

# 05

## Verständnis und Umsetzung der digitalen Inklusion

5.1 Die beste und die schlechteste  
Erfahrung

5.2 Verstehen Sie Ihre Mitarbeiter:innen

5.3 Messung des Gefühls der Inklusivität in  
einer

hybride Arbeitsumgebung

5.4 Ein Szenario für ein Video erstellen

# Übung 5.1

## Die beste und die schlimmste Erfahrung

### Art der Aktivität: Einzelperson oder Gruppe

#### BESCHREIBUNG

Bei dieser Aktivität werden die TeilnehmerInnen dazu ermutigt:

- ihre eigenen positiven und negativen Arbeitserfahrungen seit Beginn der Online- oder Hybridarbeit zu untersuchen und besonders darauf zu achten, wie eine bestimmte Erfahrung ihr Zugehörigkeitsgefühl zum Team und zur Organisation beeinflusst hat;
- die Faktoren zu ermitteln, die sie am stärksten beeinflusst haben;
- ihre eigenen Schlussfolgerungen darüber zu ziehen, was digitale (hybride) Inklusivität bedeutet und warum sie wichtig ist.

#### LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- sich der Vielfalt der Faktoren bewusst sein, die das Zugehörigkeitsgefühl in einem hybriden Umfeld beeinflussen.
- in der Lage sein, Gefühle und Bedürfnisse (insbesondere solche, die nicht erfüllt werden) miteinander in Einklang zu bringen.
- (wenn sie in einer Gruppe arbeiten) in der Lage sein, Ideen auszutauschen und ihr eigenes Verständnis für den Umfang der digitalen Inklusion zu erweitern.
- in der Lage sein, Bereiche für die Weiterbildung und Entwicklung von Mitarbeiter:innen in der Organisation zu verstehen und zu definieren.

#### FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Für die Offline-Sitzung: Flipchart, Marker, Haftnotizen, weißes Papier, Bleistifte, Kugelschreiber, Klebeband
- Für die Online-Sitzung: PROSPER-Online-Kurs, PPT-Präsentation (nicht im Lieferumfang enthalten), Online-Meeting-Plattform, Mikrofon und Headset, Laptop/PC mit Kamera, starke Internetverbindung, Kollaborationsplattform wie Miro.com.

#### ERFORDERLICHE ZEIT

40 - 50 Min., abhängig von der Anzahl der Teilnehmer:innen.

# Die beste und die schlimmste Erfahrung

## Theoretischer Hintergrund

PROSPER-Online-Kurs, Modul 3, Einheiten 1 und 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- die Bedeutung des Zugehörigkeitsgefühls in der Organisation
- die Faktoren, die das Gefühl der Zugehörigkeit beeinflussen
- das Risiko eines fehlenden oder schlechten Zugehörigkeitsgefühls
- Die SCARF-Theorie des Mitarbeiter:innen-engagements, die auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften über das Verhalten von Menschen beruht
- Einige Statistiken und Untersuchungen, die im Modul 3 enthalten sind.
- Einige Beispiele aus der Praxis oder Fallstudien (vorzugsweise auf lokaler und internationaler Ebene).

## Vorbereitung

Diese Aktivität kann als Einführung in das Modul 3 der Lernplattform durchgeführt werden. Der/die Trainer:in sollte mit Modul 3, Einheit 1 und Einheit 2 vertraut sein.

Eine hilfreiche Ergänzung zur Vorbereitung, um die Teilnehmer:innen bei der Erkundung ihrer Erfahrungen, Gefühle, Bedürfnisse und Handlungsmöglichkeiten unterstützen zu können, wäre die Theorie und Praxis der Gewaltfreien Kommunikation von Marshall Rosenberg.

- Das Zentrum für Gewaltfreie Kommunikation - <https://www.cnvc.org/>

Für die Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse kann die Mindmapping-Methode verwendet werden:

- Wie man eine Mind Map erstellt - <https://www.mindmapping.com/>

## Einführung

Die Aktivität selbst ist wie eine Aufwärmübung für Modul 3 des PROSPER-Onlinekurses - Digitale Inklusion. Sie ist eine Kombination aus Selbstreflexion, Austausch und Diskussion.

