



fit2
LEAD

Leadership skills
for inclusive & diverse teams

DIDAKTISCHES KONZEPT

Inhalte

1. Einleitung	3
2. Definition inklusiver Führungskompetenzen	4
3. Zielgruppenanalyse	9
4. Blended-Learning-Rahmen (Lehrmethoden)	10
5. Curriculum	12



1. Einleitung

Das Projekt Fit2Lead zielt darauf ab, inklusive Führung zu fördern, indem es wesentliche Kompetenzen für eine effektive Führung in diversen Umfeldern identifiziert und entwickelt. Dieser methodisch-didaktische Ansatz basiert auf Erkenntnissen von Führungskräften und Expert:innen für Inklusion, um einen umfassenden Rahmen zu schaffen, der den Anforderungen von Menschen mit Behinderungen gerecht wird. Unser Ziel ist es, eine barrierefreie Lernumgebung zu schaffen, die Menschen mit Behinderungen dazu befähigt, als Führungskräfte erfolgreich zu sein.

Unser Konsortium mit Partnern aus Österreich, Portugal, Griechenland und Lettland führte eine umfassende Bedarfsanalyse durch, um sieben zentrale Kompetenzen für inklusive Führung zu identifizieren. Diese erste Untersuchung wurde in Fokusgruppen überprüft und erweitert, wodurch ein fundierter Kompetenzkatalog entstand, der als Basis für das Curriculum und methodisch-didaktisches Konzept dient.

Die Herangehensweise berücksichtigt nationale Unterschiede, um eine vielseitige Methodik zu entwickeln, die in ganz Europa anwendbar ist. Durch die Förderung von Führungskompetenzen, die notwendig sind, um Menschen mit Behinderungen effektiv in den Arbeitsmarkt zu integrieren, unterstützt unser Projekt insbesondere das mittlere und untere Management bei der Schaffung inklusiver und vielfältiger Teams. Dies verbessert nicht nur das Arbeitsumfeld, sondern gewährleistet auch die langfristige Bindung und den Erfolg von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen.

Das Konzept wurde in enger Zusammenarbeit mit Führungskräften und Expert:innen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt entwickelt. Ihr Fachwissen war entscheidend, um ein praxisnahes und wirksames Curriculum zu gestalten.

Zentrales Element unseres methodisch-didaktischen Konzepts ist barrierefreies Lernen. Wir setzen auf einen Blended-Learning-Ansatz, der Online-Module mit präsenten Sitzungen kombiniert und barrierefrei sowie inklusiv gestaltet ist. Unsere Lehrmethoden und -materialien sind so konzipiert, dass sie von Menschen mit Behinderungen problemlos genutzt werden können, um eine gerechte Lernerfahrung für alle Teilnehmenden sicherzustellen.

Zentrale Bestandteile dieses Konzepts sind:

Inklusive Führungskompetenzen: Das Curriculum konzentriert sich auf Schlüsselkompetenzen wie Empathie, effektive Kommunikation, Anpassungsfähigkeit und **Engagement für Inklusion**. Diese Fähigkeiten sind essenziell, um diverse Teams zu leiten und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.



Zielgruppenanalyse: Eine detaillierte Untersuchung der Lernbedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen bildete die Grundlage für die Entwicklung maßgeschneiderter Lernpläne. Dabei wurden assistive Technologien und adaptive Lernstrategien gezielt integriert, um eine optimale individuelle Unterstützung zu gewährleisten.

Blended-Learning-Rahmen: Unser Ansatz integriert Online- und Offline-Lernmethoden, um Flexibilität und Barrierefreiheit zu gewährleisten. Interaktive Elemente fördern Zusammenarbeit und Peer-Learning, wodurch die Lernerfahrung verbessert wird.

2. Definition inklusiver Führungskompetenzen

Die Definition inklusiver Führungskompetenzen ist essenziell, um vielfältige und gerechte Arbeitsumfelder zu schaffen. Da Unternehmen den Wert von Inklusion zunehmend erkennen, müssen Führungskräfte über die nötigen Fähigkeiten verfügen, um Diversität gezielt zu gestalten. Durch die klare Festlegung dieser Kompetenzen lassen sich strukturierte Leitlinien für die Führungskräfteentwicklung etablieren und eine nachhaltige Kultur der Inklusion fördern.

Diese Kompetenzen wurden durch eine umfassende Analyse identifiziert, die sowohl wissenschaftliche Studien als auch Praxisbeispiele aus der Arbeitswelt einbezog. Gemeinsam mit Unternehmensführungen und Inklusionsexpert:innen entstand ein Kompetenzkatalog, der die Bereiche „Interpersonelle und kommunikative Kompetenzen, Diversitäts- und Inklusionsmanagement und Persönliche Entwicklung am Arbeitsplatz“ abdeckt.

Ein kurzer Überblick über unsere Recherche

Die Recherche untersuchte die wesentlichen Kompetenzen und Unterschiede in der inklusiven Führung in verschiedenen europäischen Ländern, insbesondere in Griechenland, Portugal, Lettland und Österreich. In diesen Ländern wird die Förderung inklusiver Führung nicht nur anerkannt, sondern auch als zentraler Bestandteil eines effektiven Diversitätsmanagements und der Sicherstellung gerechter Chancen für alle Mitarbeitenden betrachtet. Dennoch hat jedes Land seine eigenen Herausforderungen und Rahmenbedingungen im Bereich der inklusiven Führung.

Herausforderungen und Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern:

1. **Griechenland:** Die Forschung hat erhebliche Herausforderungen bei der Verbesserung des Wohlbefindens von Menschen mit Behinderungen identifiziert. Diese Schwierigkeiten sind vor allem auf eine unzureichende Finanzierung von Unterstützungsdiensten und unklare gesetzliche Definitionen zurückzuführen, die Fortschritte in Richtung Inklusion erschweren.
2. **Portugal:** Trotz gesetzlicher Fortschritte bei der Förderung von Inklusion bestehen weiterhin tief verwurzelte Stereotype, die die Schaffung eines wirklich inklusiven

Umfelds behindern. Diese Vorurteile erschweren die effektive Umsetzung inklusiver Führungsansätze.

3. **Lettland:** Das Land erkennt die bestehenden Barrieren für eine inklusive Arbeitswelt an und betont die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um diese Hürden abzubauen. Dies unterstreicht die Bedeutung der Auseinandersetzung mit kulturellen und systemischen Herausforderungen, um inklusive Führung wirksam zu fördern.
4. **Österreich:** Hier wird inklusive Führung als wesentlicher Faktor angesehen, um den vielfältigen Bedürfnissen der Belegschaft gerecht zu werden. Das Land erkennt an, dass Führungskonzepte an die unterschiedlichen Hintergründe und Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen angepasst werden müssen, und betont die Bedeutung inklusiver Führung für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Basierend auf unseren Forschungsergebnissen haben sich mehrere zentrale Kompetenzen herauskristallisiert, die für eine effektive inklusive Führung in allen vier Ländern entscheidend sind:

- **Wertschätzung von Vielfalt und Inklusion:** Führungskräfte sollten die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter:innen anerkennen und wertschätzen. Sie sollten aktiv ein inklusives Umfeld fördern, in dem sich jede Person wertgeschätzt und respektiert fühlt.
- **Effektive Kommunikation:** Klare und zugängliche Kommunikation ist entscheidend, um die Unternehmensziele mit den Werten der Inklusion in Einklang zu bringen. Führungskräfte müssen sicherstellen, dass ihre Kommunikation für alle zugänglich ist und die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen – einschließlich Menschen mit Behinderungen – berücksichtigt.
- **Anpassungsfähigkeit und Toleranz gegenüber Unsicherheiten:** Inklusive Führung erfordert die Fähigkeit, sich flexibel an veränderte Kontexte und Situationen anzupassen. Führungskräfte sollten bereit sein, kontinuierlich zu lernen und neue Wege zu erkunden, um Herausforderungen in der Inklusion zu meistern.
- **Kulturelle Sensibilität:** Ein Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen ist essenziell. Inklusive Führungskräfte gestalten ihre Praktiken sensibel und inklusiv.
- **Übereinstimmung von Werten und Verhalten:** Die Konsistenz zwischen den gelebten Werten und dem tatsächlichen Verhalten auf allen Ebenen ist entscheidend. Führungskräfte schaffen Vertrauen, indem sie die Werte der Organisation authentisch vorleben.
- **Bewusstsein für Barrierefreiheit:** Führungskräfte müssen die Herausforderungen der Barrierefreiheit erkennen und aktiv Maßnahmen ergreifen, um sie zu bewältigen. Dazu

gehört die Förderung und Umsetzung von barrierefreien Schulungen sowie die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds.

