

Intrapreneurship in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen: Die Adoptionsuite

Vorbereitet von



Koordiniert von



November 2023



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 the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



PROJEKTKURZBESCHREIBUNG

GENIE ist ein innovatives Projekt, das Schulungen und Instrumente entwickelt, um Intrapreneurship in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KKMU) zu fördern. Intrapreneurship steht an der Schnittstelle von Unternehmertum, offener Innovation und zukunftsorientierten Managementmodellen. Es hat das Potenzial, Mitarbeiter*innen und Management in KKMU einzubeziehen und zu verpflichten, neue Ideen, Geschäfts- und Managementprozesse, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, um die Innovation, die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum von KKMU zu unterstützen.

Daher hat GENIE das Ziel, KKMU dabei zu helfen, Intrapreneurship in ihr tägliches Arbeitsumfeld zu integrieren und einzusetzen, indem die folgenden Projektergebnisse realisiert werden:

1. Einrichtung der **OER-Plattform** des GENIE-Projekts, die alle Schulungsinhalte, operativen Tools und das interaktive Brettspiel enthält, das entwickelt wurde, um das Wachstum und den Erfolg von KKMU durch die Einführung von Intrapreneurship zu unterstützen.

Zur besseren Orientierung über die OER-Plattform sehen Sie sich bitte unseren GENIE OER-Plattform Video Guide an: <https://www.youtube.com/watch?v=hV0E1FWUsKU>

2. Entwicklung des **innovativen GENIE-Modells für Intrapreneurship** in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen. Dieses Ergebnis skizziert Mechanismen für KKMU zur Umsetzung von Intrapreneurship, die Mitarbeiter*innen und Management einbeziehen und engagieren, um neue Ideen, Geschäfts- und Managementprozesse, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln - alles, um Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum von KKMU zu unterstützen.
3. Die **innovative GENIE-Schulung und das GENIE-Spiel** sind die wichtigsten Projektergebnisse. Die Partner*innen entwickelten eine Reihe von innovativen Schulungen zum Thema Intrapreneurship. Teil der Schulung ist auch das GENIE-Spiel, mit dem Sie Ihr Wissen über Intrapreneurship testen und verbessern können. Die Schulung umfasst viele Fallstudien, Beispiele und Erfahrungen, um die Schulung so konkret und direkt wie möglich zu gestalten.

Ein sehr wichtiger Teil dieses Projektergebnisses ist die Test- und Validierungsphase,

die für die Fertigstellung des Trainings und des Brettspiels unerlässlich ist. Während dieser Tests in der realen Umgebung sammelte die GENIE-Partnerschaft Feedback von den Nutzer*innen zum Inhalt, zur Art der Vermittlung, zur Tiefe und Relevanz der Module, zur Benutzerfreundlichkeit des Brettspiels, zu den Funktionen der OER-Plattform usw.

4. Die **GENIE Adoptionssuite** und der **GENIE Dekalog** sind das letzte Teil des GENIE Puzzles, das das Bild für die vollständige Übernahme und Einbeziehung des Projekts in die Systeme der Berufsbildung und der KKMU in ganz Europa sowie die vollständige Einführung des Trainings und des Brettspiels vervollständigt.

Alle Projektergebnisse sind online auf unserer OER-Plattform verfügbar:
www.genieproject.eu



EINFÜHRUNG ADOPTIONSSUITE

Die GENIE Adoption Suite beinhaltet eine Summe operativer Leitlinien für Akteur*innen des Systems von KKMU und der Berufsbildung in ganz Europa, die an der Entwicklung und Förderung von Intrapreneurship in KKMU interessiert sind, um zu deren Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Innovation beizutragen.

Dieses Dokument ist ein "Into action"-Papier und soll dem/der Leser*in helfen, die GENIE-Schulung und das Brettspiel zu übernehmen, anzupassen und anzuwenden.

Es wird die operativen Lehren aus der Sicht der Partner*innen und die extrapolierten Erfahrungen darüber, was funktioniert hat und was auf der Grundlage der Implementierungs- und Einführungs-/Test- und Validierungsphase der innovativen GENIE-Schulung und -Gamifizierung verbessert wurde, darlegen.

ÜBERSICHT SCHULUNGSPROGRAMM

Das GENIE-Projekt bietet elf detaillierte Schulungskurse an. Alle Lehrgänge werden von einer thematischen Fallstudie begleitet.

Auf der OER-Plattform, auf der alle Kurse kostenlos verfügbar sind, können Sie die Schulung auf verschiedene Weise durchführen: Der Lernende kann sie direkt auf der OER-Plattform durchführen, er kann das Schulungsmodul als PowerPoint-Präsentation herunterladen oder sich den Inhalt als Audio vorlesen lassen.