## Beschreibung der Tätigkeit

### Schritt 1. Erinnerungen abrufen

Der Trainer fordert die Teilnehmer:innen auf, über 5 positive und 5 negative Erfahrungen während der Pandemie nachzudenken, die mit ihrem persönlichen Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Team oder einer Organisation zusammenhängen.

In dieser Phase arbeiten die Menschen allein, schreiben ihre Erinnerungen auf, verwenden Haftnotizen (wenn sie in Anwesenheit arbeiten) oder die Plattform Miro.com und ihre virtuellen Haftnotizen.

Die Fragen, die gestellt werden können:

- Wenn Sie von hybrider Arbeit sprechen, was fällt Ihnen als erstes ein?
- War es positiv oder negativ für Sie?
- Wie kam es dazu / Was waren die wichtigsten Faktoren?
- Wie verbunden haben Sie sich mit Ihrem Team und Ihrer Organisation gefühlt (auf einer Skala von 0 bis 100)? Warum?
- Fügen Sie weitere positive und negative Beispiele hinzu, die Ihr Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen (oder zu Ihrem Team) während der Pandemie und der Hybridarbeit beeinflusst haben!
- Wie haben Sie den negativen Einfluss und den Mangel/Verlust des Zugehörigkeitsgefühls überwunden? Was waren Ihre Strategien?

### Schritt 2. In der Gruppe teilen

Bitten Sie die Teilnehmer:innen, die 3 Beispiele auszuwählen, die für sie am wichtigsten sind.

Der/die Trainer:in sollte die Gruppe dabei unterstützen, die Schlüsselfaktoren und die effektivsten Strategien, die die Teilnehmer:innen teilen, herauszufinden und sie aufzuschreiben (auf einem Flipchart oder in einer Online-Plattform).

# Die beste und die schlimmste Erfahrung

## Beschreibung der Tätigkeit

### Schritt 3. Gruppieren und zusammenfassen

Sobald der/die Lehrende die wichtigsten Faktoren und Strategien kennt, kann er/sie sie nach einigen Attributen wie Werten, Zielen usw. gruppieren, die das Unternehmen im Allgemeinen repräsentieren.

Der/die Trainer:in kann die Mindmapping-Methode verwenden, wenn er/sie sie für die Bedürfnisse der Übung für geeignet hält.

### Schritt 4. Selbstreflexion und Schlussfolgerungen

Der/die Trainer:in fordert die Teilnehmer:innen auf, einige Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ideen über die Bedeutung und Wichtigkeit des Zugehörigkeitsgefühls im hybriden Umfeld für die Teameffektivität, das persönliche Wohlbefinden und die allgemeinen Geschäftsergebnisse aufzuschreiben.

Nach dem Austausch der Schlussfolgerungen können die Teilnehmer:innen aufgefordert werden, ihre eigene Definition von digitaler Inklusivität und Zugehörigkeitsgefühl in einer hybriden Arbeitsumgebung zu entwickeln.

## Nachbesprechung

Am Ende der Aktivität sollte der/die Trainer:in die Teilnehmer:innen auffordern, über die Erfahrung nachzudenken und zu reflektieren:

- Schreiben Sie zunächst Eindrücke, Erkenntnisse, Ideen, Neues, das Sie verstanden oder gelernt haben, usw. auf.
- zweitens, um sie mit der Gruppe zu teilen.
- Drittens kann der/die Trainer:in die Aussagen nach Ähnlichkeit und Wichtigkeit gruppieren. Dies könnte eine visuelle Datei oder ein Flipchart sein, die im weiteren Verlauf der Schulung verwendet werden können.

