



PR 3

Open Guide for VET Providers

Leader: Exeo Lab



Co-funded by
the European Union

INDEX DES INHALTS

Präambel

- > Einführung in das Projekt und Ziele

Einführung

- > Der Zweck des Open Guide für Berufsbildungsanbieter
- > Die Struktur des Open Guide und wie man ihn benutzt
- > Methodik: aktives Training (Definition, Ziele und Vorteile)

Durchführung von Trainingskursen

- > Lernende in den Trainingsprozess einbeziehen
- > Schaffen Sie eine positive und anregende Umgebung
- > Fokus auf die Lernenden: Verbesserung von Soft Skills und Führungskompetenzen
- > Machen Sie das Training zu einer persönlichen Lernerfahrung - Auswirkungen des Trainings auf die Trainer

Modul 1: Soziale Unternehmen, Management und Betrieb

- > Lernergebnisse
- > Lernaktivitäten auf der Grundlage des AT

Modul 2: Erstellung des strategischen Plans und Aufbau einer Finanzfunktion

- > Lernergebnisse
- > Lernaktivitäten auf der Grundlage von AT

Modul 3: Finanzierung der Sozialunternehmen

- > Lernergebnisse
- > Lernaktivitäten auf der Grundlage von AT

Modul 4: Soziales Unternehmertum und Wirtschaftsethik

- > Lernergebnisse
- > Lernaktivitäten auf der Grundlage von AT

Tipps für die Moderation

- > Online-Schulung
- > Training in Anwesenheit
- > Nutzung der E-Learning-Plattform

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

PRÄAMBEL

Einführung in das Projekt

"Beyond Capital - The next generation of social enterprises" - 2021-1-MT01-KA220-VET-000033099- ist ein Erasmus+ Projekt im Bereich der Berufsbildung, das unter der Aktionsart KA220-VET - Kooperationspartnerschaften in der Berufsbildung - ausgewählt wurde.

Ausgangspunkt für das Projekt waren die Herausforderungen und Bedürfnisse, mit denen sich Sozialunternehmen während der tiefen Wirtschaftskrise konfrontiert sahen, die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöst wurde, von der zahlreiche Wirtschaftssektoren betroffen waren und die zu Arbeitsplatzverlusten führte. Einerseits konnten die Sozialunternehmen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Menschen, Gruppen und Organisationen spielen, die mit der Krise konfrontiert waren, andererseits mussten sie sich denselben Herausforderungen stellen und sich an ein äußerst wechselhaftes und komplexes Umfeld anpassen.

In den meisten Fällen lassen sich die großen Schwierigkeiten, mit denen Sozialunternehmen konfrontiert waren und sind, auf eine ineffiziente und ineffektive Verwaltung der finanziellen Mittel zurückführen. Heute ist es notwendiger denn je, zu einer effektiven und visionären Finanzplanung und Unternehmensführung überzugehen.

Diese Notwendigkeit betrifft alle Sektoren und insbesondere die Sozialwirtschaft, in der der Fokus auf das Finanzmanagement und damit zusammenhängende Fragen sehr begrenzt ist, wie ein aktueller vergleichender Bericht der **Europäischen Kommission (Social Enterprises and their ecosystems in Europe - 2020)** zeigt. Sozialunternehmen - Unternehmen, deren Hauptziel darin besteht, eine positive soziale Wirkung zu erzielen - gibt es in allen europäischen Ländern. Sie sind ein wichtiger Teil der Sozialwirtschaft, in der heute etwa 13,6 Millionen Europäer arbeiten. Einige von ihnen bieten lebenswichtige Pflegedienste an, andere konzentrieren sich auf die Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen und wieder andere befassen sich mit einem breiteren Spektrum sozialer Herausforderungen, wie z.B. der Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.

Partnerschaft

Das **BEYOND CAPITAL Projekt** bietet Sozialunternehmern und Managern in der Frühphase, die ihr eigenes Sozialunternehmen durch die entscheidende Phase des "frühen Wachstums" (die ersten 5 Jahre) führen, Instrumente und Know-how. Die Schaffung einer soliden Finanzfunktion in dieser Phase des Lebenszyklus eines Sozialunternehmens ist in der Tat unerlässlich, um eine nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung zu gewährleisten.

Die Projektpartnerschaft, bestehend aus hochspezialisierten Organisationen im Bereich der Sozialwirtschaft und der Unternehmensentwicklung, setzt sich wie folgt zusammen:



LEITENDER PARTNER: Maltesisch-Italienische Handelskammer



PARTNER: Malta Stock Exchange Institute Ltd



PARTNER: Coopération Bancaire Pour L'Europe



PARTNER: European Center for Social Finance



PARTNER: Synthesis Center For Research and Adult Education



PARTNER: Gestion Estrategica e Innovacion SL



PARTNER: Exeo Lab Srl

Zielsetzungen

BEYOND CAPITAL zielt darauf ab, das Risiko des Scheiterns von Neugründungen in der Sozialwirtschaft zu verringern. Das Projekt unterstützt **soziale Unternehmer** und **Manager in der Anfangsphase** bei der Entwicklung einer soliden Finanzplanung und stellt ihnen alle Elemente zur Verfügung, um eine effiziente Finanzfunktion zu schaffen, wie:

- interne Finanzierung;
- externe Finanzierung;
- Bedarfsanalyse;
- Verwaltung des Betriebskapitals;
- Diversifizierung der Einnahmen und des finanziellen Gleichgewichts;
- Finanzplanung und Programmierung.

BEYOND CAPITAL zielt darauf ab, ein umfassendes Wissen über die traditionellen und innovativen Finanz- und Bankmarkt Instrumente zu vermitteln.

BEYOND CAPITAL zielt darauf ab, eine signifikante und radikale Wirkung auf die Projektteilnehmer, Partner, Zielgruppen und regionalen sowie nationalen Interessengruppen zu haben. Es wird erwartet, dass die Zielgruppen des Projekts ihre finanziellen Fähigkeiten und Kompetenzen stärken, auf ein besseres, einfacheres und zukunftsorientiertes Management von Sozialunternehmen vorbereitet werden und mit einer sozialen Unternehmenskultur ausgestattet werden.

Zielsetzungen

Anbieten von Fortbildungen für Genossenschaften und NGO, die **betriebswirtschaftliche Kenntnisse** und **finanzielle Fähigkeiten** kombinieren.

Verbreitung von fortgeschrittenem **Wissen** über das **Angebot an Finanzmitteln** und **Förderung** nachhaltiger **Finanzierungsmöglichkeiten** für Sozialunternehmen.

Förderung einer **unternehmerischen Kultur**, die als Fähigkeit zu innovativem Handeln verstanden wird,

Zielgruppe

Das Projekt **BEYOND CAPITAL** wird einen bedeutenden und radikalen Einfluss auf die Projektteilnehmer, die Partner, die Zielgruppen und die regionalen und nationalen Interessensgruppen haben. Die Sozialunternehmer und Manager werden unterstützt und darauf vorbereitet, die Startphase ihres Sozialunternehmens positiv zu bewältigen, insbesondere in der gegenwärtigen Zeit, in der die Auswirkungen der Pandemie viele Unternehmen in die Krise gestürzt und das Wachstum neuer Unternehmen erheblich verlangsamt haben.

Zielgruppe

**Sozialunternehmer in der
Frühphase**

**Manager von Sozialunternehmen
mit weniger als 5 Jahren
Erfahrung**

Finanzberater

Ergebnisse

Das Projekt **BEYOND CAPITAL** unterstützt das nachhaltige Wachstum der Sozialwirtschaft und konzentriert sich dabei insbesondere auf Sozialunternehmen in der Frühphase:

→ **PR1:** "[Multi Methodische, iterative und nutzerzentrierte Bedarfsermittlung für die nächste Generation von Sozialunternehmen](#)", mit einem innovativen Forschungsbericht, um das Verständnis der Beteiligten für die Wünsche, Bedürfnisse, Anforderungen, Erwartungen, Motivationen, Defizite, Einschränkungen und Anforderungen von Sozialunternehmern und Managern in der Anfangsphase in Bezug auf die Finanzierung von Sozialunternehmen zu erleichtern.

→ **PR2:** "[Beyond Capital Schulungsprogramm](#)", fokussiert auf:

a) Sozialunternehmen, Management und Betrieb: Wie lassen sich sozialen und wirtschaftlichen Wert kombinieren;

b) Erstellung des Strategieplans und Aufbau einer Finanzfunktion für Unternehmen in der Frühphase: Bedarfsanalyse

Analyse, Finanzplanung und Management;

c) Finanzierung von Sozialunternehmen: interne und externe Quellen, konventionelle und nicht-konventionelle Finanzierung, Problemlösung;

d) Soziales Unternehmertum und Unternehmensethik: Ansätze und bewährte Verfahren.

→ **PR3:** "[Open Guide for VET providers](#)", (Offener Leitfaden für Berufsbildungsanbieter), ein digitales Handbuch für die Konzeption, Entwicklung und Durchführung effektiver und ansprechender Finanz-Schulungen für soziale Unternehmer und Manager in der Anfangsphase.

→ **PR4:** "[MOOC](#)", ein groß angelegter offener Online-Kurs für soziale Finanzen, der auf dem bewährten Lehrplan des Kurses basiert.