Zu jedem Ausbildungsmodul findet der/die Leser*in auch ein spezifisches Ausbildungsblatt, das z. B. Schlüsselwörter, die erwarteten Lernergebnisse, eine Gliederung und Beschreibung des Moduls, einen Verweis auf das EQR-Niveau und ein Glossar enthält.

Am Ende jedes Moduls kann der Lernende einen Selbsteinschätzungstest absolvieren. Wenn Sie alle Antworten richtig haben, können Sie sich ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss des jeweiligen GENIE-Schulungsmoduls ausstellen lassen.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die Ausbildungskurse und Ausbildungseinheiten, mit Verknüpfungen zu den Lernergebnissen:



Modul 1
Hoffnung, Hype und Realität: Erkennen von Intrapreneur*innen in Unternehmen
Units
<p>1. Erkennen von Intrapreneur*innen innerhalb der Organisation</p> <p>1.1. Wie kann Intrapreneurship gefördert werden?</p> <p>2. Intrapreneurship-Eigenschaften</p> <p>2.1. Teil 1: Innovation + flexibel</p> <p>2.2. Teil 2: Intellektuell neugierig + beharrlich</p> <p>3. Merkmale von Intrapreneur*innen</p> <p>3.1. Dynamisch</p> <p>3.2. Entwickler von Ideen</p> <p>3.3. Triebkräfte des Wandels</p> <p>3.4. Bestimmt</p> <p>3.5. Engagiert</p> <p>3.6. Fleißig</p> <p>4. Identifizierung von Intrapreneur*innen</p> <p>5. Vorteile des Intrapreneurship</p>
Lernergebnisse
<p>Dieses Modul bereitet Sie darauf vor, mehr über unternehmerische Fähigkeiten zu erfahren und herauszufinden, wie Sie Mitarbeitenden mit unternehmerischer Denkweise erkennen können.</p> <p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innen zum Thema Intrapreneurship zu ermutigen • Mehr über die Eigenschaften und Vorteile des Unternehmertums zu wissen • Mögliche Intrapreneur*innen innerhalb der Organisation zu erkennen
Fallstudie
Das Intrapreneurship-Programm – Entfaltung neuer Talente beim TEB

Modul 2
Das Gleichgewicht finden: Ressourcen- und Zeitmanagement in intrapreneurship geprägten KKMU
Units
<p>1. Organisatorische Bedingungen, die Intrapreneurship beeinflussen</p> <p>1.1. Unterstützung durch das Management 1.2. Offene Kommunikationskanäle 1.3. Ermessensspielraum und Autonomie bei der Arbeit 1.4. Belohnungen und Verstärkung 1.5. Angemessene Bereitstellung von Zeit und Ressourcen</p> <p>2. Management von Intrapreneur*innen</p> <p>2.1. Führung innovative Mitarbeiter*innen 2.2. Intrapreneurship als eigenständiges System 2.3. Übergang zum Intrapreneurship-System 2.4. Der/die Mentor*in 2.5. Herausforderungen 2.6. Abhilfemaßnahmen</p> <p>3. Strategien für das Intrapreneurial Management</p> <p>3.1. Verhalten Sie sich wie ein*e Mentor*in, nicht wie ein*e Manager*in 3.2. Schenken Sie dem Team Ihr Vertrauen, aber vereinbaren Sie klare Ziele 3.3. Vereinbaren Sie klare Ziele, schenken Sie dem Team Ihr Vertrauen 3.4. Lassen Sie sie ihre eigenen Fehler machen 3.5. Intrapreneur*innen zur Verantwortung ziehen</p>
Lernergebnisse
<p>Dieses Modul wird Sie darauf vorbereiten, mehr über die organisatorischen Bedingungen zu erfahren, die Intrapreneur*innen beeinflussen, wie man mit Intrapreneur-Fähigkeiten verwaltet und strategische Tipps für das Zeit- und Ressourcenmanagement gibt.</p> <p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrapreneur*innen richtig zu managen • Mehr über die organisatorischen Bedingungen, die Intrapreneur*innen beeinflussen, zu wissen • Herausforderungen bei der Förderung von Intrapreneurship zu erkennen
Fallstudie
Gmail: Von einem Funken, der zu einem Milliarden-Dollar-Produkt führte