## Anpassung an den Online-Modus

Die Aktivität ist sowohl für Online- als auch für Offline-Veranstaltungen geeignet. Für die Online-Sitzung wäre es gut, sie zu haben:

- kleine Gruppen - zwischen 5 und 8 Personen, um allen Teilnehmer:innen Raum und Zeit zu geben, sich zu beteiligen und Erfahrungen und Meinungen auszutauschen.
- Online-Plattform für Gruppenarbeit Linie Miro.com.
- Online-Sitzungsplattformen wie Zoom, Google Meet oder andere und die Möglichkeit, längere Sitzungen (nicht nur 40 Minuten) abzuhalten.
- Agenda und Zeitfenster, um die Zeit und die Ergebnisse verfolgen zu können, da diese Aktivität nur ein Teil einer Schulung ist, nicht die Schulung selbst.
- Eine kurze Präsentation mit Anweisungen für jede Phase, damit die Teilnehmer:innen jederzeit wissen, an welchem Thema sie gerade arbeiten.
- Wenige körperliche Aktivitäten / Eisbrecher, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen aufrechtzuerhalten.

# Übung 5.2

## Verstehen Sie Ihre Mitarbeiter:innen

### Art der Aktivität: Gruppe/ Einzelperson

#### BESCHREIBUNG

Auf der Grundlage der Design Thinking-Methode werden die Teilnehmer:innen aufgefordert, 3 verschiedene Personas ihrer Mitarbeiter:innen und/oder Manage:innen zu erstellen:

- diejenigen, die nur remote arbeiten;
- diejenigen, die hybrid arbeiten.

Ziel ist es, verschiedene Aspekte solcher Personas zu erforschen, ihre Probleme, Bedürfnisse, Möglichkeiten, Chancen und ihr Zugehörigkeitsgefühl zu ihrem Team und Unternehmen zu verstehen. Auf dieser Grundlage werden die Teilnehmer:innen in der Lage sein, Ideen zu entwickeln, wie sie Programme und Aktivitäten entwickeln können, die den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter:innen entsprechen, um das Zugehörigkeitsgefühl im Team und in der Organisation zu verbessern.

#### LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- Sie werden verstehen, wie man das Design Thinking-Modell einsetzt, um die Persona und die Bedürfnisse zu erforschen.
- Sie werden in der Lage sein, gezielte und maßgeschneiderte Programme und Maßnahmen zu entwickeln, um ihre eigenen Bedürfnisse in Bezug auf die Entwicklung und Aufrechterhaltung des Zugehörigkeitsgefühls und der digitalen Inklusion zu erfüllen.

#### FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Für die Offline-Sitzung: Flipchart, Marker, Haftnotizen, weißes Papier, Bleistifte, Kugelschreiber, Klebeband, Design Thinking Persona Model - <https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>
- Für die Online-Sitzung: PROSPER-Online-Kurs, PPT-Präsentation, Online-Meeting-Plattform, Mikrofon und Headset, Laptop/PC mit Kamera, starke Internetverbindung, kollaborative Plattform wie Miro.com, Design Thinking Persona-Modell.

#### ERFORDERLICHE ZEIT

~ 60 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer:innen.

# Verstehen Sie Ihre Mitarbeiter:innen

## Theoretischer Hintergrund

PROSPER Online-Kurs:

Modul 3, Einheiten 1 und 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- die Bedeutung des Zugehörigkeitsgefühls in der Organisation
- die Faktoren, die das Gefühl der Zugehörigkeit beeinflussen
- das Risiko eines fehlenden oder schlechten Zugehörigkeitsgefühls
- Die SCARF-Theorie des Mitarbeiter:innen-engagements, die auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften über das Verhalten von Menschen beruht
- Einige Statistiken und Untersuchungen, die im Modul 3 enthalten sind.
- Einige Beispiele aus der Praxis oder Fallstudien (vorzugsweise auf lokaler und internationaler Ebene).

**Modul 3, Einheit 3:**

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Einbindung des Zugehörigkeitsgefühls in die Mitarbeiter:innenerfahrung
- Multikultureller Aspekt und digitale Inklusion in der hybriden Realität

**Modul 3, Einheit 4**

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>

- Kreative Methoden für den Umgang mit Problemen und neuen Situationen - Design Thinking

**Weitere Informationen erhalten Sie hier:**

- Personas - eine einfache Einführung, <https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

## Vorbereitung

Der/die Lehrende sollte mit Modul 3, Einheit 1, 2, 3 und 4 des PRSOPER-Onlinekurses vertraut sein, da diese Aktivität das Gesamtverständnis des Moduls voraussetzt.