- **Förderung von Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien:** Die aktive Integration von Diversitäts- und Inklusionsstrategien in die Unternehmenskultur und den Arbeitsalltag ist unerlässlich. Führungskräfte müssen die strategische Bedeutung von Diversität und Inklusion kommunizieren und deren nachhaltige Verankerung im Unternehmen sicherstellen.

Unsere Recherche unterstreicht die entscheidende Rolle inklusiver Führung bei der Förderung vielfältiger, gerechter und inklusiver Arbeitsumfelder in europäischen Ländern. Während unserer Fokusgruppendifkussionen mit Expert:innen haben wir die in der Studie identifizierten Kompetenzen weiter untersucht und verfeinert. Dabei ist zu betonen, dass diese Kompetenzen nicht als endgültig zu verstehen sind, sondern als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Dialog und eine fortlaufende Weiterentwicklung. Durch den Austausch mit Expert:innen und Stakeholdern konnten wir die Kompetenzen gezielt an die spezifischen Kontexte und Bedürfnisse von Organisationen anpassen.

Die Fokusgruppeninterviews, die zwischen November 2023 und Januar 2024 stattfanden, brachten eine vielfältige Gruppe von Fachleuten zusammen, darunter HR-Expert:innen, Spezialist:innen für das Management von Behinderungen, Teamleiter:innen mit Behinderungen sowie Diversity-Berater:innen. Die Sitzungen wurden sowohl persönlich als auch online über digitale Plattformen abgehalten und ermöglichten dadurch eine inklusive Diskussion, unabhängig vom geografischen Standort der Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden betonten die Bedeutung mehrerer zentraler Fähigkeiten und Eigenschaften, die zur Förderung von Inklusion in Organisationen beitragen:

- **Kommunikation und Empathie:** Gute Kommunikation, Einfühlungsvermögen und aufmerksames Zuhören wurden als grundlegende Elemente für eine inklusive Unternehmenskultur identifiziert.
- **Anpassungsfähigkeit und Transparenz:** Die Fähigkeit, sich flexibel an Veränderungen anzupassen, Authentizität zu zeigen und Transparenz in Handlungen und Kommunikation zu gewährleisten, wurde als entscheidend für den Vertrauensaufbau innerhalb der Organisation hervorgehoben.
- **Gerechtigkeit und Zusammenarbeit:** Die Förderung von Fairness, Chancengleichheit und -gerechtigkeit im Arbeitsumfeld sowie die Stärkung von Zusammenarbeit und Neutralität in Entscheidungsprozessen wurden als wesentliche Aspekte inklusiver Führung angesehen.
- **Rechtskenntnisse und Compliance:** Ein fundiertes Verständnis und die Einhaltung von Gesetzen zu Behinderung und Diversität sind essenzielle Kompetenzen, um Inklusion sicherzustellen und rechtliche Vorgaben zu erfüllen.

- **Flexibilität im Personalmanagement:** Die Fähigkeit, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen flexibel zu reagieren und Managementstrategien entsprechend anzupassen, wurde als unverzichtbar erkannt.

Zusätzlich zu den durch die Recherche identifizierten Kompetenzen ergaben die Fokusgruppendifkussionen weitere zentrale Fähigkeiten, die für inklusive Führung entscheidend sind:

- **Empathie und Verständnis:** Ein tiefgehendes Verständnis für die Herausforderungen von Mitarbeiter:innen sowie die Förderung eines empathischen Führungsstils.
- **Schaffung psychologischer Sicherheit und effektive Kommunikation:** Die Gestaltung eines Arbeitsumfelds, in dem sich Mitarbeiter:innen sicher fühlen, sich auszudrücken, sowie die Förderung effektiver Kommunikationskanäle.
- **Unparteilichkeit und Objektivität:** Die Priorisierung von Fairness und Neutralität in Entscheidungsprozessen, um eine gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeiter:innen sicherzustellen.

Die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen unterstreichen die Bedeutung inklusiver Führung für die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten – wertgeschätzt, respektiert und gestärkt werden. Diese Gespräche bestätigten nicht nur die in der Recherche identifizierten Kompetenzen, sondern zeigten auch neue, entscheidende Fähigkeiten auf, die für eine langfristige Inklusion unerlässlich sind.

Der strukturierte Ansatz stellt sicher, dass der Kompetenzkatalog nicht nur essenzielle Führungskompetenzen definiert, sondern auch einen klaren Entwicklungsweg für deren Anwendung im organisatorischen Kontext bietet. Das Ergebnis ist eine sorgfältig kuratierte Liste von **elf zentralen Fähigkeiten**, die in drei Hauptbereiche unterteilt sind:

1. Interpersonelle und kommunikative Kompetenzen
2. Diversitäts- und Inklusionsmanagement
3. Persönliche Entwicklung am Arbeitsplatz

Unser Kompetenzkatalog wurde gezielt darauf ausgerichtet, die Relevanz und Anwendbarkeit jeder einzelnen Fähigkeit im Kontext inklusiver Führung klar zu vermitteln. Jede Kompetenz ist strategisch an die **Bloom's Taxonomie der kognitiven Lernziele** angelehnt, um eine strukturierte Entwicklung der Fähigkeiten zu gewährleisten. Lernende durchlaufen dabei drei aufeinander aufbauende Stufen: **Einstieg, Aufbau und Vertiefung**.

- **Einstieg:** Grundlegende Kenntnisse und Verständnis für die zentralen Konzepte inklusiver Führung. Der Fokus liegt auf dem Erlernen der theoretischen Grundlagen.
- **Aufbau:** Vertiefung des Verständnisses und analytischer Fähigkeiten. Die Lernenden setzen sich intensiver mit den Kompetenzen auseinander, erfassen deren

Vielschichtigkeit und reflektieren ihre Anwendung in verschiedenen Kontexten. Kritisches Denken und Reflexion stehen hier im Mittelpunkt.

- **Vertiefung:** Praktische Anwendung in realen Szenarien. Die Lernenden entwickeln Fachkompetenz durch gezielte Übungen und setzen inklusive Führungsansätze aktiv um. Sie zeigen ihre Fähigkeiten durch die effektive Implementierung inklusiver Praktiken und tragen damit zum Erfolg und zur inklusiven Unternehmenskultur bei.

Der Kompetenzkatalog ist nun vollständig und umfasst alle wesentlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, die für eine inklusive und effektive Arbeitsumgebung erforderlich sind.

- **Effektive Kommunikation:** Klare und verständliche Vermittlung von Botschaften, aktives Zuhören und Sicherstellung barrierefreier Kommunikation, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.
- **Empathie:** Verständnis für die Herausforderungen Einzelner und Förderung eines empathischen Führungsstils.
- **Psychologische Sicherheit:** Schaffung eines Umfelds, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern, sowie Förderung offener und vertrauensvoller Kommunikationswege.
- **Zusammenarbeit:** Stärkung von Kooperation und Neutralität in Entscheidungsprozessen, um Inklusion und Vertrauen in der Organisation zu fördern.
- **Kulturelle Sensibilität:** Berücksichtigung und gezielte Unterstützung der spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen.
- **Gerechtigkeit:** Förderung von Fairness, Chancengleichheit und -gerechtigkeit am Arbeitsplatz – unabhängig von Herkunft oder Fähigkeit.
- **Unparteilichkeit:** Sicherstellung von Fairness und Neutralität in Entscheidungsprozessen, um eine gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.
- **Anpassungsfähigkeit:** Flexibilität im Umgang mit den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie die Fähigkeit, Managementstrategien entsprechend anzupassen.
- **Selbstreflexion:** Bewusstsein für eigene Vorurteile und Grenzen sowie kontinuierliche persönliche Weiterentwicklung.
- **Rechtskenntnisse und Compliance:** Verständnis und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Behinderung und Diversität, um Inklusion sicherzustellen.

- **Förderung und Stärkung von Talenten:** Unterstützung der Entwicklung aller Teammitglieder durch Schaffung gerechter Chancen und Bereitstellung notwendiger Ressourcen für ihren Erfolg.

