



# Pädagogischer Leitfaden

Nutzen Sie die PROSPER-Ressourcen in Ihrer  
Unterrichtspraxis in der Berufsbildung

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

# INHALT



**01** ÜBERSICHT

**02** RESULTAT 1: PROSPER BUSINESS CASE: Gesunde Hybridarbeit in europäischen KMU

**03** RESULTAT 2: PROSPER ONLINE-KURS

**04** RESULTAT 3: PROSPER EMPOWERMENT-PROGRAMM



**Co-funded by  
the European Union**

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 2021-1-AT01-KA220-VET-000034633]*



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International

# 01 ÜBERSICHT



Das PROSPER EMPOWERMENT PROGRAMM ist eine auf die Berufsbildung ausgerichtete Angebot mit besonderem Schwerpunkt auf der beruflichen Weiterbildung, eine multidimensionale, multi-stakeholder und multilevel Schnittstelle zwischen Lernen und Arbeitsmarkt. Die Einzigartigkeit der beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf die Produktivität ist für KMU von großer Bedeutung.

Berufliche Weiterbildung ist "Bildung oder Ausbildung nach der Erstausbildung oder dem Eintritt ins Berufsleben, die darauf abzielt, Einzelpersonen dabei zu helfen, ihre Kenntnisse und/oder Fähigkeiten zu verbessern oder zu aktualisieren, neue Fähigkeiten für einen Karrierewechsel oder eine Umschulung zu erwerben oder ihre persönliche oder berufliche Entwicklung fortzusetzen" (Cedefop und Tissot, 2014).

## Begünstigte unseres PROSPER EMPOWERMENT PROGRAMME

Unser EMPOWERMENT-PROGRAMM wurde speziell für Pädagog:innen im Bereich der Wirtschaft entwickelt und richtet sich auch an diejenigen, die mit KMU-Manager:innen und Unterstützungsstrukturen für KMU arbeiten.

- **Berufsbildungseinrichtungen. Berufsschulen, technische Institute oder Ausbildungszentren**, die sich auf die berufliche Aus- und Weiterbildung spezialisiert haben, unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder private Einrichtungen handelt, die Ausbildungsprogramme, Kurse und Zertifizierungen anbieten, die für KMU relevant sind und die berufliche Entwicklung ihres Personals unterstützen.

- **Netzwerke von Berufsbildungseinrichtungen** - sei es auf regionaler, nationaler oder EU-Ebene.

- **Ausbilder:innen**. Sie können direkt für Berufsbildungseinrichtungen arbeiten oder als unabhängige Fachleute tätig sein. Sie verfügen in der Regel über Fachwissen in einem bestimmten Bereich, z. B. Produktivität, Nachhaltigkeit, Inklusion oder Wohlbefinden - sie haben möglicherweise kein fachübergreifendes Fachwissen.

- **Unternehmensberater:innen** bieten fachkundige Beratung und Unterstützung für Organisationen bei der Verbesserung ihrer Leistung, Effizienz und Effektivität. Im Kontext der Berufsbildung arbeiten Unternehmensberater sowohl mit Berufsbildungsorganisationen als auch mit einzelnen Unternehmen zusammen, um deren Ausbildungsstrategien, Organisationsentwicklung oder betriebliche Abläufe zu verbessern.

- **Unternehmensmentor:innen** sind erfahrene Personen, die ihr berufliches Wissen und ihre Erfahrung zur Verfügung stellen, um Mentees bei der Bewältigung von Herausforderungen, der Entwicklung von unternehmerischen Fähigkeiten und der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen.

- **Unternehmensnetzwerke und Kompetenzzentren**. In der Regel handelt es sich um Einrichtungen, die die Vernetzung, die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zwischen Unternehmen innerhalb einer bestimmten Branche oder eines bestimmten geografischen Gebiets erleichtern.

- **Handelskammern. Lokale oder regionale Verbände**, die Unternehmen in einem bestimmten Gebiet vertreten und unterstützen. Sie bieten ihren Mitgliedern eine Reihe von Dienstleistungen an, darunter Interessenvertretung, Vernetzungsmöglichkeiten, Unternehmensförderung und Schulungen.

- **Zu den Gründerzentren** gehören auch solche, die hybride Arbeitslösungen für KMU anbieten. Sie bieten in der Regel die Anmietung von physischen Arbeitsplätzen an und bieten zunehmend hybride Arbeitslösungen an, bei denen physische und virtuelle Arbeitsplätze kombiniert werden, um den Bedürfnissen von KMU gerecht zu werden.



Als Pädagog:innen wissen wir, dass KMU und kleine Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Förderung des europäischen Wirtschaftswachstums spielen, aber von der COVID-19-Pandemie massiv betroffen waren. Nach Angaben der OECD gaben 81 % der Kleinunternehmen an, dass ihre Geschäftstätigkeit negativ beeinflusst wurde, während 32 % sich Sorgen um die Überlebensfähigkeit ihres Unternehmens in den kommenden Jahren machten. Die Pandemie hat zu einem Paradigmenwechsel im Management geführt, da die Zahl der Heimarbeitsplätze dramatisch gestiegen ist. Die Verlagerung auf hybride Arbeitsformen bringt jedoch Herausforderungen mit sich, und das Berufsbildungssystem steht vor der Herausforderung, spezielle Ausbildungsmaßnahmen anzubieten. Die nachfolgenden geopolitischen Krisen, der enorme Druck auf die Inflation und die ökologischen Herausforderungen bedeuten, dass die KMU ständig unter Druck stehen.

Unser PROSPER-Projektteam hat drei Schlüsselergebnisse für die Nutzung durch Lehrkräfte und das direkte Lernen durch KMU-Manager:innen (insbesondere Entscheidungsträger:innen wie Eigentümer:innen und Personalleiter:innen) erforscht und ausgearbeitet. Dieses Dokument gibt Ihnen den Überblick, den Sie brauchen, um wirklich zu verstehen, wie jede Ressource in Ihrer Arbeit genutzt werden kann.

## RESULTAT 1: PROSPER BUSINESS CASE: Gesunde Hybridarbeit in europäischen KMU

## RESULTAT 2: PROSPER ONLINE-KURS

## RESULTAT 3: PROSPER EMPOWERMENT-PROGRAMM

# 02

## RESULTAT 1: PROSPER BUSINESS CASE: Gesunde Hybridarbeit in europäischen KMU



### PROSPER BUSINESS CASE

Successful Hybrid Work in  
European SMEs

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



Post-Pandemic Empowerment Programme © 2020 by the Research and Innovation Actions (RIA) of the European Union's Digital Europe Programme. This project has received funding from the European Union's Digital Europe Programme under grant agreement No. 101019143.

Financed by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission or the European Agency for Digital Skills and Innovation. Neither the European Union nor EASME can be held responsible for any use of the information contained in this publication.