FOCUS AUF



Sozialunternehmen und ihre Ökosysteme in Europa - 2020

In ganz Europa sind Sozialunternehmen in den letzten Jahrzehnten zu einer immer wichtigeren Wirtschaftsdynamik geworden. Die Merkmale von Sozialunternehmen sind jedoch von Land zu Land sehr unterschiedlich, was ihre Anzahl, Größe, Rechtsformen und Tätigkeitsbereiche angeht. Die Europäische Kommission hat als Folgemaßnahme zu ihrer Mitteilung von 2011 über die Initiative für soziales Unternehmertum (SBI) zwei Kartierungsstudien in Auftrag gegeben. Die jüngste Aktualisierung 'Sozialunternehmen und ihre Ökosysteme in Europa' wurde von Euricse und dem EMES International Research Network über den Zeitraum 2018-2020 durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie sind:

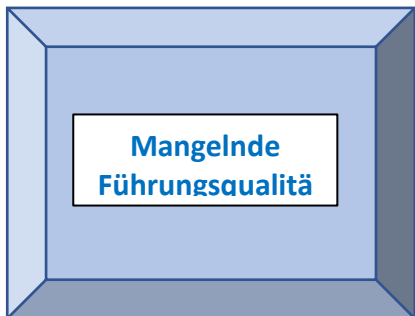
28 aktualisierte Länderberichte für die EU-Mitgliedstaaten, 7 Ländersteckbriefe für Nachbarländer, die am EaSI-Programm teilnehmen (Albanien, Island, Montenegro, Nordmazedonien, Norwegen, Serbien und die Türkei), ein vergleichender Synthesebericht.

Die aktualisierte Kartierungsstudie umfasst:

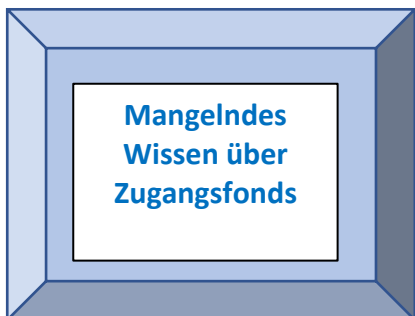
- Der historische Kontext und die Bedingungen für die Entstehung von Sozialunternehmen;
- Die Entwicklung des Konzepts und des bestehenden nationalen politischen und rechtlichen Rahmens für Sozialunternehmen;
- Die Dimensionen und Merkmale der Tätigkeit von Sozialunternehmen;
- Netzwerke und Mechanismen zur gegenseitigen Unterstützung;
- Forschung, Bildung und Kompetenzentwicklung;
- Die für Sozialunternehmen verfügbaren Ressourcen.

Die Studie bietet Einblicke in die Faktoren, die die Entwicklung von Sozialunternehmen behindern, eine Reflexion über die aktuelle Debatte in den nationalen Kontexten und einen Überblick über mögliche Entwicklungstrends.

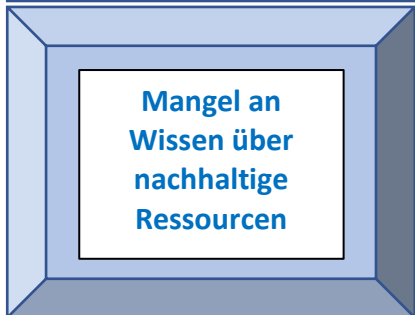
Der Bericht der Europäischen Kommission hat gezeigt, dass das Potenzial der Ökosysteme von Sozialunternehmen noch lange nicht voll ausgeschöpft ist. Die Ergebnisse bestätigen die allgemeine Annahme, dass der Zugang zu Finanzmitteln für Sozialunternehmen komplexer ist als für traditionelle Unternehmen, denn:



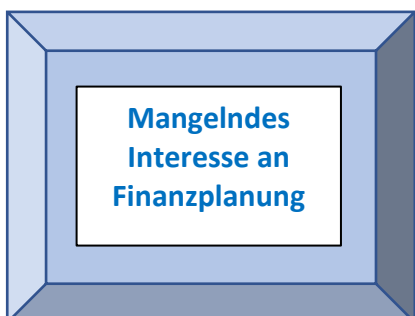
Die Haupthindernisse bei der Beschaffung der für Sozialunternehmen benötigten externen Ressourcen hängen nicht mit einem mangelnden Angebot zusammen, sondern eher mit einem allgemeinen **Mangel an Verständnis** für die **Geschäftsmodelle** von Sozialunternehmen



Sozialunternehmer haben oft Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln, weil sie **nicht ausreichend über das bestehende Angebot an Finanzmitteln informiert** sind



Sozialunternehmer haben oft Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln, weil sie **nicht in der Lage** sind, **nachhaltige Finanzmittel** zu beschaffen und zu verwalten



Sozialunternehmer haben kein Interesse an einer soliden Finanzplanung, die im Vergleich zur Entwicklung des Sozialunternehmens **keine Priorität** hat.

EINLEITUNG

Der Zweck des Open Guide für Berufsbildungsanbieter

Dieses Handbuch soll Ausbildern, Organisationen und Berufsbildungsanbietern bei der Durchführung von Trainingskursen helfen und den Ausbildern die Bewertungsmethoden vermitteln, die sie während des Trainings anwenden werden.

Das übergeordnete Ziel von Open Guide für Berufsbildungsanbieter ist es, Ausbilder dabei zu unterstützen, Sozialunternehmer und Manager in die Lage zu versetzen, innovativ und unternehmerisch zu handeln, insbesondere wenn es um die Finanzplanung geht.

Das Schulungshandbuch, das auf soziales Unternehmertum abzielt, wurde erstellt, um das Bewusstsein für soziales Unternehmertum zu schärfen und die Werkzeuge für die Gründung innovativer Unternehmen im sozialen Sektor bereitzustellen.

Pädagogen, die an der Schulung teilnehmen, werden dabei helfen, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu entwickeln, um die Qualität des Lehrens und Lernens zu verbessern.

Dieses Training zielt darauf ab, die Grundlagen dessen zu vermitteln, was Sozialunternehmer und Sozialunternehmen sind. Darüber hinaus entwickeln Sie innovative Ideen als Ausgangspunkt für die Gründung innovativer Unternehmen.

Damit Manager von Sozialunternehmen, die sich in der Frühphase befinden, das Potenzial einer ordnungsgemäßen Verwaltung von Finanzanlagen voll ausschöpfen können, ist eine dem neuesten Stand des Unternehmertums entsprechende Ausbildung erforderlich. Um diese Ausbildung anbieten zu können, sollten zunächst die Kompetenz und die Fähigkeiten der Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung im Bereich der sozialen Finanzen entwickelt werden.

Darüber hinaus wird die Schulung für Ausbilder auch die Lernarbeit in den neuen Online-Lehrkontexten hervorheben und die verschiedenen Rollen der Berufsbildungsanbieter und Ausbilder in diesen dynamischen Umgebungen untersuchen.

Zielsetzungen

Vermitteln Sie allgemeines Wissen über die Anwendung aktiver Trainingsmethoden, indem Sie die Konzepte, Prinzipien und Techniken des aktiven Trainings erklären;

Beschreiben Sie, wie Sie aktive Trainingsmethoden einsetzen können, um die Merkfähigkeit zu erhöhen, das Verständnis zu verbessern und die Fähigkeiten zu steigern;

Stellen Sie eine Sammlung aktiver Lernressourcen zur Verfügung, die unabhängig vom Kursinhalt genutzt werden können;

Bieten Sie Beispiele für angewandte aktive Lernmethoden an.

Die Struktur des Open Guide und wie Sie ihn verwenden

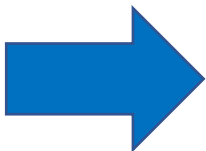
Der Open Guide für Berufsbildungsanbieter hat die Form eines digitalen Handbuchs für Ausbilder, die Finanzschulungen für Sozialunternehmer und Start-up-Manager durchführen.

Alle Ausbilder, Berufsbildungsanbieter und sogar Jugendbetreuer, sollten sich die Zeit nehmen, das Handbuch vollständig zu lesen und zu verstehen. Der größte Teil der Arbeit besteht in der sorgfältigen Vorbereitung und Durchführung einer Schulungssitzung. Dieses Handbuch wurde in erster Linie mit der Absicht erstellt, Ausbildern im Bereich des sozialen Unternehmertums ein

Werkzeug an die Hand zu geben, mit dem sie Schulungskurse für ein lokales und internationales Publikum durchführen können. Durch die Verwendung dieses Handbuchs können Trainer bessere Entscheidungen treffen und besser mit Situationen umgehen, die sie nicht erwartet haben. Das Handbuch enthält Informationen und Aktivitäten, die erklären, wie Peer Education funktioniert und welchen Wert es für Informationsanbieter hat.

Es soll Ausbildern und Moderatoren helfen, hochwertige aktive Lernprojekte auf der Grundlage bewährter Verfahren und Erfahrungen zu konzipieren und durchzuführen. Darüber hinaus bietet das Handbuch verschiedene Aktivitäten, die im Bereich des aktiven Lernens eingesetzt werden können und sich insbesondere mit Fragen der sozialen Finanzen auf lokaler und europäischer Ebene befassen.

P.S.



Dieses Handbuch ist als ein **einleitender Leitfaden** gedacht, eine Sammlung von Informationen und nützlichen **Tipps** für erste Erfahrungen in der Welt des Trainings.

Es kann und sollte nicht als alleiniger Bezugspunkt betrachtet werden, da das Thema Ausbildung viel breiter, vielschichtiger und tiefgreifender ist.

Das Handbuch soll dabei helfen, das Wissen und die Entwicklungen auf dem Gebiet des Trainings zu erweitern und zu vertiefen.

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 für das ERIC Clearinghouse on Higher Education verfasst wurde, definieren Bonwell und Eison Strategien, die **aktives Lernen** fördern, als "Lernaktivitäten, bei denen die Studenten etwas tun und über das, was sie tun, nachdenken" (Bonwell und Eison, 1991).

Ansätze, die aktives Lernen fördern, konzentrieren sich mehr auf die Entwicklung der Fähigkeiten der Studenten als auf die Vermittlung von Informationen und verlangen von den Studenten, dass sie etwas tun. Sie neigen auch dazu, die Erkundung der eigenen Einstellungen und Werte durch die Schüler zu betonen.