Eine hilfreiche Ergänzung zur Vorbereitung könnten zusätzliche Online-Tutorials zur Nutzung und Anwendung der Design Thinking-Methode sein.

Vollständiger Kurs über Design Thinking - <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

## Einführung

Die Aktivität könnte mit einigen Erfolgsgeschichten oder einem inspirierenden Video eingeleitet werden.

## Beschreibung der Tätigkeit

Personas sind fiktive Charaktere. Die Teilnehmer:innen erstellen sie, indem sie die verschiedenen Arten von Arbeitsmodellen und die darin involvierten Mitarbeiter recherchieren.

Das Hauptziel besteht darin, zu erkennen, dass unterschiedliche Menschen unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen haben, so dass man unterschiedliche Lösungen anwenden muss.

Die Hauptfrage lautet: "Was muss diese Person erleben und haben, um ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit und Inklusivität in einem entfernten oder hybriden Arbeitsumfeld zu spüren?"

# Verstehen Sie Ihre Mitarbeiter:innen

## Beschreibung der Tätigkeit

**Schritt 1:** Bilden Sie Gruppen (wenn Sie in Gruppen arbeiten) oder lassen Sie die einzelnen Teilnehmer:innen eine Persona auswählen, auf die sie sich konzentrieren möchten.

**Schritt 2:** Kurze theoretische Einführung in die Design Thinking-Methode und wie man eine Persona beschreibt.

**Schritt 3:** Arbeit in kleinen Gruppen / oder der Trainer arbeitet eng mit den einzelnen Teilnehmer:innen zusammen. Folgen Sie dem Persona Canvas und beschreiben Sie alle Felder. Ziehen Sie einige Schlussfolgerungen und teilen Sie diese.

**Schritt 4:** Ideenfindung: Versuchen Sie, so viele verschiedene Ideen wie möglich zu entwickeln, um die Bedürfnisse der Persona hinsichtlich der Verbesserung ihres Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen/Team zu erfüllen.

**Schritt 5:** Teilen Sie die besten Ideen, die einfach und leicht umsetzbar sind, mit anderen und bewerten Sie sie.

**Schritt 6:** Kommentieren Sie, inwieweit jeder der Teilnehmer an der Umsetzung einiger dieser Maßnahmen beteiligt sein würde.

## Nachbesprechung

Am Ende der Aktivität sollte der/die TrainerIn die Teilnehmer:innen auffordern, über die Erfahrung nachzudenken und zu reflektieren:

- Schreiben Sie zunächst Eindrücke, Erkenntnisse, Ideen, Neues, das Sie verstanden oder gelernt haben, usw. auf.
- zweitens, um sie mit der Gruppe zu teilen.
- Drittens kann der Trainer die Aussagen nach Ähnlichkeit und Wichtigkeit gruppieren. Dies könnte eine visuelle Datei oder ein Flipchart sein, die im weiteren Verlauf der Schulung verwendet werden können.

## Anpassung an den Online-Modus

Die Aktivität ist sowohl für Online- als auch für Offline-Veranstaltungen geeignet. Für die Online-Sitzung wäre es gut, sie zu haben:

- kleine Gruppen - zwischen 5 und 8 Personen, um allen Teilnehmer:innen Raum und Zeit zu geben, sich zu beteiligen und Erfahrungen und Meinungen auszutauschen.
- eine Online-Plattform für Gruppenarbeit wie Miro.com.
- Online-Meeting-Plattformen wie Zoom, Google Meets oder andere und die Möglichkeit, längere Sitzungen (nicht nur 40 Minuten) abzuhalten.
- Agenda und Zeitfenster, um die Zeit und die Ergebnisse verfolgen zu können, da diese Aktivität nur ein Teil einer Schulung ist, nicht die Schulung selbst.
- Eine kurze Präsentation mit Anweisungen für jede Phase, damit die Teilnehmer:innen jederzeit wissen, an welchem Thema sie gerade arbeiten.
- Wenige körperliche Aktivitäten / Eisbrecher, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen aufrechtzuerhalten.
- Das Persona-Canvas der Design Thinking-Methode als separate Datei, die den Kleingruppen zur weiteren Beschreibung der gewählten Persona zugeschickt werden kann.

