

# STAY OK

NEUE ÜBERLEGUNGEN ZUM  
WOHLBEFINDEN AM  
ARBEITSPLATZ IN EU-KMU

## OFFENES HANDBUCH FÜR BERUFSBILDUNGSANBIETER

*Tipps für  
Berufsbildungsanbieter*

PROJEKT-ID: 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571



[www.stay-ok-project.eu](http://www.stay-ok-project.eu)



Co-funded by  
the European Union

### **Autoren**

Diasozousa Anna Gryllaki, Valeria Lavano

### **Co-Autoren**

Nicola Vita, Enry Di Giacomo, Federica Bovio, Carlos Franco, Milagros Barrios, Wolfgang Schabereiter, Rainer Schabereiterand, Zayana Pompaeva, and Diana Medrea-Mogensen.

### **Partners**

EXEO LAB

GEINNOVA

MUNICH BUSINESS SCHOOL

BRAIN PLUS

MALTESE-ITALIAN CHAMBER OF COMMERCE

WE ARE ENTREPRENEURS

### **Disclaimer**

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des/der Autors/Autorinnen und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.





## INHALTSVERZEICHNIS

# INHALT

### 1. Über das STAY OK Projekt

### 2. Einführung in den Open Guide

### 3. Verwendete Methodik: aktives Training

### 4. Schulungskurs anbieten

#### Modul 1: Karriereplanung

#### Modul 2: Hybride Arbeitsstrategien

#### Modul 3: Künstliche Intelligenz für das Mitarbeitermanagement

#### Modul 4: Zugänglichkeitsprobleme und psychisches Wohlbefinden

#### Modul 5: Wohlergehen der Gemeinschaft

#### Modul 6: Life-Work-Balance

### 5. Moderationstipps

### 6. Nutzung der E-Learning-Plattform

### 7. Nutzung des STAY OK Digital Toolkits

### 8. Fazit

### 9. Zusätzliche Quellen

---

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des/der Autors/Autorinnen und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.





# BLEIBEN SIE OK

---

## Über das STAY OK-Projekt:

„STAY OK - Neue Überlegungen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in KMUs der EU“ - 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571 ist ein Erasmus+-Projekt im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ausgewählt unter dem Aktionstyp KA220-VET - Kooperationspartnerschaften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die Internationale Arbeitsorganisation betont, wie wichtig das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist, und hebt die Auswirkungen von Remote- und Hybrid-Arbeitsregelungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter hervor.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein zentrales Thema auf der Agenda von Unternehmen und Politik weltweit. STAY OK schließt die Lücke zwischen Berufs- und Hochschulbildung und bietet Führungskräften kleiner Unternehmen einen Kurs mit Schwerpunkt auf Karriereplanung, hybridem Arbeiten, KI im Personalmanagement, dem Abbau technologischer Barrieren für Arbeitnehmer mit Behinderungen, dem Wohlbefinden der Gemeinschaft und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.





---

## PARTNERSCHAFT

---

Das Projekt STAY OK zielt darauf ab, kleinen Unternehmen im Dienstleistungssektor, wie etwa in den Bereichen Beratung, Marketing, Software und Training, dabei zu helfen, Strategien zur Verbesserung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter zu entwickeln.



**KOORDINIERENDER PARTNER:**

Exeo Lab Srl - Unternehmensberatung (IT)

---



**PARTNER:** Maltesisch-Italienische Handelskammer (MT)

---



**PARTNER:** Munich Business School GmbH (DE)

---



**PARTNER:** Brainplus GmbH (AUT)

---



**PARTNER:** GEINNOVA(ES)

---



**PARTNER:** We are Entrepreneurs (DNK)





---

## ZIELE

---

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Thema, insbesondere für kleine Unternehmen im Bereich der professionellen Beratungsdienstleistungen. Das Projekt STAY OK zielt darauf ab, ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu steigern und den Trend zur Resignation einzudämmen. Dabei konzentriert es sich darauf, dieses zentrale Thema weltweit auf die Agenda von Unternehmen und Politik zu setzen.

### Ziele

**Blockaden und Qualifikationslücken in kleinen Unternehmen im Hinblick auf das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz verstehen.**

**Überwindung von Engpässen durch innovative Instrumente und Maßnahmen in der Berufsbildung.**

**Nachhaltigkeit der Projektergebnisse über einen längeren Zeitraum sicherstellen und den Abschluss des Projekts beschleunigen.**





---

## ZIEL

---

Das STAY OK-Projekt wird erhebliche und radikale Auswirkungen auf Führungskräfte kleiner Unternehmen, Berufsbildungsanbieter, Unternehmensunterstützungsorganisationen und Partnerorganisationen haben.

### ZIEL



- Führungskräfte kleiner Unternehmen
- Berufsbildungsanbieter
- Organisationen zur Unternehmensförderung
- Partnerorganisationen

Wie können diese Gruppen vom STAY OK-Projekt und -Material profitieren?



---

## ZIEL

---

### **Führungskräfte kleiner Unternehmen**

**STAY OK vermittelt Führungskräften im Dienstleistungssektor praktische Fähigkeiten zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und schließt damit eine Lücke in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Der auf Stakeholder-Input basierende Lehrplan hat großes Marktpotenzial.**

### **Berufsbildungsanbieter**

**Das Projekt bietet ein einsatzbereites, marktrelevantes Schulungsprogramm, das durch ein ausführliches Handbuch unterstützt und mithilfe von Stakeholder-Input einer Peer-Review unterzogen wurde um eine einfache Integration in bestehende Angebote zu ermöglichen.**

### **Wirtschaftsförderungsorganisationen**

**KMU-Verbände, Beratungsunternehmen und Handelskammern können ihre Dienstleistungen durch den Zugriff auf einen Forschungsbericht, einen kostenlosen On-Demand-MOOC und ein digitales Toolkit zur Bewertung und Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz erweitern.**

### **Partnerorganisationen**

**Akademische und wirtschaftliche Partner profitieren von der Ausweitung der Forschungs- und Beratungsdienstleistungen, während die Berufsbildungsanbieter ihr Kursangebot mit relevanten, nachgefragten Inhalten stärken.**



---

## EINFÜHRUNG

---

### Die Struktur des Open Guide und seine Verwendung

Der Open Guide für Berufsbildungsanbieter ist ein strukturiertes, digitales Handbuch das Anbieter von Berufsbildungsmaßnahmen bei der Implementierung effektiver, innovativer Schulungen unterstützt, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz für Führungskräfte kleiner Unternehmen fördern. Der Leitfaden dient als grundlegender Rahmen und praktisches Werkzeug für die Konzeption, Verwaltung und Durchführung von Schulungen, die wichtige Kompetenzen am Arbeitsplatz vermitteln, insbesondere in den im Projekt STAY OK identifizierten Bereichen.

Dieses Handbuch unterstützt Berufsbildungsanbieter, Ausbilder und Pädagogen dabei, die Kompetenzen von Führungskräften kleiner Unternehmen im Bereich Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Wohlbefinden und psychischer Gesundheit im beruflichen Umfeld behandelt der Leitfaden sechs Schlüsselmodule, die wesentliche Bereiche für ein produktives und ausgewogenes Arbeitsumfeld abdecken:

#### Karriereplanung

Hybride Arbeitsstrategien

KI für das

Mitarbeitermanagement

#### Inklusion

Wohlergehen der

Gemeinschaft

Work-Life-Balance





---

## EINFÜHRUNG

---

Dieser offene Leitfaden ist in Module unterteilt, die als eigenständige Ressourcen oder als Teil eines umfassenden Schulungsplans genutzt werden können. Jedes Modul enthält theoretische Inhalte, praktische Übungen, Fallstudien und Tools, die Berufsbildungsanbieter an ihre lokalen und organisatorischen Bedürfnisse anpassen können. Der Leitfaden basiert auf einer gemischten Methodik, die Online-Ressourcen und arbeitsbasiertes Lernen (WBL) kombiniert und sowohl online als auch vor Ort angewendet werden kann.

### Lesen und verstehen Sie den vollständigen Leitfaden

**1. Trainern und Pädagogen wird empfohlen, den Leitfaden umfassend zu lesen, um seine Ziele und Methoden zu verstehen. Die Kenntnis des Inhalts ermöglicht es Trainern, fundierte Anpassungen an die Bedürfnisse ihrer Teilnehmer vorzunehmen.**

**2. Praktische Übungen und Fallstudien: Jedes Modul umfasst Übungen, reale Anwendungen und Aktivitäten für aktives Lernen. Trainer sollten die Teilnehmer ermutigen, sich intensiv mit diesen Materialien auseinanderzusetzen, da sie Arbeitsszenarien simulieren und praktische Problemlösungen ermöglichen.**





---

## EINFÜHRUNG

---

Implementierung von arbeitsbasiertem Lernen: Der Leitfaden enthält für jedes Modul eine strukturierte 20-stündige WBL-Komponente, die den Teilnehmern die Möglichkeit bietet, ihr Wissen in realen Arbeitssituationen anzuwenden. Dieser Abschnitt ist wichtig, um die im Training erworbenen Fähigkeiten zu festigen.

Nutzen Sie Beurteilungen und Selbsteinschätzungen: Jedes Modul umfasst Selbsteinschätzungstests und Abschlussbeurteilungen, um das Verständnis zu beurteilen und sicherzustellen, dass die Teilnehmer das Gelernte sicher anwenden können.

Anpassung an unterschiedliche Lernumgebungen: Die Struktur des Leitfadens ermöglicht Flexibilität über verschiedene Formate hinweg (online, hybrid oder persönlich), sodass Trainer die Bereitstellung basierend auf ihren Ressourcen und den spezifischen Anforderungen ihrer Lernenden anpassen können.

Allen Trainern, Berufsbildungsanbietern und -vermittlern wird empfohlen, die Aktivitäten des Leitfadens zu verfolgen, die darin enthaltenen Ressourcen zu nutzen und seine Anwendung an die lokalen Bedürfnisse anzupassen, um maximale Relevanz zu gewährleisten. Dieser Leitfaden ist nicht nur ein pädagogisches Instrument, sondern auch ein Weg zur Transformation der Arbeitskultur, indem er Führungskräften Strategien zur Priorisierung von Wohlbefinden und Produktivität vermittelt.



---

## EINFÜHRUNG

---

### Die Struktur des Open Guide und seine Verwendung



Ein einführender Abschnitt, der das aktive Training erklärt, d. h. die Methodik, die für das Training verwendet werden soll



Ein Abschnitt, der erklärt, wie man mit der Arbeitsgruppe umgeht und welche wichtigsten Fähigkeiten ein Unternehmensmanager haben sollte



Ein Abschnitt über die verschiedenen Aktivitäten, die je nach Schulungsmodul durchgeführt werden können.



---

## VERWENDETE METHODIK: AKTIVES TRAINING (AT)

---

In dem grundlegenden Werk „Active Learning: Creating Excitement in the Classroom“, das 1991 für die Association for the Study of Higher Education und das ERIC Clearinghouse on Higher Education erstellt wurde, definierten Bonwell und Eison Strategien, die aktives Lernen fördern, als „Lernaktivitäten, bei denen die Schüler Dinge tun und über das, was sie tun, nachdenken“ (Bonwell und Eison, 1991).

Ansätze, die aktives Lernen fördern, konzentrieren sich eher auf die Entwicklung der Fähigkeiten der Schüler als auf die Vermittlung von Informationen und fordern von den Schülern, etwas zu tun. Sie legen außerdem tendenziell Wert darauf, dass die Schüler ihre eigenen Einstellungen und Werte erforschen.

! Dieses Handbuch dient als Einführungsleitfaden und bietet Informationen und nützliche Tipps für erste Erfahrungen in der Welt des Trainings. Es kann und sollte nicht als alleiniger Bezugspunkt betrachtet werden, da das Thema Training viel breiter, vielfältiger und tiefgreifender ist. Das Handbuch soll ein tieferes Wissen, ein umfassendes und tiefgreifendes Verständnis und die Entwicklungen im Trainingsbereich fördern.