Modul 3
Dinge ermöglichen 1: Ein Benutzerhandbuch zur Förderung, Bewertung und Belohnung von unternehmerischem Denken und Initiativegeist
Units
<p>1. DOs und DON'Ts</p> <p>1.1. Lektion aus der Geschichte – Animal Spirits</p> <p>1.2. Eine Kritik - Fördern Animal Spirits wirklich den Unternehmergeist und die unternehmerische Einstellung?</p> <p>1.3. Inspirieren und motivieren!... oder vielleicht doch nicht? - Intrapreneurship funktioniert nicht für alle...</p> <p>1.4. Vorsicht vor Fallen - Slalomfahrt durch häufige Hemmnisse und Barrieren für Intrapreneurship</p> <p>1.5. Keine kurzfristige Vision erlaubt - Warten auf die Blüte der Pflanze...</p> <p>1.6. Ein System aufbauen, das Bestand hat - Ausdauer und Widerstandsfähigkeit trainieren</p> <p>1.7. Die Zauberformel ist die Nicht-Zauberformel - Akzeptieren Sie die Ungewissheit... bis zu einem gewissen Grad</p> <p>2. Ein neuer Ansatz für das Management</p> <p>2.1. Unterstützung und Sponsoring - Eine offene und fließende Kultur zur Förderung von Intrapreneurship</p> <p>2.2. Selbsterkenntnis und Selbstwirksamkeit - Wege in die Zukunft erkunden</p> <p>2.3. Anreize... nicht finanzieller Natur</p> <p>2.4. Belohnungen... finanzieller Art</p> <p>2.5. Ressourcen - Wissenskapital, Zeit und Spielraum für Fehler</p> <p>2.6. Kommunikation... für Qualitätssicherung und strategische Planung</p> <p>2.7. Prozesse - Dezentralisierung und Delegation</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verstehen der Grundlagen des Intrapreneurship • Umsetzung der Do's und DON'Ts zur Förderung einer Kultur des Unternehmertums • Feinabstimmung eines neuen Managementansatzes • Gute und weniger gute Praktiken zur Förderung des Unternehmergeistes • Auslöser und Hemmnisse für die Eigeninitiative Ihrer Mitarbeitenden • Hebel für einen intrapreneurship-freundlichen Managementansatz
Fallstudie
Das Happy Meal von McDonald's: Vom einfachen Gimmick zur Ikone

Modul 4	
Dinge ermöglichen	2: Intrapreneurship, Konflikt- und Veränderungsmanagement in KKMU
Units	
<p>1. Intrapreneuriale Einstellung</p> <p>1.1. Definition</p> <p>1.2. Die 4 Grundsätze der unternehmerischen Einstellung: Beziehung zur Organisation, Zufriedenheit, Motivation und Absicht</p> <p>2. Veränderungsmanagement</p> <p>2.1. Definition</p> <p>2.2. Veränderungsmanagement-Modelle</p> <p>2.3. Umsetzung von Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen</p> <p>3. Konfliktmanagement</p> <p>3.1. Definition</p> <p>3.2. Das Harvard-Modell</p> <p>3.3. Übung</p>	
Lernergebnisse	
<p>Am Ende des Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu wissen, was unter einer unternehmerischen Einstellung und ihren 4 Grundsätzen zu verstehen ist. • Zu erkennen, wie wichtig Veränderungsmanagement ist und wie Sie es in Ihrem Unternehmen umsetzen können. • Zu wissen, was Konfliktmanagement ist und was Sie tun können, wenn in Ihrem Unternehmen ein Konflikt auftritt. 	
Fallstudie	
Veränderungsmanagement-Prozesse in KMU - Erfolgreiche Organisationsentwicklung am Beispiel der Josef Mack GmbH & Co. KG	

Modul 5
Präsentation von Ideen und Unterstützung beim Sammeln von Informationen
Units
<p>1. Ideen Pitch und seine Struktur</p> <p>1.1. Was ist ein Ideen-Pitch?</p> <p>1.2. Vorteile des Pitching einer Idee</p> <p>1.3. Arten von Pitches</p> <p>2. Entwicklung eines Ideen-Pitches</p> <p>2.1. Vorbereitung Ihres Pitches</p> <p>2.2. Üben Sie Ihren Pitch</p> <p>2.3. Strategien für einen erfolgreichen Pitch</p> <p>3. Eine Idee vorschlagen</p> <p>3.1. Präsentieren Sie Ihr Angebot</p> <p>3.2. Körpersprache und Stimme in Ihrem Pitch</p> <p>3.3. Umgang mit Versagen beim Pitchen</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definieren Sie den Begriff "Ideen-Pitch" und erläutern Sie die Vorteile des Ideen-Den Begriff "Ideen-Pitch" zu definieren und die Vorteile des Ideen-Pitching zu erläutern • Die verschiedenen Arten von Pitches zu kennen • Einen guten Pitch zu entwickeln • Eine Geschäftsidee wirkungsvoll zu präsentieren • Die Idee vor Ihrem/ihrer Chef*in vorzustellen • Mit dem Versagen beim Pitchen umzugehen
Fallstudie
Das Ein-Satz-Pitch-Format des Founder Institute