## Übung 5.3

# Messung des Gefühls der Inklusivität in einem hybriden Arbeitsumfeld

Art der Aktivität:  
Gruppe/  
Einzelperson

### BESCHREIBUNG

Die Aktivität zielt darauf ab, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie ein Fragebogen erstellt werden kann, um das Gefühl der Inklusivität und Zugehörigkeit in einem hybriden Arbeitsumfeld zu messen, indem eine Auswahl der wichtigsten Faktoren anhand von wahren Geschichten durchgespielt wird.

### LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, welche Faktoren einbezogen und gemessen werden sollen.
- wie sie getestet und verbessert werden können.
- wie man sie durch die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie anwendet.

### FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Für die Offline-Sitzung: Flipchart, Marker, Haftnotizen, weißes Papier, Bleistifte, Stifte, Klebeband, PROSPER-Online-Kurs
- Für die Online-Sitzung: PPT-Präsentation (nicht im Lieferumfang enthalten), Online-Meeting-Plattform, Mikrofon und Headset, Laptop / PC mit Kamera, starke Internetverbindung, kollaborative Plattform wie Miro.com, Design Thinking Persona-Modell.

### ERFORDERLICHE ZEIT

~ 60 - 80 Min., je nach Anzahl der Teilnehmer:innen.



# Messung des Gefühls der Inklusivität in einem hybriden Arbeitsumfeld

## Theoretischer Hintergrund

Modul 3, Einheit 2 des PROSPER-Online-Kurses:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- die Faktoren, die das Gefühl der Zugehörigkeit beeinflussen;
- das Risiko eines fehlenden oder schlechten Zugehörigkeitsgefühls;
- die SCARF-Theorie des Mitarbeiter:innen-engagements, die auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften über das Verhalten von Menschen beruht;
- Mitarbeiter:innenerfahrung (EX) im hybriden Arbeitsumfeld
- Einige Statistiken und Untersuchungen, die im Modul 3 enthalten sind.
- Einige Beispiele aus der Praxis oder Fallstudien (vorzugsweise auf lokaler und internationaler Ebene).
- Bevor Sie mit der Messung der digitalen Inklusion / des Gefühls der Zugehörigkeit beginnen.
- Messung der digitalen Inklusivität / des Zugehörigkeitsgefühls
- Anleitungen zu Methoden und Tools für Online-Umfragen.

## Vorbereitung

Der/die Trainer:in sollte mit Modul 3, Einheit 1, 2, 3 und 4 des PROSPER-Onlinekurses vertraut sein, da diese Übung das Gesamtverständnis des Moduls voraussetzt.

## Einführung

Die Aktivität könnte mit einem Brainstorming darüber eingeleitet werden, was die wichtigsten Faktoren für die Teilnehmer:innen sind, um ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu spüren und positive Geschichten zu sammeln. Vorzugsweise kann der/die Trainer:in die Teilnehmer:innen anleiten, die drei Säulen der hybriden Inklusivität zu untersuchen - technische Konnektivität, das Gefühl, Teil des Teams/des Unternehmens zu sein, die erforderlichen Fähigkeiten der Manager:innen und Mitarbeiter:innen. Oder die Teilnehmer können sich auf die für sie wichtigsten Themen konzentrieren.

## Beschreibung der Tätigkeit

Theoretische Einführung über die Messung des Zugehörigkeitsgefühls und der Inklusivität in einem hybriden Arbeitsumfeld.

**Schritt 1:** Brainstorming zu den wichtigsten Faktoren, die die Teilnehmer dazu bewegen, sich als Teil ihres Teams/Unternehmens zu fühlen und stolz darauf zu sein. Sie können die Teilnehmer:innen bitten, für jeden dieser

Faktoren ein Symbol zu zeichnen und sie virtuell oder auf einem Flipchart zu sammeln.

**Schritt 2:** Teilen Sie die Teilnehmer:innen in Gruppen ein. Jede Gruppe muss mindestens einen der Faktoren auswählen, um einen Fragebogen zu erstellen.