Diese Definition ist weit gefasst und Bonwell und Eison erkennen ausdrücklich an, dass eine Reihe von Aktivitäten darunter fallen können. Sie schlagen ein Spektrum von Aktivitäten zur Förderung

des aktiven Lernens vor, das von sehr einfachen (z.B. die Unterbrechung der Unterrichtsstunde, um den Schülern die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen zu klären und zu ordnen, indem sie mit ihren Nachbarn diskutieren) bis hin zu komplexeren Aktivitäten (z.B. die Verwendung von Fallstudien als Schwerpunkt für die Entscheidungsfindung) reicht.

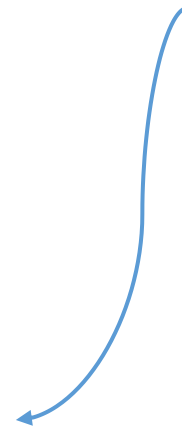
“Unterrichtsaktivitäten, bei denen die Studenten etwas tun und darüber nachdenken, was sie tun.”
Bonwell and Eison, 1991

“Aktives Lernen bedeutet, dass die Studenten an ihrem eigenen Lernen beteiligt sind. Aktive Unterrichtsstrategien lassen die Studenten etwas anderes tun, als sich Notizen zu machen oder Anweisungen zu befolgen... sie nehmen an Aktivitäten teil... [um] neues Wissen zu konstruieren und neue wissenschaftliche Fähigkeiten aufzubauen.”
Handelsman et al., 2007

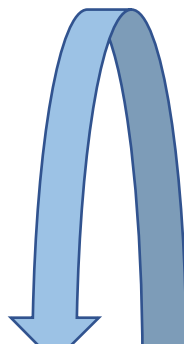
“Aktives Lernen bezieht die Studenten in den Lernprozess durch Aktivitäten und/oder Diskussionen in der Klasse ein, im Gegensatz zum passiven Zuhören eines Experten. Es betont das Denken in höheren Kategorien und beinhaltet oft Gruppenarbeit.”
Freeman et al., 2014

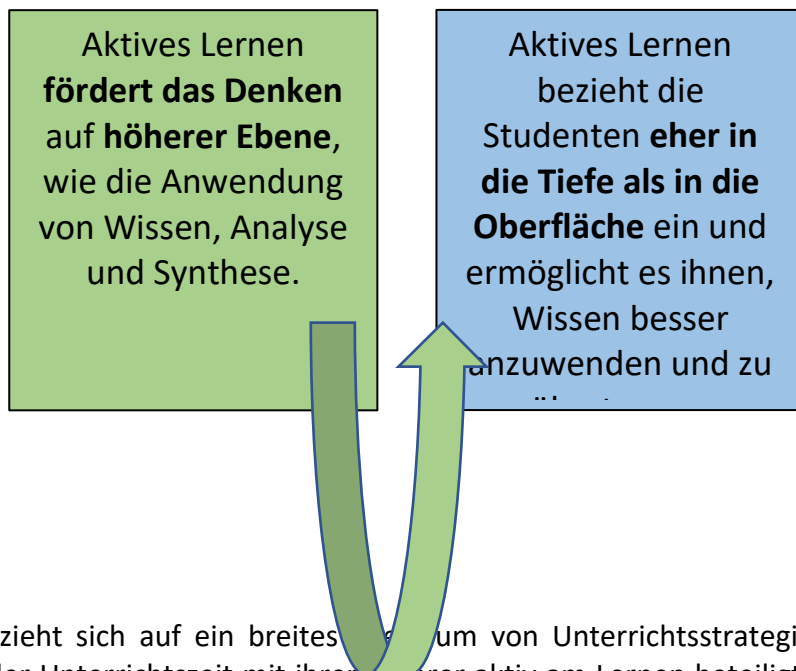
“Die Bemühungen der Schüler, ihr Wissen aktiv zu konstruieren.”
Carr et al., 2015

Einige Definitionen



Aktives Lernen ist ein Unterrichtskonzept, das die aktive Auseinandersetzung der Studierenden mit dem Lehrstoff durch Diskussionen, Problemlösungen, Fallstudien, Rollenspiele und andere Methoden vorsieht. Aktive Lernansätze übertragen dem Lernenden ein höheres Maß an Verantwortung als passive Ansätze, wie z. B. persönliche Vorlesungen, aber die Anleitung durch den Ausbilder ist auch im aktiven Unterricht entscheidend.





Aktives Lernen bezieht sich auf ein breites Spektrum von Unterrichtsstrategien, bei denen die Schüler während der Unterrichtszeit mit ihrem Lehrer aktiv am Lernen beteiligt sind. In der Regel arbeiten die Schüler bei diesen Strategien während der Unterrichtsstunde zusammen, können aber auch individuell arbeiten und/oder reflektieren. Diese Lehransätze reichen von kurzen und einfachen Aktivitäten wie Tagebuchschriften, Problemlösung und Paardiskussionen bis hin zu längeren und anspruchsvolleren Aktivitäten oder pädagogischen Strukturen wie Fallstudien, Rollenspielen und strukturiertem Gruppenlernen.

Da Studenten, die die Möglichkeit haben, sich aktiv mit den gelernten Informationen auseinanderzusetzen, bessere Leistungen erbringen, sollten wir herausfinden, welche Vorteile aktives Training hat:

Aktives Lernen hilft Studenten zu werden "Lebenslang Lernende"



Bei einem aktiven Lernansatz geht es beim **Lernen** nicht nur um Inhalte, sondern auch **um Prozesse**. Aktives Lernen entwickelt die Autonomie der Lernenden und ihre Fähigkeit zu lernen. Aktives Lernen gibt den Lernenden mehr Engagement und Kontrolle über ihr Lernen.

Aktives Lernen ermutigt Erfolg



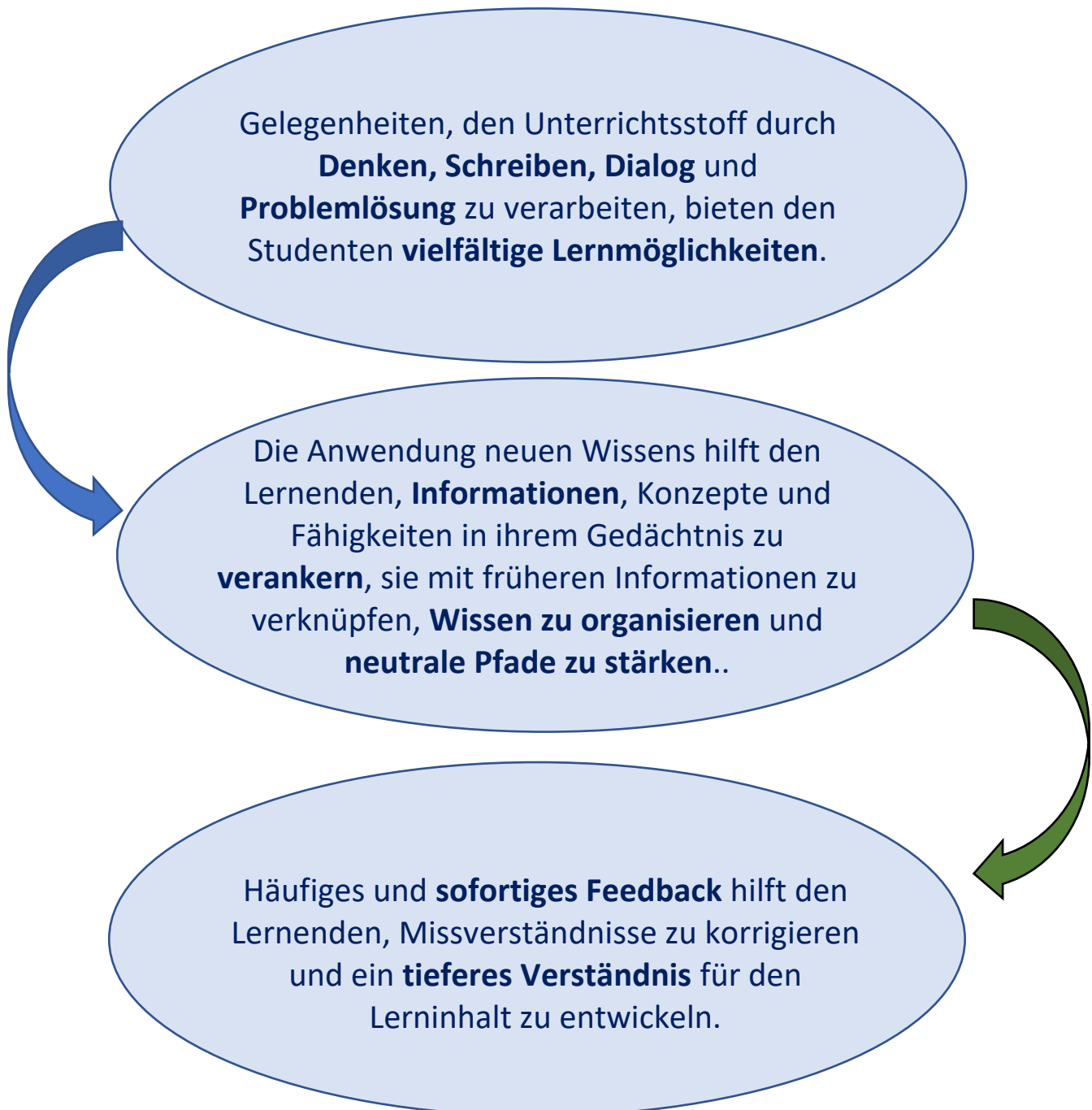
Die Förderung des aktiven Lernens trägt dazu bei, dass die Lernenden aufgrund ihrer **verbesserten Fähigkeiten** und ihres besseren **Verständnisses** bessere Noten erzielen. Da aktives Lernen die Studenten dazu ermutigt, eine **zentrale Rolle** bei ihrem eigenen Lernen zu übernehmen, bereitet es sie besser auf die Hochschulbildung und die Arbeitswelt vor.