Modul 6
Persönlichkeitsentwicklung und Intrapreneurship: Stärkung des Selbstbewusstseins und der Achtsamkeit
Units
<p>1. Eigenschaften von Intrapreneur*innen und Vorteile unternehmerischen Verhaltens</p> <p>1.1. Individuelle Eigenschaften von Intrapreneur*innen 1.2. Persönlichkeitsentwicklung als Voraussetzung 1.3. Vorteile unternehmerischen Verhalten für Mitarbeitenden</p> <p>2. Stärkung der Achtsamkeit für die Entwicklung von Intrapreneur*innen</p> <p>2.1. Definition 2.2. Effekte 2.3. Entwicklung und Anwendung 2.4. Integration in das tägliche Leben und die Arbeit</p> <p>3. Stärkung des Selbstbewusstseins für die Entwicklung von unternehmerischem Verhalten</p> <p>3.1. Definitionen und Merkmale 3.2. Entwicklungsphasen 3.3. Integration in das tägliche Leben und die Arbeit</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende des Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wissen, welche Charaktereigenschaften ein/e Intrapreneur*in hat • den Mehrwert des Denkens und Handelns als Intrapreneur*in erkennen • die Bedeutung und die wichtigsten Dimensionen von Achtsamkeit und Selbstbewusstsein im Kontext von unternehmerischem Handeln kennen • Selbstbewusstsein und Achtsamkeit auf der Grundlage der Erkenntnisse des Moduls im Alltag und bei der Arbeit erfolgreich praktizieren und nutzen können
Fallstudie
Vimeo: Ein Intrapreneurship-Beispiel für ein innovatives Geschäftsmodell

Modul 7
Innovationsmanagement in Unternehmen, die unternehmerisches Verhalten fördern
Units
<p>1. Das Konzept und die Merkmale von Innovationsmanagements</p> <p>1.1. Das Innovationskonzept 1.2. Wie entstehen Innovationen? 1.3. Was ist Innovationsmanagement?</p> <p>2. Faktoren, die beim Innovationsmanagement zu berücksichtigen sind</p> <p>2.1. Kreativität vs. Stabilität 2.2. Unsicherheit und Suche nach Wissen 2.3. Interne Prozesse</p> <p>3. Schlüsselpersonen, Instrumente und Methoden des Innovationsmanagements</p> <p>3.1. Schlüsselpersonen im Innovationsmanagement einer Organisation 3.2. Schlüssel-Instrumente und -Methoden des Innovationsmanagements in Unternehmen</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bedeutung und den komplexen Charakter des Innovationsmanagements in Organisationen erklären können. • Die Faktoren, die Unternehmen bewältigen müssen, um bei der Innovation erfolgreich zu sein, identifizieren können. • Die Tätigkeiten, die von Schlüsselpersonen im Innovationsmanagement innerhalb von Organisationen ausgeführt werden, identifizieren können.
Fallstudie
Gore-Tex®: Innovative Organisation und zeitgemäße Kultur

Modul 8
Unternehmensinterne Kommunikation und Teammanagement
Units
<p>1. Verbesserung der unternehmensinternen Kommunikation, um die Kultur des Unternehmertums zu stärken</p> <p>1.1. Definition & Methoden 1.2. Regelmässiger Austausch 1.3. Feedbackkultur 1.4. Transparenz von Visionen, Zielen und Anforderungen 1.5. Vorteile der Förderung von Intrapreneurship für deinem Unternehmen</p> <p>2. Verbesserung des Teammanagements als Voraussetzung für die Kultur des Unternehmertums</p> <p>2.1. Führungsstil 2.2. Organisatorische Entwicklung 2.3. Anreize 2.4. Verschiedene Generationen</p> <p>3. Der PDCA-Zyklus als Tool zur Umsetzung einer guten Kommunikation und eines guten Teammanagement</p> <p>3.1. PDCA-Zyklus und seine Phasen 3.2. Anwendungsbeispiele</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende des Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wie und warum die Verbesserung der unternehmensinternen Kommunikation sowie des Teammanagement wichtig ist • die Rolle und Bedeutung einer positiven Feedback-Kultur und die Vorteile der Stärkung des Intrapreneurships kennen • wie wichtig eine gemeinsame Vision, Ziele und Anforderungen sind und wie diese umzusetzen sind • und erkennen, wie wichtig es ist alle Mitarbeitenden in den organisatorischen Entwicklungsprozess einzubeziehen • wie du die Strategien für die Verbesserung der Kommunikation und des Teammanagements sowie die Förderung von Intrapreneurship in deiner täglichen Arbeit nutzen, erfolgreich umsetzen und anwenden kannst – basierend auf den Erkenntnissen aus dem Modul
Fallstudie
<p>Drei chronologische Schritte zur Förderung des Intrapreneurship: Lehren aus der Wehkamp-Fallstudie</p>