Diese Kompetenzen bilden einen umfassenden Rahmen für die Entwicklung inklusiver Führungsfähigkeiten auf verschiedenen Kompetenzstufen. Durch eine strukturierte Weiterentwicklung können Führungskräfte gezielt inklusive Arbeitsumfelder schaffen, die nicht nur den einzelnen Mitarbeiter:innen zugutekommen, sondern auch den langfristigen Erfolg der Organisation stärken.

3. Zielgruppenanalyse

Das Verständnis der Zielgruppe ist entscheidend, um sicherzustellen, dass das Trainingsprogramm für inklusive Führung sowohl wirksam als auch barrierefrei ist. Diese Analyse umfasst eine detaillierte Untersuchung der Lernbedürfnisse, Präferenzen und potenziellen Herausforderungen der Teilnehmenden, insbesondere von Menschen mit Behinderungen.

Die im Kompetenzkatalog für inklusive Führung identifizierten Fähigkeiten sind darauf ausgerichtet, die vielfältigen Anforderungen der Zielgruppe zu erfüllen. Kompetenzen wie effektive Kommunikation, Empathie, psychologische Sicherheit, Zusammenarbeit, kulturelle Sensibilität, Gerechtigkeit, Unparteilichkeit, Anpassungsfähigkeit, Selbstreflexion, Rechtskenntnisse und die Fähigkeit, Talente zu fördern und zu stärken, spielen eine zentrale Rolle in der inklusiven Führung.

Um das Training möglichst zugänglich zu gestalten, entwickeln wir mehrsprachige Lernmaterialien mit interaktiven Übungen und Videos. Diese Ressourcen werden auf einer benutzerfreundlichen Lernplattform bereitgestellt, die sicherstellt, dass Teilnehmende mit unterschiedlichen sprachlichen und kognitiven Hintergründen problemlos auf die Inhalte zugreifen können. Die Plattform wird so gestaltet, dass sie verschiedene Lernstile und Präferenzen berücksichtigt, um eine wirklich inklusive Lernerfahrung für alle zu gewährleisten.

Praxisorientierte Anwendung der Kompetenzen

Effektive Kommunikation und Empathie sind entscheidend, um die spezifischen Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen zu verstehen und gezielt anzugehen.

Psychologische Sicherheit sorgt dafür, dass sich alle Teilnehmenden sicher fühlen, ihre Gedanken und Ideen zu äußern, und schafft ein inklusives Umfeld.

Zusammenarbeit und kulturelle Sensibilität fördern Vertrauen und gegenseitigen Respekt zwischen Teammitgliedern mit unterschiedlichen Hintergründen.

Gerechtigkeit und Unparteilichkeit gewährleisten eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden und schaffen gleiche Chancen für den beruflichen Erfolg.



Anpassungsfähigkeit ermöglicht es Führungskräften, auf die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen einzugehen, während Selbstreflexion ihnen hilft, eigene Vorurteile zu erkennen und aktiv an ihrer Weiterentwicklung zu arbeiten.

Rechtskenntnisse und Compliance stellen sicher, dass Organisationen die relevanten Gesetze zu Behinderung und Diversität einhalten.

Talentförderung und-entwicklung unterstützen die individuelle und berufliche Entfaltung aller Teammitglieder, indem sie ihnen die notwendigen Ressourcen und Möglichkeiten zur Verfügung stellen.

Durch die gezielte Verknüpfung dieser Kompetenzen mit den Zielen des Trainingsprogramms stellen wir sicher, dass das Programm nicht nur den spezifischen Bedürfnissen der Teilnehmenden entspricht, sondern auch die gewünschten Ergebnisse inklusiver Führung unterstützt. Diese Struktur hilft insbesondere dem unteren und mittleren Management, die erforderlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu entwickeln, um ein unterstützendes und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Mit diesem Ansatz fördert unser Trainingsprogramm effektive inklusive Führung und trägt so aktiv zur Schaffung vielfältiger, gerechter und erfolgreicher Organisationen bei.

4. Blended-Learning-Rahmen (Lehrmethoden)

Unser Trainingsprogramm für inklusive Führung basiert auf einem Blended-Learning-Ansatz, der verschiedene Lehrmethoden kombiniert, um Interaktion, Barrierefreiheit und Wirksamkeit zu maximieren. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die eingesetzten Methoden und ihre Vorteile.

Die Entwicklung von barrierefreien und hybriden Lernmethoden ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten erhalten. Diese Ansätze schaffen eine flexible und inklusive Lernumgebung, die sich an unterschiedliche Bedürfnisse und Präferenzen anpassen lässt.

- **Barrierefreies Lernen** beseitigt physische, technologische und soziale Hürden und stellt sicher, dass Lehrmaterialien und Aktivitäten allen Lernenden zugänglich sind.
- **Blended-Learning** kombiniert die Vorteile von Online- und Präsenzformaten, um personalisierte Lernwege zu ermöglichen und die Zugänglichkeit zu verbessern.
- Für Menschen mit Behinderungen bedeutet dies die Möglichkeit, Inhalte in ihrem eigenen Tempo zu erarbeiten, **assistive Technologien** zu nutzen und an interaktiven Sitzungen teilzunehmen, die auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Letztlich ermöglichen diese Methoden den Lernenden, wesentliche Führungskompetenzen zu entwickeln, ihr Selbstvertrauen zu stärken und aktiv in diversen und inklusiven Arbeitsumfeldern beizutragen.

Unser Blended-Learning-Ansatz kombiniert verschiedene Lehrmethoden, um ein interaktives, barrierefreies und effektives Lernumfeld für inklusive Führung zu schaffen. Die folgenden Methoden sind zentrale Bestandteile des Trainingsprogramms:

- **Online-Lernmodule** bilden das Herzstück des Trainings und bieten maximale Flexibilität und Barrierefreiheit. Sie enthalten multimediale Inhalte wie Videos, interaktive Quizzes und herunterladbare Ressourcen. Durch den Einsatz von Gamification-Elementen (z. B. Quizzes, Abzeichen und Erfolge) wird die Lernerfahrung spielerischer und motivierender gestaltet, was das Engagement und die langfristige Wissensaneignung fördert. Alle Module sind barrierefrei gestaltet und in den Projektsprachen Deutsch, Portugiesisch, Griechisch, Lettisch und Englisch verfügbar, um eine breite Zielgruppe zu erreichen.
- **Selbsteinschätzung** ist ein wesentlicher Bestandteil des Trainings, der Lernenden hilft, ihre Kompetenzen zu reflektieren und ihr Selbstvertrauen zu stärken. Durch Reflexionsfragen und persönliche Einschätzungen wird Selbstbewusstsein gefördert und kontinuierliche persönliche Entwicklung angeregt. Besonders für Menschen mit Behinderungen ist diese Methode hilfreich, da sie das eigene Führungspotenzial erkennbar macht und stärkt.
- **Präsenztrainings** bieten eine direkte und interaktive Lernerfahrung. Sie umfassen Diskussionen, sofortiges Feedback und individuelle Anleitung durch Trainer:innen in einem physischen Lernumfeld. Diese Methode fördert aktives Lernen, den Austausch zwischen den Teilnehmenden und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Dadurch wird die Verständlichkeit und langfristige Behaltensleistung des Kursinhalts verbessert. Präsenztrainings sind ein zentraler Bestandteil der Pilotphase des Programms.
- **Multimediale Ressourcen** bereichern die Blended-Learning-Aktivitäten durch visuell und auditiv ansprechende Inhalte. Videos und andere digitale Tools veranschaulichen Konzepte auf lebendige Weise und sprechen verschiedene Lernstile an. Sie ergänzen sowohl die Online-Module als auch die Präsenztrainings, indem sie anschauliche Beispiele für die jeweiligen Lernziele liefern.
- **Benutzerfreundliche Lernplattform:** Alle Inhalte werden auf einer intuitiven und leicht zugänglichen Plattform bereitgestellt, die von allen Teilnehmenden problemlos genutzt werden kann. Ein besonderer Fokus liegt auf barrierefreien Materialien und Aktivitäten, die alternative Formate, Untertitel für Videos und Unterstützung assistiver Technologien umfassen, um den unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden. Die Plattform stellt sicher, dass die Inhalte für alle zugänglich und in allen Projektsprachen verfügbar sind.