---

## VERWENDETE METHODIK: AKTIVES TRAINING (AT)

---

Diese Definition ist weit gefasst, und Bonwell und Eison erkennen ausdrücklich an, dass sie eine Reihe von Aktivitäten umfasst. Sie schlagen ein breites Spektrum an Aktivitäten zur Förderung aktiven Lernens vor, das von sehr einfachen (z. B. Unterrichtsunterbrechungen, um Schülern die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen im Gespräch mit Nachbarn zu klären und zu ordnen) bis hin zu komplexeren (z. B. die Nutzung von Fallstudien als Entscheidungsgrundlage) reicht.

„Unterrichtsaktivitäten, bei denen die Schüler Dinge tun und über das, was sie tun, nachdenken.“ Bonwell und Eison, 1991

„Aktives Lernen bedeutet, dass die Schüler sich mit ihrem eigenen Lernen beschäftigen. Aktive Lehrstrategien lassen die Schüler mehr tun, als nur Notizen zu machen oder Anweisungen zu befolgen ... sie nehmen an Aktivitäten teil ... um neues Wissen aufzubauen und neue wissenschaftliche Fähigkeiten zu entwickeln.“

Handelsman et al., 2007

„Die Bemühungen der Studierenden, ihr Wissen aktiv aufzubauen.“ Carr et al., 2015

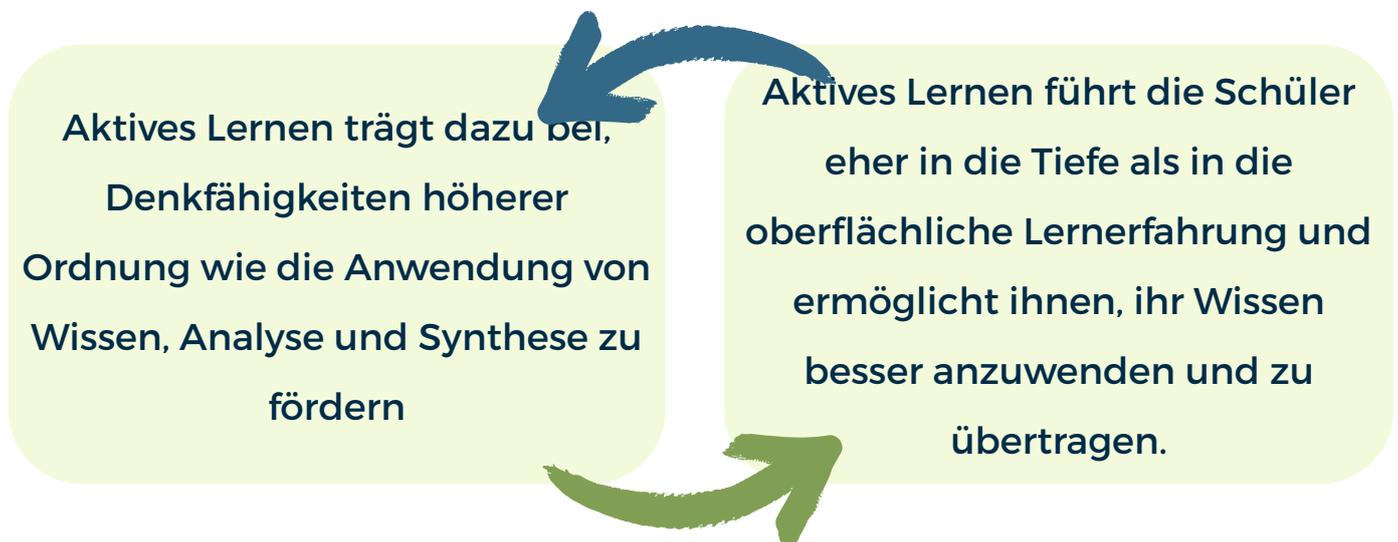
Aktives Lernen bindet die Schüler durch Aktivitäten und/oder Diskussionen im Unterricht in den Lernprozess ein, anstatt passiv einem Experten zuzuhören. Es legt den Schwerpunkt auf übergeordnetes Denken und beinhaltet oft Gruppenarbeit.

Freeman et al., 2014





Aktives Lernen ist ein Lehransatz, der die aktive Auseinandersetzung der Studierenden mit dem Kursstoff durch Diskussionen, Problemlösungen, Fallstudien, Rollenspiele und andere Methoden beinhaltet. Aktive Lernansätze übertragen den Lernenden mehr Verantwortung als passive Ansätze wie Präsenzvorlesungen. Die Anleitung durch den Dozenten ist jedoch auch im aktiven Lernunterricht entscheidend.



Aktives Lernen umfasst eine Vielzahl von Lehrstrategien, die Studierende aktiv in den Unterricht einbeziehen. Typischerweise arbeiten die Studierenden während des Unterrichts zusammen, können aber auch Einzelarbeit und/oder Reflexion beinhalten. Diese Lehransätze reichen von kurzen und einfachen Aktivitäten wie Tagebuchschreiben, Problemlösung und Partnerdiskussionen bis hin zu längeren und anspruchsvolleren Aktivitäten oder pädagogischen Strukturen wie Fallstudien, Rollenspielen und strukturiertem Gruppenlernen.





---

## BERICHT ZU AKTIVEN LERNFUNKTIONEN

---

Die Belege dafür, dass aktive Lernansätze Schülern zu einem effektiveren Lernen verhelfen als transmissive Ansätze, bei denen Lehrkräfte auf „Lehre durch Erzählen“ setzen, sind solide und reichen über dreißig Jahre zurück (siehe z. B. Bonwell und Eison, 1991). Wir konzentrieren uns nun auf einen Bericht, der mehrere Studien zum aktiven Lernen untersucht und analysiert. Freeman und Kollegen führten eine Metaanalyse von 225 Studien durch, in der konstruktivistische und expositionsorientierte Kurskonzepte in MINT-Fächern verglichen wurden (Freeman et al.).

Eingeschlossen wurden Studien, die die Gestaltung von Präsenzveranstaltungen (im Gegensatz zu außerschulischer Arbeit oder Laboren) mit zumindest teilweise aktivem Lernen im Vergleich zu traditionellen Vorlesungen untersuchten. Dabei wurden Durchfallquoten und die Ergebnisse der Studierenden bei Prüfungen, Leistungsnachweisen oder anderen Leistungsbeurteilungen verglichen. Sie stellten fest, dass Studierende in traditionellen Kursen 1,5-mal häufiger durchfielen als Studierende in Kursen mit aktivem Lernen.

Diese Ergebnisse waren fächerübergreifend konsistent: Sie beobachteten keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des aktiven Lernens in den Fächern Biologie, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Geologie, Mathematik, Physik und Psychologie.





---

## BERICHT ZU AKTIVEN LERNFUNKTIONEN

---

Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass die Belege für den Nutzen des aktiven Lernens sehr überzeugend sind. Sie erklären: „Wären die hier analysierten Experimente als randomisierte kontrollierte Studien zu medizinischen Eingriffen durchgeführt worden, hätten sie wegen des Nutzens abgebrochen werden können. Das heißt, die Aufnahme von Patienten in die Kontrollgruppe hätte gestoppt werden können, weil die getestete Behandlung eindeutig vorteilhafter war.“

Obwohl sich der Bericht auf die MINT-Fächer konzentriert und es keine vergleichbaren Übersichten für die Geistes- und Sozialwissenschaften gibt, deuten die meisten Belege darauf hin, dass aktive Lernansätze in allen Disziplinen wirksam sind (Ambrose et al., 2010; Bonwell und Eison, 1991; Chickering und Gamson, 1987).

Da Schüler bessere Leistungen erbringen, wenn sie die Möglichkeit haben, sich aktiv mit den Lerninhalten auseinanderzusetzen, wollen wir herausfinden, welche Vorteile aktives Training bietet:





**Aktives Lernen hilft Schülern, „lebenslang zu lernen“: Bei einem aktiven Lernansatz geht es nicht nur um Inhalte, sondern auch um den Lernprozess. Aktives Lernen fördert die Autonomie und Lernfähigkeit der Lernenden. Aktives Lernen ermöglicht den Lernenden mehr Engagement und Kontrolle über ihren Lernprozess. Das bedeutet, dass die Lernenden nach dem Abschluss der Ausbildungsstätte besser in der Lage sind, ihr Lernen fortzusetzen.**

**Aktives Lernen fördert den Erfolg: Aktives Lernen hilft Lernenden, aufgrund ihrer verbesserten Fähigkeiten und ihres besseren Verständnisses bessere Noten zu erzielen. Da aktives Lernen die Studierenden ermutigt, eine zentrale Rolle in ihrem eigenen Lernen zu übernehmen, bereitet es sie besser auf die Hochschulbildung und die Berufswelt vor. Analytische Fähigkeiten helfen Lernenden, Probleme besser zu lösen und ihr Wissen anzuwenden.**

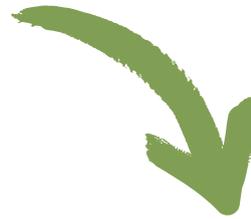
**Aktives Lernen ist spannend und intellektuell interessant: Ein aktiver Lernansatz ermutigt alle Lernenden, sich auf das Lernen zu konzentrieren, was sie oft mit größerer Begeisterung für das Lernen anspricht. Lehrkräfte schätzen außerdem die akademische Diskussion mit ihren Lernenden, die ein aktiver Lernansatz fördert.**





**MEHRWERT DES AKTIVEN TRAININGS**

Die Möglichkeit, den Kursstoff durch Denken, Schreiben, Dialog und Problemlösung zu verarbeiten, bietet den Studierenden vielfältige Lernmöglichkeiten.



Die Anwendung neuen Wissens hilft den Lernenden, Informationen, Konzepte und Fähigkeiten in ihrem Gedächtnis zu verankern, sie mit früheren Informationen zu verknüpfen, Wissen zu organisieren und neutrale Lernpfade zu stärken.



Durch die Bearbeitung von Aktivitäten wird eine persönliche Verbindung zum Lernstoff hergestellt, was die Lernmotivation der Lernenden steigert.



**Regelmäßige Interaktion mit dem Moderator und den Kollegen rund um gemeinsame Aktivitäten und Ziele trägt zu einem Gemeinschaftsgefühl in der Lernumgebung bei.**



**Pädagogen können einen besseren Einblick in die Denkweise der Lernenden gewinnen, indem sie diese bei der Arbeit beobachten und mit ihnen sprechen.**





# Integrieren Sie aktives Training in Ihr Training

Aktive Lernaktivitäten können verwendet werden, um:

Schüler gewinnen & Motivation steigern

Bewerten Sie das Vorwissen der Schüler

Fördern Sie Problemlösung und Anwendung,  
vertiefen Sie die Auseinandersetzung der Schüler

Bewerten Sie, wann die Schüler den Stoff verstanden  
haben

Helfen Sie den Schülern, Materialien für eine Prüfung  
durchzugehen

Bereiten Sie die Schüler auf eine wichtige Aufgabe vor

Untersuchen Sie die Relevanz des Kursmaterials im Berufs- oder  
Alltagsleben der Studierenden





## Wie beginnt man mit aktiven Lerntechniken?

Egal, ob Sie aktives Lernen zum ersten Mal ausprobieren oder es bereits in der Vergangenheit genutzt haben und etwas Neues ausprobieren möchten: Dies sind bewährte Strategien, um Lernende zu motivieren und sich auf Schlüsselkonzepte in Ihrer Gruppe zu konzentrieren. Beginnen Sie mit einer dieser Strategien und fügen Sie nach und nach weitere hinzu.

Eine Unterrichtsunterbrechung alle 15-20 Minuten trägt dazu bei, die Aufmerksamkeit und das Interesse der Lernenden aufrechtzuerhalten, während sie das Gelernte anwenden.