Modul 9
Ein Benutzerhandbuch zur Einführung für das AARRR! Modell
Units
<p>1. Kurze Einführung in das AARRR! Modell</p> <p>1.1. Worum geht es beim AARRR! Modell? Eine kurze Einführung in den Filter</p> <p>1.2. Das AARRR! für Intrapreneur*innen- Warum sich die Mühe machen...</p> <p>1.3. Das AARRR! Modell in seinen Grundzügen - Fünf Schritte zur Messung von Kennzahlen</p> <p>1.4. Geringfügige anders, weitgehend in der Praxis anwendbar & validiert - Das AAARRR! Modell</p> <p>2. Schlüssel Phasen des AARRR! Modell</p> <p>2.1. Acquisition (Akquisition) – Die erste Etappe</p> <p>2.2. Activation (Aktivierung) – Weitere Stimulierung der Lead-Kontakte</p> <p>2.3. Retention (Loyalität) – Pflege der Kundenloyalität</p> <p>2.4. Revenue (Umsatz) – Zeit zur Gewinnerzielung</p> <p>2.5. Referral (Empfehlung) – Aktivierung der Mundpropaganda und positiver externer Effekte</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit den Grundlagen des Growth Hackings vertraut sein • mit den fünf Schlüssel Phasen des Filters experimentieren können • die Analyse von Metriken zur Kundenbindung in der Praxis validieren können
Fallstudie
<p>Das AARRR-Modell in Aktion. Das Grammarly Beispiel</p>

Modul 10
Digitales Intrapreneurship: Perspektiven und Herausforderungen
Units
<p>1. Einführung. Was ist digitales Intrapreneurship?</p> <p>1.1. Digitale Transformation 1.2. Definition von Intrapreneurship 1.3. Der/die Intrapreneur*in 1.4. Intrapreneurship-Modelle</p> <p>2. Wie kann man digitales Intrapreneurship fördern?</p> <p>2.1. Wie man Intrapreneur*innen findet 2.2. Kultur des Intrapreneurships 2.3. Praktische Maßnahmen 2.4. Sponsoren</p> <p>3. Empfehlungen und Tipps für Intrapreneur*innen. Do's und Don'ts</p> <p>3.1. Allgemeine Tipps 3.2. Do's und Don'ts</p>
Lernergebnisse
<p>Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • was digitales Intrapreneurship ist und wie es funktioniert • wie man Intrapreneurship in deinem Unternehmen fördern kann • wie man ein*e erfolgreiche*r Intrapreneur*in wird
Fallstudie
<p>Wenn das Unternehmen "trust-u"</p>

Modul 11
IKT-Instrumente für Intrapreneurship
Units
1. IKT-Tools für das Zeitmanagement 1.1. Vorteile und Defizite 1.2. Zeitmanagement-Tools
2. Aufgabenmanagement in der Teamarbeit 2.1. Entwurf einer eigenen Teamstrategie 2.2. Umsetzung der eigenen Teamstrategie
Lernergebnisse
Am Ende dieses Moduls werden Sie in der Lage sein: <ul style="list-style-type: none">• deine Zeit effizienter zu nutzen• Teamarbeit und Aufgabenzuweisung besser verwalten zu können• Werkzeuge zu kennen und zu nutzen, die dich bei der Aufgabenverwaltung unterstützen
Fallstudie
Virgin Atlantic - Milliarden schweres Fischgrätenmuster

ORGANISATION DER QUALIFIZIERUNG

Um den Kursleiter*innen die Arbeit zu erleichtern, wurden die GENIE-Kurse so entwickelt, dass sie sowohl im traditionellen Klassenzimmer/von Angesicht zu Angesicht, online als auch im Blended-Learning-Format eingesetzt werden können.

Während der gesamten Test- und Validierungsphase wurde die Schulung in beiden Formaten durchgeführt, sodass sowohl Selbstlernaktivitäten (OER-Plattform) als auch von Ausbilder*innen geleitete persönliche oder virtuelle Workshops stattfanden. Die gesammelten Erfahrungen zeigen, dass das Online-Selbststudium im eigenen Tempo stattfinden konnte und daher für KKMU besonders günstig ist, da sie die Lerninhalte flexibel abrufen konnten. Weitere Vorteile des Online-Lernens sind u.a. die Ortsunabhängigkeit, der Wegfall von Reisezeiten oder die bessere Eignung für z.B. kleinere Abendveranstaltungen.