# R1 PROSPER BUSINESS CASE: Gesunde Hybridarbeit in europäischen KMU



Ziel des PROSPER BUSINESS CASE, dem ersten Ergebnis des EU-Projekts "Post-Pandemic Empowerment Programme - PROSPER", ist es, den Eigentümer:innen oder Manager:innen eines KMUs Managementtipps und -werkzeuge für erfolgreiches, hybrides Arbeiten an die Hand zu geben. Das Dokument BUSINESS CASE enthält eine Auswahl lösungsorientierter praktischer Empfehlungen und Methoden, die Ihnen als Manager:in als wichtige Grundlage dienen sollen, um die für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter:innen am besten geeigneten Verfahren zu finden. Es ist jedoch zu beachten, dass der digitale Arbeitskontext jedes Unternehmens anders ist und Einheitslösungen nicht zum Erfolg führen werden. Außerdem sind die Empfehlungen in dieser Broschüre nicht dazu gedacht und können auch nicht universell angewendet werden. Vielmehr müssen diejenigen Praktiken ausgewählt werden, die mit der Unternehmenskultur, dem Managementstil sowie den Geschäftsprozessen und Kommunikationskanälen in Einklang stehen.

## Zielsetzung und Umfang des Business Case

Management-Tipps und -Instrumente für erfolgreiches hybrides Arbeiten in KMU anzubieten, wobei der Schwerpunkt auf Produktivität, Inklusion, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit liegt. Zu diesem Zweck werden vier zentrale Aspekte untersucht

1. Hybride Produktivität
2. Hybride Inklusivität
3. Hybrides Wohlbefinden
4. Hybride Nachhaltigkeit

## Pädagogischer Wert des PROSPER Business Case

Der PROSPER Business Case ist eine wertvolle Ressource für Ausbilder:innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die moderne digitale Arbeitspraktiken in ihren Lehrplan integrieren möchten. Aus pädagogischer Sicht kann das Dokument auf verschiedene Weise genutzt werden, um die Lehrmethoden in der Berufsbildung zu bereichern, wobei der Schwerpunkt auf der Vorbereitung der Lernenden auf die Realitäten der modernen Arbeitswelt liegt, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die hybride Arbeitsmodelle anwenden. Es bietet einen Mehrwert in 4 Bereichen durch

### 1. Entwicklung und Integration des Lehrplans

**Fallstudien:** Verwenden Sie Abschnitte des Business Case als Beispiele oder Fallstudien aus der Praxis. Dieser Ansatz hilft den Studierenden, die praktischen Auswirkungen von hybriden Arbeitsumgebungen zu verstehen, einschließlich Produktivität, Inklusion, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit.

**Projektbasiertes Lernen:** Weisen Sie Projekte oder Aufgaben zu, die auf den im Business Case skizzierten Herausforderungen und Lösungen basieren. Dies könnte beinhalten, dass die Studierenden ihre hybriden Arbeitsstrategien für hypothetische oder reale KMUs entwickeln, um sie zu ermutigen, theoretisches Wissen auf praktische Szenarien anzuwenden.

### 2. Entwicklung von Fertigkeiten

**Digitale Kompetenz:** Nutzen Sie das Dokument, um die digitale Kompetenz der Studierenden zu verbessern, wobei der Schwerpunkt auf digitalen Werkzeugen für die Kommunikation, die Zusammenarbeit und das Aufgabenmanagement in einem hybriden Arbeitsumfeld liegt.

**Kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeit:** Ermutigen Sie die Lernenden, die im Business Case dargestellten Herausforderungen zu analysieren, z. B. das Management von Remote-Teams und die Gewährleistung der Cybersicherheit, und innovative Lösungen zu entwickeln.

### 3. Gruppen- oder Einzel-Mentoring-Gespräche

Moderieren Sie Diskussionen über die verschiedenen Themen des Business Case. Dies trägt nicht nur zum Wissenserhalt bei, sondern auch zur Entwicklung von Soft Skills wie Kommunikation, Teamwork und Empathie, die für hybride Arbeitsumgebungen entscheidend sind.

### 4. Bewertung und Evaluierung

**Rollenspiele und Simulationen:** Erstellen Sie Szenarien, in denen die Schüler:innen Rollen innerhalb eines hybriden Arbeitsmodells übernehmen und so die Komplexität und Dynamik solcher Umgebungen kennenlernen können. Diese Methode hilft bei der Beurteilung ihrer Fähigkeit, gelernte Konzepte in realen Situationen anzuwenden.

**Quiz und Tests:** Entwickeln Sie Bewertungen, die auf dem Inhalt des Business Case basieren, um das Verständnis der Studierenden für hybride Arbeitsmodelle, die Bedeutung der digitalen Inklusion, Strategien zur Förderung des Wohlbefindens und die Grundsätze der hybriden Nachhaltigkeit zu testen.

### 5. Workshops zur beruflichen Entwicklung

**Für Ausbilder:** Organisation von Workshops für Ausbilder in der beruflichen Bildung, die sich auf das Verständnis der Feinheiten des hybriden Arbeitsmodells und die effektive Integration dieser Konzepte in die Lehrmethoden konzentrieren.

### 6. Lebenslanges Lernen und Anpassungsfähigkeit

**Kontinuierliches Lernen:** Unterstreichen Sie die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit und ständigem Lernen in einem sich schnell entwickelnden Arbeitsumfeld. Verwenden Sie den Business Case als Grundlage, um den Schülern die Notwendigkeit einer ständigen beruflichen Weiterentwicklung zu vermitteln, damit sie mit dem technologischen Fortschritt und den sich ändernden Arbeitsmethoden Schritt halten können.



### 1. Hybride Produktivität

- Erörtert die Nutzung digitaler Tools für effizientes, zielgerichtetes Arbeiten, wobei der Schwerpunkt auf Kommunikation und Zusammenarbeit, Aufgabenmanagement, Leistungsbewertung und Anpassung an sozioökonomische Veränderungen liegt.
- Hervorzuheben sind Vorteile wie effektiver Wissenstransfer, verbesserte Zusammenarbeit und Automatisierung von Geschäftsprozessen.
- Er verweist auf Herausforderungen wie Kooperationschwierigkeiten aufgrund mangelnder IT-Kenntnisse, Komplexität der Workflow-Optimierung, IT-Sicherheitsbedenken und Produktivitätsmessung in entfernten Einrichtungen.



### 2. Hybride Inklusivität

- Es soll sichergestellt werden, dass alle Teammitglieder unabhängig von ihrem Standort den gleichen Zugang zur digitalen Infrastruktur des Unternehmens haben und über die notwendigen Fähigkeiten zur effektiven Nutzung dieser Tools verfügen.
- Zu den Vorteilen gehören die Stärkung des geistigen Wohlbefindens, die Steigerung der Motivation und die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls.
- Zu den Herausforderungen gehören eine unfaire Leistungsbeurteilung, fehlende digitale Kompetenzen und die Förderung von Vertrauen statt Kontrolle.



### 3. Hybrides Wohlbefinden

- Konzentriert sich auf die Auswirkungen des hybriden Arbeitens auf die physische und psychische Gesundheit und setzt sich für Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter im digitalen Arbeitsumfeld ein.
- Zu den Vorteilen gehören die Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit, die Motivation und ein gutes Arbeitsklima.
- Zu den Herausforderungen gehören die Bewältigung des erweiterten Aufgabenbereichs der Führungskräfte, die digitale Überlastung und die Auseinandersetzung mit der Skepsis gegenüber Initiativen zum Wohlbefinden.



### 4. Hybride Nachhaltigkeit

- Untersucht nachhaltige Praktiken bei der Nutzung digitaler Technologien mit dem Ziel, negative Umweltauswirkungen zu verringern, und setzt sich für Green IT und Green-through-IT-Initiativen ein.
- Erörtert werden Herausforderungen wie Treibhausgasemissionen durch digitale Aktivitäten, steigende Strom- und Gaspreise und Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit in remoten Arbeitsumgebungen.



