiken, Empathie und der Leitung vielfältiger Teams
- Führungskräfte in die Pflicht nehmen, um ein integratives Umfeld zu schaffen und die Vielfalt innerhalb ihrer Teams zu fördern
- Erfahren Sie, was Menschen dazu bringt, sich in Organisationen einbezogen zu fühlen
- Erfahren Sie, welche Eigenschaften eine gute integrative Führungskraft haben sollte

ZIELE DES MODULS 5 - Vielfältiges und integratives kulturelles Engagement

- Das Bewusstsein für kulturelle Nuancen und Unterschiede ist entscheidend für die Förderung eines respektvollen und integrativen Umfelds
- Verständnis der Barrieren, denen diverse Kulturen gegenüberstehen, um sich an Ausbildungsprogrammen zu beteiligen
- Wesentliche Fähigkeiten zur effektiven Kommunikation über verschiedene kulturelle Hintergründe hinweg, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden
- Engagement für lebenslanges Lernen in den Bereichen Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und persönlicher Wandel

ZIELE DES MODULS 6 - Inklusive offene interne Kommunikation

- Förderung einer offenen Kommunikation und von Feedback am Arbeitsplatz
- Verständnis von Barrieren und Förderung einer effektiven Kommunikation über kulturelle Hintergründe hinweg
- Ermutigung zu offenem Dialog, aktivem Zuhören und Einfühlungsvermögen
- Integration regelmäßiger Feedback-Möglichkeiten zur Überprüfung der Erfolge

ZIELE DES MODULS 7 - Marketingstrategien zur Unterstützung und Förderung von D&I

- Vielfalt im Branding widerspiegeln
- Sprache, Botschaften und Inhaltsentwicklung
- Kommunikation und Förderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit Vielfalt und Integration
- Bildung und Stärkung von Partnerschaften zur Förderung von Vielfalt und Eingliederung
- Unternehmensberichterstattung, PR und Medienkommunikation
- SDG 10: Verringerung von Ungleichheiten - Strategien zur Verringerung von Ungleichheiten durch integrative Marketing- und Markenpraktiken aufzeigen

ZIELE DES MODULS 8 - Stärkung von KMU durch dynamische D&I-Partnerschaften zur Förderung von Gemeinschaften

- Identifizierung und Kartierung der wichtigsten Interessengruppen
- Aufrechterhaltung einer regelmäßigen und effizienten Kommunikation und Einbindung von Interessengruppen
- Einbeziehung von Interessengruppen und der Gemeinschaft
- Kontinuierliche Bewertung und Überwachung
- Vertrauen mit verschiedenen Interessengruppen aufbauen
- SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden – mit dem Schwerpunkt, wie KMU durch aktive Partnerschaften zum Aufbau integrativer und nachhaltiger Gemeinschaften beitragen können

Erwartete Ergebnisse

Nach diesem Kurs verfügen die Teilnehmenden über das Wissen, die Fähigkeiten und Einstellungen, die erforderlich sind, um die DARE Agenda instinktiv in ihrer individuellen beruflichen Rolle voranzubringen, und sie sind in der Lage, die Bedeutung und den Wert von Konzepten zur Förderung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz zu verstehen und umzusetzen.

Modul 1 ist eine Einführung in das DARE-Projekt hinsichtlich der Bedeutung und des Wertes von Konzepten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz in der Europäischen Union. Die Lernenden werden in der Lage sein:

- ✓ Bewusstsein und Verständnis für die DARE-Prinzipien, -Ziele und -Zwecke zu demonstrieren
- ✓ die Bedeutung von Perspektiven in Bezug auf Diversität und Inklusion in einem organisatorischen Umfeld darzulegen
- ✓ Vollständiges Verständnis der wichtigsten Stakeholder-Perspektiven: KMU + Berufsbildung + Arbeitnehmende
- ✓ Hindernisse und Herausforderungen im Zusammenhang mit Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und die Folgen der Nichtanwendung der DARE-Grundsätze zu erkennen
- ✓ Bewusstsein und Wissen über die sieben DARE-Kompetenzbereiche zu demonstrieren

Modul 2 Nach Abschluss von Modul 2 werden die Lernenden:

- ✓ Ein Verständnis für die Konzepte eines "Top-down"-Modells zur Unterstützung des strategischen Managements und des Engagements zeigen
- ✓ Die Fähigkeit haben, ein überzeugendes Geschäftsmodell für Vielfalt und Integration zu entwickeln und es strategisch mit den Zielen und dem Ethos der Organisation in Einklang zu bringen
- ✓ Verständnis für die Entwicklung einer Strategie für integrative Führung, Rechenschaftspflicht und Fortschritt im Bereich D&I zeigen
- ✓ Eine innovative Problemlösungs- und kollektive Entscheidungsfindungsstrategie entwickeln können, die regelmäßig evaluiert wird

Modul 3 Nach Abschluss von Modul 3 werden die Lernenden:

- ✓ Verstehen, wie wichtig es ist, bei der Einstellung und Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen den Schwerpunkt auf Vielfalt und Integration zu legen
- ✓ In der Lage sein, die Einstellungs- und Bindungspolitik, -prozesse und -strategien der Organisation zu verbessern, indem sie die Grundsätze der Vielfalt und Integration anwenden
- ✓ Die HR-Management-Politik, -Prozesse und -Strategien im Hinblick auf Mitarbeiterführung mit einer D&I-Dimension pflegen
- ✓ Alle Aspekte des Mitarbeiterengagements fördern, um die Agenda für Vielfalt und Integration innerhalb der Organisation voranzubringen

Modul 4 Nach Abschluss von Modul 4 werden die Lernenden:

- ✓ ein klares Verständnis für die Rolle der Führungskraft demonstrieren
- ✓ Offenheit für kontinuierliche berufliche Weiterbildung in integrativen Führungspraktiken, Empathie und der Leitung vielfältiger Teams zeigen
- ✓ Verantwortung für die Schaffung eines integrativen Umfelds und die Förderung der Vielfalt in Teams übernehmen
- ✓ Bewusstsein und Verständnis dafür zeigen, was Menschen dazu bringt, sich in Organisationen einbezogen zu fühlen
- ✓ Bewusstsein und Verständnis dafür zeigen, welche Eigenschaften eine gute integrative Führungskraft haben sollte

Modul 5 Nach Abschluss von Modul 5 werden die Lernenden:

- ✓ ein Bewusstsein für kulturelle Nuancen und Unterschiede entwickeln, die für die Förderung eines respektvollen und integrativen Umfelds entscheidend sind
- ✓ ein Verständnis für die Hindernisse zeigen, die verschiedene Kulturen bei der Teilnahme an Ausbildungsprogrammen überwinden müssen
- ✓ die wesentlichen Fähigkeiten zur effektiven Kommunikation über verschiedene kulturelle Hintergründe hinweg verstehen, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden
- ✓ Engagement für lebenslanges Lernen in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung sowie persönlichen Wandel entwickeln

Modul 6 Nach Abschluss von Modul 6 werden die Lernenden:

- ✓ Verbesserte Kommunikationsfähigkeiten und Erleichterung von Feedback am Arbeitsplatz zeigen
- ✓ Verständnis für Barrieren und Förderung einer effektiven Kommunikation über kulturelle Hintergründe hinweg demonstrieren
- ✓ Offene Dialoge, aktives Zuhören und Empathie in der gesamten Organisation fördern
- ✓ Regelmäßige Feedback-Methoden zur Überprüfung von Erfolgen nutzen

Modul 7 Nach Abschluss von Modul 7 werden die Lernenden:

- ✓ Die Fähigkeit demonstrieren, Diversität im Branding zu reflektieren
- ✓ Verbesserte Fähigkeiten in den Bereichen Sprache, Nachrichtenübermittlung und Inhaltsentwicklung zeigen

- ✓ Möglichkeiten zur Kommunikation und Förderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit Vielfalt und Integration identifizieren
- ✓ Ein verstärktes Interesse und erweiterte Kapazitäten zur Bildung und Förderung von Partnerschaften für Vielfalt und Inklusion zeigen
- ✓ Eine auf D&I ausgerichtete organisatorische Berichterstattung sowie PR- und Medienkommunikationsstrategie entwickeln