### **TIPPS, die Sie beim Testen neuer Techniken beachten sollten:**



Nutzen Sie Probleme oder Fragen, die die Lernenden herausfordern und interessieren;



Erklären Sie den Zweck der Aktivität und machen Sie deutlich, was die Lernenden tun sollen.



Planen Sie für die Aktivität ausreichend Zeit ein. Manche Aktivitäten im Unterricht dauern nur 2-3 Minuten, andere können jedoch länger dauern.



Teilen Sie längere Aktivitäten in Phasen oder Schritte auf, damit Lernende, die früher fertig sind, nicht warten müssen und Lernende, die mehr Hilfe benötigen, das nötige Feedback erhalten.



Nehmen Sie sich Zeit für eine Nachbesprechung und legen Sie am Ende der Aktivität die Ergebnisse fest, um sicherzustellen, dass die Lernenden Feedback von Ihnen und/oder ihren Mitschülern erhalten.





---

## SCHULUNGSKURS DURCHFÜHREN

---

### BEZIEHEN SIE DIE LERNENDEN IN DEN SCHULUNGSPROZESS EIN

Jeder, der schon einmal an Schulungen in Unternehmen teilgenommen hat, weiß, dass Schulungen nur dann erfolgreich sind, wenn sie ansprechend sind. Wenn Menschen Freude an ihrer Arbeit haben und die nötige innere Motivation dafür finden, konzentrieren sie sich besser und investieren mehr Zeit.

Als Unternehmenstrainer müssen Sie wissen, wie Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiter steigern und ihre Aufmerksamkeit aufrechterhalten. Das Engagement der Lernenden misst ihre Teilnahme an Schulungen. Engagierte Lernende nehmen aktiv und bereitwillig an Schulungen teil und bereuen es nicht, Zeit und Mühe dafür aufgewendet zu haben. Kurz gesagt: Sie haben eine innere Motivation, an Schulungen teilzunehmen. Engagierte Lernende erledigen ihre Aufgaben erfolgreich, beteiligen sich an Diskussionen und erzielen gute Ergebnisse.

Viele glauben, dass Schulungen nur dann spannend sind, wenn sie humorvoll gestaltet sind. Natürlich hat jeder gerne Spaß, und Humor kann die Aufnahme von neuem Wissen verbessern, aber das bedeutet nicht, dass er ausreicht, um Lernende zu fesseln.





---

## SCHULUNGSKURS DURCHFÜHREN

---

### BEZIEHEN SIE DIE LERNENDEN IN DEN SCHULUNGSPROZESS EIN

Erwachsene Lernende haben nicht nur viele persönliche und berufliche Verpflichtungen, sondern auch unterschiedliche Erfahrungen und Vorlieben. Sie sind Individuen mit klar definierten Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen, und es ist nicht leicht, ihre Aufmerksamkeit zu gewinnen und zu behalten.

Sie konzentrieren sich oft nicht auf das Lernen, sondern auf einen anderen Aspekt ihres Privat- oder Berufslebens. Sie haben möglicherweise negative Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht, leiden unter Langeweile oder fühlen sich isoliert.

---

Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass erwachsene Lernende motiviert sind, wenn:

---

- Sie lernen selbstständig, entdecken und forschen;
- Die Lernmodule und Übungen sind kurz und relevant;
- Sie erhalten regelmäßiges Feedback und Ermutigung.





## SCHULUNGSKURS DURCHFÜHREN

### BEZIEHEN SIE DIE LERNENDEN IN DEN SCHULUNGSPROZESS EIN

Obwohl es keinen allgemeingültigen Ansatz für eine erfolgreiche Einbindung gibt, stehen Ihrer Lern- und Entwicklungsabteilung mehrere Strategien zur Verfügung, mit denen sie Lernende, die an formalen Schulungsprogrammen teilnehmen, erfolgreich einbinden kann.

Hier ist ein Leitfaden, wie Sie Ihr Publikum in Schulungen einbinden können:

**Lernkultur → eine starke Lernkultur steigert die Geschäftswirkung erheblich;**

**Spannende Inhalte → Beginnen Sie mit Kreativität, gestalten Sie das Programm interaktiv und stellen Sie sicher, dass es die Schlüsselkonzepte klar kommuniziert;**

**Zugängliche Möglichkeiten → Über die Logistik hinaus müssen die Inhalte selbst auf eine Weise bereitgestellt werden, die für alle zugänglich ist.**

**Verstärkungsplan → Stellen Sie sicher, dass das Programm einen Plan zur Verstärkung der erworbenen Kenntnisse oder Fähigkeiten über den Unterricht hinaus enthält.**

**Bedarfsorientierter Ansatz → Es ist notwendig, die Kompetenzen und Bedürfnisse der Lernenden sowie die Ziele der Organisation zu verstehen, um eine Übereinstimmung beider sicherzustellen.**





## **Um die Schulung für die Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen interessanter zu gestalten, können Trainer:**

Analysieren Sie die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer und identifizieren Sie Lücken;

Setzen Sie klare Lernziele;

Erklären Sie, warum sie an der Schulung teilnehmen sollten und wie sie ihnen bei ihren täglichen Aufgaben helfen wird.

Erkennen Sie ihre Teilnahme an der Schulung an.

Passen Sie Ihre Schulungen individuell an und seien Sie bei der Gestaltung der Inhalte kreativ.

Nutzen Sie Online-Kurse, Gamification, Blended Learning, Mobile Learning und Social Learning, um den Prozess so nutzbringend wie möglich zu gestalten.

Nutzen Sie Foren und soziale Medien, um Kommunikationskanäle zu schaffen, in denen Lernende ihre Gedanken und Meinungen ausdrücken und teilen können.

Verwenden Sie ein Lernmanagementsystem, um Schulungen einfach an alle Mitarbeiter zu verteilen.

Gestalten Sie das Training aktiv, damit den Lernenden keine Langeweile aufkommt.

Fügen Sie anregende Fragen hinzu, um die Teilnehmer herauszufordern;

Erlauben Sie den Teilnehmern, Fehler zu machen und zu scheitern, geben Sie ihnen jedoch die Möglichkeit, den Kurs fortzusetzen.

Schaffen Sie ein Lernerlebnis, nicht nur einen Lernkurs;

Fügen Sie Geschichten hinzu, um die Beteiligung der Lernenden zu erhöhen.



## **SCHAFFEN SIE EINE POSITIVE UND ANREGENDE UMGEBUNG**

Die Lernumgebung umfasst die verschiedenen Orte, Kontexte und Kulturen, in denen Lernende lernen. Trainer müssen bestrebt sein, eine positive Lernumgebung mit den Lernenden zu schaffen. Eine positive Lernumgebung gibt den Lernenden das Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung. Sie hilft ihnen, Lernen als etwas Positives und Wertvolles zu erleben.

Eine positive Lernumgebung ermutigt die Auszubildenden, sich anderen zu öffnen und fördert Teambildung und andere soziale Kompetenzen. Bei der Schaffung einer positiven Lernumgebung ist es wichtig, sowohl die materielle Lernumgebung als auch das Lernklima zu berücksichtigen.

### **MATERIAL LERNUMGEBUNG**

Unter der materiellen Umgebung versteht man alle physischen Faktoren, die mit dem Trainingsort verbunden sind.

Wenn die Schulung im Hybrid- oder Mischmodus durchgeführt wird, umfasst sie die physische Umgebung des Lernenden und den virtuellen Lernraum.

Es ist die Aufgabe der Kursanbieter, für die Bereitstellung angemessener Unterrichtsräume für ihre Schulungen zu sorgen.

Es empfiehlt sich außerdem, dass der Trainer vor Kursbeginn prüft, ob alles vorhanden und funktionsfähig ist.

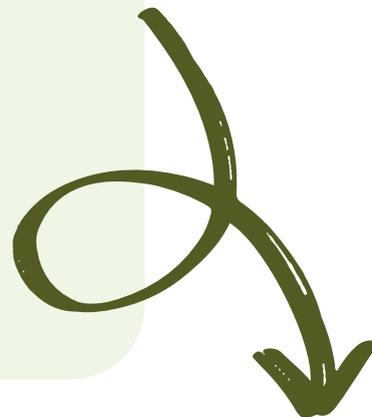


## LERNKLIMA

Neben dem physischen Raum wird das Lernen auch stark vom Lernklima beeinflusst. Dies betrifft die vorherrschende Stimmung, Einstellungen, Normen und den Ton im Klassenzimmer. Ein positives Lernklima fördert ein gesundes Zusammenleben zwischen den Auszubildenden und dem Trainer, fördert positive Beziehungen und verbessert die Beteiligung und Motivation der Auszubildenden. Ein gutes Orientierungsmodell zur Umsetzung eines positiven Lernklimas ist Martin Seligmans PERMA-Modell (Flourish, eine neue Vision des Glücks von Martin Seligman).

PERMA identifiziert fünf Elemente:

- Positive Emotionen
- Engagement
- positive Beziehungen
- Bedeutung
- Leistung



## LERNKLIMA

➔ **Positive Emotionen können durch Dankbarkeitsaktivitäten verstärkt werden, z. B. indem Sie die guten Dinge aufschreiben, die in letzter Zeit passiert sind und positive Emotionen hervorgerufen haben.**

➔ **Engagement wird dadurch erreicht, dass die Lernenden ermutigt werden, sich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren und dass Flow-Momente ermöglicht werden, ein Zustand intensiver Konzentration auf die anstehende Aufgabe, z. B. Diskussionen, kreative Übungen oder Herausforderungen.**

➔ **Positive Beziehungen zwischen den Auszubildenden können durch Kennenlernen und regelmäßige Teambuilding-Übungen gefördert werden.**

➔ **Sinn für den Teilnehmer kann dadurch geschaffen werden, dass er sich seiner eigenen Werte und Stärken bewusst wird. Wo immer möglich, kann der Trainer eine eindringliche Erzählung entwickeln, in der der Teilnehmer der Protagonist und der Trainer sein Begleiter ist.**

➔ **Der Trainer kann den Lernenden Erfolgserlebnisse vermitteln, indem er klare und erreichbare Ziele für den Kurs und die einzelnen Module festlegt.**

Alle diese Elemente zusammen ergeben das Konzept des persönlichen Wohlbefindens.



## **Lernende im Fokus:**

### **wie man Soft Skills und Managementkompetenzen verbessert**

**Hard Skills sind berufsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse, die wir alle für die Ausübung einer Tätigkeit benötigen. Diese können durch Aus- und Weiterbildungsprogramme erworben und verbessert werden. Es handelt sich in der Regel um quantifizierbare Fähigkeiten, die leicht definiert und bewertet werden können.**

**Soft Skills hingegen werden als eine große Gruppe intra- und interpersonaler Eigenschaften der Selbsterkenntnis, des Selbstmanagements, der Einstellung, der Disposition und der Persönlichkeit definiert, die für das persönliche Wohlbefinden und folglich für den Erfolg im Berufsleben notwendig sind.**

Die Klassifizierung von Soft Skills variiert. Es gibt jedoch keine einheitliche Liste, aber es lassen sich gemeinsame Elemente finden, nämlich die Einteilung von Soft Skills in drei Hauptgruppen:

**Persönliche Fähigkeiten: Lernfähigkeit, Stresstoleranz, Arbeitsmoral, Selbstbewusstsein, Engagement, Work-Life-Balance, Kreativität und Innovation.**

**Soziale Kompetenzen: Kommunikation, Teamarbeit, Networking, Verhandlung, Konfliktmanagement, Führung, Anpassungsfähigkeit an Kulturen.**

**Inhaltliche/methodische Kompetenzen: z. B. Kunden-/Nutzerorientierung, kontinuierliche Verbesserung, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, Ergebnisse, Analyse- und Entscheidungskompetenz, Managementfähigkeiten, Recherche- und Informationsmanagement (Five, 2016).**





## **Lernende im Fokus:**

### **wie man Soft Skills und Managementkompetenzen verbessert**

Unternehmen suchen in letzter Zeit verstärkt nach Mitarbeitern mit Soft Skills. Diese gewinnen zunehmend an Bedeutung. Zahlreiche Studien und Umfragen deuten auf ein Problem auf dem Arbeitsmarkt hin: einen Fachkräftemangel, insbesondere bei den jüngeren Generationen.