# Inhaltliche Struktur

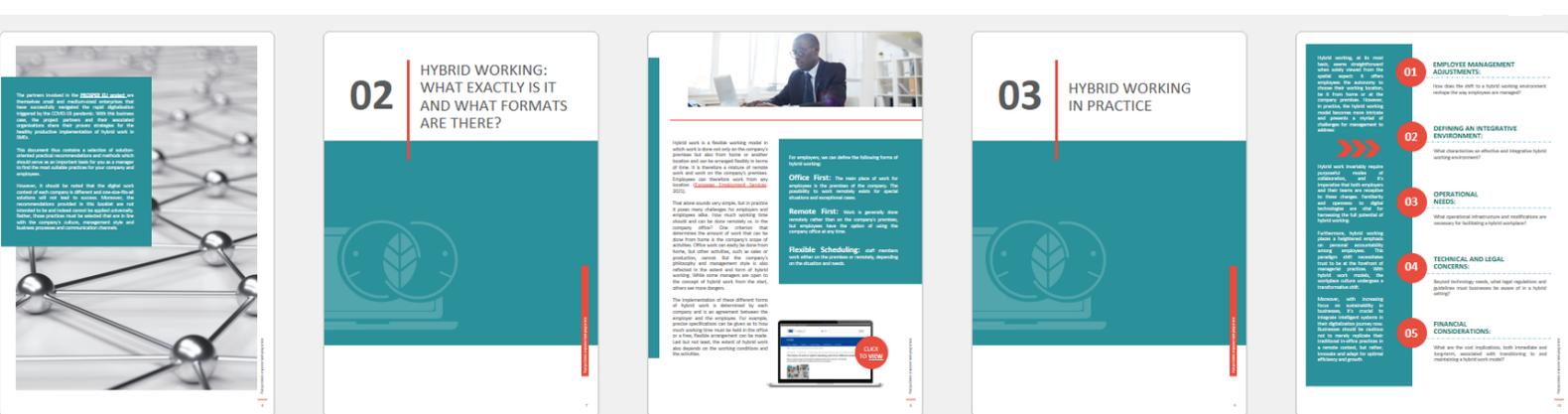
Der PROSPER Business Case ist eine sorgfältig organisierte, visuell ansprechende und pädagogisch fundierte Ressource, die darauf abzielt, KMU und Ausbilder:innen in der Berufsbildung mit dem Wissen und den Instrumenten auszustatten, die sie benötigen, um die Komplexität der Hybridarbeit zu bewältigen.

In den ersten Abschnitten wird der Kontext des Business Case vorgestellt, indem der Wandel hin zu hybrider Arbeit mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Digitalisierung und den Arbeitsplatz verknüpft wird. Damit soll den Leser:innen die Relevanz und Dringlichkeit der Anpassung an hybride Arbeitsmodelle verdeutlicht werden.

Sie werden zunächst über eine detaillierte Inhaltsseite geführt, die einen klaren Überblick über die Struktur des Dokuments gibt und die wichtigsten Abschnitte mit den entsprechenden Seitenzahlen für eine einfache Navigation angibt. Die Abschnitte sind logisch geordnet, beginnend mit dem Ziel des Business Case, Definitionen von hybrider Arbeit, praktischen Anwendungen und detaillierter Betrachtung von hybrider Produktivität, Inklusivität, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit.

Jedes Hauptthema wird in einem eigenen Kapitel behandelt, das wiederum in Unterabschnitte zu Vorteilen, Herausforderungen, Methoden, Tipps und Erfahrungen unterteilt ist. Dieser strukturierte Ansatz erleichtert das konzentrierte Lesen und die Anwendung der Konzepte in der Praxis.

Gegebenenfalls werden Infografiken und visuelle Hilfsmittel zur Veranschaulichung von Konzepten eingesetzt, um die Informationen auch für Nicht-Muttersprachler zugänglicher und ansprechender zu machen und die Lernerfahrung zu verbessern.



## EINIGE SCHLÜSSELASPEKTE

**Praktische Orientierung:** Der Inhalt ist so zugeschnitten, dass er praktische Anwendungen, bewährte Verfahren und Fallstudien bietet, was ihn für Ausbilder:innen in der beruflichen Bildung und KMU-Manager:innen äußerst relevant macht. Jeder Abschnitt schließt mit Lessons Learned, die die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfassen und zum Nachdenken und Anwenden anregen.

**Interaktive Komponenten:** Verweise auf externe Ressourcen, weiterführende Literatur und Hilfsmittel für die Umsetzung laden die Leser:innen ein, die Themen zu vertiefen und die Erkenntnisse aus dem Business Case auf seinen spezifischen Kontext anzuwenden.

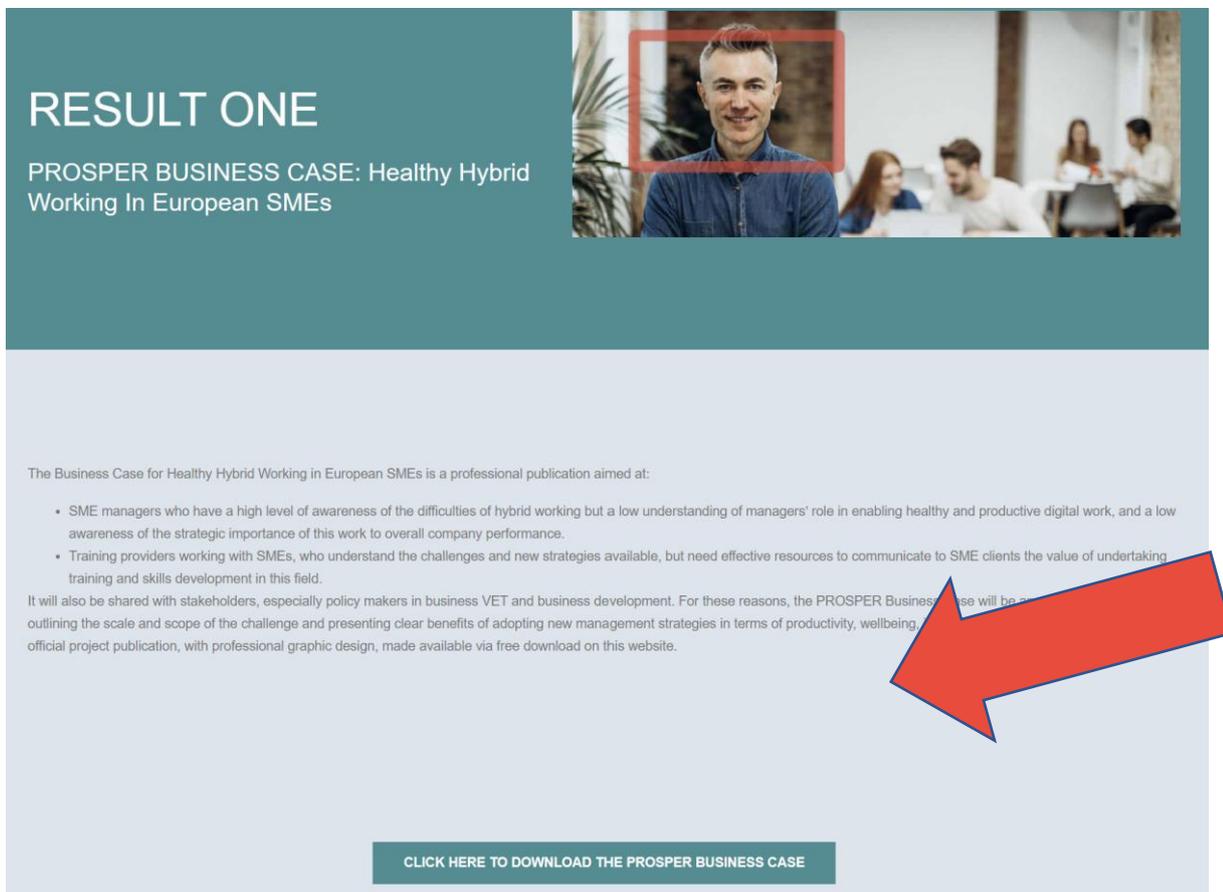
### Schlussfolgerung und zusätzliche Ressourcen