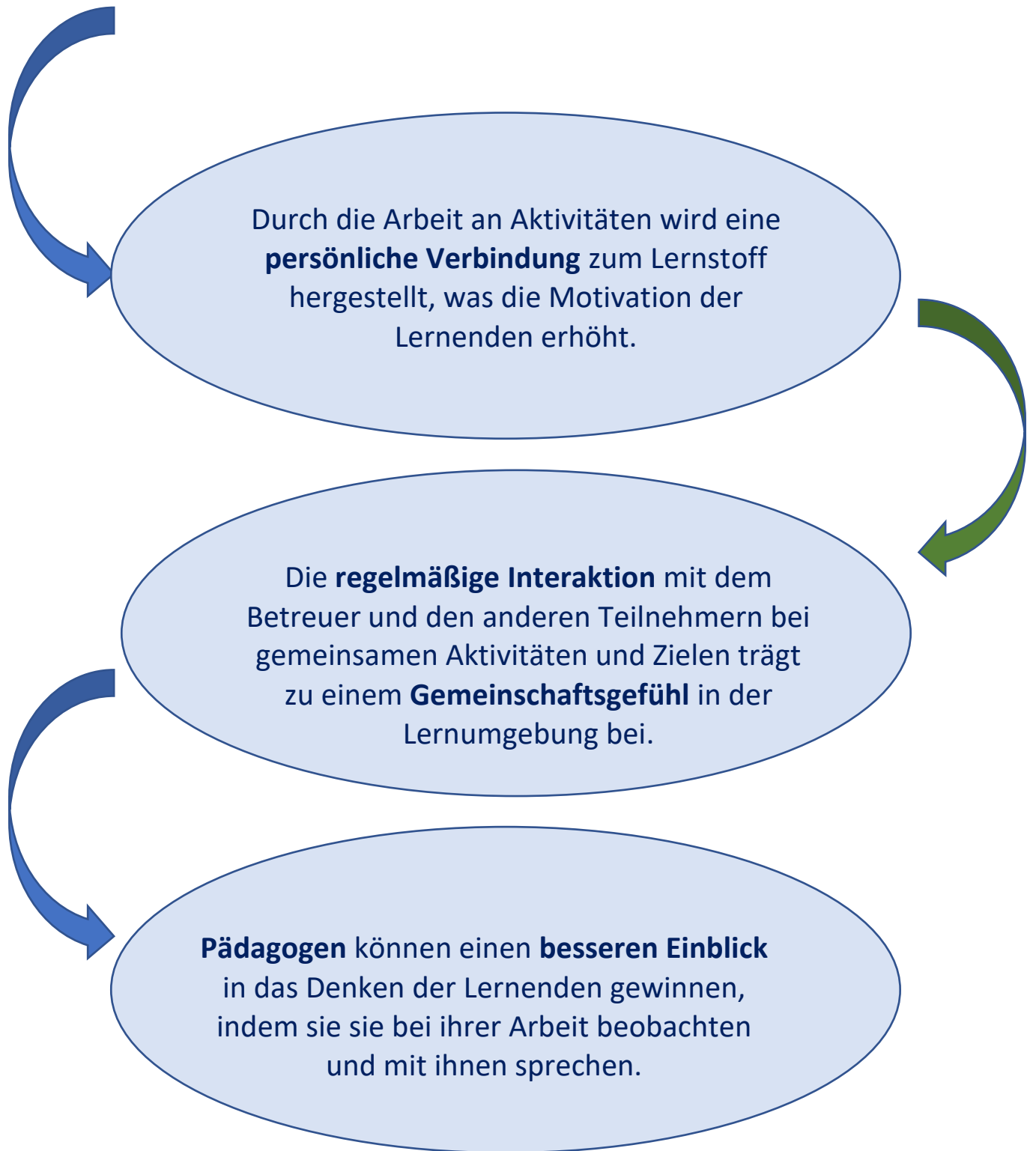
Aktives Lernen
ist intellektuell
interessant



Ein aktiver Lernansatz ermutigt alle Lernenden, sich **auf das Lernen zu fokussieren**, was oft zu einer größeren Begeisterung für das Lernen führt.

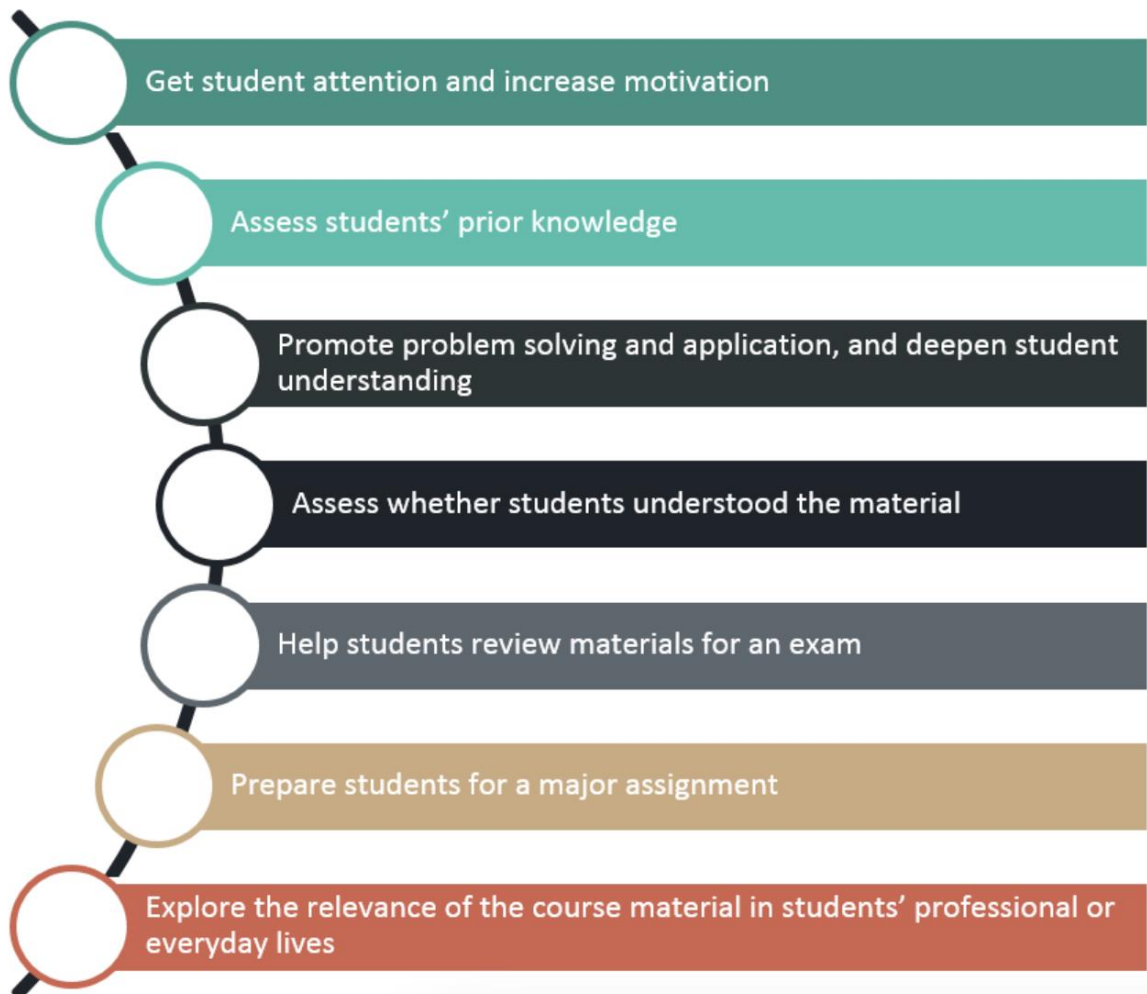
MEHRWERT DES AKTIVEN TRAININGS





EINBAUEN DES AKTIVEN TRAINING IN IHR TRAINING

Aktive Lernaktivitäten können eingesetzt werden, um:



TRAININGSKURS DURCHFÜHREN

Beziehen Sie die Lernenden in den Schulungsprozess ein

Jeder, der schon einmal an einer Unternehmensschulung teilgenommen hat, hat gelernt, dass eine Schulung nur dann erfolgreich sein kann, wenn sie Spaß macht. Wenn Menschen mögen, was sie tun, und die innere Motivation dazu finden, sind sie eher bereit, sich zu konzentrieren und Zeit zu investieren.

Als Unternehmenstrainer müssen Sie wissen, wie Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiter steigern und deren Aufmerksamkeit erhalten können. Das Engagement der Lernenden wird mit der Teilnahme an der Schulung gemessen. Engagierte Lernende nehmen aktiv an der Schulung teil, sie tun dies bereitwillig, sie bedauern nicht, dass sie dafür Zeit und Mühe aufwenden müssen. Kurz gesagt, sie haben eine innere Motivation, an der Schulung teilzunehmen. Engagierte Lernende erledigen ihre Aufgaben erfolgreich, nehmen an Diskussionen teil und erzielen gute Ergebnisse.

Viele sind der Meinung, dass eine Schulung dann ansprechend ist, wenn sie humorvoll ist. Natürlich hat jeder gerne Spaß und Humor kann das Behalten von neuem Wissen verbessern, aber das bedeutet nicht, dass er ausreicht, um Lernende zu engagieren.

Es gibt zwar kein Patentrezept für ein erfolgreiches Engagement, aber es gibt einige Strategien, die Ihre Lern- und Entwicklungsabteilung auf den Weg zum Erfolg bringen können, wenn es darum geht, Lernende, die an formalen Schulungsprogrammen teilnehmen, einzubinden. Hier finden Sie einen Fahrplan, wie Sie Ihr Publikum für Schulungen begeistern können:

Learning culture → eine starke Lernkultur erhöht die Wirkung des Unternehmens erheblich;

Engaging content → Beginnen Sie mit Kreativität, machen Sie das Programm interaktiv und stellen Sie sicher, dass es die wichtigsten Konzepte klar vermittelt;

Accessible opportunities → neben der Logistik muss auch der Inhalt selbst so vermittelt werden, dass er für alle zugänglich ist;

Reinforcement plan → stellen Sie sicher, dass das Programm einen Plan hat, um das erlernte Wissen oder die erlernten Fähigkeiten über das Klassenzimmer hinaus zu verstärken;

Needs-based approach → es ist notwendig, die Kompetenzen und Bedürfnisse der Lernenden sowie die Ziele der Organisation zu verstehen, um eine Abstimmung beider sicherzustellen.