**Schritt 3:** Lassen Sie die Gruppen einen Fragebogen und einen Schlüssel dazu verfassen.

**Schritt 4:** Tauschen Sie die Fragebögen zwischen den Gruppen aus und lassen Sie sie testen und Feedback geben.

**Schritt 5:** Falls erforderlich, lassen Sie die Gruppen einige Korrekturen vornehmen.

**Schritt 6.** Jede Gruppe entwickelt ihre eigene Kommunikationsstrategie, um ihre Mitarbeiter:innen zu präsentieren und in den Prozess einzubinden.

**Schritt 7:** Kommentieren Sie die Ergebnisse.

## Nachbesprechung

Am Ende der Aktivität sollte der/die Trainer:in die Teilnehmer:innen auffordern, über die Erfahrung nachzudenken und zu reflektieren:

- Schreiben Sie zunächst Eindrücke, Erkenntnisse, Ideen, Neues, das Sie verstanden oder gelernt haben, usw. auf.
- zweitens, um sie mit der Gruppe zu teilen.
- Drittens kann der Trainer die Aussagen nach Ähnlichkeit und Wichtigkeit gruppieren. Dies könnte eine visuelle Datei oder ein Flipchart sein, die im weiteren Verlauf der Schulung verwendet werden können.

## Anpassung an das Online-Modell

Die Aktivität ist sowohl für Online- als auch für Offline-Veranstaltungen geeignet. Für die Online-Sitzung wäre es gut, sie zu haben:

- kleine Gruppen - zwischen 5 und 8 Personen, um allen Teilnehmer:innen Raum und Zeit zu geben, sich zu beteiligen und Erfahrungen und Meinungen auszutauschen.
- Eine Online-Plattform für Gruppenarbeit wie Miro.com.
- Online-Sitzungsplattformen wie Zoom, Google Meet oder andere und die Möglichkeit, längere Sitzungen (nicht nur 40 Minuten) abzuhalten.
- Agenda und Zeitfenster, um die Zeit und die Ergebnisse verfolgen zu können, da diese Aktivität nur ein Teil einer Schulung ist, nicht die Schulung selbst.
- Eine kurze Präsentation mit Anweisungen für jede Phase, damit die Teilnehmer:innen jederzeit wissen, an welchem Thema sie gerade arbeiten.
- Wenige körperliche Aktivitäten / Eisbrecher, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer aufrechtzuerhalten.
- Einige Vorlagen für Fragebögen.
- Wenn möglich - versuchen Sie mentimeter.com

## Übung 5.4

### Erstellen Sie ein Szenario für ein Video

Art der Aktivität:  
Gruppe/  
Einzelperson

#### BESCHREIBUNG

Basierend auf Modul 3 des PROSPER-Online-Kurses und vorzugsweise auf den anderen Aktivitäten (1, 2 und 3) werden die Teilnehmer:innen aufgefordert, ein Szenario für ein Video zu erstellen, das die hybride Inklusivität im Unternehmen fördert und als Instrument zur Verbesserung der Arbeitgeber:innenmarke - intern und extern - dient.

Im besten Fall basiert das Videoszenario auf den geteilten Geschichten (gute und negative Beispiele), den Schlussfolgerungen, der Persona Canvas aus der Design Thinking Methode und anderen. Während der Übung können einige kreative Methoden und Techniken eingesetzt werden, um mehr und bessere Ideen zu generieren (wenn in einer Gruppe gearbeitet wird).

#### LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- in der Lage sein, verschiedene kreative Ansätze anzuwenden, um eine Lösung zur Verbesserung der Arbeitgebermarke zu finden.
- in der Lage sein, ein Videoszenario für den zukünftigen Bedarf zu erstellen.

#### FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Für die Offline-Sitzung: Flipchart, Marker, Haftnotizen, weißes Papier, Bleistifte, Kugelschreiber, Klebeband
- Für die Online-Sitzung: PROSPER-Online-Kurs, PPT-Präsentation, Online-Meeting-Plattform, Mikrofon und Headset, Laptop/PC mit Kamera, starke Internetverbindung, Kollaborationsplattform wie Miro.com

#### ERFORDERLICHE ZEIT

~ 60 - 80 Min., je nach Anzahl der Teilnehmer:innen.