**Zusammenfassende Einsichten:** Das Dokument schließt mit einer zukunftsorientierten Perspektive auf die hybride Arbeit als dauerhafter Trend, Notwendigkeit und Zukunft der Arbeit, wobei die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens und der Anpassung betont wird.

**Literaturverzeichnis und Danksagungen:** In einem Literaturverzeichnis werden die verwendeten Quellen und Referenzen genannt, was die Glaubwürdigkeit des Dokuments erhöht. In den Danksagungen werden die beteiligten Organisationen und Partner:innen gewürdigt, was die gemeinsame Arbeit an dem Projekt unterstreicht.

## LADEN SIE DEN PROSPER BUSINESS CASE HERUNTER UND NUTZEN SIE IHN NOCH HEUTE

Der Link, den Sie benötigen, lautet [Ressourcen - PROSPER-Projekt \(prospcr-project.eu\)](https://prospcr-project.eu)



**RESULT ONE**

PROSPER BUSINESS CASE: Healthy Hybrid Working In European SMEs

The Business Case for Healthy Hybrid Working in European SMEs is a professional publication aimed at:

- SME managers who have a high level of awareness of the difficulties of hybrid working but a low understanding of managers' role in enabling healthy and productive digital work, and a low awareness of the strategic importance of this work to overall company performance.
- Training providers working with SMEs, who understand the challenges and new strategies available, but need effective resources to communicate to SME clients the value of undertaking training and skills development in this field.

It will also be shared with stakeholders, especially policy makers in business VET and business development. For these reasons, the PROSPER Business Case will be an official project publication, with professional graphic design, made available via free download on this website.

[CLICK HERE TO DOWNLOAD THE PROSPER BUSINESS CASE](#)

# 03

## RESULTAT 2: PROSPER ONLINE-KURS

### Module 1 / Unit 1 Productivity in the digital age



#### Test your knowledge!

1. What is digital productivity about?
  - Transforming the business model
  - Acquiring the right set of digital tools
  - Enabling teams to make the most of the digital transformation.
  - All of the above
2. What kind of activity does not regularly lead to a reduction in employee productivity?
  - Administrative tasks
  - In-company communication
  - Learning and development activities
  - Organising and attending work trips
3. What is the most significant barrier to digital productivity?
  - Lack of hardware and software equipment
  - A digital skill gap on the side of the employees
  - The existing company culture
  - A lack of vision on the side of the management
4. Which part of a company's activities should not be aimed to become automated?
  - Most administrative tasks
  - All customer service
  - Repeated work processes
  - Elements of creative tasks
5. Which of the following is not an example of automation?
  - Improved inbox filters
  - Building in-company apps
  - Outsourcing travel arrangements to an agency
  - Employing chatbots for customer service
6. What is the best way of identifying suitable digital tools for the company?
  - Searching for a single tool that can fulfil all needs at the same time
  - Reviewing recommendation guides
  - Looking at statistics of the tools' market share
  - Matching the tools to the organisational processes

Submit

Next Unit >

Reference Download

[Back to Course Page](#)

#### Module 1 Resources

- [Resources & Links](#)
- [How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point and transformed business forever](#)
- [How can technology activate your hybrid work ecosystem?](#)

#### Lessons

##### Module 1

- Unit 1 Productivity in the digital age
- Unit 2 Optimisation of organisational processes
- Unit 3 Maximisation of high-quality outputs in hybrid work
- Unit 4 Effective management of hybrid teams
- Unit 5 Digital Cybersecurity

##### Module 2

- Unit 1 Digital Wellbeing and Work Related Stress
- Unit 2 Assessing & Monitoring well-being in hybrid settings
- Unit 3 Work related stress prevention and actions
- Unit 4 On the spot interventions

##### Module 3

- Unit 1 Understanding the Digital Inequality
- Unit 2 Measuring Digital Inequality
- Unit 3 Developing a sense of belonging in the hybrid workplace
- Unit 4 Creative approaches for better hybrid Inequality

##### Module 4

- Unit 1 Digital Sustainability in context of hybrid working
- Unit 2 Digital Sustainability – taking action
- Unit 3 Digital Sustainability Tools for SMEs

# R2 EINFÜHRUNG



Der **PROSPER-Online-Kurs** zielt darauf ab, Manager:innen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zu befähigen, indem er sie mit den wesentlichen Kenntnissen und Fähigkeiten ausstattet, um ihre Managementpraktiken zu modernisieren.

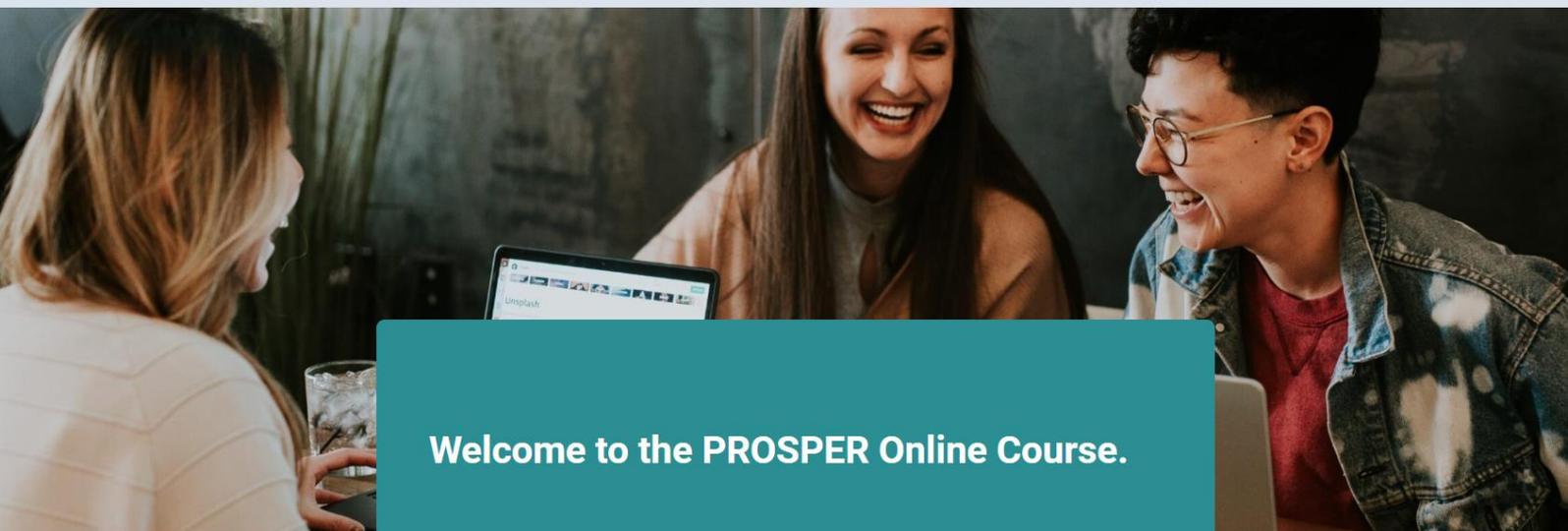
Der Schwerpunkt des PROSPER-Online-Kurses liegt auf der Förderung eines gesunden hybriden Arbeitsumfelds. Dieser Kurs ist speziell auf die besonderen Bedürfnisse einer breiten Palette von Führungspositionen in KMU zugeschnitten, einschließlich Eigentümer:innen, Personalverantwortlichen, Linienmanager:innen und Teamleiter:innen. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die rasche Umstellung auf Fernarbeit entmutigend sein kann, insbesondere angesichts der Tatsache, dass virtuelles Management möglicherweise nicht Teil ihrer bisherigen Ausbildung war. Der Kurs soll daher als umfassender Wegweiser durch diese Ära des Wandels dienen und die notwendige Unterstützung bieten, um die Herausforderungen und Chancen des Fernmanagements zu meistern. Während der Kurs direkt von KMU-Manager:innen genutzt werden kann, ist er auch eine sehr wertvolle Ressource für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung, die die Inhalte in einer geführten Online- oder hybriden Schulungsumgebung nutzen können.