Durch diesen umfassenden Blended-Learning-Ansatz werden die Teilnehmenden mit dem notwendigen Wissen, den Fähigkeiten und dem Selbstbewusstsein ausgestattet, um Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in ihren beruflichen Umfeldern wirksam zu fördern. Unser Ziel ist es, die Lehrmethoden kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den langfristigen Erfolg und die Wirksamkeit unseres Programms für inklusive Führung sicherzustellen.



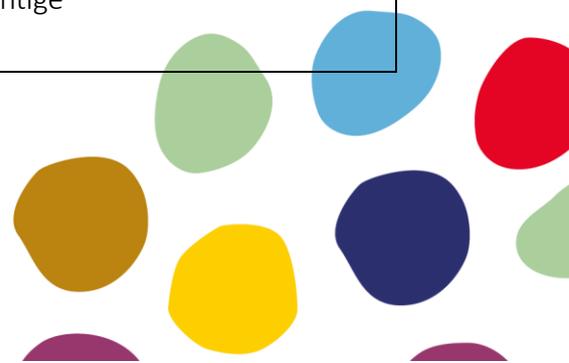
5. Curriculum

Das Fit2Lead-Curriculum für inklusive Führung umfasst insgesamt zehn (10) Module, die aufeinander aufbauen und eine strukturierte sowie umfassende Lernreise ermöglichen. Dieses kompetenzbasierte Curriculum definiert klar die Fähigkeiten, die Teilnehmende im Laufe des Kurses erwerben, und stellt sicher, dass sie das Gelernte effektiv in der Praxis anwenden können.

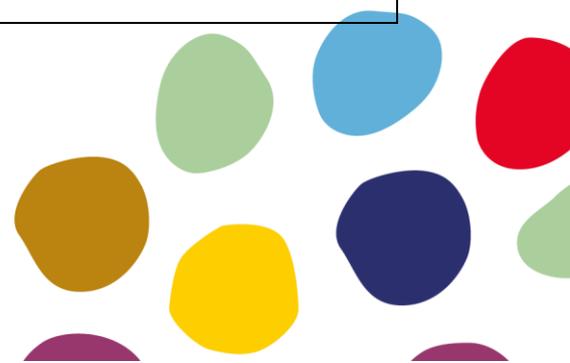
Jedes Modul hat eine **Dauer von ca. zwei Stunden** und ist so gestaltet, dass es verschiedene Kompetenzstufen abdeckt. Die Module beinhalten: Lehrinhalte, interaktive Quizze, zusätzliche Ressourcen und ergänzende Materialien für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Themen. Das Ziel dieses Curriculums ist es, inklusive Führungskompetenzen zu entwickeln, indem theoretisches Wissen, praktische Anwendungen und gezielte Bewertungen kombiniert werden.

In der nachfolgenden Tabelle sind die Modultitel, kurze Beschreibungen, die jeweiligen Inhalte sowie die angestrebten Lernziele jedes Moduls aufgeführt.

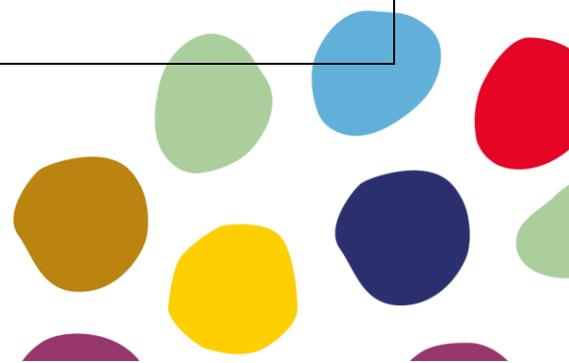
Modul 1	
Titel	Effektive Kommunikation
Beschreibung	Dieses Modul vermittelt die Bedeutung effektiver Kommunikation beim Aufbau inklusiver Teams, insbesondere unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen. Die Teilnehmenden setzen sich gezielt mit Kommunikationspraktiken auseinander, die Verständnis, Empathie und Zusammenarbeit fördern und verschiedene Kommunikationsbedürfnisse berücksichtigen.
Zielsetzung	Das Modul „Effektive Kommunikation“ vermittelt den Teilnehmenden Kenntnisse und Fähigkeiten, um ein inklusives Kommunikationsumfeld in ihren Teams zu schaffen. Durch das Verständnis und die Anwendung effektiver Kommunikationsstrategien können sie sicherstellen, dass alle Teammitglieder wertgeschätzt, gehört und verstanden werden, wodurch ein inklusiveres und kollaborativeres Arbeitsklima entsteht.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verstehe die grundlegenden Prinzipien effektiver Kommunikation, einschließlich Klarheit, Empathie und aktiver Beteiligung. • Umreiße und erkläre einige wichtige Kommunikationstheorien.



	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenne typische Barrieren für effektive Kommunikation (z. B. Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede, Unterbrechungen). • Wende Strategien wie Paraphrasieren, Klarstellung und Augenkontakt an, um aufmerksames Zuhören zu fördern. • Passe Kommunikationstaktiken an unterschiedliche Zielgruppen an, unter Berücksichtigung von Hierarchien, Kommunikationspräferenzen und kulturellen Hintergründen. • Erkenne und beschreibe den Einfluss von Tonfall, informellen Signalen und nonverbaler Kommunikation auf zwischenmenschliche Interaktionen. • Erkenne konstruktive Kritik und setze sie als positives Beispiel ein. • Wende 1–2 Techniken an, um in Gruppensituationen effektiv zu kommunizieren. • Wende Konfliktlösungstechniken an, um Konflikte zwischen Personen zu lösen. • Nutze 1–2 Kommunikationsstrategien, um Kooperation und Teamarbeit zu fördern. • Setze gezielt Kommunikationsstrategien ein, um Zusammenarbeit und Teamgeist zu stärken.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Effektive Kommunikation: Theorie vs. Praxis 3. Erkennen und Überwinden von Kommunikationsbarrieren 4. Besonderheiten verschiedener Zielgruppen 5. Konstruktive Kritik und Feedback 6. Effektive Kommunikation in Gruppen 7. Konflikte durch Kommunikation lösen 8. Förderung von Kooperation im Team durch Kommunikation 9. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsfähigkeiten • Empathie • Teamarbeit und Zusammenarbeit • Konfliktlösung • Interpersonelle Fähigkeiten • Kulturelle und emotionale Intelligenz
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden



Modul 2	
Titel	Empathie
Beschreibung	Dieses Modul vermittelt den Teilnehmenden Empathie als zentrale Kompetenz in Führung und Kommunikation. Es zeigt, wie Empathie Verständnis, Zusammenarbeit und eine starke Verbindung zu anderen fördert – besonders in vielfältigen Teams. Durch interaktive Übungen, Rollenspiele und Reflexionsaufgaben lernen die Teilnehmenden, aktiv zuzuhören, verschiedene Perspektiven nachzuvollziehen und Empathie authentisch zu leben.
Zielsetzung	Am Ende des Moduls sollten die Teilnehmenden ihre Fähigkeit zur empathischen Kommunikation verbessert haben. Diese Kompetenz können sie gezielt einsetzen, um inklusive Umgebungen zu schaffen und produktive Beziehungen sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld zu fördern.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibe, was Empathie ist und welche Rolle sie beim Aufbau tiefgehender menschlicher Beziehungen spielt. • Erkenne die Grundlagen einer empathischen Reaktion und entwickle die Fähigkeit, aufmerksam zuzuhören. • Identifiziere typische Barrieren für empathische Kommunikation und Verständnis. • Gib Beispiele für Lösungen typischer Barrieren in der empathischen Kommunikation und im Verständnis. • Erkläre, was Perspektivübernahme ist und wie das Verständnis der Erfahrungen und Sichtweisen anderer zur Förderung von Empathie beiträgt. • Gib ein Beispiel dafür, wie Empathie den Aufbau von Beziehungen und Vertrauen in einem beruflichen sowie zwischenmenschlichen Kontext beeinflusst. • Erkenne die Merkmale empathischer Gespräche unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede. • Identifiziere verschiedene emotionale Zustände und reagiere in unterschiedlichen Kontexten sensibel darauf. • Zeige Empathie, um auf die Bedürfnisse verschiedener Stakeholder einzugehen. • Gib ein Beispiel für den Einsatz von Empathie in Verhandlungen und Konfliktlösungen. • Erkenne, dass empathische Führung Inklusion beeinflusst. • Gib ein Beispiel dafür, wie empathische Führung Inklusion fördert.