Die Workshops hingegen sind besonders nützlich, um das persönlich oder online erworbene Wissen zu ergänzen, so dass der Schwerpunkt auf direkter Interaktion, praktischer Anwendung und offenen Diskussionsrunden liegt, um Fragen, Überlegungen und Bedenken anzusprechen und wertvolle Einsichten oder persönliche Erfahrungen über Intrapreneurship auszutauschen. Weitere Vorteile des Präsenzunterrichts sind, dass eine individuellere Betreuung möglich ist, der/die Lehrer*in schnell erkennt, wo eine intensivere Betreuung erforderlich ist oder der Inhalt besser an die Interessen der Gruppe angepasst werden kann.

Abschließend lässt sich sagen, dass das Format für die Durchführung der Kurse stark von der jeweiligen Zielgruppe, ihren individuellen Bedürfnissen und dem Umfang der Schulung abhängt. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, eine Vorabbewertung durchzuführen, um Einblicke in die Profile und Präferenzen der Teilnehmer*innen zu erhalten. Diese wertvollen Informationen ermöglichen es, das Training auf die spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen abzustimmen und eine individuellere und effektivere Lernerfahrung zu gewährleisten.

Unabhängig von der Vermittlungsmethode sollten die Workshop-Sitzungen mit einer kurzen Einführung zu GENIE und zur Motivation, warum GENIE entwickelt wurde, relevanten Informationen und einem Überblick über alle Module und Lernergebnisse beginnen, um den Teilnehmer*innen zu ermöglichen, Lernprioritäten zu setzen. Wir empfehlen, hierfür die OER-Plattform zu nutzen, die den Lernenden als zentraler Punkt für den Zugang zu relevanten Projektmaterialien dient.

Auch in Bezug auf die Vermittlungsmechanismen und -instrumente sollte die OER-Plattform als Basis für die untersuchten und diskutierten Themen genutzt werden. Die Nutzer*innen

können sich auf die Plattform und die Inhalte verlassen, um die richtigen Themen als Einführung in die geplante Qualifizierung zu bestimmen, aber auch, um wichtige Aspekte aus den Schulungen hervorzuheben.

Für die Durchführung der Schulung können sich die angehenden Moderator*innen für einen sehr agilen, freundlichen und transparenten Ansatz entscheiden, der dennoch hoch professionell und zuverlässig ist. Ziel ist es, ein Klima zu schaffen, das den Austausch von Erfahrungen unter den Teilnehmer*innen begünstigt, umso die eigenen Erfahrungen mit dem Thema zu diskutieren und zu intensivieren.

Die Moderator*innen werden ermutigt, Eisbrecher, PPT-Materialien, Schulungsbögen, Fallstudien, Selbsteinschätzungstests, Mentimeter, Jamboard, Google Forms und Fokusgruppen zu verwenden - die letzten vier sind sehr effizient, um Feedback und Fragen zu sammeln, falls die Teilnehmer*innen eher schüchtern sind und sie im Schulungsraum nicht gerne Feedback geben.

Tipp I: Um den Reiseaufwand für die Teilnehmer*innen zu verringern, können Sie sich für ein gemischtes Format entscheiden (zwei persönliche Sitzungen: die erste, damit sich die Teilnehmer*innen kennen lernen können, und die letzte für die Nachbesprechung; die übrigen Workshops können online abgehalten werden).

Tipp II: Wir empfehlen, alle PowerPoint-Präsentationen, Fallstudien und Schulungsunterlagen vor dem Präsenzseminar herunterzuladen, damit Sie die Schulung auch bei schlechter Internetverbindung fortsetzen können.

ANWENDUNG DES BRETTSPIELS

Ein sehr wichtiges Instrument, um die Zielgruppen mit Intrapreneurship vertraut zu machen und eine Brücke zu den jeweiligen Schulungsinhalten herzustellen, ist das entwickelte GENIE-Brettspiel.

Das Brettspiel ist als Online-Spiel über die OER-Plattform und als analoges Brettspiel verfügbar. Dies ermöglicht es Trainer*innen und Teilnehmer*innen, das Spiel flexibel vor, während/parallel zur Durchführung der Trainingsmodule und danach zu nutzen. Daher gibt es auch verschiedene Möglichkeiten und sich daraus ergebende Vorteile für den Einsatz des Spiels: Es kann verwendet werden, um das Bewusstsein für "Intrapreneurship" zu schärfen,

es kann als praktisches Beispiel für interaktive Schulungen und Intrapreneurship-Konzepte verwendet werden oder es kann direkt als Instrument für den Wissenstransfer und die Entwicklung einer "unternehmerischen" Denkweise eingesetzt werden.

Im Allgemeinen empfehlen wir jedoch, das Spiel zu spielen, nachdem die Schulungsinhalte besprochen oder vermittelt wurden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Teilnehmer*innen über das nötige Wissen und die Fähigkeiten verfügen, um sich voll und ganz auf die Konzepte und die Dynamik des Spiels einzulassen. Das Spiel im Anschluss an die Schulung anzubieten, ermöglicht eine fundiertere und effektivere Spielerfahrung und erhöht die Relevanz des Spiels. In diesem Fall dient das Spiel auch als eine Art Selbsteinschätzung dessen, was gelernt worden ist.