## Warum ist dies notwendig?

Der PROSPER-Online-Kurs wurde entwickelt, um entscheidende Bildungslücken in der modernen Managementpraxis zu schließen. Angesichts des plötzlichen Übergangs zur Telearbeit fehlt vielen KMU-Managern die nötige Ausbildung, um die Feinheiten der Führung in einem digitalen Umfeld zu bewältigen. Der Kurs befasst sich mit diesem Problem und konzentriert sich auf die Vermittlung eines Verständnisses für die digitale Integration, die Maximierung der digitalen Produktivität durch die effektive Nutzung von Tools und die Aufrechterhaltung des digitalen Wohlbefindens, um Burnout zu verhindern. Darüber hinaus orientiert sich der Kurs an den übergreifenden Prioritäten der Europäischen Union zur Förderung von Wohlbefinden und Inklusion im digitalen Arbeitsumfeld. Er bietet somit eine ganzheitliche Lösung, die Manager darauf vorbereitet, diese neuen Herausforderungen in der modernen, digital ausgerichteten Arbeitslandschaft kompetent anzugehen.



[Home](#) [Resources](#) [Partners](#) [News](#) English



Welcome to the PROSPER Online Course.

# Wer wird davon profitieren?

## Profil des Lernenden

Der PROSPER-Online-Kurs wurde speziell für eine Vielzahl von Führungspositionen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) entwickelt, um die Bildungslücke zu schließen, die durch den raschen Übergang zu hybriden und dezentralen Arbeitsumgebungen entstanden ist. Das Profil der Lernenden, die von der Teilnahme an diesem Kurs profitieren werden, umfasst:

### 1. KMU-Eigentümer:in-Manager:in

#### Profil

Personen, die ihr eigenes Unternehmen besitzen und leiten und oft mehrere Funktionen innerhalb ihrer Organisation ausüben. Sie verfügen möglicherweise nur über eine begrenzte formale Ausbildung im Bereich Remote Work Management, haben aber ein großes Interesse daran, digitale Tools zur Steigerung der Produktivität und zur Förderung einer positiven Arbeitskultur einzusetzen.

#### Vorteile

Gewinnen Sie Einblicke in das effektive Management von Remote-Teams, lernen Sie Strategien für digitale Inklusion kennen und erfahren Sie, wie Sie Produktivität und Wohlbefinden in Einklang bringen können, um Burnout zu vermeiden.

### 2. Personalwesen (HR) Personal

#### Profil

Personalverantwortliche in KMU, die mit der Entwicklung von Richtlinien und Praktiken für Fernarbeit, Mitarbeiter:innengagement und Wohlbefinden in einem hybriden Arbeitsumfeld betraut sind. Sie sind von zentraler Bedeutung für einen nahtlosen Übergang zur Telearbeit und die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen.

#### Vorteile

Erwerben Sie Kenntnisse über die Erstellung von Richtlinien für integrative Fernarbeit, die Förderung des digitalen Wohlbefindens von Mitarbeiter:innen und die Nutzung digitaler Tools für ein effizientes Personalmanagement.

### 3. Vorgesetzte und Teamleiter:innen

#### Profil

Personen, die für die Leitung eines Teams oder einer Abteilung innerhalb eines KMU verantwortlich sind. Sie leiten direkt eine Gruppe von Mitarbeiter:innen und sind für das tägliche Management verantwortlich, einschließlich Produktivität, Teamdynamik und Leistung in einer hybriden oder entfernten Umgebung.

#### Vorteile

Lernen Sie effektive virtuelle Führungsfähigkeiten, Strategien zur Aufrechterhaltung des Teamzusammenhalts und der Motivation aus der Ferne sowie Methoden zur Überwachung und Verbesserung der digitalen Produktivität und des Wohlbefindens.

### 4. Lehrer:innen für berufliche Bildung und Ausbildung (VET)

#### Profil

Pädagog:innen und Ausbilder:innen, die berufliche Aus- und Weiterbildung anbieten und Lernende auf das Berufsleben vorbereiten. Lehrkräfte in der beruflichen Bildung, die zeitgemäße digitale Arbeitspraktiken in ihren Lehrplan integrieren möchten, profitieren von diesem Kurs.

#### Vorteile

Zugang zu strukturierten Inhalten, die in Online- oder hybriden Schulungsumgebungen verwendet werden können, um sie mit den neuesten Erkenntnissen über das Management von Fernarbeit auszustatten und ihre Student:innen auf den modernen digitalen Arbeitsplatz vorzubereiten.

## KURSBESCHREIBUNG



**4 Module**  
**16 Einheiten**  
**16 Quizze**

Der PROSPER-Online-Kurs vermittelt den Teilnehmern die notwendigen Werkzeuge und Kenntnisse, um in einer digitalen und hybriden Arbeitsumgebung erfolgreich zu sein. Der Kurs deckt Schlüsselbereiche ab, darunter die Maximierung der Produktivität, die Optimierung organisatorischer Prozesse und das sichere Management hybrider Teams. Er befasst sich mit den Facetten des digitalen Wohlbefindens und bietet Strategien zur Stressprävention und Interventionen vor Ort.

Die Teilnehmer werden ein Verständnis für digitale Inklusion erlangen und lernen, wie man ein Gefühl der Zugehörigkeit an einem hybriden Arbeitsplatz fördern kann.

Der Kurs befasst sich auch mit der Bedeutung der digitalen Nachhaltigkeit in einem hybriden Arbeitsumfeld und bietet praktische Maßnahmen und Werkzeuge für KMU, um nachhaltige digitale Praktiken sicherzustellen. Dieser umfassende Kurs soll KMU-Führungskräfte und -Teams in die Lage versetzen, die Komplexität und die Chancen des digitalen Zeitalters effektiv und nachhaltig zu bewältigen.