Um das Training für die Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen interessanter zu gestalten, können Trainer:

- Analysieren Sie die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer und ermitteln Sie Lücken;
- 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 die Trainingskurse an, um bei den Inhalten kreativ zu sein;
- Nutzen Sie Online-Kurse, Gamification, Blended Learning, mobiles Lernen und soziales Lernen, um den Prozess so vorteilhaft wie möglich zu gestalten;
- Nutzen Sie Foren und soziale Medien, um Kommunikationskanäle für die Lernenden zu schaffen, damit sie ihre Gedanken und Meinungen äußern und mitteilen können;
- Gestalten Sie das Training aktiv, damit die Lernenden sich nicht langweilen;
- Fügen Sie anregende Fragen hinzu, um die Teilnehmer herauszufordern;
- Erlauben Sie den Teilnehmern, Fehler zu machen und zu scheitern, aber geben Sie ihnen die Möglichkeit, den Kurs fortzusetzen;
- Schaffen Sie eine Lernerfahrung, nicht nur einen Lernkurs.

Schaffen Sie eine positive und anregende Umgebung

Die Lernumgebung bezieht sich auf die verschiedenen physischen Orte, Kontexte und Kulturen, in denen die Lernenden lernen. Trainer müssen sich bemühen, mit den Lernenden ein positives Lernumfeld zu schaffen. Ein positives Lernumfeld gibt den Lernenden das Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung.

Es hilft ihnen, das Lernen als etwas Positives und Wertvolles zu erleben.

Ein positives Lernumfeld ermutigt die Teilnehmer auch, sich anderen zu öffnen und fördert die Teambildung und andere soziale Fähigkeiten. Bei der Schaffung eines positiven Lernumfelds ist es wichtig, sowohl die materielle Lernumgebung als auch das Lernklima zu berücksichtigen.

MATERIELLE LERNUMGEBUNG

Die materielle Umgebung bezieht sich auf alle **physischen Faktoren**, die mit dem Schulungsort verbunden sind.

Wenn die Schulung in einem hybriden oder gemischten Modus durchgeführt wird, umfasst sie die physische Umgebung des Lernenden und den virtuellen Lernraum.

Es ist die Aufgabe des Kursanbieters, für angemessene Unterrichtsräume zu sorgen.

Es ist auch ratsam, dass der Trainer vor Kursbeginn überprüft, ob alles vorhanden und funktionsfähig ist.

LERNKLIMA

Neben dem physischen Raum wird das Lernen auch stark durch das Lernklima beeinflusst. Dabei handelt es sich um die vorherrschende **Stimmung, Einstellungen, Normen** und den **Ton** im Klassenzimmer. Ein positives Lernklima fördert ein gesundes Miteinander zwischen den Auszubildenden und dem Ausbilder, fördert positive Beziehungen und verbessert die Teilnahme und Motivation der Auszubildenden.

Ein gutes Orientierungsmodell für die Umsetzung eines positiven Lernklimas ist das PERMA-Modell von Martin Seligman (Flourish, a new vision of happiness von Martin Seligman).

PERMA identifiziert fünf Elemente:

- **P**ositive emotions (Positive Emotionen);
- **E**ngagement ;
- positive **R**elationships (positive Beziehungen);
- **M**eaning (Bedeutung);
- **A**ccomplishment (Verwirklichung).

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

Engagement wird erreicht, indem die Lernenden ermutigt werden, sich auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren und Momente des "Flow" zu fördern, einen Zustand intensiver Konzentration auf die jeweilige Aufgabe, z. B. Diskussionen, kreative Übungen oder Herausforderungen.

Positive Beziehungen zwischen den Auszubildenden können durch Eisbrecher und regelmäßige Übungen zur Teambildung gefördert werden.

Bedeutung für den Auszubildenden kann erreicht werden, indem man ihm seine eigenen Werte und Stärken bewusst macht (Charakterstärken). Wo immer möglich, kann der Trainer eine kraftvolle Erzählung schaffen, in der der Auszubildende die Hauptfigur und der Trainer sein Wegweiser ist.

All diese Elemente bilden zusammen das Konzept des persönlichen Wohlbefindens.

Fokus auf die Lernenden: Wie lassen sich Soft Skills und Führungskompetenzen verbessern?

Hard skills sind die berufsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse, die wir alle benötigen, um eine Arbeit auszuführen, und die durch Aus- und Weiterbildungsprogramme erworben und verbessert werden können. Es handelt sich in der Regel um quantifizierbare Fähigkeiten, die leicht definiert und bewertet werden können.

Soft skills hingegen werden definiert als eine große Gruppe von intra- und interpersonellen Eigenschaften von Selbstkenntnis, Selbstmanagement, Einstellung, Disposition und Persönlichkeit, die für das persönliche Wohlbefinden und folglich für den Erfolg im Beruf notwendig sind.

Die Klassifizierung von Soft Skills ist unterschiedlich. Es gibt jedoch keine einheitliche Liste von Soft Skills, sondern es lassen sich gemeinsame Elemente finden, wonach Soft Skills in drei Hauptgruppen unterteilt werden:

→ **Persönliche Fähigkeiten:** Lernfähigkeit, Stresstoleranz, Arbeitsethik, Selbstbewusstsein, Engagement, Lebensbalance, Kreativität und Innovation.

→ **Soziale Fähigkeiten:** Kommunikation, Teamarbeit, Vernetzung, Verhandlung, Konfliktmanagement, Führung, Anpassungsfähigkeit an verschiedene Kulturen.

→ **Inhaltliche/methodische Fähigkeiten:** d. h. Kunden-/Nutzerorientierung, kontinuierliche Verbesserung, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, Ergebnisse, Analyse- und Entscheidungsfähigkeiten, Managementfähigkeiten, Forschung und Informationsmanagement (Five, 2016). In letzter Zeit suchen die Unternehmen nach Mitarbeitern mit Soft Skills. Viele Studien und Umfragen haben ein Problem auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt, das auf einen Mangel an Qualifikationen bei den Arbeitnehmern hinweist, insbesondere bei den jüngeren Generationen. Unternehmer haben oft Schwierigkeiten in ihrer Laufbahn, vor allem am Anfang, daher ist es wichtig, dass Soft Skills genauso wichtig sind wie Wissen. Schließlich sollte ein Ausbilder mit verschiedenen Situationen umgehen können, die das Beste aus seinen Soft Skills herausholen.

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

→ **Selbsterkenntnis**

Selbsterkenntnis ist der Zustand, in dem sich eine Person ihrer Persönlichkeit auf allen Ebenen zutiefst bewusst ist: Stärken und Schwächen, Leidenschaften und Motivationen, Traumata, Einschränkungen, Ängste und Träume, Mechanismen und Werkzeuge usw. Eine Person, die sich selbst gut kennt, erkennt nicht nur ihre persönlichen Eigenschaften, sondern

wer sich selbst gut kennt, wird weiterhin eine introspektive Haltung einnehmen, um seine Stärken und Schwächen auszugleichen und die beste Version seiner selbst zu finden.

TIPP

Selbstreflexion ist der wichtigste Schlüssel. Es ist wichtig, in sich selbst hineinzuschauen und beobachten, ohne zu urteilen. Man muss sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein, um auf Herausforderungen vorbereitet zu sein.

→ **Selbstbewusstsein**

Selbstbewusstsein ist der Zustand, in dem eine Person alle durch die Selbsterkenntnis entdeckten Eigenschaften akzeptiert und sich sowohl mit ihren Stärken als auch mit ihren Schwächen im Reinen fühlt. Eine Person mit Selbstbewusstsein ist in der Lage, sich selbst unabhängig von den Bewertungen anderer zu achten und zu würdigen und stellt sich selbst an die erste Stelle, ohne egoistisch zu sein.

TIPP

Als Trainer und insbesondere im Umgang mit Unternehmern ist es wichtig dass Misserfolge oder Schwierigkeiten ihr Selbstbewusstsein nicht beeinträchtigen dürfen. Sie müssen zuversichtlich sein und wissen, dass niemand perfekt ist.

→ **Vertrauen**

Vertrauen ist ein Gefühl der Zuversicht und des Glaubens an sich selbst. Ein selbstbewusster Mensch ist stolz auf das, was er ist, fühlt sich anderen gegenüber nicht unter- oder überlegen und sieht sich selbst auf der gleichen Ebene wie andere. Diese Art von Person ermutigt andere, Dinge zu tun und verwendet eine Sprache, die sanft und ermutigend zu sich selbst ist. Bei Unternehmern ist es sehr wichtig, dass sie von ihren Geschäftsideen überzeugt sind und bereit sind, dafür zu arbeiten.

TIPP

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

→ **Emotionales Bewusstsein**

Emotionales Bewusstsein ist die Fähigkeit, unsere Emotionen zu erkennen, zu identifizieren, zu akzeptieren und zu verstehen, Moment für Moment, ohne sie zu bewerten.

Am Arbeitsplatz wird es sicherlich verschiedene Arten von Situationen mit unterschiedlichen Menschen geben und die Fähigkeit, sich unserer Emotionen bewusst zu sein, ist eine wichtige Fähigkeit, um die Umstände besser zu bewältigen und zu verstehen.

TIPP

Es ist entscheidend, zu erkennen und zu analysieren, warum und wie unterschiedlich wir uns fühlen. Dies hilft, unerwünschte emotionale Reaktionen zu steuern und zu vermeiden. Die Selbstanalyse ist unerlässlich.