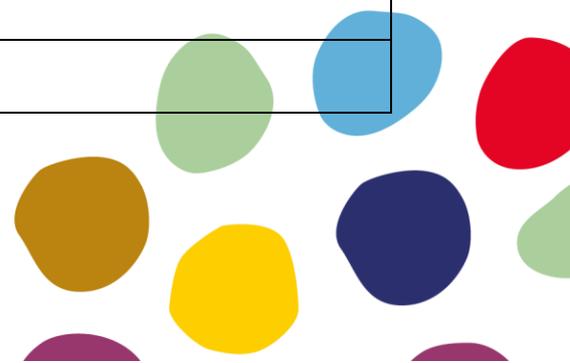


Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Was ist Empathie? 3. Einfühlsames Reagieren und aktives Zuhören 4. Barrieren: Erkennen und Überwinden 5. Perspektivübernahme zur Förderung von Empathie 6. Empathie in interkulturellen Teams 7. Empathie zur Konfliktlösung 8. Empathische Führung und inklusive Teams 9. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Emotionale Intelligenz • Kommunikationsfähigkeiten • Perspektivübernahme • Konfliktlösung • Beziehungsaufbau • Problemlösung • Entscheidungsfindung • Kulturelles und soziales Bewusstsein
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 3	
Titel	Zusammenarbeit & Kooperation
Beschreibung	Dieses Modul vermittelt den Teilnehmenden die Fähigkeiten und das Wissen, die für eine effektive Zusammenarbeit in diversen Teams erforderlich sind. Die Teilnehmenden setzen sich mit den Grundprinzipien der Zusammenarbeit auseinander, darunter Kommunikation, Teamarbeit und Konfliktlösung. Durch inklusive Übungen, Fallstudien und praxisorientierte Aufgaben lernen sie, Vertrauen aufzubauen, produktive Meetings zu gestalten und die Stärken der Teammitglieder gezielt zu nutzen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
Zielsetzung	Am Ende des Moduls sind die Teilnehmenden darauf vorbereitet, kooperative Prozesse zu leiten und aktiv daran teilzunehmen, um Innovation, Produktivität und nachhaltigen Erfolg sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Umfeld zu fördern.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verstehe, was effektive Teamarbeit ausmacht, und erkläre ihre Bedeutung für das Erreichen gemeinsamer Ziele.

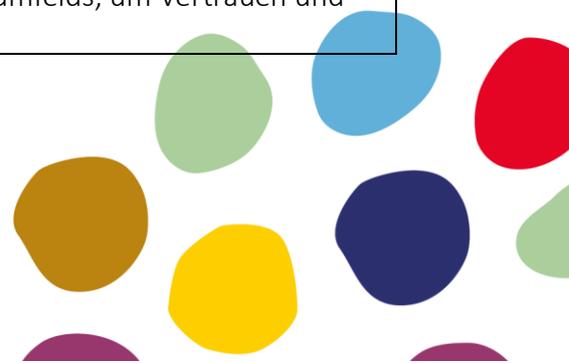


	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenne und wende die zentralen Prinzipien effektiver Teamarbeit an, um gemeinsame Ziele zu erreichen. • Wende die Schlüsselprinzipien der Teamarbeit aktiv an, um die Zusammenarbeit zu optimieren. • Gib 1–2 konkrete Beispiele für Maßnahmen zur Verbesserung von Teamarbeit und Kommunikation in kollaborativen Umfeldern. • Beschreibe die Phasen der Teamentwicklung und erkläre deren Einfluss auf die Zusammenarbeit. • Erkläre, wie Vielfalt zur kreativen Teamarbeit beiträgt. • Erkenne, wie sich verschiedene Führungsstile auf die Teamdynamik auswirken. • Identifiziere typische Rollen und Aufgaben innerhalb eines Teams und nenne Beispiele zur Optimierung der Zusammenarbeit. • Erkenne die Bedeutung von Konfliktlösungstechniken und Teambuilding-Strategien in interdisziplinären Teams. • Erkläre Beispiele für Konfliktlösungstechniken und Teambuilding-Strategien in interdisziplinären Teams. • Wende konkrete Konfliktlösungs- und Teambuilding-Techniken in interdisziplinären Teams an. • Erkläre, wie sich Konfliktlösung auf die Effektivität eines Teams auswirkt.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Effektive Teamarbeit: Bedeutung und Prinzipien 3. Teamarbeit und Kommunikation 4. Phasen der Teamentwicklung 5. Einfluss von Führung auf die Teamdynamik 6. Zusammenarbeit optimieren durch klare Rollen, Aufgaben und Vielfalt 7. Konflikte lösen und die Effizienz des Teams steigern 8. Konfliktlösungstechniken in interdisziplinären Teams 9. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Teamarbeit und Zusammenarbeit • Kommunikationsfähigkeiten • Führungskompetenzen • Problemlösung und Konfliktbewältigung • Kulturelle Kompetenz und Inklusivität • Kritisches Denken • Organisationsfähigkeiten
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen



Dauer	2 Stunden
-------	-----------

Modul 4	
Titel	Psychologische Sicherheit
Beschreibung	Dieses Modul widmet sich dem Schlüsselkonzept der psychologischen Sicherheit in Teams und seinem erheblichen Einfluss auf die Teamleistung und das allgemeine Wohlbefinden. Die Teilnehmenden lernen, wie sie ein Umfeld schaffen, in dem sich Teammitglieder sicher fühlen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen, Ideen zu teilen und ihre Meinungen zu äußern – ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Durch praxisnahe Übungen, Fallstudien und interaktive Diskussionen erkunden sie effektive Strategien zur Förderung psychologischer Sicherheit, um Vertrauen aufzubauen und offene Kommunikation in ihren Teams zu stärken.
Zielsetzung	Nach Abschluss dieses Moduls verfügen die Teilnehmenden über praktische Werkzeuge und wertvolle Erkenntnisse, um eine Kultur der psychologischen Sicherheit zu etablieren. Dadurch können sie die Zusammenarbeit im Team verbessern, Innovation fördern und Resilienz stärken.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erkläre, was psychologische Sicherheit ist und warum sie für Teambeziehungen wichtig ist. • Erkenne typische Merkmale eines psychologisch sicheren Arbeitsplatzes. • Identifiziere mögliche Barrieren für psychologische Sicherheit. • Nenne Techniken zur Förderung von Vertrauen und ehrlicher Kommunikation. • Beschreibe, wie psychologische Sicherheit Kreativität und Innovation beeinflusst. • Analysiere Fallstudien, um praxisnahe Methoden zur Verbesserung psychologischer Sicherheit kennenzulernen. • Erkenne, welche Rolle Führungskräfte bei der Förderung psychologischer Sicherheit spielen. • Erkläre die Bedeutung von Feedback-Systemen und wie sie zum Aufbau von Vertrauen beitragen. • Entwickle konkrete Strategien zur Schaffung eines psychologisch sicheren Arbeitsumfelds, um Vertrauen und Offenheit im Team zu fördern.