Insbesondere eine Studie von McKinsey (2016) ergab, dass ein Drittel der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass fehlende Soft Skills erhebliche Geschäftsprobleme in Form von Kosten, Qualität oder Zeitverlust verursachen. Daher sind Soft Skills sowohl für den Mitarbeiter als auch für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung.

Als Trainer sollte er/sie sich der Bedeutung dieser Fähigkeiten bewusst sein und diese auch den Lernenden vermitteln. Unternehmer haben in ihrer Karriere oft mit Schwierigkeiten zu kämpfen, insbesondere zu Beginn. Daher ist es wichtig zu bedenken, dass Soft Skills genauso wichtig sind wie Wissen.

Schließlich sollte ein Trainer mit verschiedenen Situationen umgehen können, die seine Soft Skills optimal erfordern.





**Soft Skills und ihre Bedeutung in der Unternehmenswelt werden im Folgenden definiert:**

**Selbsterkenntnis ist der Zustand, in dem sich eine Person ihrer Persönlichkeit auf allen Ebenen zutiefst bewusst ist: Stärken und Schwächen, Leidenschaften und Motivationen, Traumata, Grenzen, Ängste und Träume, Mechanismen und Werkzeuge usw. Neben der Erkenntnis der eigenen persönlichen Eigenschaften wird eine Person, die sich selbst gut kennt, weiterhin eine introspektive Haltung einnehmen, um ihre Stärken und Schwächen auszugleichen und die beste Version ihrer selbst anzustreben.**

Selbsterkenntnis ist in der Unternehmenswelt von entscheidender Bedeutung, da sie sich in der Arbeit der Mitarbeiter widerspiegelt. Insbesondere das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl einer Person wirken sich zweifellos auf die Qualität ihrer Arbeit aus.



Der Schlüssel liegt in der Selbstbeobachtung. Es ist wichtig, in sich hineinschauen und beobachten zu können, ohne zu urteilen. Sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein, um frühzeitig auf Herausforderungen vorbereitet zu sein.





**Selbstvertrauen ist der Zustand, in dem eine Person alle durch Selbsterkenntnis entdeckten Eigenschaften akzeptiert und sich mit ihren Stärken und Schwächen wohlfühlt. Eine Person mit Selbstvertrauen ist in der Lage, unabhängig von den Bewertungen anderer für sich selbst zu sorgen und sich selbst an die erste Stelle zu setzen, ohne egoistisch zu sein. Ein hohes Selbstwertgefühl beeinflusst unser Verhalten am Arbeitsplatz, unseren Umgang mit Menschen und unsere beruflichen Erfolge.**



Als Trainer und insbesondere im Umgang mit Unternehmern ist es wichtig, dass Misserfolge oder Schwierigkeiten ihr Selbstvertrauen nicht beeinträchtigen. Sie müssen selbstbewusst sein und sich bewusst sein, dass niemand perfekt ist.

**Vertrauen ist ein Gefühl der Zuversicht und des Glaubens an sich selbst. Ein selbstbewusster Mensch ist stolz auf sich selbst, fühlt sich anderen gegenüber weder unterlegen noch überlegen und sieht sich auf Augenhöhe mit anderen. Dieser Menschentyp ermutigt andere, Dinge zu tun, und verwendet eine sanfte und ermutigende Sprache sich selbst gegenüber.**





Vertrauen am Arbeitsplatz zu zeigen ist sehr wichtig, um andere von der Qualität der Arbeit des Mitarbeiters zu überzeugen. Bei Unternehmern ist es sehr wichtig, dass sie von ihren Geschäftsideen überzeugt sind und bereit sind, dafür zu arbeiten.



Als Trainer ist es wichtig, den Lernenden Selbstvertrauen vermitteln zu können, damit sie sich in einer sicheren Umgebung fühlen.

**Emotionales Bewusstsein: Die Fähigkeit, unsere Emotionen von Moment zu Moment zu erkennen, zu identifizieren, zu akzeptieren und zu verstehen, ohne sie zu bewerten. Ein emotional bewusster Mensch weiß, was er fühlt und warum und kann die Emotionen benennen, benennen und ausdrücken.**

**Darüber hinaus stimmt die Verbindung zwischen seinen Gedanken, Gefühlen und Handlungen überein, und er weiß, wie sich seine Gefühle auf seine Leistung auswirken. Am Arbeitsplatz gibt es sicherlich unterschiedliche Situationen mit unterschiedlichen Menschen, und die Fähigkeit, sich seiner Emotionen bewusst zu sein, ist eine wichtige Fähigkeit, um die Umstände besser zu bewältigen und zu verstehen.**



Es ist wichtig, zu erkennen und zu analysieren, warum und wie unterschiedlich wir uns fühlen. Dies hilft, unerwünschte emotionale Reaktionen zu bewältigen und zu verhindern. Selbstanalyse ist unerlässlich.





**Emotionsregulation ist die Fähigkeit, Emotionen zu steuern, also die Fähigkeit, mit ihnen effizient umzugehen, sie zu kanalisieren und zu kontrollieren, und zwar auf eine Weise, die für einen selbst und sein Umfeld von Vorteil ist. Eine Person mit guter Emotionsregulation beurteilt bestimmte Emotionen nicht und versteht, dass alle Emotionen wertvoll sind.**

**Am Arbeitsplatz ist die Regulierung bestimmter Emotionen entscheidend, beispielsweise bei Wut, Frustration oder Traurigkeit. Die Reaktionen einer Person auf diese Emotionen können Folgen für ihre Karriere haben. Deshalb ist es wichtig zu wissen, wie man mit starken Emotionen umgeht.**

Es ist wichtig, objektiv zu bleiben und sich nicht von Emotionen leiten zu lassen. Als Trainer ist es wichtig, eine professionelle Haltung zu bewahren, auch wenn wir eine sehr emotionale Erfahrung (positiv oder negativ) machen.



**Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit, alle Emotionen und Impulse wahrzunehmen, zu akzeptieren, zu verstehen, wie sie das eigene Denken und Handeln beeinflussen, und sie zu steuern. Emotionale Intelligenz ist daher die Summe aus emotionalem Bewusstsein und emotionaler Regulierung.**





Der Arbeitsplatz ist ein Ort voller sozialer Interaktionen zwischen Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Partnern usw., an dem emotionale Intelligenz eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden des Mitarbeiters und seines Teams spielt. Als Unternehmensinhaber ist es wichtig, die Emotionen der Mitarbeiter zu kennen, da diese sich direkt auf die Produktivität des Unternehmens auswirken.



Das Erkennen, Erkennen, Kontrollieren und Managen von Emotionen ist nicht nur im persönlichen, sondern auch im beruflichen Bereich von entscheidender Bedeutung.

**Teamfähigkeit umfasst die Gesamtheit der interaktiven, zwischenmenschlichen, Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeiten, die eine Gruppe von Menschen benötigt, die in sich ergänzenden Rollen an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, dessen Ergebnisse besser sind als die, die eine einzelne Person erreichen könnte, wenn sie unabhängig arbeitet.**

**Teamarbeit bedeutet, reibungslos und effizient innerhalb einer Gruppe zu agieren, anpassungsfähig und flexibel zu sein, sich zu verstehen und Meinungsverschiedenheiten beiseite zu legen, um die Ziele der Gruppe in den Vordergrund zu stellen. Heutzutage verlangt die Unternehmenswelt von ihren Mitarbeitern, dass sie häufig im Team arbeiten.**





Daher ist es wichtig, sich an die Arbeitsweise von Teams anpassen zu können. Selbst wenn jemand sehr gut allein arbeiten kann, wirkt sich die mangelnde Teamfähigkeit negativ auf seine Karriere aus. Andererseits kann eine gute Teamfähigkeit sehr positive Auswirkungen haben.



Kommunizieren Sie mit anderen, bitten Sie um Feedback, mobilisieren Sie andere, treten Sie durchsetzungsfähig auf, liefern Sie Ihre Arbeit pünktlich ab, üben Sie keine Kritik, helfen Sie anderen und bitten Sie bei Bedarf um Hilfe. Ermutigen Sie als Trainer zur Teamarbeit.

**Kommunikation bedeutet, mit anderen zu interagieren, sowohl verbal als auch nonverbal, durch Gesten, Körpersprache und Handlungen. Gute Kommunikation ist die Fähigkeit, die richtigen Ressourcen im jeweiligen Moment zu erkennen und einzusetzen: Worte, Ausdruck, Betonung, Stimmmodulation. Am Arbeitsplatz muss man ständig kommunizieren, und ob die Kommunikation effektiv und angemessen ist, hat Konsequenzen, insbesondere wenn die Nachricht wichtig oder dringend ist. Für Unternehmen kann die Kommunikation intern (Händler, Mitarbeiter) oder extern (Kunden, potenzielle Kunden) erfolgen, und beide sind entscheidend.**



Kommunikation muss der Situation und insbesondere dem Adressaten angepasst sein. Als Trainer hilft Ihnen eine Voranalyse Ihrer Zielgruppe, eine passende Strategie zu finden.





**Durchsetzungsvermögen wird definiert als der angemessene Ausdruck von Emotionen und Bedürfnissen in sozialen Beziehungen. Durchsetzungsvermögen bedeutet, klar und ehrlich nach seinen Bedürfnissen oder Wünschen zu fragen und dabei andere zu respektieren. Durchsetzungsvermögen scheut sich nicht, seine Ansichten oder Ziele zu verteidigen oder zu versuchen, andere zu beeinflussen. Durchsetzungsvermögen ist eine notwendige Fähigkeit am Arbeitsplatz, da die Person ihre Bedürfnisse und Überzeugungen in verschiedenen Situationen klar formulieren muss. Beispielsweise ist Durchsetzungsvermögen bei Verhandlungen, der Äußerung einer Meinung zu einem bestimmten Thema im Unternehmen oder im Gespräch mit Vorgesetzten unerlässlich. Durchsetzungsvermögen sorgt dafür, dass die Person von anderen wahrgenommen wird. Unternehmer müssen von Anfang an durchsetzungsfähig sein und ihre Idee verteidigen können.**

Als Trainer ist Durchsetzungsvermögen unerlässlich, man sollte jedoch immer im Hinterkopf behalten, dass Durchsetzungsvermögen auch bedeutet, andere zu respektieren.

**Soziale Kompetenzen sind eine Reihe von natürlich erlernten Verhaltensweisen, die es einer Person ermöglichen, in der Kommunikation mit anderen sozial akzeptierte Situationen herbeizuführen. In der Geschäftswelt sind Kommunikation, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit besonders wichtig, da sie sich - ob positiv oder negativ - definitiv auf die Karriere auswirken.**

Auch als Trainer/in erleichtern soziale Kompetenzen die Durchführung von Schulungen. Denken Sie jedoch daran, Grenzen zu setzen und Ihre Rolle stets im Auge zu behalten.





## **Machen Sie das Training zu einem persönlichen Lernerlebnis - Auswirkungen des Trainingskurses auf die Trainer**

### **TRAINER ALS FÜHRUNGSKRAFT**

Der Trainer ist als Leiter ein Experte in der Leitung der Gruppe und der Förderung ihrer Entwicklung.

Die Gruppenmitglieder erkennen in der Regel seine fachliche Kompetenz an, was die Festlegung von Normen erleichtert, die für ein erfolgreiches Trainingsmanagement wichtig sind. Seine Position als Experte ermöglicht es ihm nicht nur, bestimmte Verhaltensregeln festzulegen, sondern auch, einzugreifen (oder nicht einzugreifen) und die Teilnehmer zur Einhaltung der Regeln (direkt oder indirekt) anzuleiten.