Modul 8 Nach Abschluss von Modul 2 werden die Lernenden:

- ✓ Nachweisen, wie man die wichtigsten Interessengruppen identifiziert und effektiv abbildet
- ✓ Regelmäßige und sinnvolle Kommunikations- und Fortschrittmöglichkeiten mit den Interessengruppen vorbereiten und präsentieren
- ✓ Interessengruppen und Gemeinschaften einbinden
- ✓ Spezifische, realisierbare Systeme zur kontinuierlichen Bewertung und Überwachung der Fortschritte einrichten
- ✓ Die Fähigkeit und das Verständnis für den Aufbau von Vertrauen bei verschiedenen Interessengruppen demonstrieren

07

Module



Lehrplan

Jedes Modul enthält Fallstudien, zusätzliche Ressourcen, praktische Tipps und Arbeitsblätter, um die Lernerfahrung für die Teilnehmenden zu verbessern. Der Lehrplan ist so konzipiert, dass er von den Grundlagen bis zu den mittleren Lernstufen fortschreitet, wobei der Schwerpunkt auf der Anwendung in der Praxis liegt.

Modul 1: Einführung in das DARE-Projekt und die Bedeutung der Förderung von Konzepten der Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz in der Europäischen Union

Inhalt des Moduls:

- Einführung in die DARE-Grundsätze, -Ziele und -Zwecke.
- Fallstudien und zusätzliche Ressourcen, die die Vielfalt und Inklusion und ihre komplexen Auswirkungen auf den heutigen Arbeitsplatz veranschaulichen.
- Praktische Tipps, Methoden und Aktivitätsblätter, die die verschiedenen Perspektiven der Beteiligten untersuchen, wobei der Schwerpunkt auf KMU, Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) und einzelnen Arbeitnehmer:innen liegt.
- Identifizierung von Hindernissen und Herausforderungen im Zusammenhang mit Diversität & Inklusion auf dem Arbeitsmarkt, Förderung eines Bewusstseins für die damit verbundenen komplexen Zusammenhänge.
- Darstellung der sieben DARE-Kompetenzbereiche, um einen umfassenden Rahmen für die Behandlung von D&I-Themen zu schaffen.

Modul-Übungen:

- Gruppendiskussionen und Fallstudien: Erforschung der praktischen Anwendung der DARE-Prinzipien und der Konzepte für Vielfalt und Inklusion.
- Selbstreflexionsübung: Simulation verschiedener Stakeholder-Perspektiven, um die Teilnehmenden zu ermutigen, sich in KMU, Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitnehmer:in hineinzusetzen.
- Interaktive Aktivitäten zur Ermittlung und zum Brainstorming von Lösungen für Hindernisse und Herausforderungen im Zusammenhang mit D&I auf dem Arbeitsmarkt.
- Mapping-Übungen: Veranschaulichung und Verständnis der Zusammenhänge zwischen den sieben DARE-Kompetenzbereichen.
- Diskussion: Verbindung der Inhalte des Moduls mit persönlichen Erfahrungen und Erkenntnissen zur Förderung eines tieferen Verständnisses.

Modul 2: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 1: Unterstützung durch die oberste Führungsebene - Integration von Vielfalt und Inklusion

Inhalt des Moduls:

- Einführung in die DARE-Kompetenzbereiche.
- Eingehende Darstellung des Kompetenzbereichs 1: Unterstützung der obersten Führungsebene.
- Prüfung von Strategien, die als "Top-Down"-Modell der Unterstützung und des Engagements der Geschäftsleitung umgesetzt werden können.
- Erkennen und Entwickeln von geschäftlichen Gründen für Vielfalt und Inklusion und strategische Ausrichtung auf die Ziele und Perspektiven des Unternehmens.
- Entwicklung von Initiativen zur Förderung einer integrativen Verantwortlichkeit und Entwicklungsstrategie für Führungskräfte.
- Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten, Untersuchung der Entscheidungsfindung in der Gruppe und regelmäßige Evaluation.
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

Modul-Übungen:

- Gruppendiskussionen über die Bedeutung der Unterstützung der obersten Führungsebene bei der Förderung von Vielfalt und Integration.
- Analyse von Fallstudien über die erfolgreiche Integration von Vielfalt und Eingliederung auf Führungsebene und von Beispielen aus der Praxis.
- Rollenspiele zur Simulation von Szenarien, in denen es um integrative Führung und Entscheidungsfindung geht.
- Ausarbeitung eines Gruppenprojekts zum Thema "Umsetzung von Initiativen zur Förderung der integrativen Verantwortlichkeit von Führungskräften einschließlich einer Entwicklungsstrategie".
- Interaktive Sitzungen zur Identifizierung und Bewältigung von Herausforderungen bei der Förderung der integrativen Verantwortlichkeit von Führungskräften.
- SDG 8 - Erörterung der Frage, wie integrative Führung ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld fördert und zum Wirtschaftswachstum beiträgt.

Modul 3: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 2: Integratives Human Resource Management

Inhalt des Moduls:

- Wiedereinführung der Übersicht über die DARE-Kompetenzbereiche.
- Eingehende Untersuchung des Kompetenzbereichs 2: Integratives Personalmanagement.
- Untersuchung verschiedener Schulungs- und Unterstützungsangebote für HR-Profis – Fokus auf Vielfalt und Integration bei Rekrutierungs- und Bindungspraktiken.
- Bedeutung der Integration von integrativen Einstellungs-, Beschäftigungs- und Weiterbeschäftigungsmaßnahmen, Prozessen und Strategien mit der Förderung von organisatorischen Maßnahmen zur Vielfalt und Inklusion von Anfang an.
- Verständnis aller Aspekte des Mitarbeiterengagements, um die Agenda für Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisation voranzubringen.

Modul-Übungen:

- Resilienzfördernde Aktivitäten für Personalverantwortliche, die die Praxis integrativer Einstellungs-, Beschäftigungs- und Bindungsprozesse kultivieren.
- Entwicklung eines nachhaltigen Strategieplans zur Förderung der erfolgreichen Integration von integrativen Einstellungsprozessen im Einklang mit der Personalpolitik innerhalb einer Organisation - Brainstorming.
- Untersuchung der Personalpolitik zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, von der Einstellungsphase bis hin zu Maßnahmen und Verfahren der Mitarbeiterverwaltung.
- Workshop-ähnliche Aktivitäten zur Erstellung und Analyse einer integrativen Personalpolitik.
- Praktische Übungen für HR-Fachleute zur Bewältigung von Herausforderungen und Hindernissen im Zusammenhang mit Vielfalt und Inklusion in der HR-Praxis.

Modul 4: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 3: Integrative Führung und Management

Inhalt des Moduls:

- Vertiefte Untersuchung des Kompetenzbereichs 3: Integrative Führung und Management
- Erforschung der entscheidenden Rolle der Führungskraft und Soft Skills, die jede Führungskraft haben und aktiv zeigen sollte.
- Einführung von Führungskräften in integrative Führungspraktiken, Empathie und die Leitung vielfältiger Teams.
- Bewährte Praktiken für Führungskräfte: Förderung der Verantwortlichkeit, Schaffung eines integrativen Umfelds und Förderung der Vielfalt in ihren Teams.
- Erforschung der Faktoren, die dazu führen, dass sich der Einzelne in Organisationen einbezogen fühlt.
- Identifizierung von Eigenschaften, die eine gute integrative Führungskraft besitzen sollte.

Modul-Übungen:

- Aktivitäten zur Selbsteinschätzung von Führungskräften, um Verbesserungsmöglichkeiten bei den integrativen Führungskompetenzen zu ermitteln.
- Fallstudien zur Veranschaulichung der Auswirkungen einer integrativen Führung auf die Teamdynamik und die Organisationskultur.
- Gruppendiskussionen über die Herausforderungen, denen sich Führungskräfte bei der Förderung von Vielfalt und Integration in ihren Teams gegenübersehen können.
- Rollenspielszenarien zum Üben von integrativer Führungskommunikation und Entscheidungsfindung.
- Workshopähnliche Aktivitäten für Führungskräfte zur Entwicklung von Aktionsplänen für die Förderung der Inklusion in ihren jeweiligen Teams.
- Interaktive Sitzungen zur Erforschung und zum Austausch von Erfahrungen im Zusammenhang mit integrativen Führungspraktiken und deren Wirksamkeit.