Vor der Spielsimulation ist es empfehlenswert, einen Überblick über die Elemente des Brettspiels, die Hauptmerkmale und die Regeln zu geben. Dieser Ansatz half den Lernenden zu verstehen, wie das Spiel funktioniert und wie sie es selbst nutzen können. Hier dient die OER-Plattform auch als Drehscheibe für alle diese Materialien und ergänzenden Inhalte.

Wann immer es möglich ist, so empfehlen es alle Projektpartner*innen, sollte das Brettspiel in einem persönlichen Format verwendet werden, da es dynamische persönliche Interaktionen und Teamarbeit fördert und eine unterstützende und ansprechende Lernumgebung schafft, die einen effektiven Wissenstransfer, die Beteiligung aller Teilnehmer*innen und die praktische Anwendung erleichtert.

Die Online-Option wird für Lernende empfohlen, die sich räumlich nicht in der Nähe befinden oder nicht in der Lage sind, die Schulung persönlich zu besuchen und durchzuführen. Im Online-Format kann der/die Trainer*in Videokonferenz-Tools nutzen, um das physische Brettspiel-Erlebnis zu simulieren.

Tipp: Bei Workshops mit vielen Teilnehmer*innen können die Trainer das Spiel präsentieren/spielen, indem sie den Bildschirm der OER-Plattform für alle auf eine grosse Leinwand projizieren.

ANWERBUNG UND ANSPRACHE

Die Zielgruppen, die von GENIE profitieren können und daher angesprochen werden sollten, sind alle Beschäftigten der KKMU (die Managementebene und die Arbeitnehmerebene), unternehmerische Berufsbildungs- und Bildungsfachleute und -einrichtungen, Unternehmensverbände, politische Entscheidungsträger*innen, die an der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der KKMU interessiert sind, usw.

Um die richtige Zielgruppe auszuwählen, ist eine Bedarfsanalyse zur Ermittlung der an Intrapreneurship interessierten Personen und Organisationen hilfreich.

Die Anwerbung der Teilnehmer*innen kann über verschiedene Kanäle erfolgen, z. B.:

- Ihre eigene Organisation
- Kontaktaufnahme über Ihr eigenes professionelles Netzwerk von Partner*innen und/oder Organisationen, um ein gezielteres Vorgehen zu ermöglichen
- Nutzung Ihrer Website, Social-Media-Plattformen, E-Mail-Aktionen für den Aufruf, für allgemeine Zwecke - funktioniert schneller für eine weite Streuung
- regionale Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Gewerbeämter oder Entwicklungsagenturen
- durch Unterricht oder Kurse in berufsbildenden Schulen/Bildungseinrichtungen
- eine direkte Ansprache und Mundpropaganda

Durch die Kombination verschiedener Kanäle können Sie unterschiedliche Kommunikationspräferenzen ansprechen und sicherstellen, dass Sie eine größere und vielfältigere Gruppe von Lernenden und potenziellen Teilnehmer*innen erreichen.

Bei der Zusammenstellung der Schulungsgruppen ist es ratsam, auf eine heterogene, ausgewogene Gruppenzusammensetzung zu achten, damit alle profitieren und voneinander lernen können und die Qualität der Ergebnisse maximiert wird. Zusammen mit der Einladung können Sie auch ein Online-Formular für die Anmeldung der Teilnehmer*innen bereitstellen.

Unabhängig davon, welchen Kanal Sie wählen, sollte die Reaktion der Teilnehmer*innen insgesamt positiv ausfallen, wenn sie mit Ihrer Anfrage die richtigen Informationen erhalten. Es wird empfohlen, in den Einladungen zu den Workshops eine kurze Beschreibung des Projekts und seiner Ziele zu übermitteln. Sie sollten auch die Bedeutung und den Mehrwert des Einsatzes der GENIE-Schulung und anderer Ergebnisse für die Zielgruppen deutlich machen. Achten Sie darauf, präzise Informationen über das Projekt zu übermitteln und die Umsetzungsphase genau zu beschreiben, indem Sie den Grund und die Motivation für die Einbeziehung externer Personen, die Vorteile ihrer Beteiligung und die Auswirkungen ihrer

Beiträge angeben. Dies wird den Zielgruppen helfen, die Dinge ins rechte Licht zu rücken und den Inhalt in seinen technischen Einzelheiten, seinem Umfang und seiner Tragweite besser zu verstehen.