Der Trainer kann beispielsweise schweigen, um die Bedeutung der Meinungen der Gruppenmitglieder hervorzuheben, oder er kann die Teilnehmer bitten, nicht in der dritten Person, sondern direkt mit dem Gruppenmitglied zu sprechen, auf das sie sich beziehen. Die Rolle des Experten ermöglicht es ihm außerdem, Kommentare abzugeben, um die Bedeutung bestimmter Regeln für die kollektive Akzeptanz zu unterstreichen oder abzuschwächen.





Über die persönlichen Eigenschaften, die für einen Trainer positiv sein können, gibt es unterschiedliche Meinungen und Erfahrungswerte:

**SPONTANITÄT:** Eine gute Führungskraft ist spontan, reagiert schnell, natürlich und unmittelbar. Sie kann nur dann gute Arbeit leisten, wenn sie prompt, intuitiv und glaubwürdig reagiert.

**SELBSTVERTRAUEN:** Der Trainer sollte zunächst Vertrauen in sich selbst und dann in die Gruppe haben. Spontanität funktioniert nicht ohne Selbstvertrauen. Selbstvertrauen erfordert Mut und die Fähigkeit, mit Unerwartetem umzugehen, ohne zu verzweifeln. Vertrauen in die Gruppe hingegen macht die Arbeit mit den Teilnehmern erst möglich;

**STIL:** In vielen Fällen muss der Leiter gut darin sein, Anweisungen zu geben, mit Reaktionen und Erklärungen umzugehen und der Gruppe zu erklären, was getan werden soll. Er/sie muss gut im Konfliktmanagement sein und seine/ihre Meinung glaubwürdig kommunizieren können.

**FEHLBARKEIT:** Auch ein Trainer/Leiter kann Fehler machen. Er/sie sollte daher der Gruppe die Möglichkeit geben, diese zu präsentieren und zu korrigieren. Er/sie sollte dies nicht als Versagen betrachten, im Gegenteil, und vor allem sollte er/sie seine/ihre legitime Position als Leiter/in nicht verlieren.





Der Leiter ist nicht der Hauptakteur einer Schulung. Er/sie definiert die zu erwerbenden Fähigkeiten, plant die Schulung, steuert den Arbeitsablauf und unterstützt die Teilnehmer. Das Wichtigste ist jedoch, was die Teilnehmer durch die Zusammenarbeit lernen.

In jedem Fall muss der Trainer dafür sorgen, dass die Aktivitäten, die er mit der Gruppe durchführt, seinen Möglichkeiten entsprechen. Nur so kann er glaubwürdig und ein guter Trainer sein. Ein Trainer muss sich ständig weiterbilden, um seine Fähigkeiten und sein Wissen zu erhalten. Erfahrung allein reicht nicht aus.

Weitere wichtige Eigenschaften und Verhaltensweisen des Trainers werden im Folgenden, geordnet nach den Phasen des Trainings, vorgestellt:

- Präsentiert sich eher als Moderator denn als Trainer.
- Lassen Sie die Gruppenmitglieder mehr sprechen als er.
- Fragen Sie die Teilnehmer auch zu Beginn des Tages, wie sie sich fühlen.





Während der Schulung sollte der Trainer:

→ Übermitteln Sie möglichst sowohl verbale als auch physische (Körperhaltung) Botschaften, die miteinander vereinbar sind.

→ Unternehmt, wenn möglich, Dinge gemeinsam mit den anderen Teilnehmern, um als Mitglied der Gruppe wahrgenommen zu werden. Dies bezieht sich nicht auf Gruppenarbeiten, bei denen er/sie die Rolle des Betreuers hat, sondern auf Momente wie die Präsentation der Teilnehmer, bei denen es angebracht ist, als Teil der Gruppe wahrgenommen zu werden:

→ Hängen Sie Plakate mit den Ergebnissen der durchgeführten Aktivitäten an die Wand. So können die Teilnehmenden eine Vorstellung davon bekommen, welchen gemeinsamen Weg sie beschreiten.

→ Schreiben Sie nicht in Rot, sondern in Blau oder Schwarz an die Tafel, da dies aus der Entfernung besser lesbar ist.

→ Kommunizieren Sie auf sanfte Weise über die Einhaltung der Zeit, versuchen Sie, die Leute zur Verantwortung zu ziehen, und bitten Sie sie ruhig, mit der Besprechung zu beginnen, wenn noch eine Minute übrig ist.

→ Gehen Sie bei der Gruppenarbeit um die Gruppen herum und versuchen Sie implizit, sie zu lenken, falls ihre Arbeit nicht in die richtige Richtung geht. Halten Sie Blickkontakt mit den Gruppen.

→ Den Gruppenreflexionsteilen am Rande der einzelnen Übungen sollte ausreichend Zeit eingeräumt werden.





## Eigenschaften eines guten Trainers

- **Kompetenz**
- **Glaubwürdigkeit**
- **Verfahren**
- **Fähigkeit zu genießen**
- **Kenntnis der Ziele**
- **Ansprechend**
- **Hingabe**
- **Wunsch nach Verbesserung**
- **Gemeinsam machen**
- **Kreativität**
- **Beobachtung**
- **Analytische Fähigkeiten**
- **Verfügbarkeit**
- **Sich der Grenzen des eigenen Handels bewusst sein**
- **Intellektuelle Ehrlichkeit**
- **Bereitschaft**





---

# MODUL 1

---

## Karriereplanung

Das Modul „Karriereplanung“ bietet Führungskräften (und Mitarbeitern) in KMUs, die ihre berufliche Erfüllung und ihr allgemeines Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern möchten, einen umfassenden Rahmen. In fünf spannenden Lektionen erkunden die Teilnehmer die Schnittstelle zwischen Karriereplanung und persönlicher Zufriedenheit und lernen, ihre Fähigkeiten, Interessen und Werte einzuschätzen.

Sie entwickeln SMART-Karriereziele und erstellen umsetzbare Pläne, um diese zu erreichen, zu überwachen und anzupassen. Mit interaktiven Aktivitäten, Peer-Feedback-Sitzungen und praktischen Ressourcen vermittelt dieses Modul den Teilnehmern die notwendigen Werkzeuge und Erkenntnisse, um ihren Karriereweg selbstbewusst und belastbar zu gestalten.

Indem neben der beruflichen Weiterentwicklung auch dem ganzheitlichen Wohlbefinden Priorität eingeräumt wird, können Einzelpersonen erfüllende und nachhaltige Karrieren aufbauen, die mit ihren persönlichen Werten und Zielen im Einklang stehen.

E-Learning-Plattform (MOOC)





---

# MODUL 1

---

## LERNERGESBNISSE

### WISSEN

**Karriereplanung als strategischen Prozess verstehen, um persönliche und berufliche Ziele in Einklang zu bringen.**

**Sicherstellung der Arbeitszufriedenheit durch Abstimmung der Berufswahl mit individuellen Werten und Interessen.**

- **Erkennen, wie wichtig es ist, sich an den sich verändernden Arbeitsmarkt anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben.**

**Anerkennung der Karriereplanung als Instrument zur Verbesserung der Unternehmensleistung, der Talentbindung und der Anpassungsfähigkeit.**

### FÄHIGKEITEN

**Kenntnisse in digitalen Tools und branchenspezifischen Technologien**

**Für die Stelle relevante Projektmanagement- und technische Fähigkeiten**

**Effektive Kommunikations- und Teamfähigkeit**

**Führungs- und Konfliktmanagementfähigkeiten**

**Problemlösungs- und Anpassungsfähigkeit an neue berufliche Herausforderungen**

**Regelmäßige Bewertung und Aktualisierung der Fähigkeiten**

**Abstimmung der Mitarbeiterfähigkeiten auf die Geschäftsanforderungen**

- **Kontinuierliche Schulung und Entwicklung für berufliches Wachstum**





---

# MODUL 1

---

## LERNERGESBNISSE

### KOMPETENZEN

**Durchführen einer Selbstbewertung zur Ermittlung von Stärken, Verbesserungsbereichen und Wachstumsmöglichkeiten.**

- **Integration digitaler Tools und flexibler Karrierewege zur Anpassung an Marktveränderungen und organisatorische Anforderungen.**

**Anpassen von Plänen auf Grundlage der Auswertungsergebnisse, um eine wirksame Ausrichtung an den Organisationszielen sicherzustellen.**

- **Entwicklung von Mentoring- und Coaching-Strategien zur Erleichterung des Kompetenztransfers und des beruflichen Wachstums.**
- **Schaffen Sie unterstützende Arbeitsumgebungen, in denen das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Vordergrund steht und ein Gleichgewicht zwischen persönlichen und beruflichen Zielen hergestellt wird.**
- **Umsetzung von Initiativen zur beruflichen Weiterentwicklung, die Engagement, Zufriedenheit und Produktivität fördern.**

**Empfohlene Dauer:**

**5 Stunden theoretisches Training & 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**





---

# MODUL 1

---

## LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT

### FALLSTUDIE

**Eine Fallstudie ist eine Aktivität, die dazu dient, ein Szenario zu analysieren und sich davon inspirieren zu lassen, das bereits erlebt wurde und auch in der eigenen Organisation auftreten könnte.**

- **Präsentieren Sie den Lernenden ein zu lösendes Problem oder eine Fallstudie, die ein aktuelles Thema im Bereich des sozialen Unternehmertums widerspiegelt.**

### ANWENDUNGSÜBUNGEN AUS DER PRAXIS

**Bei den Anwendungsübungen für das wirkliche Leben handelt es sich um praktische Aktivitäten, die darauf ausgelegt sind, erlernte Konzepte auf reale Arbeitsszenarien anzuwenden und so die Fähigkeiten durch praktische Erfahrung zu festigen.**

- **Präsentieren Sie den Lernenden ein relevantes Szenario aus dem Arbeitsumfeld und führen Sie sie durch die Anwendung der Konzepte aus der Lektion.**





STAY OK

---

## MODUL 2

---



### Hybride Arbeitsstrategien

**Hybrides Arbeiten zählt zu den vielversprechendsten Arbeitsformen der Zukunft. Die Kombination aus Büro- und Remote-Arbeit eröffnet Unternehmen und Mitarbeitern umfassende Chancen. Hybrides Arbeiten ermöglicht zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten, wobei ein Teil der Arbeit im Büro und ein anderer Teil von einem beliebigen anderen Standort aus erledigt werden kann.**

Die globale Pandemie hat neue Herausforderungen und Chancen im Dienstleistungssektor geschaffen. Gewinner werden diejenigen sein, die die Bedürfnisse ihrer Kunden am besten verstehen, gemeinsam Lösungen finden und neue Ideen auf den Markt bringen. Dies ist nur möglich, wenn Menschen an einem neuen, modernen Arbeitsplatz zusammenkommen, an dem der Wohlfühlfaktor am Arbeitsplatz hoch ist.

**Hybrides Arbeiten muss jedoch geplant werden, um erfolgreich zu sein. Dieses Modul konzentriert sich auf alle Aspekte gut funktionierender hybrider Arbeit. Dazu gehört das Verständnis, was hybride Arbeit ist und wie sie in Bezug auf Arbeitsorganisation, Kommunikation und Zusammenarbeit effektiv umgesetzt werden kann.**

**E-Learning-Plattform (MOOC)**



Co-funded by  
the European Union



---

## MODUL 2

---

### LERNERGESBISSE

#### WISSEN

##### **Den Begriff „Hybrider Arbeitsplatz“ verstehen**

Um zu verstehen, wie ein hybrider Arbeitsplatz aus organisatorischer und technischer Sicht aussehen sollte

- **Wissen, wie hybride Arbeitsplätze in die Unternehmenskultur und -umgebung integriert werden können**

#### FÄHIGKEITEN

Um aus Effizienzsiht zu reflektieren, wie die eigene Arbeit an einem hybriden Arbeitsplatz erledigt wird

- **Um am hybriden Arbeitsplatz effektiv kommunizieren und zusammenarbeiten zu können**

Um einen hybriden Arbeitstag gestalten zu können

- **KOMPETENZEN**

**Die Kompetenz haben, einen hybriden Arbeitsplatz zu etablieren**

**Kompetenz zur Gestaltung eines hybriden Arbeitstages**

**Die Kompetenz besitzen, hybride Arbeit in die Unternehmenskultur zu integrieren**





---

## MODUL 2

---

### LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT



#### CHECKLISTE

Eine Checkliste ist eine strukturierte Liste von Aufgaben oder Kriterien, um sicherzustellen, dass alle notwendigen Schritte genau ausgeführt werden.