## LERNRESULTATE

Am Ende des Kurses werden die Lernenden in der Lage sein:

- die Grundsätze der Produktivität im digitalen Zeitalter **zu verstehen**, organisatorische Prozesse zu optimieren, qualitativ hochwertige Ergebnisse bei hybrider Arbeit zu maximieren, hybride Teams effektiv zu managen und digitale Cybersicherheit in ihren jeweiligen Organisationen zu gewährleisten.
- Gewinnen Sie ein umfassendes Verständnis des digitalen Wohlbefindens und des arbeitsbedingten Stresses, bewerten und überwachen Sie das Wohlbefinden in hybriden Umgebungen, setzen Sie Strategien zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress und Maßnahmen um und führen Sie wirksame Interventionen vor Ort durch.
- Entwickeln Sie ein klares Verständnis der digitalen Inklusion, messen Sie die digitale Inklusion, fördern Sie das Zugehörigkeitsgefühl am hybriden Arbeitsplatz und nutzen Sie kreative Ansätze zur Verbesserung der hybriden Inklusion.
- den Kontext der digitalen Nachhaltigkeit in der hybriden Arbeitswelt zu verstehen, umsetzbare Schritte in Richtung digitaler Nachhaltigkeit zu unternehmen und speziell für KMU entwickelte Tools zur digitalen Nachhaltigkeit zu nutzen

## DIE PRÜFUNG ABLEGEN UND EINE BESCHEINIGUNG ÜBER DEN ABSCHLUSS ERHALTEN

Nach Abschluss des PROSPER-Online-Kurses haben die Lernenden die Möglichkeit, sich für einen Test über das im Kurs Gelernte zu registrieren. Wenn sie diesen Test bestehen, erhalten sie ein Abschlusszertifikat, das **9 Stunden kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung (CPD)** entspricht.

**Manager:innen und Führungskräfte in KMU** können mit diesem Zertifikat ihre proaktive Herangehensweise an die Herausforderungen der Telearbeit, ihr Engagement zur Förderung eines integrativen und produktiven Arbeitsumfelds und ihre Entschlossenheit zur Förderung des Wohlbefindens ihrer Teams unter Beweis stellen.

Dieses Zertifikat steht für den Erfolg des Kurses und ihr Engagement, ihre Fähigkeiten im Umgang mit einer gesunden digitalen und hybriden Arbeitsumgebung zu verbessern. Es ist ein wichtiger Schritt in ihrer beruflichen Entwicklung.

Als **Ausbilder in der beruflichen Bildung** können Sie die Bedeutung dieser Zertifizierung für Ihre Lernenden hervorheben. Dieses Zertifikat:

**Zeigt Engagement:** Es ist ein greifbares Zeichen für das Engagement des Lernenden für kontinuierliche Verbesserung und Anpassung angesichts der sich entwickelnden Arbeitsplatzdynamik. Ermutigen Sie die Lernenden, diese Zertifizierung als ein Sprungbrett auf ihrem beruflichen Weg zu sehen, das ihr Engagement für die Modernisierung der Managementpraktiken in ihrer Organisation unterstreicht.

**Verbessert das berufliche Profil:** Das Zertifikat kann ein berufliches Profil erheblich aufwerten, da es die Fähigkeiten des oder der Einzelnen bei der Leitung eines Teams in einer hybriden oder vollständig dezentralen Umgebung unterstreicht. Es wertet den Lebenslauf auf und kann ein entscheidender Punkt für den beruflichen Aufstieg oder die Suche nach neuen Möglichkeiten sein.

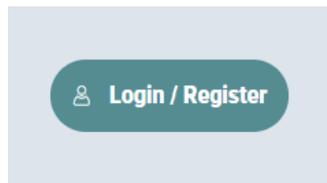
**Validiert Fähigkeiten:** In einer Zeit, in der die digitale Transformation unabdingbar ist, bestätigt diese Zertifizierung die Fähigkeiten der Lernenden in Bezug auf die digitale Integration, die Maximierung der Produktivität durch die effektive Nutzung von Tools und die Aufrechterhaltung des digitalen Wohlbefindens. Sie dient als Nachweis ihrer Fähigkeit, in einem digitalen Arbeitsumfeld erfolgreich zu führen, und macht sie zu einer wertvollen Bereicherung für jede Organisation.

**Ermutigt zu lebenslangem Lernen:** Weisen Sie Ihre Lernenden darauf hin, dass diese Zertifizierung kein Endziel ist, sondern ein Teil ihrer Reise des lebenslangen Lernens. Sie stellt eine Verpflichtung dar, sich an das digitale Zeitalter anzupassen und mit ihm zu wachsen, und ermutigt sie, weiterhin nach Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu suchen.

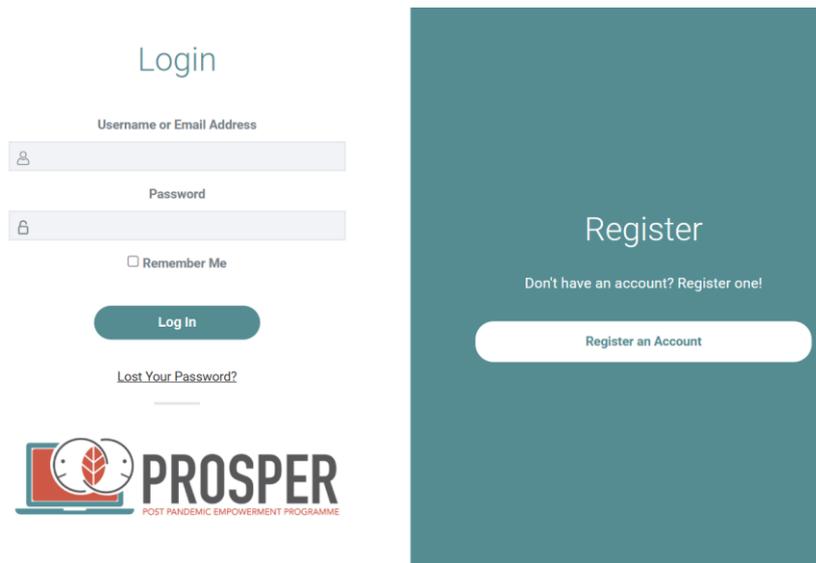
**Ermutigung zur Teilnahme:** Die Rolle, die Sie als Ausbilder:in dabei spielen, die Lernenden zu diesem Schritt zu ermutigen, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Erläutern Sie in Ihren Veranstaltungen die Vorteile der Zertifizierung, erzählen Sie Erfolgsgeschichten früherer Teilnehmer:innen und geben Sie Hinweise zur Vorbereitung auf die Prüfung. Bieten Sie Ihre Unterstützung bei der Vorbereitung an und betonen Sie, dass diese Zertifizierung eine Investition in ihre Zukunft ist.

# REGISTRIERUNG IST EINFACH

Besuchen Sie <https://course.prosper-project.eu/> und klicken Sie auf



Wenn Sie zum ersten Mal hier sind, registrieren Sie sich bitte, ansonsten melden Sie sich an.



Die Anmeldung ist sehr einfach. Wir sind offen für alle Fähigkeiten und fragen nicht nach Vorbildung oder Erfahrung.