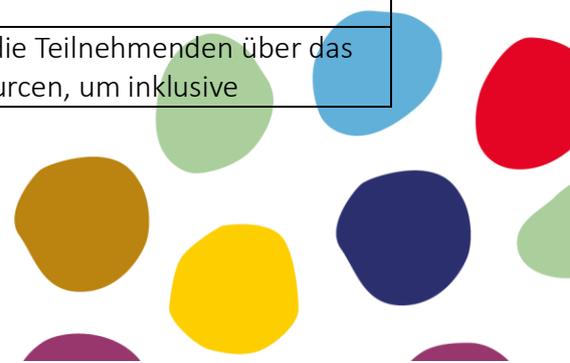
	<ul style="list-style-type: none"> • Führe bedeutungsvolle Gespräche und Aktivitäten durch, die Verletzlichkeit und Offenheit begünstigen und so zur psychologischen Sicherheit im Team beitragen. • Zeige als Führungskraft Authentizität und Verletzlichkeit, um ein positives Beispiel zu setzen und eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens zu fördern. • Bewerte die Wirksamkeit von Maßnahmen zur psychologischen Sicherheit und passe sie gegebenenfalls an, um die Teamzusammenarbeit und das Wohlbefinden zu optimieren.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Psychologische Sicherheit – Was sie ist und warum sie wichtig ist 3. Typische Merkmale eines psychologisch sicheren Arbeitsplatzes 4. Hindernisse für psychologische Sicherheit erkennen 5. Techniken zur Förderung psychologischer Sicherheit 6. Einfluss psychologischer Sicherheit auf Kreativität und Innovation 7. Fallstudien: Praxisnahe Ansätze zur Verbesserung psychologischer Sicherheit 8. Die Rolle von Führungskräften bei der Förderung psychologischer Sicherheit 9. Bedeutung von Feedback-Systemen für den Vertrauensaufbau 10. Konkrete Maßnahmen zur Schaffung eines psychologisch sicheren Arbeitsumfelds 11. Förderung bedeutungsvoller Gespräche und Aktivitäten 12. Authentizität und Verletzlichkeit als Führungskraft demonstrieren 13. Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur psychologischen Sicherheit 14. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen • Kommunikation • Resilienz • Emotionale Intelligenz
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 5	
Titel	Sensibilität für Diversität
Beschreibung	Dieses Modul bietet eine umfassende Auseinandersetzung mit der Vielfalt in der Arbeitswelt und hebt die Bedeutung kultureller Sensibilität sowie die notwendigen Kompetenzen zur Förderung von Inklusion in diversen Umfeldern hervor. Die Teilnehmenden setzen sich mit der Bedeutung und den Dimensionen von Diversität auseinander, identifizieren deren Vorteile und Herausforderungen am Arbeitsplatz und entwickeln Strategien zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur. Durch Fallstudien, Diskussionen und interaktive Übungen gewinnen die Teilnehmenden ein vertieftes Verständnis für die Auswirkungen von Diversität auf Zusammenarbeit, Innovation und Unternehmenserfolg.
Zielsetzung	Das Modul vermittelt ein fundiertes Verständnis für Diversität am Arbeitsplatz, ihre verschiedenen Dimensionen und ihre Bedeutung für eine inklusive Unternehmenskultur. Die Teilnehmenden lernen, sowohl die Herausforderungen als auch die Vorteile einer effektiven Diversitätsgestaltung in Organisationen zu erkennen und gezielt zu nutzen. Sie erwerben Kompetenzen, um inklusive Praktiken zu entwickeln, die Kommunikation, Teamarbeit und den organisatorischen Zusammenhalt stärken. Darüber hinaus fördert das Modul kulturelle Sensibilität, indem es hilft, persönliche Vorurteile zu reflektieren und Strategien für eine bewusste und faire Entscheidungsfindung anzuwenden.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibe kulturelles Bewusstsein und seine Rolle im beruflichen Umfeld. • Erkläre die grundlegenden Aspekte von Kultur und ihren Einfluss auf zwischenmenschliche Beziehungen. • Identifiziere gängige kulturelle Vorurteile und Stereotype. • Nenne Methoden zur Förderung kultureller Sensibilität und Bewusstseinsbildung. • Beschreibe das Konzept der kulturellen Kompetenz und seine Bedeutung in diversen Arbeitsumfeldern. • Analysiere Fallstudien, um kulturelle Unterschiede und deren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit zu verstehen. • Erkenne, wie Kultur Kommunikationspraktiken und-strategien beeinflusst. • Deute kulturelle Signale und passe dein Verhalten an, um Inklusion zu fördern. • Entwickle und implementiere Programme zur Förderung von kultureller Vielfalt und Inklusion im Unternehmen.

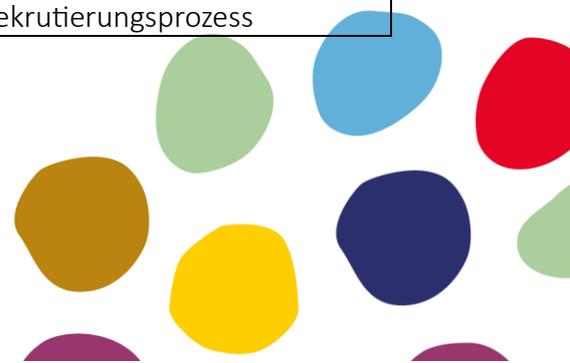


	<ul style="list-style-type: none"> • Ermutige zur interkulturellen Kommunikation und Zusammenarbeit, um kulturelle Herausforderungen effektiv zu bewältigen. • Führe Schulungen zur kulturellen Kompetenz durch, um das Wissen und Verständnis der Mitarbeitenden zu verbessern. • Bewerte die Auswirkungen von Programmen zur kulturellen Sensibilisierung auf die Unternehmenskultur und -leistung.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung in Diversität am Arbeitsplatz 2. Verständnis der verschiedenen Dimensionen von Diversität 3. Kulturelle Sensibilität in der Praxis 4. Herausforderungen im Umgang mit Diversität erkennen und bewältigen 5. Strategien zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Diversitätssensibilität • Kommunikationsfähigkeiten • Emotionale Intelligenz • Teamarbeit und Zusammenarbeit • Problemlösung
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 6	
Titel	Gerechtigkeit
Beschreibung	Dieses Modul zielt darauf ab, eine inklusive, gerechte und faire Unternehmenskultur zu fördern. Die Teilnehmenden setzen sich mit den zentralen Konzepten der Gerechtigkeit auseinander und erfahren, wie sie eine faire und inklusive Arbeitsumgebung für alle schaffen können. Sie lernen Methoden kennen, um Barrieren für Gerechtigkeit und Inklusion in Organisationsstrukturen zu erkennen und zu überwinden. Dabei analysieren sie bestehende Richtlinien und Prozesse, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren, und beschäftigen sich mit Initiativen zur Förderung von Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion auf allen Unternehmensebenen.
Zielsetzung	Nach Abschluss des Moduls verfügen die Teilnehmenden über das Wissen, die Fähigkeiten und die Ressourcen, um inklusive

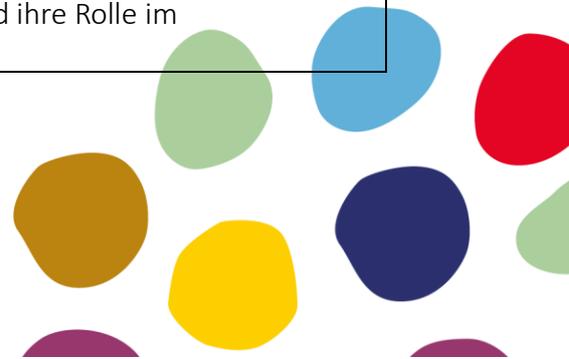


	<p>Verhaltensweisen zu unterstützen, sich für gleichstellungsorientierte Programme einzusetzen und Maßnahmen zur Förderung von Gerechtigkeit kontinuierlich zu bewerten und weiterzuentwickeln.</p>
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erkläre, was Gerechtigkeit bedeutet und warum sie für eine faire und inklusive Unternehmenskultur essenziell ist. • Erinnere dich an die grundlegenden Prinzipien von Gerechtigkeit und Fairness. • Identifiziere typische Barrieren für Inklusion und Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld. • Nenne Strategien zur Förderung fairer Einstellungs- und Bindungsprozesse. • Beschreibe, was strukturelle Ungleichheit ist und wie sie sich auf benachteiligte Gruppen auswirkt. • Analysiere die Richtlinien und Prozesse des Unternehmens, um Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren. • Erkenne, wie unbewusste Vorurteile zur Aufrechterhaltung von Ungerechtigkeiten beitragen. • Interpretiere Daten zu Diversität und Inklusion, um Gerechtigkeitslücken zu erkennen. • Entwickle und implementiere Programme und Richtlinien zur Beseitigung struktureller Barrieren. • Fördere die Umsetzung inklusiver Prozesse und Richtlinien auf allen Unternehmensebenen. • Begleite Schulungen und Entwicklungsinitiativen mit Fokus auf Gleichberechtigung, um Wissen und Kompetenzen zu erweitern. • Bewerte kontinuierlich die Wirksamkeit von Gerechtigkeitsprogrammen und entwickle Verbesserungsvorschläge.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung in Gerechtigkeit 2. Gerechtigkeit am Arbeitsplatz – Was bedeutet das? 3. Barrieren erkennen, bewerten und überwinden 4. Die häufigsten Hindernisse für Gerechtigkeit 5. Gerechtigkeit als Grundlage für inklusive Teams 6. Faire Rekrutierung für gerechte Chancen 7. Die Rolle spezialisierter Positionen und ERGs (Employee Resource Groups) 8. Strukturelle Ungleichheit: Ursachen und Auswirkungen 9. Strategien zur Überwindung von Barrieren 10. Maßnahmen für einen fairen Rekrutierungsprozess