- Die Lernenden erstellen eine Checkliste zur Arbeitsumgebung, zum Zugang zum Arbeitsplatz, zur technischen Ausstattung usw.

#### Pomodoro-Technik

Die Pomodoro-Technik ist eine Methode zum Zeitmanagement, bei der in konzentrierten 25-Minuten-Intervallen, sogenannten „Pomodoros“, gearbeitet wird, gefolgt von kurzen Pausen, um die Produktivität zu steigern und die Konzentration aufrechtzuerhalten.

Die Lernenden wenden die Pomodoro-Technik an



**Empfohlene Dauer:**

**5 Stunden theoretisches Training & 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**





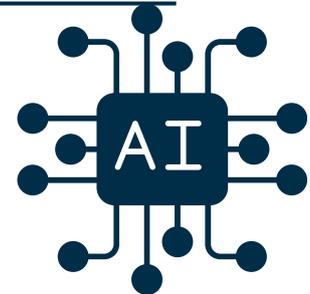
---

## MODUL 3

---

### **Künstliche Intelligenz für das Personalmanagement**

**Dieses Modul behandelt die Schnittstelle zwischen künstlicher Intelligenz und Mitarbeiterführung.**



**Es beginnt mit einem Überblick über künstliche Intelligenz und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die als umfassender Sortier- oder Matching-Mechanismus verstanden werden kann. Das Modul verfolgt den Lebenszyklus von Mitarbeitern in einem Unternehmen oder einer Organisation, beginnend mit der Personalbeschaffung, und umfasst auch Ansätze zur Vorhersage der Mitarbeiterleistung mithilfe KI-basierter Tools.**

**Die folgenden Sitzungen konzentrieren sich auf Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz sowie auf Entscheidungsprozesse. Diese Sitzungen sind sensibel, da sie die Interaktion zwischen Mensch und Maschine behandeln und verschiedene Konfigurationen und Anwendungsfälle diskutieren. Das Modul schließt mit einer kritischen Diskussion ethischer Aspekte, die auf den vorherigen Sitzungen aufbaut.**

**Empfohlene Dauer:**

**5 Stunden theoretisches Training  
& 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**

**E-Learning-Plattform (MOOC)**





---

## MODUL 3

---

### LERNERGESBNISSE

#### WISSEN

**Verstehen Sie die Rolle der KI im Personalmanagement, von der Personalbeschaffung bis zur Leistungsbeurteilung.**

**Erkennen Sie die Auswirkungen der KI auf den Arbeitsmarkt als Sortier- und Zuordnungsmechanismus.**

**Identifizieren Sie wichtige KI-Tools, die im Mitarbeiter-Lebenszyklusmanagement verwendet werden, einschließlich prädiktiver Analysen für die Personalbeschaffung und Leistung.**

**Verstehen Sie die Auswirkungen von KI auf Effizienz, Produktivität und Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz.**

**Seien Sie sich ethischer Bedenken bewusst, einschließlich Voreingenommenheit, Transparenz und Rechenschaftspflicht in KI-gesteuerten HR-Systemen.**

#### FÄHIGKEITEN

**Bewerten und bewerten Sie KI-gesteuerte Tools zur Rekrutierung und Leistungsvorhersage.**

**Analysieren Sie KI-Implementierungen am Arbeitsplatz und ihre Auswirkungen auf Produktivität und Entscheidungsfindung.**

**Identifizieren und beheben Sie potenzielle Voreingenommenheiten und Fairnessprobleme bei KI-Anwendungen.**

**Interpretieren Sie KI-gesteuerte Empfehlungen und integrieren Sie sie in menschliche Entscheidungsprozesse.**

- **Beteiligen Sie sich an kritischen Diskussionen über ethische Herausforderungen im Zusammenhang mit KI im Personalmanagement.**





---

## MODUL 3

---

### LERNERGESBISSE

- **KOMPETENZEN**

**Wenden Sie KI-gesteuerte Strategien an, um die Mitarbeiterrekrutierung und -verwaltung zu optimieren.**

**Treffen Sie fundierte Entscheidungen hinsichtlich der Rolle der KI für die Effizienz am Arbeitsplatz und die Organisationsstruktur.**

**Setzen Sie sich für verantwortungsvolle KI-Praktiken ein, die Fairness, Inklusivität und Transparenz fördern.**

**Arbeiten Sie effektiv mit KI-Systemen zusammen und behalten Sie dabei die ethische Aufsicht und menschenzentrierte Entscheidungsfindung bei.**

**Beteiligen Sie sich an politischen Diskussionen und strategischen Planungen zum Thema KI im Personalmanagement.**

### LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT

#### **KI & MITARBEITER-LEBENSZYKLUSANALYSE**

**Arbeitsblatt zur Analyse des Potenzials künstlicher Intelligenz zur Verbesserung des Mitarbeiterlebenszyklus in Ihrem Unternehmen.**





---

## MODUL 4

---



### Probleme mit der Zugänglichkeit

Das Modul „Barrierefreiheit und psychisches Wohlbefinden“ soll den Teilnehmern das Wissen und die Fähigkeiten vermitteln, die für die Förderung eines integrativeren Arbeitsumfelds erforderlich sind.

Im Verlauf von fünf Unterrichtseinheiten erkunden die Teilnehmer die Bedeutung der Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen, identifizieren Barrieren, mit denen unterschiedliche Arbeitnehmergruppen konfrontiert sind, lernen, wie inklusive Designprinzipien umgesetzt werden, verstehen die gesetzlichen Anforderungen für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Behinderungen und entdecken barrierefreie Kommunikations- und Technologielösungen.

Praktische Aufgaben im gesamten Modul, darunter Rollenspiele und praktische Aktivitäten, ermöglichen es den Teilnehmern, das Gelernte in realen Szenarien anzuwenden. Am Ende des Moduls sind die Teilnehmer befähigt, barrierefreiere und integrativere Arbeitsplätze zu schaffen, die das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter fördern.





---

## MODUL 4

---

### LERNERGESBNISSE

#### WISSEN

**Erkennen der Bedeutung der Barrierefreiheit und ihrer Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter in kleinen Unternehmen.**

**Ermitteln der verschiedenen Zugänglichkeitshürden und ihrer Auswirkungen auf unterschiedliche Arbeitnehmertypen.**

**Informieren Sie sich über die gesetzlichen Anforderungen zur Unterbringung von Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen sowie über die Grundsätze inklusiver Gestaltung.**

#### FÄHIGKEITEN

**Entwicklung und Implementierung inklusiver Designstrategien in der Geschäftspraxis.**

**Anwendung bewährter Verfahren zur Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Behinderungen am Arbeitsplatz.**

**Barrierefreie Kommunikationsmethoden und Technologiösungen effektiv nutzen.**

#### KOMPETENZEN

**Förderung einer integrativen Arbeitsplatzkultur, die Vielfalt unterstützt.**

**Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter durch verbesserte Barrierefreiheitsmaßnahmen.**

**Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz durch die Bewältigung und Überwindung von Barrierefreiheitsproblemen.**





---

## MODUL 4

---

### LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT



#### ARBEITSBASIERTE LERNÜBUNG

Identifizieren und schlagen Sie eine Lösung für ein Zugänglichkeitsproblem am Arbeitsplatz vor, wobei Sie sich auf physische, technologische oder kulturelle Barrieren konzentrieren.

Die Lernenden sammeln praktische Erfahrungen und verbessern so ihre Fähigkeit, Umgebungen zu schaffen, die Vielfalt, Inklusion und das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern.

**Empfohlene Dauer:**

**5 Stunden theoretisches Training & 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**

**E-Learning-Plattform (MOOC)**





---

## MODUL 5

---



### Wohlergehen der Gemeinschaft

Dieses Modul konzentriert sich auf das Wohlbefinden der Gemeinschaft und bietet einen umfassenden Rahmen für das Verständnis, die Bewertung und die Förderung des Wohlbefindens in kleinen und mittleren Unternehmen.

Das Modul beginnt mit einem Überblick über die Definition des Konzepts „Gemeinschaftswohl“ und der Darstellung der Projektziele. Die Teilnehmer erkunden die Definition von Gemeinschaftswohl anhand ihrer sozialen, wirtschaftlichen, ökologischen und kulturellen Dimensionen.

Darüber hinaus vermittelt die Bewertung und Förderung des Wohlbefindens der Gemeinschaft den Lernenden praktische Werkzeuge, um das Wohlbefinden der Gemeinschaft zu bewerten und Strategien zur Verbesserung umzusetzen. Zusammenarbeit und Engagement werden betont, wobei die Bedeutung des gesellschaftlichen Engagements und von Partnerschaften zur Förderung des Wohlbefindens hervorgehoben wird.

#### Empfohlene Dauer:

**5 Stunden theoretisches Training  
& 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**

**Link zur E-Learning-Plattform  
(MOOC)**





---

## MODUL 5

---

### LERNERGEBNISSE

---

#### WISSEN

**Die Teilnehmer erhalten ein umfassendes Verständnis für das Gemeinwohl durch KMU.**

Die Teilnehmer werden in die Bewertungsinstrumente und bewährten Verfahren zur Förderung positiver Ergebnisse auf Gemeinschaftsebene eingebunden.

#### FÄHIGKEITEN

**Entwicklung von Fähigkeiten zur Beurteilung des Wohlergehens der Gemeinschaft durch die Arbeit des KMU.**

- **Verbessern Sie ihre Fähigkeit, Verbesserungsbereiche zu erkennen und wirksame Strategien in ihren eigenen Unternehmen umzusetzen.**

#### KOMPETENZEN

**Stärkung ihrer Kompetenzen im Bereich kritisches Denken, Führung und Nachhaltigkeit durch interaktive Aktivitäten.**

- **Verbesserung ihrer Fähigkeit, Fragen des gesellschaftlichen Wohlergehens zu analysieren, gemeinsames Handeln anzuregen und nachhaltige Strategien zu entwickeln.**





---

## MODUL 5

---

### LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT



#### ARBEITSBLATT ZUR ZIELSETZUNG

Verwenden Sie dieses Arbeitsblatt, um das Wohlbefinden der Gemeinschaft in Ihrem lokalen Kontext zu analysieren. Denken Sie daran, Ihre Ziele intelligent zu formulieren: spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und terminiert.

#### FALLSTUDIEN

Eine Fallstudie ist eine Aktivität, die dazu dient, ein Szenario zu analysieren und sich davon inspirieren zu lassen, das bereits erlebt wurde und auch in der eigenen Organisation auftreten könnte.

Präsentieren Sie den Lernenden ein zu lösendes Problem oder eine Fallstudie, die ein aktuelles Thema im Bereich des sozialen Unternehmertums widerspiegelt.





---

## MODUL 6

---

### Work-Life-Balance



Das Modul zur Work-Life-Balance befasst sich mit der Komplexität der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen beruflichen Verpflichtungen und Privatleben sowohl für Mitarbeiter als auch für Unternehmensleiter.

Das Modul umfasst fünf wichtige Lektionen:

- 1. Priorisierung des Wohlbefindens in einem schnelllebigen Arbeitsumfeld (Verständnis der Work-Life-Balance):** Das Konzept der Work-Life-Balance wird untersucht und ihre Bedeutung für die Gesundheit von Einzelpersonen und Organisationen hervorgehoben. Die Priorisierung des Mitarbeiterwohlbefindens führt zu besserer Leistung und weniger Stress.
- 2. Strategien zum Stressmanagement und zur Burnout-Prävention:** Die Lektion identifiziert Anzeichen von Stress und Burnout am Arbeitsplatz und bespricht Strategien zur Minderung durch arbeitgebergestützte Initiativen wie Stressmanagement-Workshops und flexible Arbeitsregelungen.