→ Emotionsregulierung

Emotionsregulierung ist die Fähigkeit, mit Emotionen umzugehen, sie zu kanalisieren und zu kontrollieren, und zwar in einer effizienten und für sich selbst und die Mitmenschen nützlichen Weise.

Am Arbeitsplatz ist die Regulierung bestimmter Emotionen von entscheidender Bedeutung, z. B. im Falle von Wut, Frustration oder Traurigkeit. Die Reaktionen, die eine Person auf diese Emotionen zeigt, können sich auf ihre Karriere auswirken.

TIPP

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

→ Emotionale Intelligenz

Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit einer Person, alle Emotionen und Impulse wahrzunehmen und zu akzeptieren, zu verstehen, wie sie ihr Denken und ihre Reaktionen beeinflussen, und in der Lage zu sein, sie zu steuern. Emotionale Intelligenz ist also die Summe aus emotionalem Bewusstsein und emotionaler Regulierung.

Der Arbeitsplatz ist ein Ort voller sozialer Interaktionen zwischen Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Partnern usw., wo emotionale Intelligenz eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden des Mitarbeiters und seines Teams spielt.

TIPP

Das Erkennen, Erfassen, Kontrollieren und Managen von Emotionen ist nicht nur im privaten, sondern auch im beruflichen Bereich entscheidend.

→ Teamarbeit

Die Fähigkeit zur Teamarbeit umfasst die interaktiven, zwischenmenschlichen, problemlösenden und kommunikativen Fähigkeiten, die eine Gruppe von Personen benötigt, die an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, dessen Ergebnisse besser sind als die, die eine einzelne Person im Alleingang erreichen kann. Bei der Teamarbeit geht es um die Fähigkeit, reibungslos und effizient innerhalb einer Gruppe zu arbeiten, anpassungsfähig und flexibel zu sein.

Die heutige Unternehmenswelt verlangt von ihren Mitarbeitern, dass sie häufig in Teams arbeiten. Daher ist es notwendig, sich an die Art und Weise der Teamarbeit anpassen zu können. Selbst wenn eine Person sehr gut allein arbeiten kann, wird sich dies negativ auf ihre Karriere auswirken, wenn sie nicht in der Lage ist, in einem Team zu arbeiten. Andererseits kann sich eine gute Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, sehr positiv auswirken.

TIPP

**Kommunizieren Sie mit anderen, bitten Sie um Feedback, mobilisieren Sie andere, seien Sie durchsetzungsfähig, liefern Sie die Arbeit pünktlich ab, kritisieren Sie nicht, helfen Sie anderen und bitten Sie bei Bedarf um Hilfe.
Ermutigen Sie sie als Trainer, im Team zu arbeiten.**

→ Kommunikation

Kommunizieren bedeutet, mit anderen zu interagieren, sowohl verbal als auch nonverbal, durch Gesten, Körpersprache und die Handlungen selbst.

Gute Kommunikation ist die Fähigkeit, die richtigen Mittel zu erkennen und einzusetzen, die in bestimmten Momenten benötigt werden: Worte, Mimik, Intonation, Stimmmodulation.

Am Arbeitsplatz wird eine Person ständig kommunizieren müssen, und ob die Kommunikation effektiv und angemessen ist oder nicht, wird Konsequenzen haben, insbesondere wenn die Nachricht wichtig oder dringend ist.

TIPP

Die Kommunikation muss an die Situation und insbesondere an den Adressaten angepasst werden. Als Trainer hilft Ihnen eine vorherige Analyse Ihres Ziels, eine geeignete Strategie zu finden.

→ Durchsetzungsvermögen

Durchsetzungsvermögen ist definiert als der angemessene Ausdruck von Emotionen und Bedürfnissen in sozialen Beziehungen.

Durchsetzungsvermögen besteht darin, klar und ehrlich nach den eigenen Bedürfnissen oder Wünschen zu fragen, und zwar auf eine Weise, die andere respektiert.

Sie ist eine notwendige Fähigkeit am Arbeitsplatz, da die Person in verschiedenen Situationen ihre Bedürfnisse und Überzeugungen klar zum Ausdruck bringen muss.

Durchsetzungsvermögen ist zum Beispiel unverzichtbar, wenn Sie verhandeln, eine Meinung zu etwas im Unternehmen äußern oder mit Vorgesetzten sprechen. Im Falle von Unternehmern müssen sie am Anfang durchsetzungsfähig sein und ihre Idee verteidigen können.

TIPP

Als Trainer ist Durchsetzungsvermögen unerlässlich, aber Sie sollten immer daran denken, dass Durchsetzungsvermögen auch bedeutet, andere zu respektieren.

→ Soziale Fähigkeiten

Soziale Fähigkeiten sind eine Reihe von natürlich erlernten Verhaltensweisen, die es einer Person ermöglichen, gesellschaftlich akzeptierte Situationen zu schaffen, wenn sie mit anderen kommunizieren. In der Geschäftswelt sind Kommunikation, Durchsetzungsvermögen und Teamfähigkeit besonders wichtig, da sie sich auf jeden Fall auf die Karriere auswirken, egal ob man sie positiv oder negativ einsetzt.

TIPP

Als Trainer erleichtern soziale Kompetenzen auch die Durchführung von Schulungen. Denken Sie jedoch daran, eine Grenze zu setzen und immer Ihre Rolle im Auge zu behalten.

Machen Sie das Training zu einer persönlichen Lernerfahrung - Auswirkungen des Trainings auf die Trainer

TRAINER ALS LEADER

Der Trainer ist als Leader ein Experte für das Management der Gruppe und die Förderung ihrer Entwicklung. Die Mitglieder der Gruppe erkennen in der Regel seine/ihre fachliche Kompetenz an und das macht es einfacher, Normen festzulegen, die für ein erfolgreiches Trainingsmanagement wichtig sind. Seine/ihre Position als Experte erlaubt es ihm/ihr nicht nur, bestimmte Verhaltensregeln festzulegen, sondern auch einzugreifen (oder nicht einzugreifen), um die Teilnehmer dazu anzuleiten, die Regeln (direkt oder indirekt) zu respektieren.

Es ist daher nicht möglich zu sagen, wie und mit welchen Mitteln oder Inhalten der Trainer diese wichtige Führungsrolle konkret übernehmen kann.

Um die Rolle des Leaders erfolgreich zu übernehmen, sollte der Trainer in der Lage sein, einen authentischen und glaubwürdigen Stil mit seinem theoretischen (und praktischen) Wissen über Gruppen und deren Entwicklung zu kombinieren.

Eine weitere Aufgabe des Trainers ist es, ein Vorbild zu sein. Ein charakteristischer Aspekt der Ausbildung ist, dass sie das Ausprobieren und Entwickeln neuer Einstellungen und Verhaltensweisen erfordert. Der Trainer als Leader kann ein Vorbild für die Einführung solcher Elemente sein, indem er zeigt, dass sie sicher sind und übernommen werden können. Mehrere Experimente zeigen, dass die Mitglieder einer Gruppe ihr Verhalten durch Beobachtung und Nachahmung des Trainers ändern.

Die Tatsache, dass der Trainer ein Vorbild darstellt, bedeutet nicht, dass die Gruppenmitglieder das Bild eines unfehlbaren Leaders brauchen. Im Gegenteil, sie brauchen ein realistisches Bild, das auch Schwächen widerspiegelt, aber mit Bewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein. Gerade das Selbstbewusstsein kann dem Trainer helfen, ein Vorbild zu sein und mit seinem Verhalten Maßstäbe zu setzen.

Über die persönlichen Eigenschaften, die für einen Trainer als positiv angesehen werden können, gibt es unterschiedliche Meinungen und Überzeugungen, die auf Erfahrungen beruhen:

→ **SPONTANITÄT:** Ein guter Leader ist spontan, reaktionsschnell, natürlich und unmittelbar;

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

→ **STIL:** In vielen Fällen muss der Leader gut darin sein, Anweisungen zu geben, mit Reaktionen und Erklärungen umzugehen und der Gruppe zu erklären, was sie tun will. Er/sie muss gut mit Konflikten umgehen können und seine/ihre Meinung glaubwürdig vermitteln;

→ **FEHLBARKEIT:** Auch ein Trainer/Leader kann Fehler machen. Er/sie sollte daher erlauben der Gruppe erlauben, sie zu präsentieren und zu korrigieren. Er/sie sollte dies nicht als Versagen ansehen, im Gegenteil, und vor allem sollte er/sie seine/ihre legitime Position als Leader nicht verlieren.

Ein Leader ist nicht der Hauptdarsteller der Ausbildung. Er/sie definiert die zu erwerbenden Fähigkeiten, plant die Ausbildung, leitet den Arbeitsablauf und hilft den Teilnehmern, aber am wichtigsten ist, was die Teilnehmer durch die Zusammenarbeit lernen.

In jedem Fall muss der Trainer dafür verantwortlich sein, dass die Aktivitäten, die er mit der Gruppe durchführt, mit seinen Möglichkeiten übereinstimmen.

Er muss sicherstellen, dass die Aktivitäten, die er mit der Gruppe durchführt, mit seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten übereinstimmen. Nur so ist er glaubwürdig und kann ein guter Trainer sein.

Ein Trainer muss sich ständig fortbilden, um seine Fähigkeiten und sein Wissen aufrechtzuerhalten, Erfahrung allein reicht nicht aus. Andere wichtige Eigenschaften und Verhaltensweisen des Trainers werden im Folgenden vorgestellt:

Qualitäten eines guten Trainers

Kompetenz
Glaubwürdigkeit
Methode
Fähigkeit zu genießen
Kenntnis der Ziele
Engagiertheit
Leidenschaft
Der Wunsch, sich zu verbessern
Gemeinsam machen
Kreativität
Beobachtung
Analytische Fähigkeiten
Verfügbarkeit
Sich der Grenzen des eigenen Berufs bewusst sein
Intellektuelle Ehrlichkeit
Bereitschaft

MODUL 1

Sozialunternehmen, Management und Betrieb

Das Modul zielt darauf ab, Sozialunternehmern ein allgemeines Wissen darüber zu vermitteln, was ein Sozialunternehmen in Europa ist, und seine Definition und Geschichte zu erforschen.