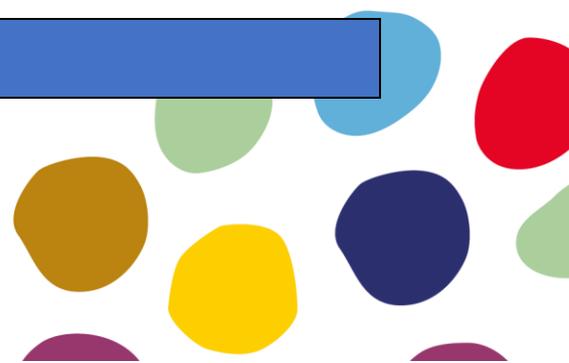
	11. Datenbasierte Ansätze zur Förderung von Gerechtigkeit am Arbeitsplatz
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Aktives Zuhören • Effektive Kommunikation • Zusammenarbeit • Emotionale Intelligenz • Bewusstsein für Vorurteile • Problemlösung • Entscheidungsfindung
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 7	
Titel	Impartiality
Beschreibung	Dieses Modul befasst sich mit den Prinzipien der Unparteilichkeit und deren Anwendung zur Förderung fairer und gerechter Entscheidungsprozesse in Organisationen. Die Teilnehmenden untersuchen die Komplexität von Vorurteilen und Diskriminierung und lernen, unbewusste Vorurteile zu erkennen und zu minimieren, die Fairness untergraben können. Das Modul vermittelt praktische Werkzeuge zur Förderung prozeduraler und organisatorischer Gerechtigkeit und betont die entscheidende Rolle unparteiischer Führung für die Schaffung eines inklusiven und gerechten Arbeitsumfelds. Fallstudien und inklusive Übungen ermöglichen es den Teilnehmenden, Unparteilichkeit in realen Szenarien zu erproben.
Zielsetzung	Die Teilnehmenden werden ein fundiertes Verständnis für Unparteilichkeit und deren Bedeutung für Fairness und Gerechtigkeit in Unternehmen entwickeln. Sie lernen, implizite Vorurteile zu erkennen, Strategien zur Förderung von Unparteilichkeit in Unternehmensrichtlinien und Entscheidungsprozessen zu erarbeiten und eine inklusive Unternehmenskultur zu stärken.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibe Unparteilichkeit und ihre Rolle im Entscheidungsprozess.

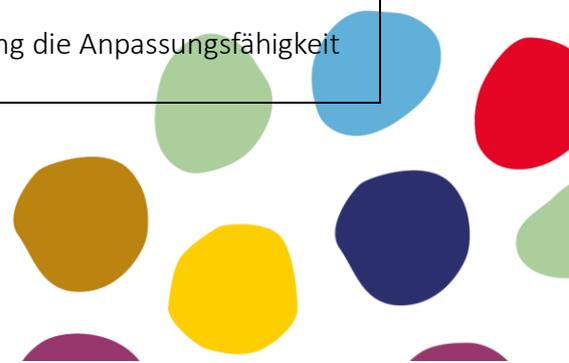


	<ul style="list-style-type: none"> • Erkläre die grundlegenden Prinzipien von Unparteilichkeit und Fairness. • Identifiziere verbreitete Vorurteile, die die Objektivität beeinflussen können. • Nenne Methoden zur Förderung von Objektivität und Unparteilichkeit bei Entscheidungen. • Beschreibe das Konzept der organisatorischen Gerechtigkeit und dessen Zusammenhang mit prozeduraler Gerechtigkeit. • Untersuche Entscheidungsprozesse, um potenzielle Quellen für Vorurteile zu identifizieren. • Erkenne, wie unbewusste Vorurteile die Objektivität beeinflussen. • Analysiere ethische Grundsätze und Richtlinien zur Wahrung von Objektivität. • Implementiere Verfahren, die Vorurteile reduzieren und eine objektive Bewertung fördern. • Fördere inklusive Entscheidungsprozesse, die verschiedene Perspektiven berücksichtigen. • Führe Schulungen zur Sensibilisierung und Reduzierung unbewusster Vorurteile durch. • Bewerte, inwiefern die Richtlinien und Verfahren der Organisation unparteiisch und fair sind.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung in Unparteilichkeit in Organisationen 2. Identifikation von Vorurteilen in Entscheidungsprozessen 3. Prinzipien der organisatorischen und prozeduralen Gerechtigkeit 4. Strategien zur Reduzierung impliziter Vorurteile am Arbeitsplatz 5. Förderung fairer und inklusiver Praktiken
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Ethische Führung • Entscheidungsfindung • Kritisches Denken • Bewusstsein für Vorurteile • Inklusive Kommunikation
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 8

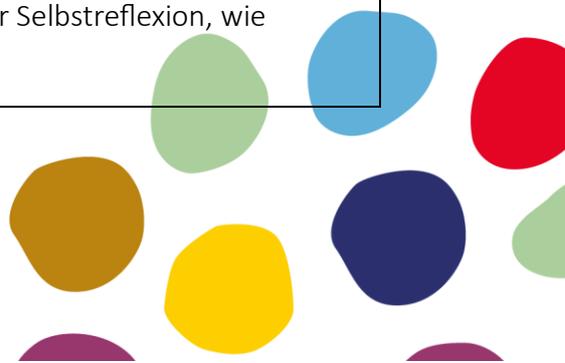


Titel	Anpassungsfähigkeit
Beschreibung	<p>Dieses Modul vermittelt die zentralen Fähigkeiten und Denkweisen, die für Anpassungsfähigkeit in einem dynamischen und sich stetig wandelnden Arbeitsumfeld erforderlich sind. Die Teilnehmenden setzen sich mit dem Konzept der Adaptabilität auseinander und erfahren, welche entscheidende Rolle sie dabei spielt, Herausforderungen zu meistern und sich erfolgreich auf Veränderungen einzustellen. Durch eine Kombination aus theoretischen Erkenntnissen und praxisnahen Beispielen lernen die Teilnehmenden, eigene Stärken zu erkennen und Potenziale zur Weiterentwicklung zu nutzen. Zudem werden psychologische Faktoren beleuchtet, die Anpassungsfähigkeit beeinflussen, sowie praktische Methoden vorgestellt, um Veränderungen effektiv zu bewältigen und ein resilientes, inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Insbesondere Führungskräfte erhalten wertvolle Strategien, um ihre Teams erfolgreich durch Veränderungen zu führen, eine inklusive Unternehmenskultur zu stärken und mit gutem Beispiel voranzugehen, auch in unsicheren Situationen.</p>
Zielsetzung	<p>Nach Abschluss des Moduls werden die Teilnehmenden die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit in modernen Arbeitswelten verstehen und sie als wesentliche Fähigkeit für den beruflichen Erfolg in dynamischen Umfeldern erkennen. Sie erhalten Strategien zur Förderung von Adaptabilität, erfahren, wie inklusive Führung die Teamresilienz stärkt, und entwickeln praktische Methoden zur Schaffung einer flexiblen und inklusiven Unternehmenskultur.</p>
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Definiere, was Anpassungsfähigkeit im Arbeitsumfeld bedeutet. • Erkenne die Bedeutung von Adaptabilität für den beruflichen Erfolg. • Identifiziere Situationen, in denen Anpassungsfähigkeit erforderlich ist. • Erkläre die Rolle inklusiver Führung in Veränderungsprozessen. • Beschreibe grundlegende Strategien zur Verbesserung der eigenen Anpassungsfähigkeit. • Verstehe, wie Anpassungsfähigkeiten in verschiedenen Arbeitssituationen angewendet werden können. • Implementiere Strategien zur Förderung der Anpassungsfähigkeit in Teams. • Analysiere, wie inklusive Führung die Anpassungsfähigkeit von Teams beeinflusst.