# Erstellen Sie ein Szenario für ein Video

## Theoretischer Hintergrund

Modul 3, Einheit 4 des PROSPER-Online-Kurses:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Durchführung kreativer Sitzungen in einer hybriden Umgebung
- Brainstorming-Techniken für eine bessere Hybrid-Erfahrung

Weitere Informationen darüber, wie man beeindruckende Szenarien schreibt, finden Sie hier:

- Wie man ein Video-Drehbuch schreibt [Vorlage + Video], <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

## Vorbereitung

Der/die Trainer:in sollte mit Modul 3, Einheit 4 des PROSPER-Online-Kurses vertraut sein. Außerdem wäre es hilfreich, wenn sie während der Interaktion mit ihrem Publikum erfolgreiche oder bedeutungsvolle Geschichten (Storytelling) gesammelt haben.

## Einführung

Die Aktivität könnte mit einem inspirierenden Video zum Thema hybride / digitale Inklusion eingeleitet werden. Sie können das Video aus Modul 3, Einheit 2 des PROSPER-Onlinekurses - Inclusion Starts With I, von Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg> verwenden.

Oder finden Sie ein ähnliches oder ein anderes geeignetes Video, um die Diskussion darüber zu eröffnen, wie wichtig es ist, Videos zu zeigen und zu nutzen, um in Ihrem Unternehmen ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit und Inklusivität zu schaffen.

## Beschreibung der Tätigkeit

**Schritt 1:** Eisbrecher mit dem Video + Diskussion über den stärksten Moment im Video und die darin enthaltenen Botschaften.

**Schritt 2:** Teilen Sie die Teilnehmer:innen in Paare/Gruppen ein. Jede Gruppe wählt bis zu 3 Faktoren aus, auf die sie sich in ihrem Video konzentrieren möchte. Diese Faktoren sollten für die Teilnehmer:innen im Moment bedeutsam und wichtig sein.

**Schritt 3:** Lassen Sie die Gruppen ein Szenario für ein Video

erstellen, das nicht länger als 2 Minuten ist (oder weniger).

**Schritt 4:** Wenn möglich, bitten Sie die Teilnehmer:innen, das Spiel zu spielen. Wenn die Schulung persönlich stattfindet, benötigen Sie eventuell zusätzliche Materialien. Wenn die Schulung online stattfindet, bitten Sie die Gruppen, verschiedene Bilder zu zeigen, um eine kurze Präsentation ihres Szenarios zu erstellen.

**Schritt 5:** Präsentation und Austausch von Eindrücken.

## Nachbesprechung

Am Ende der Aktivität sollte der/die TrainerIn die TeilnehmerInnen auffordern, über die Erfahrung nachzudenken und zu reflektieren:

- Schreiben Sie zunächst Eindrücke, Erkenntnisse, Ideen, Neues, das Sie verstanden oder gelernt haben, usw. auf.
- zweitens, um sie mit der Gruppe zu teilen.
- Drittens kann der/die Trainer:in die Aussagen nach Ähnlichkeit und Wichtigkeit gruppieren. Dies könnte eine visuelle Datei oder ein Flipchart sein, die im weiteren Verlauf der Schulung verwendet werden können.
- mehr Ideen für neue Videos sammeln.

## Anpassung an das Online-Modell

Die Aktivität ist sowohl für Online- als auch für Offline-Veranstaltungen geeignet. Für die Online-Sitzung wäre es gut, sie zu haben:

- kleine Gruppen - zwischen 5 und 8 Personen, um allen Teilnehmer:innen Raum und Zeit zu geben, sich zu beteiligen und Erfahrungen und Meinungen auszutauschen.
- eine Online-Plattform für Gruppenarbeit Linie Miro.com.
- Online-Meeting-Plattformen wie Zoom, Google Meets oder andere und die Möglichkeit, längere Sitzungen (nicht nur 40 Minuten) abzuhalten.
- Agenda und Zeitfenster, um die Zeit und die Ergebnisse verfolgen zu können, da diese Aktivität nur ein Teil einer Schulung ist, nicht die Schulung selbst.
- Eine kurze Präsentation mit Anweisungen für jede Phase, damit die Teilnehmer:innen jederzeit wissen, an welchem Thema sie gerade arbeiten.