## Register

Already have an account? [Log In](#)

Username *	Email *	First Name *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Last Name *	Password *	Confirm Password *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Die Anmeldung erfolgt sofort, und das Lernen kann sofort beginnen.

# 5 EINFACHE SCHRITTE ZUM ABSCHLUSS EINES LERNMODULS

## 1. Wählen Sie Ihr Modul

### Lessons

#### Module 1

##### Unit 1 Productivity in the digital age

Unit 2 Optimisation of organisational processes

Unit 3 Maximisation of high-quality outputs in hybrid work

Unit 4 Effective management of hybrid teams

Unit 5 Digital Cybersecurity

#### Module 2

Unit 1 Digital Wellbeing and Work Related Stress

Unit 2 Assessing & Monitoring well-being in hybrid settings

Unit 3 Work related stress prevention and actions

Unit 4 On the spot Interventions

#### Module 3

Unit 1 Understanding the Digital Inclusivity

Unit 2 Measuring Digital Inclusivity

Unit 3 Developing a sense of belonging in the hybrid workplace

Unit 4 Creative approaches for better hybrid inclusivity

#### Module 4

Unit 1 Digital Sustainability in context of hybrid working

Unit 2 Digital Sustainability – taking action

Unit 3 Digital Sustainability Tools for SMEs

## 3. Herunterladen und Lernen mit zusätzlichen Ressourcen

### Module 1 Resources

↓ Resources & Links

↓ How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point—and transformed business forever

↓ How can technology activate your hybrid work ecosystem?

## 4. Download des Referenzdokuments

Next Unit »

Reference Download

## Module 1 / Unit 1 Productivity in the digital age

## 2. Vertiefen Sie sich in den fesselnden Inhalt des Moduls

Module 1 / Unit 1  
Productivity in the  
digital age

Co-funded by  
the European Union

www.prosper-project.eu

1 of 44

## 5. Schließen Sie das Multiple-Choice-Quiz ab

### Test your knowledge!

#### 1. What is digital productivity about?

- Transforming the business model
- Acquiring the right set of digital tools
- Enabling teams to make the most of the digital transformation.
- All of the above

#### 2. What kind of activity does not regularly lead to a reduction in employee productivity?

- Administrative tasks
- In-company communication
- Learning and development activities
- Organising and attending work trips

#### 3. What is the most significant barrier to digital productivity?

- Lack of hardware and software equipment
- A digital skill gap on the side of the employees
- The existing company culture
- A lack of vision on the side of the management

#### 4. Which part of a company's activities should not be aimed to become automated?

- Most administrative tasks
- All customer service
- Repeated work processes
- Elements of creative tasks

#### 5. Which of the following is not an example of automation?

- Improved inbox filters
- Building in-company apps
- Outsourcing travel arrangements to an agency
- Employing chatbots for customer service

#### 6. What is the best way of identifying suitable digital tools for the company?

- Searching for a single tool that can fulfil all needs at the same time
- Reviewing recommendation guides
- Looking at statistics of the tools' market share
- Matching the tools to the organisational processes

Submit

Wenn Sie den PROSPER-Online-Kurs erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten Sie Ihr Abschlusszertifikat. Siehe unten:



# 04

## ERGEBNIS 3: PROSPER EMPOWERMENT- PROGRAMM



# R3 EINFÜHRUNG



Das **PROSPER Empowerment-Programm** ist eine Reihe offener Bildungsressourcen (OER), die es Berufsbildungsanbieter:innen und einzelnen Ausbilder:innen in Unternehmen ermöglichen, strukturierte, hochwertige Schulungen für KMU zum Thema gesundes hybrides Arbeiten und neue Managementpraktiken einzuführen, die das digitale Wohlbefinden fördern.

Die OERS werden in verschiedenen Formaten und Medien präsentiert, die es den Berufsbildungsanbietern ermöglichen, Lernstrategien und Inhalte je nach den Bedürfnissen der KMU-Kund:innen zu kombinieren. Die Ressourcen fallen in drei Hauptkategorien:

## Pädagogischer Leitfaden

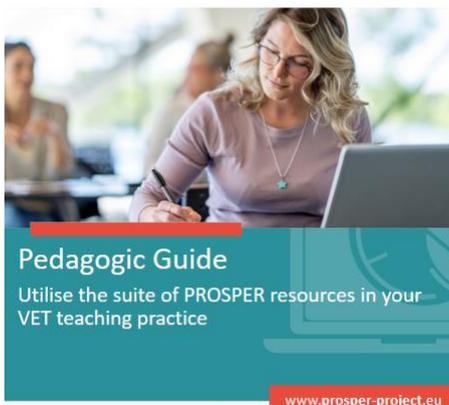
Dieses Dokument dient als Leitfaden für das gesamte Projekt und erläutert die Ressourcen, die Lernziele und den Hintergrund zu digitalem Wohlbefinden und Managementpraktiken für Fernarbeit.

## Diagnoseinstrumente

Präsentation von technischen und nichttechnischen Konzepten im Zusammenhang mit gesunder Hybridarbeit in einfacher Sprache und mit klaren Illustrationen, um das Verständnis der Teilnehmer für das Konzept zu erweitern. Selbstbewertungsinstrumente zur Bewertung der aktuellen Fernverwaltungspraktiken und ihrer Auswirkungen auf das digitale Wohlbefinden

## Gebrauchsfertige Lernaktivitäten

Eine Sammlung von Multimedia-Ressourcen, darunter Dokumente, Beispiele für Maßnahmen zum digitalen Wohlergehen, Arbeitsblätter, Audio- und Videomaterial, interaktive Quizze und vieles mehr.



This document is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike license. For more information, please visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Co-funded by the European Union



This document is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike license. For more information, please visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Dieses Dokument!

# STRUKTUR DER LERNAKTIVITÄTEN

Das **PROSPER EMPOWERMENT PROGRAMME** besteht aus einer Reihe von **offenen Bildungsressourcen (OER)**, die es Berufsbildungsanbieter:innen und einzelnen Ausbilder:innen in Unternehmen ermöglichen, strukturierte, qualitativ hochwertige Schulungen für KMU zum Thema gesundes hybrides Arbeiten und neue Managementpraktiken, die das digitale Wohlbefinden fördern, anzubieten. Wir sollten uns daran erinnern, dass OERs...

- frei zugängliche Bildungsmaterialien, die von Einzelpersonen und Institutionen für Lehr-, Lern- und Forschungszwecke genutzt, weitergegeben und verändert werden können. bieten Möglichkeiten für eine offene, integrative und zugängliche Bildung, fördern den Austausch von Wissen und stärken die Handlungskompetenz von Lehrenden und Lernenden.
- in der Regel unter offenen Lizenzen wie Creative-Commons-Lizenzen veröffentlicht werden, die über die traditionellen Urheberrechtsbeschränkungen hinausgehende Rechte gewähren.
- das Prinzip der Offenheit und Flexibilität in Bezug auf die Nutzung der Ressourcen entwickelt.
- die für jedermann kostenlos zugänglich sind. Sie beseitigen finanzielle Hindernisse für die Bildung, indem sie Bildungsmaterialien bereitstellen, die frei erhältlich und nutzbar sind.
- offen für Anpassung und Lokalisierung, da Lehrkräfte OER auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Lernenden zuschneiden können, indem sie die Inhalte an lokale Kontexte, Sprachen und kulturelle Bezüge anpassen.
- Enthält verschiedene Arten von Inhalten wie Präsentationen, Arbeitsbücher für Lernende, Lehrerhandbücher mit Unterrichtsplänen, Videos, interaktive Simulationen im Unterricht und reflektierende Bewertungen.