Das Modul bietet neuen Sozialunternehmern die Möglichkeit, mehr über Wohltätigkeitsgesellschaften und die B-Corp-Zertifizierung zu erfahren.

Durch eine Analyse der Gesetzgebung für Sozialunternehmen in den europäischen Ländern zielt dieses Modul darauf ab, die Wahrnehmung der verschiedenen Arten von Sozialunternehmen in Europa sicherzustellen.

LERNERGEBNISSE

FÄHIGKEITEN

In der Lage sein zu verstehen, was ein Sozialunternehmen macht

In der Lage sein, den Unterschied zwischen Wohltätigkeitsunternehmen (Benefit Corporations) zu verstehen.

In der Lage sein, ein B.Corp-Zertifikat zu erhalten
Die Voraussetzungen für die Schaffung der sozialen und wirtschaftlichen Dimension kennen

Wissen, wie man ein Multi-Stakeholder-System

LERNAKTIVITÄTEN AUF DER GRUNDLAGE VON AT

ROLLENSPIEL - GAMIFICATION

FALLSTUDI

Der Einsatz von Spielen oder Videospiele für pädagogische Zwecke

Unabhängig davon, ob Sie bereits Erfahrung mit der Umsetzung von Rollenspielen im Unterricht haben oder ob Sie ein Neuling sind, enthält die folgende Liste die wichtigsten Elemente, die Sie berücksichtigen müssen, um die besten Ergebnisse aus Ihren Spielsitzungen zu erzielen:

- Haben Sie keine Angst vor "kleinen" erzählerischen Erweiterungen
- Seien Sie "zielflexibel"

Ein Sozialunternehmen namens "SustainCo" wurde in einer einkommensschwachen Gemeinde gegründet, um den fehlenden Zugang zu frischen Lebensmitteln zu verbessern. Die Gründer von SustainCo erkannten, dass es in der Gemeinde keine Lebensmittelgeschäfte und Supermärkte gab und dass die meisten Bewohner auf verarbeitete und abgepackte Lebensmittel angewiesen waren, was zu gesundheitlichen Problemen führte.

SustainCo beschloss, einen Gemeinschaftsgarten anzulegen, in dem die Bewohner ihre eigenen Produkte anbauen konnten. Außerdem richteten sie einen Bauernmarkt ein, auf dem die Bewohner ihre überschüssigen Produkte untereinander verkaufen konnten. Um das Projekt zu finanzieren, beantragte SustainCo Zuschüsse und erhielt Spenden aus der lokalen Gemeinschaft.

Trotz seines Erfolges stand SustainCo vor einigen Herausforderungen. Die größte Herausforderung war der Mangel an finanziellen Mitteln. Zuschüsse und Spenden reichten nicht aus, um das Projekt langfristig aufrechtzuerhalten. SustainCo musste ein nachhaltiges Geschäftsmodell entwickeln, das Einnahmen generieren würde.

Um diese Herausforderung zu meistern, begann SustainCo, den Bewohnern gegen eine Gebühr Gartenbaukurse anzubieten. Sie begannen auch, ihre Produkte an örtliche Restaurants und Lebensmittelgeschäfte zu verkaufen, um Einnahmen zu erzielen, die in den Gemeinschaftsgarten reinvestiert werden konnten.

Fragen zur Diskussion:

Welchen Herausforderungen müssen sich Sozialunternehmen stellen und wie können sie überwunden werden?

Welche Vorteile bietet das Modell eines Sozialunternehmens bei der

EN

MODUL 2

Erstellung des strategischen Plans und Aufbau einer Finanzfunktion für Unternehmen in der Anfangsphase: Bedarfsanalyse, Finanzplanung und Management

Dieses Modul zielt darauf ab, Sozialunternehmern die Fähigkeiten zu vermitteln, einen Geschäftsplan zu erstellen und Finanzprozesse auch mit Hilfe innovativer und digitaler Werkzeuge zu verwalten.

Die Fähigkeit, das Konzept der Planung einer Strategie und der finanziellen Ressourcen zu verstehen, die entsprechend den zuvor festgelegten Zielen durch ein innovatives Managementmodell zugewiesen werden sollen, ist das Kriterium, anhand dessen die Unternehmer die Fähigkeiten erwerben werden.

LERNERGEBNISSE

FÄHIGKEITEN

Definition und Fokussierung auf Geschäftsideen, Strategien und Visionen

Potenzielle Fallstricke und Stärken zu identifizieren

Planung von kurz- und langfristigen Strategien

Erarbeitung einer konkreten unternehmerischen Vision, die den Erfolg des Sozialunternehmens garantieren kann

Strategische Planung der notwendigen finanziellen Ressourcen für das Unternehmen

Markt- und Machbarkeitsanalyse

Anpassung an sich verändernde Situationen des Sozialunternehmens und des Umfelds, in dem es tätig ist, durch Problemlösungskompetenz

Geld- und Arbeitsflüsse effizient verwalten

Potenzielle Möglichkeiten für ein digitalisiertes

LERNAKTIVITÄTEN AUF DER GRUNDLAGE VON AT

BUZZ-GRUPPEN



Buzz-Gruppen sind kurze Diskussionen, die in Paaren oder Gruppen von höchstens drei Personen geführt werden. Sie werden Buzz-Gruppen genannt, weil die Teilnehmer, sobald sie zu sprechen beginnen, mit ihren Gesprächen ein buzzen (Summen) in der Klasse erzeugen.

Stellen Sie Ihren Teilnehmern eine Frage; bitten Sie sie, ein Problem zu lösen oder sich auf eine Definition zu einigen. Andere gute Arten von Fragen für Buzz-Gruppen sind z.B. die Suche nach Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen Konzepten, die Diskussion von Vor- und Nachteilen oder die Erörterung der Meinung der Teilnehmer zu einer Sache. Schreiben Sie die Frage irgendwo hin, wo die Teilnehmer sie leicht sehen können, z.B. auf eine Tafel, eine ppt-Folie oder ein Handout. Buzz-Gruppen sind am besten, wenn sie kurz gehalten werden. Geben Sie Ihren Teilnehmern also bis zu 5 Minuten Zeit und versuchen Sie, sie auf diesen Zeitrahmen zu beschränken.

Bitten Sie am Ende jedes Paar, dem Rest der Klasse von seinen Antworten zu berichten, und fassen Sie sie dann zusammen.

.

LEADER'S SICHT



Diese Übung soll die Studenten dazu anregen, ihre derzeitigen Ansichten über Führung zu überdenken und ihr Interesse an der Verbesserung ihrer Führungsqualitäten zu wecken.

Die Lehrkraft bittet die Schüler einen Fragebogen auszufüllen

MODUL 3

Finanzierung des Sozialunternehmens

Dieses Modul befasst sich mit den Cashflow-Zyklen und dem daraus resultierenden Finanzierungsbedarf und untersucht die verschiedenen Finanzierungsquellen, auf die Sie zur Deckung dieses Bedarfs zurückgreifen können. Es untersucht die Finanzierungsstrategie und einige

der Fragen, die es zu klären gilt, um sicherzustellen, dass sie das Unternehmen bestmöglich unterstützt.

LERNERGEBNISSE

FÄHIGKEITEN

Fähigkeit zur Unterscheidung und Planung des kurzfristigen und langfristigen Geschäfts- und Liquiditätsbedarfs

Die Fähigkeit, die internen Finanzquellen des Unternehmens zu analysieren und zu verwalten

Fähigkeit, die externen Finanzierungsquellen des Unternehmens zu analysieren und zu verwalten

Fähigkeit zur Vorhersage und zum Management von Beziehungen und Prozessen zur positiven Beeinflussung der Finanzquellen

Strategische Planung der notwendigen finanziellen Ressourcen für das Unternehmen

Die Fähigkeit, Konflikt- und Krisenherde zu bewältigen, die sich negativ auf die Erschließung von Finanzquellen auswirken könnten

LERNAKTIVITÄTEN AUF DER GRUNDLAGE VON AT

DIAGRAMMERSTELLUNG MIT KARTEN



Darstellung des Prozesses und der finanziellen und sonstigen Dokumente, die für die Beantragung externer Finanzmittel erforderlich sind.

Die Schulungsteilnehmer erhalten eine Reihe von Aktivitäts-/Aktionskarten, die je nach Finanzierungsquelle nach Priorität geordnet werden müssen. Die Teilnehmer werden in 3er-Gruppen eingeteilt und gebeten, die Karten in der Reihenfolge ihrer Priorität und Angemessenheit in Bezug auf die Kapitalbeschaffung zu ordnen:


ein Bankdarlehen oder ein Überziehungskredit

Ausgabe einer Anleihe auf dem Kapitalmarkt

Beantragung eines Zuschusses

Beantragung von Crowdfunding

FALLSTUDIE - FUNNYBEAUTY



Funnybeauty ist ein Sozialunternehmen, das Obst und Gemüse, das für den traditionellen Einzelhandel nicht geeignet ist (zu groß, sieht seltsam aus), direkt von den Landwirten sammelt und in wöchentlichen Kisten an die Verbraucher weiterverkauft. Letztes Jahr wurde der Break-even erreicht, und jetzt werden Gewinne erzielt.

Das Team hat die Möglichkeit, sich in Richtung lokaler Gemeinschaften (Schulen, lokale öffentliche Dienste und dergleichen) zu entwickeln, was bis zum ersten Jahr ein Umsatzwachstum von 30 % bedeuten würde.