Modul 5: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 4: Vielfältiges und integratives kulturelles Engagement

Inhalt des Moduls:

- Sensibilisierung für kulturelle Nuancen und Unterschiede: Verstehen, Erkennen und Respektieren kultureller Unterschiede, um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Identifizierung von Hindernissen für verschiedene Kulturen in Ausbildungsprogrammen: Untersuchung der Herausforderungen und Hindernisse, denen sich Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund bei der Teilnahme an Schulungsprogrammen gegenübersehen können.
- Grundlegende Fähigkeiten für eine wirksame Kommunikation zwischen den Kulturen: Erlernen von Techniken und Strategien zur effektiven Kommunikation über verschiedene kulturelle Hintergründe hinweg, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.
- Verpflichtung zu lebenslangem Lernen in Bezug auf Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion: Betonung der Bedeutung von ständigem Lernen und persönlichem Wachstum bei der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Kontext.

Modul-Übungen:

- Aktivität zur kulturellen Anpassung: Führen Sie Szenarien durch, die Interaktionen mit Personen aus unterschiedlichen Kulturkreisen widerspiegeln.
- Aktivitäten zur Stärkung der Resilienz: Üben Sie kulturelle Sensibilität und wirksame Kommunikationsfähigkeiten, um Konflikte zu lösen.
- Dokumentieren und analysieren: Analysieren Sie Fallstudien aus dem wirklichen Leben, die kulturelle Missverständnisse oder Hindernisse für Vielfalt und Inklusion in Schulungsprogrammen aufzeigen.
- Übung zur Selbstreflexion: Denken Sie über Ihre eigenen kulturellen Vorurteile nach. Fördern Sie die Selbstwahrnehmung und das persönliche Wachstum der kulturellen Kompetenz.
- Übung zur Festlegung von Zielen: Entwicklung individueller Aktionspläne, in denen sie spezifische Schritte zur Förderung ihres Engagements für lebenslanges Lernen in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion darlegen.

Modul 6: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 5: Interne Kommunikation, die auf Vielfalt ausgerichtet ist: Offene Kommunikation und integrative Kultur

Inhalt des Moduls:

- Erkundung der Bedeutung einer offenen Kommunikation und von Feedback für die Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds.
- Erkennen gemeinsamer Hindernisse für eine effektive Kommunikation über kulturelle Grenzen hinweg und Strategien zu deren Überwindung.
- Verständnis für die Rolle von Empathie und aktivem Zuhören bei der Förderung von Verständnis und der Verringerung von Konflikten.
- Integration regelmäßiger Feedback-Mechanismen, um Erfolge zu dokumentieren und Herausforderungen in der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb von Teams anzugehen.

Modul-Übungen:

- Rollenspiele: Die Teilnehmenden üben, über kulturelle Unterschiede hinweg zu kommunizieren, und konzentrieren sich dabei auf aktives Zuhören und Einfühlungsvermögen.
- Gruppendiskussionen: Persönliche Erfahrungen mit Kommunikationsbarrieren erkunden und konstruktives Feedback geben, wobei die Bedeutung einer klaren und respektvollen Kommunikation betont wird.
- Fallstudien: Analysieren Sie reale Kommunikationsprobleme an verschiedenen Arbeitsplätzen und schlagen Sie Lösungen zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit vor.
- Aktionspläne: Legen Sie klare Ziele und Zeitvorgaben für die Umsetzung der Aktionspläne zur Integration von regelmäßigem Feedback fest.

MODUL 7: Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 6: Diversität und integrationsorientiertes Marketing

Inhalt des Moduls:

- Verständnis für die Bedeutung der Berücksichtigung von Vielfalt bei der Markenbildung und deren Auswirkungen auf den Ruf des Unternehmens und die Wahrnehmung durch die Kund:innen.
- Erkundung von Strategien zur Entwicklung von Sprache, Botschaften und Inhalten, die Vielfalt und Inklusivität bei der Markenbildung fördern.
- Techniken zur effektiven Kommunikation und Förderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit Vielfalt und Eingliederung über Branding-Kanäle.
- Strategien zur Bildung und Förderung von Partnerschaften für Vielfalt und Integration mit anderen Organisationen oder Gemeinschaftsgruppen.
- Leitlinien für die Unternehmensberichterstattung, die Öffentlichkeitsarbeit (PR) und die Medienkommunikation in Bezug auf Initiativen für Vielfalt und Inklusion.