#### Empfohlene Dauer:

**5 Stunden theoretisches Training  
& 2 Stunden Reflexion/Aktivitäten**

**E-Learning-Plattform (MOOC)**





---

## MODUL 6

---

### Work-Life-Balance

**3. Grenzen setzen und Harmonie zwischen Arbeit und Privatleben herstellen:** In diesem Teil wird die entscheidende Rolle des Setzens physischer, zeitlicher und emotionaler Grenzen erörtert, um Stress abzubauen und die Produktivität zu steigern, insbesondere bei der Arbeit im Homeoffice.

**4. Zeitmanagementtechniken und Produktivitätstools:** Es werden Techniken für effektives Zeitmanagement besprochen, die dabei helfen, die Arbeitsbelastung zu bewältigen und die Konzentration zu verbessern, darunter Tools wie die Eisenhower-Matrix und Apps wie Todoist.

**5. Aufbau von Resilienz und Bewältigungsfähigkeiten:** Es umfasst Strategien zum Aufbau von Resilienz, wie kognitives Reframing und Achtsamkeit, mit dem Ziel, die Fähigkeit des Einzelnen zu stärken, mit Widrigkeiten am Arbeitsplatz umzugehen.

Insgesamt bietet das Modul umfassende Strategien und praktische Tipps zur Förderung eines unterstützenden Arbeitsumfelds und einer gesunden Balance zwischen Berufs- und Privatleben.





---

## MODUL 6

---

### LERNERGESBNISSE

#### WISSEN

**Verstehen Sie das Konzept der Work-Life-Balance, insbesondere wie es auf Kleinunternehmer und Solopreneure zutrifft.**

- **Erkennen Sie die Bedeutung des Wohlbefindens und die Risiken, die mit einem Ungleichgewicht zwischen Privatleben und Arbeit verbunden sind, wie Stress, Burnout und gesundheitliche Probleme.**

**Lernen Sie wichtige Zeitmanagementtechniken und Produktivitätstools kennen, die auf Unternehmer zugeschnitten sind.**

- **Gewinnen Sie Einblicke in die Bedeutung von Resilienz, die Auswirkungen von Stress und wie der Aufbau von Resilienz das allgemeine Wohlbefinden steigern kann.**

**Erkunden Sie Strategien zum Setzen von Grenzen, zum Stressmanagement und zur Burnout-Prävention.**

#### FÄHIGKEITEN

**Fähigkeit, Zeitmanagementtechniken wie das 12-Wochen-Planungssystem, Zeitblockierung und Priorisierung anzuwenden.**

**Fähigkeiten zum Erkennen und Bewältigen von Stressfaktoren im Privat- und Berufsleben sowie zum Implementieren von Strategien zu deren Minderung.**

**Entwicklung wirksamer Praktiken zur Grenzsetzung, um die Integration von Privatleben und Arbeit aufrechtzuerhalten.**

**Verbesserung der Problemlösungskompetenz und Steigerung der Resilienz durch Durchsetzungsvermögen und Bewältigungsstrategien.**

**Üben Sie Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit, um frühe Anzeichen eines Burnouts zu erkennen und proaktiv zu handeln.**





---

## MODUL 6

---

### LERNERGEBNISSE

#### KOMPETENZEN

**Integration von Leben und Arbeit auf eine Weise, die sowohl das persönliche Wohlbefinden als auch den Geschäftserfolg fördert.**

**Entwicklung eines proaktiven Ansatzes zur Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Work-Life-Balance.**

**Angesichts von Herausforderungen und Rückschlägen Widerstandsfähigkeit zeigen und geeignete Bewältigungsmechanismen nutzen.**

- **Entwicklung der Fähigkeit, die Arbeitsbelastung effektiv zu bewältigen, einschließlich der Priorisierung von Aufgaben, der Delegation und der Festlegung von Grenzen.**

**Implementierung von Selbstpflegeroutinen und -strategien, um Burnout vorzubeugen und das Energieniveau aufrechtzuerhalten.**

### LERNAKTIVITÄTEN BASIEREND AUF AT

#### ARBEITSBLATT „STRATEGIEN ZUR STRESSBEWÄLTIGUNG“

**Verwenden Sie dieses Arbeitsblatt, um das Stressniveau in Ihrem Unternehmen zu verstehen und eine Stresstrategie zu entwickeln, die Ihr Team nutzen kann.**

- **Organisieren Sie eine Teamaktivität und beantworten Sie die unten stehende Frage. Erstellen Sie eine separate Ressource für Ihr Team, indem Sie die Antworten auf die letzte Frage zusammenstellen.**





---

## MODUL 6

---

### **PRAKTISCHE AUFGABE:**

### **REFLEKTIERENDES JOURNALING ZUR WORK-LIFE-BALANCE**

**Ziel: Stärkung des Selbstbewusstseins und Identifizierung von Ungleichgewichten in Ihrem Leben als Unternehmer, um so Ihr Wohlbefinden und die Integration von Arbeit und Privatleben zu verbessern.**

- **Anweisungen:**

**Tagebuch-Aufgabe 1: Denken Sie über verschiedene Aspekte Ihres Lebens nach - Arbeit, persönliche Beziehungen, Gesundheit, Freizeit usw. Finden Sie heraus, welche Bereiche sich unausgeglichen oder vernachlässigt anfühlen. Beschreiben Sie die spezifischen Faktoren, die zu diesem Ungleichgewicht beitragen. Identifizieren Sie einen Kernbereich, an dem Sie arbeiten werden. Welche grundlegenden Schritte können Sie umsetzen und in Ihren Kalender eintragen, um Ihr Wohlbefinden zu verbessern?**

- **Tagebuch-Aufforderung 2: Überlegen Sie, wie sich dieses Ungleichgewicht auf Ihr allgemeines Wohlbefinden auswirkt. Leiden Sie unter Stress, Burnout oder Unzufriedenheit? Beschreiben Sie die körperlichen, emotionalen oder mentalen Auswirkungen, die Sie bemerken.**
- **Ergebnis: Durch diese Übung gewinnen Sie klarere Einblicke in die Bereiche Ihres Lebens, die Ihrer Aufmerksamkeit bedürfen. Diese Reflexion hilft Ihnen, fundiertere Entscheidungen zu treffen, um Ihre Work-Life-Balance und Ihr allgemeines Wohlbefinden zu verbessern.**





## MODERATIONSTIPPS

### Online-Schulung

**Technologie hat neue Möglichkeiten für das Lehren und Lernen im Bildungsbereich eröffnet. Digitale Geräte können als unterstützendes Instrument eingesetzt werden, um die Unterrichtsmethode zu bereichern. Moderne Bildung integriert zunehmend Online-Elemente. Die kürzliche Schließung von Bildungseinrichtungen aufgrund der Pandemie hat diesen Trend beschleunigt. Daher müssen Lernende und Auszubildende ihre digitalen Kompetenzen weiterentwickeln, um erfolgreich zu sein.**

Online-Lernen kann die Motivation steigern, den Unterricht interaktiver gestalten und effektives Selbststudium ermöglichen. Es hat zudem den Weg für innovative Lernmethoden wie E-Learning und B-Learning geebnet. Diese neuen Methoden erfordern jedoch neue Kompetenzen und Fähigkeiten, mit denen die derzeitigen Trainer möglicherweise nicht vertraut sind.

### Tipps zur Verbesserung des Online-Trainings

- 1. Zeichnen Sie den Unterricht nach Möglichkeit auf**
- 2. Präsentationen kürzen**
- 3. Suche nach kostenlosen Ressourcen**
- 4. Sammeln Sie Feedback von Lernenden**
- 5. Prioritäten persönliche Kontakte**





---

## MODERATIONSTIPPS

---

### Training in Präsenz

Präsenzs Schulungen sind aufgrund der Covid-19-Pandemie zum Erliegen gekommen. Diese Trainingsform erlebt jedoch eine Renaissance, da sie nach jahrzehntelanger Etablierung weiterhin zahlreiche Vorteile bietet. Der erste und vielleicht offensichtlichste ist der menschliche Kontakt zwischen Trainer und Lernendem. Die Fähigkeiten eines guten Trainers bestehen darin, dass die Anwesenheit einer physischen Person, ihr Klang und ihre Gestik eine effektivere und anregendere Kommunikation sowie ein leichteres Einprägen der vermittelten Informationen ermöglichen.

Ein weiterer positiver Aspekt ist die Möglichkeit, während des Unterrichts durch Fragen mit dem Trainer zu interagieren. Dadurch ist die Einbindung der Lernenden größer als bei einem Online-Training.

### Tipps zur Verbesserung des Präsenztrainings

#### Erstellen Sie ein detailliertes Projekt zum Verfolgen

- Erstellen Sie wirkungsvolle Folien, um zu verhindern, dass die Lernenden durch bloßes Zuhören die Aufmerksamkeit verlieren.
- Achten Sie auf Kommunikationstechniken





## Nutzung der E-Learning-Plattform

Online-Lernen hat internationale Schulungen revolutioniert, indem es physische Distanzen überwindet und Lernenden ermöglicht, in ihrem eigenen Tempo zu lernen. Dies führte zur Entwicklung groß angelegter offener Online-Kurse (MOOCs), die für jeden mit Internetzugang zugänglich sind und so Bildung und Ausbildung verbessern.

### VORTEILE UND NACHTEILE DES ONLINE-TRAININGS

Ermöglicht eine größere Flexibilität bei der zeitlichen Planung des Trainings

Der Mangel an sozialen Interaktionen kann die Gruppenbildung und Bindung zwischen den Auszubildenden beeinträchtigen, was es dem Trainer erschwert, den emotionalen Zustand und das psychische Wohlbefinden der Auszubildenden einzuschätzen, und kann dazu führen, dass sich die Auszubildenden isoliert und demotiviert fühlen.

Kenntnisse und Fortschritte des Auszubildenden können schnell beurteilt werden

Das Lernen kann inhaltslastig und für die Teilnehmer weniger spannend sein. Die Arbeit zu zweit oder in Gruppen ist restriktiver.

Reduziert Verwaltungs- und Reisekosten sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsanbieter.

Probleme mit der Technologie und den IKT-Kenntnissen können die Auszubildenden an einer umfassenden Teilnahme hindern.





STAY OK

# Nutzung der E-Learning-Plattform



Dashboard My courses



## Zweck

Der STAY OK MOOC (Massive Open Online Course) ergänzt den Lehrplan des Projekts durch eine offene, flexible und interaktive Lernumgebung. Er unterstützt Anbieter und Lernende der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) durch zugängliche, auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zugeschnittene Schulungen zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Indem der MOOC Lücken in herkömmlichen Schulungsmethoden schließt, stellt er sicher, dass die Lernenden ihre Fähigkeiten in Bereichen wie Karriereplanung, hybrides Arbeiten und KI im Personalmanagement verbessern können, was eine bessere Umsetzung von Praktiken zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ermöglicht.



Co-funded by  
the European Union



STAY OK

## Nutzung der E-Learning-Plattform



STAY OK (EN)



STAY OK (ES)



STAY OK (IT)

### Merkmale

Der MOOC enthält eine Reihe von Funktionen zur Verbesserung des Lernerlebnisses:

- **Module:** Strukturierte Kurse zu wichtigen Themen wie Karriereplanung, hybride Arbeitsstrategien, KI im Personalmanagement, Barrierefreiheitsprobleme, Wohlbefinden der Gemeinschaft und Work-Life-Balance.
- **Multimedia-Inhalte:** Ansprechende Videos, die komplexe Konzepte leichter verständlich machen.
- **Aktivitäten:** Praktische Übungen und Bewertungen zur Anwendung des Wissens in realen Szenarien.
- **Zugänglichkeit:** Die Plattform wurde für Inklusivität konzipiert und bietet Sprachoptionen, eine einfache Navigation und Kompatibilität mit unterstützenden Technologien.