Sie schätzten die Höhe der Investitionen, die sie tätigen müssten, um diesen Markt bedienen zu können, auf 80.000 Euro (E-Bikes, ein Lastwagen, neue Räumlichkeiten, die angemietet, angepasst und bezogen werden müssen) - Betriebskosten wie neue Mitarbeiter nicht mitgerechnet.

Im Moment sind sie reich an Bargeld, da sie begonnen haben, Gewinne zu erwirtschaften, und da die Kunden bei der Bestellung bezahlen (eine Woche vor der tatsächlichen Lieferung), während das Unternehmen die Bauern zwei Wochen nach der Abholung ihrer Produktion bezahlt.

Funnybeauty erwägt, den gesamten Investitionsplan selbst zu finanzieren, da sie wissen, dass sie über 20.000 € an Barmitteln

MODUL 4

Soziales Unternehmertum und Unternehmensethik: Ansätze und bewährte Verfahren

Dieses Modul befasst sich mit dem Konzept des sozialen Unternehmertums und der Unternehmensethik. Moderne Unternehmen und Organisationen scheinen zunehmend besorgt über die "moralische" oder "ethische" Prägung ihrer Marke zu sein, da diese die Markenbekanntheit, die Markentreue, das Markenimage sowie die Umsatz- und Ertragsströme erheblich beeinflussen kann. Darüber hinaus sind auch Unternehmen und Organisationen, die sich selbst nicht als "Sozialunternehmen" bezeichnen, daran interessiert, ein nachhaltigeres und ethischeres Geschäftsmodell zu erforschen, das von Geschäftspraktiken und -politiken mit ähnlichen Themen begleitet wird. In diesen Fällen bietet die soziale Verantwortung der Unternehmen eine Reihe von Instrumenten und Optionen, die Unternehmen und Organisationen zu einem stärkeren Engagement in der lokalen und weiteren Gemeinschaft sowie zu größerer Sichtbarkeit, Nachhaltigkeit und langfristigem Wachstum motivieren können.

LERNERGEBNISSE

FÄHIGKEITEN

die Merkmale eines Sozialunternehmers zu kennen und zu wissen, wie diese Struktur innerhalb des Rahmens für soziales Unternehmertum in den Partnerländern geschaffen werden und auf Dauer bestehen kann
eine strategische Politik zur Unternehmensethik zu

LERNAKTIVITÄTEN AUF DER GRUNDLAGE VON AT

GRUPPENDISKUSSION & ROLLENSPIEL




Thema: Überzeugen Sie Ihren Vorgesetzten/Manager/Direktor, dass Wirtschaftsethik das Unternehmen voranbringen kann.

In dieser aktiven Schulungsaktivität ermutigt der Moderator die Teilnehmer, sich mit dem Thema Unternehmensethik zu befassen und über konkrete Beispiele und Argumente nachzudenken, wie ein integriertes und ethisches Verhalten für ein Unternehmen von Vorteil sein kann.

Der Moderator teilt die Teilnehmer in kleine Gruppen ein (2-4 pro Gruppe) und bittet sie, darüber zu diskutieren und ein Brainstorming darüber durchzuführen, wie ein ethisches Geschäftsgebahren sich positiv auf ein Unternehmen auswirken kann. Die Teilnehmer sollten auch dazu ermutigt werden, über mögliche Konsequenzen eines Mangels an Ethik in der Wirtschaft nachzudenken. Um ihre Brainstorming-Ideen und Argumente weiter zu entwickeln, werden die Teilnehmer gebeten, ein Rollenspiel zu spielen. Am Ende können die Gruppen ihr Rollenspiel vor dem Rest der Gruppe präsentieren.

GRUPPENDISKUSSION & AKTIONSPLÄNE



Aufgabe: Erstellung eines Dokuments zur CSR-Politik, das dem Sozialunternehmen als Leitfaden für seine CSR-Initiativen in den nächsten 5 Jahren dienen kann.

Brainstorming der verschiedenen Initiativen, die in die CSR-Politik der Organisation aufgenommen werden können, unter Berücksichtigung der folgenden Schlüsselbereiche::

Rentabilität/Liquidität

realistische Ziele, die sicherstellen, dass die Organisation rentabel/lebensfähig bleibt

Ermittlung der wichtigsten Aktivitäten, die Finanzquellen darstellen, unter Anwendung des 80/20-Gesetzes von Pareto

Ermittlung möglicher Konflikt- oder Krisenherde, die im Unternehmensumfeld auftreten können, um einen Krisenmanagementplan zu erstellen

Befolgen Sie das Gesetz:

Stellen Sie sicher, dass es Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle, GDPR-Richtlinien,, Richtlinien zum Belästigung am Arbeitsplatz und zum Datenschutz gibt, und erstellen Sie eine Liste der gesetzlichen Meldepflichten

Schaffen Sie eine ethische Struktur

Erstellen Sie einen Ethikkodex und Verhaltensstandards, soziale und geschlechtsspezifische Gleichstellungsstandards, Transparenzprotokolle und Richtlinien für Interessenkonflikte.

Unternehmens-Philanthropie

Identifizieren Sie die Interessengruppen und Sozialpartner und deren Beziehung zur Organisation. Identifizieren Sie Bereiche philanthropischen Verhaltens, die nachhaltig und konsequent umgesetzt werden können. Erstellen Sie einen Aktionsplan, der als Leitfaden für diese Aktivitäten über einen Zeitraum von 5 Jahren dienen soll.

Training online

In der globalisierten und hyper vernetzten Welt, in der wir leben, werden neue Technologien und Geräte immer wichtiger. Das gilt auch für den Bildungsbereich, in dem eine Vielzahl von Unterrichtsmöglichkeiten entstanden ist.

Digitale Geräte können als Hilfsmittel für den Unterricht eingesetzt werden, um die Unterrichtsmethode zu verbessern. Die moderne Bildung umfasst zunehmend Online-Elemente. Die jüngsten Schließungen von Bildungseinrichtungen aufgrund der Pandemie haben diesen Trend noch beschleunigt. Infolgedessen mussten Lernende und Auszubildende ihre digitalen Fähigkeiten ausbauen, um erfolgreich zu sein. Online-Lernen kann die Motivation steigern, den Unterricht interaktiver gestalten und ein effektives Selbststudium erleichtern.

Diese neuen Methoden erfordern jedoch neue Kompetenzen und Fähigkeiten, mit denen die derzeitigen Trainer möglicherweise nicht vertraut sind.

Tipps zur Verbesserung des Online Training

Nehmen Sie den Unterricht auf,
wenn möglich **Präsentationen kürzen**
Suchen Sie nach freien Ressourcen
Feedback von Lernenden einholen
Prioritäten **persönliche Kontakte**

Training in Präsenz

Die persönliche Schulung ist aufgrund der Covid-19-Pandemie zum Erliegen gekommen. Es gibt jedoch eine Wiederbelebung dieser Schulungsform, da diese Methode, die sich im Laufe der Jahrzehnte konsolidiert hat, weiterhin zahlreiche Vorteile bietet. Der erste und vielleicht offensichtlichste ist der menschliche Kontakt zwischen Trainer und Lernendem. Die Fähigkeiten eines guten Trainers bedeuten, dass die Anwesenheit einer physischen Person, ihr Timbre der Stimme und ihre Gesten eine effektivere und anregendere Kommunikation sowie eine leichtere Erinnerung an die vermittelten Informationen ermöglichen. Ein weiterer positiver Aspekt ist die

Möglichkeit, mit dem Trainer zu interagieren, indem man während des Unterrichts Fragen stellt. Dadurch werden die Lernenden stärker einbezogen als bei einer Online-Schulung.

Tipps zur Verbesserung des Präsenz Training

Ein detailliertes Projekt zum verfolgen
Effektive Folien vorbereiten, um zu verhindern
dass die Lernenden ihre
Aufmerksamkeit nicht verlieren, indem sie nur zuhören
Pflege der Kommunikationstechniken

Nutzung der E-Learning-Plattform

Das Aufkommen des Online-Lernens ist vor allem für internationale Ausbildungskurse von Vorteil. Durch die Verbindung über das Internet ist die räumliche Entfernung kein einschränkender Faktor mehr für die allgemeine und berufliche Bildung. Außerdem können die Lernenden dank interaktiver Online-Inhalte in ihrem eigenen Tempo lernen, oft ohne dass ein Lehrer oder Trainer anwesend sein muss. Dieses Konzept hat zu folgenden Entwicklungen geführt
Dieses Konzept hat zur Entwicklung groß angelegter offener Online-Kurse (MOOC) geführt, auf die jeder, der über einen Internetanschluss verfügt, zugreifen kann.

VOR- UND NACHTEILE DER ONLINE-SCHULUNG

VORTEILE	NACHTEILE
Ermöglicht eine größere Flexibilität für den Zeitplan des Teilnehmers	Der Mangel an sozialen Interaktionen kann die Gruppenbildung und die Bindung zwischen den Teilnehmern beeinträchtigen, was es dem Trainer erschwert, den emotionalen Zustand und das psychologische Wohlbefinden der Teilnehmer einzuschätzen und dazu führt, dass sich die Teilnehmer isoliert und demotiviert fühlen.

Die Kenntnisse und Fortschritte des Teilnehmers können schnell bewertet werden	Das Lernen kann inhaltslastig und für die Teilnehmer weniger ansprechend sein. Die Arbeit in Paaren und Gruppen ist eher restriktiv.
Reduziert die Verwaltungs- und Reisekosten sowohl für die Teilnehmer als auch für die Ausbildungsanbieter.	Probleme mit der Technologie und den IKT-Kenntnissen können Teilnehmer daran hindern, sich voll zu beteiligen.
Die Zahl der Teilnehmer, die Zugang zur Ausbildung haben, kann leicht erhöht werden.	Es verlangt von den Schülern Disziplin und Eigenmotivation.

Beispiele für Online-Werkzeuge

[Padlet](#)

[Neatboard.me](#)

[Wakelet](#)

[Linoit.com](#)