Das Dokument PROSPER Learning Activities gibt Berufsbildner:innen ein vielfältiges Instrumentarium an dynamischen und ansprechenden Methoden an die Hand, um KMU-Manager:innen und Unterstützungsstrukturen über erfolgreiche hybride Arbeitspraktiken zu informieren. Es legt den Schwerpunkt auf praktisches Wissen, die Nutzung digitaler Werkzeuge, Wohlbefinden, Inklusion und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz und ist damit eine unschätzbare Ressource für die Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

## Vorteile für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung

**Praktische Anwendung:** Bietet reale Anwendungsszenarien, die die Lernerfahrung verbessern und das theoretische Wissen greifbarer und anwendbarer machen.

**Engagement und Interaktion:** Ermutigt zur aktiven Teilnahme und zum Engagement durch interaktive Aktivitäten, die ein tieferes Verständnis des Themas fördern.

**Anpassungsfähigkeit und Zugänglichkeit:** Die Verwendung von OER ermöglicht die Anpassung an spezifische Unterrichtsbedürfnisse und -kontexte und macht Bildung für ein breiteres Publikum zugänglich.

**Unterstützt die berufliche Entwicklung:** Unterstützt Lehrkräfte in der beruflichen Bildung bei der Aktualisierung ihrer Lehrpläne mit zeitgemäßen Praktiken des hybriden Arbeitsmanagements und bereitet die Lernenden auf die moderne Arbeitswelt vor.

## Hauptmerkmale des Dokuments Lernaktivitäten:

Das Dokument richtet sich an Berufsbildungseinrichtungen, Ausbilder:innen, Unternehmensberater:innen, Unternehmensmentor:innen, Unternehmensnetzwerke, Handelskammern und Gründer:innenzentren, insbesondere solche, die Lösungen für hybride Arbeitsumgebungen anbieten. Das Dokument **PROSPER Learning Activities** skizziert ein umfassendes Programm, das um acht Schlüsselbereiche herum strukturiert ist, die für die Modernisierung von Managementpraktiken in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), insbesondere im Kontext hybrider Arbeitsumgebungen, wesentlich sind. Jeder Bereich ist so konzipiert, dass er sich mit den spezifischen Herausforderungen und Chancen hybrider Arbeitsmodelle befasst, mit dem Ziel, die Produktivität, die Integration, das Wohlbefinden und die Nachhaltigkeit zu verbessern.



### 1. Maximierung der digitalen Produktivität bei hybrider Arbeit

Konzentriert sich auf die Nutzung digitaler Tools und Technologien zur Steigerung der Produktivität in hybriden Arbeitsumgebungen. Die Aktivitäten zielen darauf ab, über die Auswahl und den effektiven Einsatz von Projektmanagement-Software, Kommunikationsplattformen und Tools für die digitale Zusammenarbeit zu informieren, um Arbeitsabläufe zu optimieren und die Teamkoordination zu verbessern.

### 2. Effizientes Management von hybriden Teams

Dieser Bereich befasst sich mit Strategien für die Führung und das Management von Teams, die über verschiedene Standorte verstreut sind. In diesem Bereich werden bewährte Praktiken für Kommunikation, Delegation und Leistungsmanagement in einem hybriden Umfeld untersucht, um sicherzustellen, dass Führungskräfte den Zusammenhalt und die Motivation ihres Teams trotz räumlicher Entfernung aufrechterhalten können.

### 3. Digitales Wohlbefinden und arbeitsbedingter Stress

befasst sich mit den Herausforderungen der Erhaltung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens in einem digital vernetzten Arbeitsumfeld. Dieser Abschnitt bietet Einblicke in die Erkennung von Anzeichen für digitalen Burnout, die Umsetzung von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Schaffung einer unterstützenden Arbeitsplatzkultur, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter in den Vordergrund stellt.

## 04

### Assessing and Managing Wellbeing in Hybrid Settings

- 4.1 Mind your posture
- 4.2 Performing stress risk assessment
- 4.3 Deep dive in causes of stress at work and possible actions

## 05

### Understanding and implementing digital inclusivity

- 5.1 The best and the worst experience
- 5.2 Understand your people
- 5.3 Measure the sense of inclusivity in a hybrid working environment
- 5.4 Create a scenario for a video

## 06

### EX in the Hybrid Workplace

- 6.1 Ideal Employee Experience Design
- 6.2 Hybrid Workplace Challenges and Role Play
- 6.3 Sense of Belonging Assessment

#### 4. Management des Wohlbefindens in hybriden Settings

Vertieft die praktischen Aspekte der Überwachung und Verbesserung des Wohlbefindens in hybriden Teams. Es umfasst Methoden zur Durchführung von Bewertungen des Wohlbefindens, zur Erstellung von Aktionsplänen für Verbesserungen und zur Förderung eines Umfelds, in dem sich die Mitarbeiter:innen sowohl online als auch offline wertgeschätzt und unterstützt fühlen.

#### 5. Verständnis und Umsetzung der digitalen Inklusion

Untersucht, wie wichtig es ist, allen Teammitgliedern den gleichen Zugang zu digitalen Tools, Ressourcen und Möglichkeiten zu ermöglichen. Dieser Bereich umfasst Strategien zur Förderung der digitalen Zugänglichkeit, zur Beseitigung von Barrieren für die Teilnahme und zur Schaffung einer integrativen Kultur, die die Vielfalt fördert.

#### 6. Mitarbeitererfahrung (EX) im hybriden Arbeitsumfeld

Untersucht die Elemente, die zu einer positiven Mitarbeiter:innenerfahrung in hybriden Arbeitsmodellen beitragen. Dazu gehören die Gestaltung einer ansprechenden und sinnvollen Arbeit, die Bereitstellung von Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Förderung des Mitarbeiter:innenengagements durch digitale und physische Arbeitsplatzverbesserungen.

## 07

### Put sustainability at the hearth of hybrid work practices

- 7.1 Eco-Footprint Explorer: Tracing Your Hybrid Impact
- 7.2 Sustainability Hackathon – how can hybrid working deliver smart sustainability
- 7.3 Empathy Mapping for a Greener Hybrid Workplace

## 08

### Digital Sustainability – taking action

- 8.1 Strategic scenarios for sustainability
- 8.2 Know your why in order to make it a reality
- 8.3 Matching sustainability goals and digital tools

#### 7. Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt hybrider Arbeitspraktiken stellen

Konzentriert sich auf die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in hybride Arbeitsformen. Dazu gehören die Einführung grüner Technologien, die Verringerung des digitalen CO2-Fußabdrucks und die Förderung von Praktiken, die die ökologische Nachhaltigkeit neben dem Geschäftsbetrieb unterstützen.

#### 8. Digitale Nachhaltigkeit - Maßnahmen ergreifen

Fördert umsetzbare Schritte zur Erreichung digitaler Nachhaltigkeit in KMU. In diesem Bereich werden Initiativen hervorgehoben, die die Umweltauswirkungen des digitalen Betriebs reduzieren, einschließlich energieeffizientes Computing, verantwortungsvolles Datenmanagement und nachhaltige IT-Beschaffungspolitik.