Modul-Übungen:

- Marktforschungsprojekt: Untersuchen Sie Beispiele von Branding-Materialien verschiedener Organisationen, um herauszufinden, wie die Vielfalt widergespiegelt wird oder verbessert werden könnte.
- Plan zur Verbesserung der Sprache: Entwickeln Sie Ideen für Sprache, Botschaften und Inhalte, die mit den Werten der Vielfalt und Inklusion für bestimmte Branding-Kampagnen übereinstimmen.
- Erkunden Sie effektive Kommunikationstechniken: Üben Sie die Kommunikation von Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Integration mit verschiedenen Stakeholdern, wie Mitarbeitenden, Kund:innen oder den Medien.
- Schwerpunkt auf effektiven Berichtstechniken: Erarbeitung von Beispielen für Unternehmensberichte oder Pressemitteilungen, in denen Leistungen und Initiativen im Bereich Vielfalt und Inklusion hervorgehoben werden, mit Feedback- und Verfeinerungssitzungen.

MODUL 8 Einführung in den DARE-Kompetenzbereich 7: KMU, die Vielfalt und Integration in Gemeinschaften unterstützen: Gemeinschaften und Partnerschaften

Inhalt des Moduls:

- Identifizierung und Kartierung der wichtigsten Interessengruppen: Verständnis für die Bedeutung der Identifizierung von Interessengruppen und der Erfassung ihrer Interessen, ihres Einflusses und ihrer Bedürfnisse.
- Aufrechterhaltung einer regelmäßigen und sinnvollen Kommunikation: Techniken zur Einrichtung effektiver Kommunikationskanäle und zur regelmäßigen Kontaktaufnahme mit den Interessengruppen, um ihre Anliegen anzusprechen und sie auf dem Laufenden zu halten.
- Einbeziehung von Interessengruppen und Gemeinschaften: Strategien zur aktiven Einbeziehung von Interessengruppen und Gemeinden in Entscheidungsprozesse und Projektaktivitäten, um Eigenverantwortung und Unterstützung zu fördern.
- Kontinuierliche Bewertung und Überwachung: Methoden zur kontinuierlichen Bewertung und Überwachung des Engagements der Stakeholder, um Strategien anzupassen und auf neu auftretende Probleme oder Bedenken einzugehen.
- Vertrauensbildung mit verschiedenen Interessengruppen: Ansätze zum Aufbau von Vertrauen zwischen verschiedenen Interessengruppen durch Transparenz, Rechenschaftspflicht und Reaktionsfähigkeit.

Modul-Übungen:

- Networking und Mapping-Übungen: Identifizieren und kartieren Sie die wichtigsten Stakeholder, die für ein bestimmtes Projekt relevant sind, unter Berücksichtigung ihrer Interessen und ihres Einflusses.
- Durcharbeiten von Szenarien: Erstellen Sie Übungen, die die Interaktion mit Interessengruppen simulieren und sich auf effektive Kommunikation und den Aufbau von Beziehungen konzentrieren.
- Brainstorming-Übung: Moderation von Diskussionen über Strategien zur Einbeziehung von Interessengruppen und Gemeinschaften in Entscheidungs- und Problemlösungsprozesse.
- Übung zu Stärken und Schwächen: Überprüfen und bewerten Sie einen hypothetischen Plan zur Einbindung von Stakeholdern, geben Sie Feedback zu dessen Effektivität und schlagen Sie Verbesserungen vor.
- Analyse vertrauensbildender Szenarien: Auswertung von Fallstudien über erfolgreiche und weniger erfolgreiche Bemühungen zur Einbindung von Stakeholdern, um die wichtigsten vertrauensbildenden Faktoren zu ermitteln.