Video 1



Module 1



Worksheet 1



Quiz 1



Co-funded by  
the European Union



## **Integration**

Um seine Wirkung zu maximieren, eignet sich der MOOC ideal für eigenständige und integrierte Lernansätze. Trainer können Module in den Unterricht integrieren und die Inhalte als ergänzendes Material für Diskussionen oder Aufgaben nutzen. Für einzelne Lernende dient er als selbstgesteuertes Tool zur Vertiefung des Präsenztrainings oder als primäre Ressource, wenn traditionelles Training nicht verfügbar ist. Berufsbildungsanbieter werden ermutigt, den MOOC in Kombination mit digitalen Tools wie der Arbeitsplatzbewertung zu nutzen, um Lernpfade zu personalisieren.

## **Vorteile**

Für Trainer ist der MOOC eine wertvolle Lehrressource. Er bietet vorgefertigte, forschungsbasierte Inhalte, die auf den STAY OK-Lehrplan abgestimmt sind. Er spart Vorbereitungszeit und verbessert die Trainingsdurchführung. Lernende profitieren von der flexiblen Struktur, die es ihnen ermöglicht, in ihrem eigenen Tempo zu lernen, Module bei Bedarf zu wiederholen und auch per Fernzugriff auf hochwertige Materialien zuzugreifen. Der Fokus der Plattform auf praxisnahe Anwendungen stellt sicher, dass sowohl Trainer als auch Lernende die Lektionen effektiv umsetzen und so das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern können.

**Link zum MOOC:  
[E-Learning-Plattform](#)**





## Verwendung des STAY OK Digital Toolkit

### Zweck

Das StayOK Digital Toolkit unterstützt Führungskräfte in KMU dabei, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu bewerten und wichtige Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Durch einen strukturierten Bewertungsprozess erhalten Unternehmer und Manager ein klares Verständnis der Arbeitsplatzdynamik, erkennen Herausforderungen im Bereich Wohlbefinden und entwickeln Strategien für ein gesünderes und produktiveres Arbeitsumfeld. Mit seinem Fokus auf praktische Erkenntnisse unterstützt das Toolkit KMU bei der Entwicklung nachhaltiger Wohlfühlinitiativen, die den Geschäftserfolg fördern.



#### Career Planning

Start self assessment



#### Hybrid Work Strategies

Start self assessment



#### Artificial Intelligence for Worker Management

Start self assessment



#### Accessibility Issues and Mental Well-Being

Start self assessment



#### Community Well-Being

Start self assessment



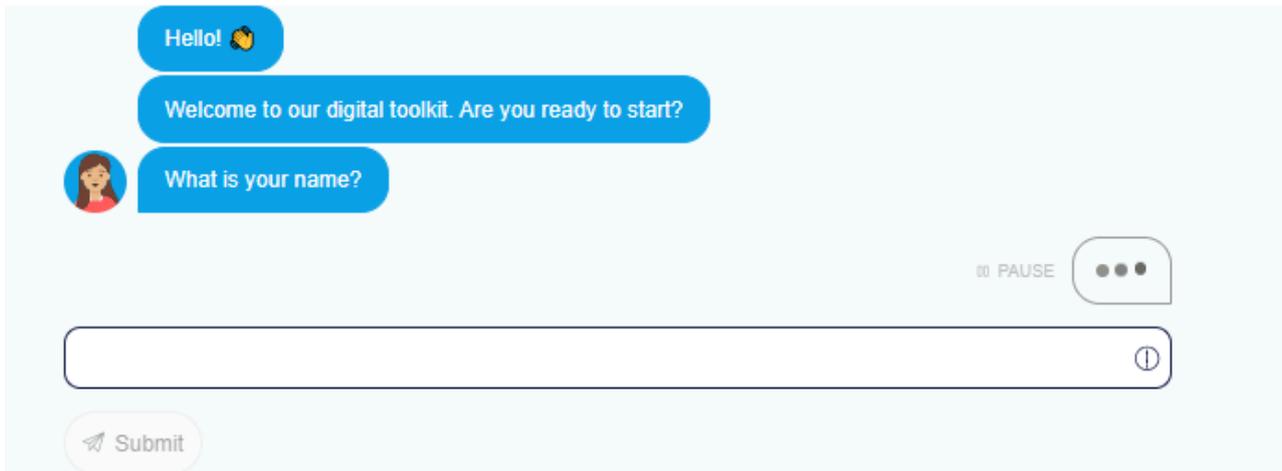
#### Life-Work Balance

Start self assessment



## Stay Ok Digital Toolkit

Start your self assessment



The screenshot shows a chatbot interface with a light blue background. On the left, there are three blue speech bubbles containing the text: "Hello! 🙌", "Welcome to our digital toolkit. Are you ready to start?", and "What is your name?". To the right of the third bubble is a small circular icon of a woman's face. Below the chat bubbles is a white input field with a blue border and a small circular icon on the right. To the right of the input field is a "PAUSE" button with a square icon and three dots. Below the input field is a "Submit" button with a paper plane icon.

### Merkmale

Dieses digitale Toolkit bietet KMU-Führungskräften eine intuitive und funktionale Benutzeroberfläche, die die Bewertung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz erleichtert. Das digitale Toolkit Ex-Ante bietet praktische Tipps zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und verfügt über direkte Links zur E-Learning-Plattform, sodass Nutzer den Kurs wiederholen und ihr Wissen vertiefen können. Darüber hinaus dient das digitale Toolkit Ex-Post als Tool zur Fortschrittsbewertung, mit dem Unternehmen nach Abschluss des Kurses erzielte Verbesserungen bewerten und die Entwicklung ihres Wohlbefindens im Laufe der Zeit verfolgen können.

[Link zum Digitaltool:  
Werkzeug öffnen](#)



## Anwendung

Führungskräfte von KMU können das StayOK Digital Toolkit in ihre reguläre Geschäftsstrategie und Schulungsinitiativen integrieren. Es kann zur Durchführung von Wohlbefindensbewertungen, zur Steuerung von Führungsgesprächen und zur Entwicklung gezielter Interventionen eingesetzt werden. Ob in Management-Meetings, Mitarbeiter-Feedback-Gesprächen oder der strategischen Planung – das Toolkit liefert datenbasierte Erkenntnisse, die Führungskräften helfen, fundierte Entscheidungen zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu treffen.

## Vorteile

Mit dem StayOK Digital Toolkit können Führungskräfte in KMU effektive Aktionspläne erstellen, die zu messbaren Verbesserungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz führen. Die gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen es Unternehmen, gezielte Lösungen zu implementieren, das Engagement der Mitarbeiter zu stärken und die Gesamtleistung zu steigern. Langfristig kann die Förderung einer Wohlfühlkultur zu weniger Fehlzeiten, höherer Mitarbeiterbindung und einer belastbareren, leistungsstärkeren Belegschaft führen – Schlüsselfaktoren für langfristigen Geschäftserfolg.

[Link zum Digitaltool:  
Werkzeug öffnen](#)





## ABSCHLUSS

Das Open Manual für Berufsbildungsanbieter dient als umfassender Leitfaden zur Integration von Wohlbefinden am Arbeitsplatz in die Lehrpläne der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dank seines strukturierten Ansatzes bietet es Berufsbildungsanbietern die notwendigen Werkzeuge, Methoden und Strategien, um den sich wandelnden Bedürfnissen von Führungskräften kleiner Unternehmen und ihrer Belegschaft gerecht zu werden.

Durch die Konzentration auf Karriereplanung, hybride Arbeitsstrategien, KI-gesteuertes Mitarbeitermanagement, Zugänglichkeit und psychisches Wohlbefinden, Wohlbefinden der Gemeinschaft und Work-Life-Balance stattet dieses Handbuch Trainer und Pädagogen mit den Ressourcen aus, um integrativere, anpassungsfähigere und effektivere Schulungsprogramme zu erstellen.

Das Projekt STAY OK erkennt an, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein grundlegender Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität und den langfristigen Geschäftserfolg ist. Da KMU zunehmend mit Herausforderungen im Zusammenhang mit Remote-Arbeit, digitaler Transformation und sich wandelnden Erwartungen der Belegschaft konfrontiert sind, ist der Bedarf an strukturierten Wohlfühlstrategien so groß wie nie zuvor.





---

## ABSCHLUSS

---

Das Handbuch stellt sicher, dass Berufsbildungsanbieter eine Ausbildung anbieten können, die praxisnah und wirkungsvoll ist und sich an den Herausforderungen der realen Geschäftswelt orientiert. Gleichzeitig unterstützt es die umfassenderen Ziele der EU-Agenda zur Modernisierung der Berufsbildung.

Durch die Anwendung von Active-Training-Methoden (AT), die Förderung arbeitsplatzbasierten Lernens (WBL) und die Nutzung digitaler Tools wie MOOCs und Selbstbewertungs-Toolkits bietet das Handbuch einen nachhaltigen, flexiblen und innovativen Lernrahmen. Berufsbildungsanbieter können diese Ressourcen in ihre bestehenden Programme integrieren und so sicherstellen, dass die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zugänglich, skalierbar und an unterschiedliche Ausbildungsumgebungen anpassbar bleiben.

Darüber hinaus unterstreicht der Schwerpunkt des Handbuchs auf Selbstreflexion, Führungsentwicklung und partizipativem Lernen sein Engagement für lebenslanges Lernen. Trainer, Pädagogen und Führungskräfte von KMU werden ermutigt, dieses Handbuch nicht nur als Schulungsressource, sondern auch als Grundlage für kontinuierliche Verbesserung und Innovation im Bereich Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu nutzen.



---

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

---

Der Erfolg des STAY OK-Projekts liegt in seiner Fähigkeit, auch über die Projektlaufzeit hinaus nachhaltige Wirkung zu erzielen. Die MOOC-Plattform, das digitale Toolkit und der strukturierte Lehrplan stellen sicher, dass die Schulung auch in den kommenden Jahren für Führungskräfte von KMU, Berufsbildungsanbieter und andere Interessengruppen zugänglich bleibt. Durch Zusammenarbeit, Anpassung und nachhaltiges Engagement hat diese Initiative das Potenzial, die Wahrnehmung und Umsetzung von Wohlbefinden in KMU in ganz Europa zu verändern.

Der Weg zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine fortwährende Reise, die kontinuierliches Lernen, Anpassung und Engagement erfordert.



Dieses Handbuch bietet die notwendige Grundlage für die Förderung gesünder, engagierterer und widerstandsfähigerer Arbeitsplätze und stellt sicher, dass das Wohlbefinden auch in der Zukunft der Arbeit eine strategische Priorität bleibt.



---

## ZUSÄTZLICHE QUELLEN

---

- Die Zukunft des Wohlbefindens am Arbeitsplatz: Trends, die man 2024 im Auge behalten sollte. EY. (o.D.). [https://www.ey.com/en\\_us/media/webcasts/2024/03/the-future-of-workplace-wellbeing-trends-to-watch-in-2024](https://www.ey.com/en_us/media/webcasts/2024/03/the-future-of-workplace-wellbeing-trends-to-watch-in-2024)
- Meister, J. (20. Februar 2024). Die Zukunft der Arbeit ist das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/08/04/the-future-of-work-is-worker-well-being/>
- Bonwell, C., & Eison, J. (1991). Aktives Lernen: Begeisterung im Unterricht wecken. ASHE-ERIC Hochschulbericht Nr. 1.
- Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) (2023). Das Geschäftsmodell für Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Abgerufen von: <https://www.enwhp.org>
- Die Zukunft der hybriden Arbeit: Neue Trends und Prognosen für 2025. HybridHero. (2024, 18. Juli). <https://hybridhero.com/blog/2025-hr-hybrid-work-trends>

---

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des/der Autors/Autorinnen und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