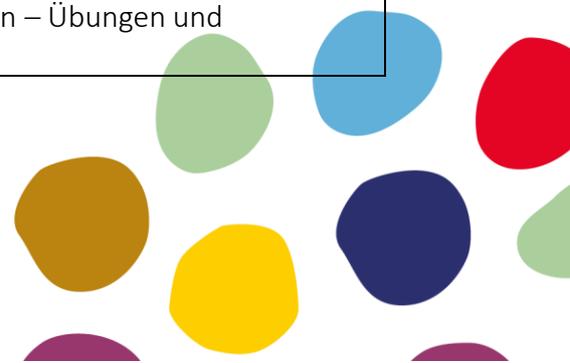


	<ul style="list-style-type: none"> • Erkunde die Rolle von Flexibilität bei effektiver Problemlösung. • Identifiziere verschiedene Kontexte, in denen Techniken zur Anpassung erfolgreich eingesetzt werden können. • Entwickle Strategien zur Schaffung einer inklusiven und anpassungsfähigen Teamkultur. • Reflektiere die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit und Strategien inklusiver Führung.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Verständnis und Entwicklung von Anpassungsfähigkeit 3. Die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit in der Führung 4. Inklusive Führung und ihr Einfluss auf Anpassungsfähigkeit 5. Strategien zur Anpassung an Veränderungen in Arbeitsprozessen und Unternehmensrichtlinien 6. Die Bedeutung der Fähigkeit, sich an persönliche Veränderungen anzupassen 7. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsfähigkeit • Führungskompetenz • Strategisches Denken • Kommunikation • Resilienz
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 9	
Titel	Selbstwahrnehmung
Beschreibung	Dieses Modul fördert die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung als Schlüsselkompetenz für die persönliche und berufliche Entwicklung. Es vermittelt, wie Selbstreflexion zwischenmenschliche Beziehungen, emotionale Intelligenz und Entscheidungsfindung verbessert. Die Teilnehmenden lernen, in welchen Situationen Selbstwahrnehmung besonders wertvoll ist, und erkunden praktische Methoden zur Selbstreflexion, wie Journaling und Achtsamkeitsübungen.

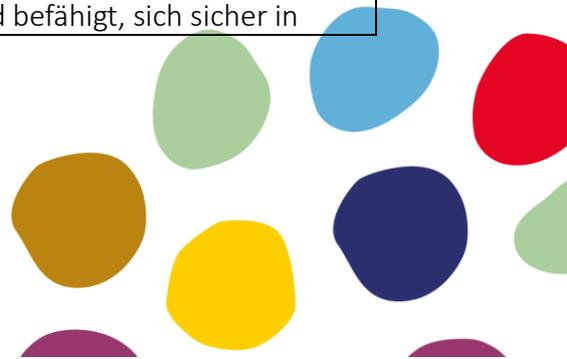


Zielsetzung	Am Ende des Moduls sind die Teilnehmenden in der Lage, Feedback effektiv einzuholen und zu analysieren, um ihre Selbstwahrnehmung kontinuierlich zu verbessern. Dies trägt nicht nur zur individuellen Entwicklung bei, sondern fördert auch das Wachstum von Teams, die ihre Stärken und Verbesserungspotenziale gezielt nutzen können.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erkläre, warum Selbstwahrnehmung für die persönliche und berufliche Entwicklung essenziell ist. • Identifiziere Situationen, in denen Selbstwahrnehmung von besonderer Bedeutung ist. • Erkenne grundlegende Methoden der Selbstreflexion, wie Journaling oder Achtsamkeitsübungen. • Nutze gezielte Fragen, um Erkenntnisse zu gewinnen und die Selbstreflexion zu vertiefen. • Beschreibe, welche Rolle Selbstwahrnehmung für zwischenmenschliche Beziehungen und emotionale Intelligenz spielt. • Untersuche eigene Werte, Annahmen und Vorurteile durch Selbstreflexion. • Analysiere, wie Selbstwahrnehmung die Entscheidungsfindung und Führungskompetenz beeinflusst. • Nutze Feedback von anderen zur Förderung der Selbstwahrnehmung und persönlichen Entwicklung. • Wende Selbstwahrnehmung gezielt zur Verbesserung beruflicher und persönlicher Fähigkeiten an. • Erprobe Methoden zur Förderung von Gruppendiskussionen und Selbstreflexionsübungen. • Leite gezielt Gruppendiskussionen und Selbstreflexionsübungen. • Entwickle Strategien zur Etablierung einer Kultur der Selbstwahrnehmung in Organisationen.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Bedeutung der Selbstwahrnehmung im Berufs- und Privatleben 3. Praktische Methoden zur Selbstreflexion 4. Die Rolle der Selbstwahrnehmung für persönliche und berufliche Entwicklung 5. Selbstmanagement und Selbstwahrnehmung in einem inklusiven Arbeitsumfeld 6. Selbstbild vs. Fremdbild – Reflexion und Abgleich 7. Selbstwahrnehmung in Gruppen – Übungen und Anwendung



	8. Zusammenfassung
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Emotionale Intelligenz • Reflektierendes Denken • Kommunikationsfähigkeiten • Interpersonelle Fähigkeiten • Führungskompetenz • Anpassungsfähigkeit • Stressbewältigung
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen
Dauer	2 Stunden

Modul 10	
Titel	Rechtskenntnisse und Compliance für inklusive Führung
Beschreibung	<p>Dieses Modul vermittelt die wesentlichen rechtlichen Kenntnisse und Fachkompetenzen, die erforderlich sind, um inklusive Führung zu fördern und gesetzliche Vorgaben in vielfältigen Arbeitsumfeldern einzuhalten. Die Teilnehmenden setzen sich mit der Bedeutung rechtlicher Compliance zur Förderung von Chancengleichheit und zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Behinderungen auseinander. Zudem werden grundlegende rechtliche Konzepte zu den Themen Behindertenrechte und Diversität am Arbeitsplatz behandelt. Durch Fallstudien und praxisorientierte Übungen lernen die Teilnehmenden, rechtliche Risiken in diversen Teams zu erkennen und verstehen die Notwendigkeit, gesetzliche Vorgaben einzuhalten, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen. Darüber hinaus analysieren sie das Rechtssystem im Bereich Chancengleichheit und bewerten die rechtlichen Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen in Bezug auf Behindertenrechte. Das Modul bietet zudem Strategien und Ressourcen zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben, sodass die Teilnehmenden in der Lage sind, inklusive Praktiken zu implementieren und umfassende Compliance-Pläne für ihre Organisation zu entwickeln.</p>
Zielsetzung	Nach Abschluss des Moduls verfügen die Teilnehmenden über ein fundiertes Verständnis wesentlicher rechtlicher Konzepte, die für ihre Organisation relevant sind. Sie sind befähigt, sich sicher in



	rechtlichen Anforderungen zu orientieren und inklusive Unternehmenspraktiken gesetzeskonform umzusetzen.
Modulinhalte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung 2. Grundlegende rechtliche Konzepte für inklusive Führung 3. Gesetzliche Anforderungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen 4. Rechtliche Risiken in diversen Arbeitsumfeldern 5. Strategien und Best Practices zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben und Förderung von Inklusion 6. Umgang mit Belästigung und Diskriminierung 7. Zusammenfassung
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibe, was rechtliche Compliance im Kontext inklusiver Führung bedeutet. • Erinnere dich an die grundlegenden rechtlichen Konzepte im Bereich Behindertenrechte. • Identifiziere gesetzliche Anforderungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. • Erkläre, wie Unternehmen gesetzliche Standards für Inklusion einhalten können. • Erkenne rechtliche Risiken in diversen Arbeitsumfeldern. • Analysiere, warum rechtliche Compliance entscheidend für Gleichberechtigung ist. • Nenne relevante Quellen für juristische Beratung. • Verstehe rechtliche Konzepte zur Förderung von Chancengleichheit. • Untersuche rechtliche Szenarien im Bereich Behindertenrechte. • Setze Compliance-Strategien zur Förderung von Inklusion um. • Bewerte rechtliche Rahmenbedingungen für Behindertenrechte. • Entwickle Pläne zur Förderung von Rechtskonformität und Inklusion.
Verknüpfte Schlüsselkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsbewusstsein • Compliance • Inklusion • Ethische Führung • Problemlösung • Kommunikation
Bewertung	Multiple-Choice-Fragen



Leadership skills

for inclusive & diverse teams

Dauer	2 Stunden
-------	-----------