Personalisierte Einladungen und Erfahrungsberichte früherer Teilnehmer*innen führen zu positiveren Reaktionen bei den potenziellen Teilnehmer*innen. Eine maßgeschneiderte Botschaft, die die Relevanz der Schulung und des Brettspiels für bestimmte Teilnehmerprofile, wie z. B. Unternehmer auf der Suche nach Innovation, hervorhebt, wird zu positiven Ergebnissen führen.

Tipp: GENIE-Schulungen können in Verbindung mit anderen Veranstaltungen organisiert werden, zu denen die Teilnehmer*innen ebenfalls eingeladen werden können - der Unterricht kann als gute Gelegenheit gesehen werden, etwas Neues zu lernen.

KOMMUNIKATION MIT ZIELGRUPPEN UND POTENZIELLEN TEILNEHMER*INNEN

Um das Interesse der Teilnehmer*innen zu wecken und eine positive Atmosphäre im Schulungsraum zu schaffen, ist es wichtig, von Anfang an eine entspannte, einladende und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Daher spielen "Ice-breaking"-Techniken, ob persönlich oder online, eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer angenehmen und offenen Lernumgebung, die das Engagement und Vertrauen der Teilnehmer*innen fördert. Was die Kommunikation im Klassenzimmer betrifft, so wird eine direkte und enge Kommunikation mit den Teilnehmer*innen von Beginn der Schulung an gefördert und sollte bis zum Ende der Sitzung beibehalten werden. Indem Sie sich auf die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht konzentrieren und einen Bottom-up-Ansatz verfolgen, stellen Sie sicher, dass die Lernenden aktiv zum Training und zu den Brettspielsitzungen beitragen, was zu einer engagierteren und effektiveren Lernerfahrung führt.

Gute Hilfsmittel sind zum Beispiel: Vorstellungsrunden, damit sich die Teilnehmer*innen kennenlernen, Check-in-Sitzungen vor einem Workshop sorgen dafür, dass sich alle beteiligen, Übungen zur Teambildung, der Austausch persönlicher Anekdoten, die Ermutigung der Teilnehmer*innen, ihre Erwartungen und Bedenken zu äußern, Bottom-up-Ansätze, um bei den Teilnehmer*innen ein Gefühl der Eigenverantwortung und der Befähigung zu schaffen, damit sie sich wertgeschätzt fühlen, und so weiter. Durch Aktivitäten,

die das Eis brechen, werden Sie die Teilnehmer*innen ermutigen, sich auf einer persönlichen Ebene zu engagieren und Kontakte zu knüpfen. Dieser Ansatz erleichtert einen offenen Gedankenaustausch und eine aktive Beteiligung. Darüber hinaus ist ein informeller Ton hilfreich, um eine aktive Teilnahme und offene Kommunikation zu fördern. Die Lernenden werden positiv reagieren und sich während der Schulung wohler fühlen.

Im Falle einer Online-Veranstaltung empfehlen wir zusätzliche virtuelle Eisbrecher, wie z. B. lustige Umfragen oder interaktive Diskussionen, um das Gemeinschaftsgefühl zu fördern. Die Trainer*innen können auch diesen zusätzlichen Eisbrecher verwenden: Erstellen Sie vor Beginn des ersten Workshops eine Liste mit "Hausregeln" und fordern Sie die Teilnehmer*innen auf, ihre eigenen Regeln hinzuzufügen.

Legen Sie z. B. eine "Denkweise für den heutigen Tag" fest, definieren Sie Rollen: den/die Trainer*in, den/die Tagesbeobachter*in, den/die Teilnehmer*in, legen Sie eine Zeit für kurze Pausen fest, betonen Sie, dass jeder auf "stumm" bleiben soll, wenn er nicht spricht, oder dass er die Hand heben soll, wenn er etwas sagen möchte, und die Stummschaltung erst dann aufheben soll, wenn die andere Person zu Ende gesprochen hat, ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, ihre Kameras zu öffnen, Benachrichtigungen/Alarmer während der Schulung zu deaktivieren, den Chat zu benutzen, wenn ihr Mikrofon nicht funktioniert, usw. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass die meisten Unannehmlichkeiten beseitigt werden und es Alternativen für technische Probleme gibt, so dass jeder in einer ruhigen, einladenden und entspannten Umgebung beschäftigt bleibt und die Interaktion insgesamt bequem, effizient und effektiv ist.

Es ist möglich, dass der/die Schulungsleiter*in die Atmosphäre im Schulungsraum nicht immer genau einschätzen kann. Um dieses Gefühl zu überwinden, schlagen wir vor, dass Sie klar und deutlich sagen, dass der Schulungsraum ein sicherer Raum ist und dass die Teilnehmer*innen unterstützt werden, jede Art von Fragen oder Bedenken, die sie haben könnten, anzusprechen - es gibt keine dummen Fragen, es ist eher dumm, sie nicht anzusprechen - so dass sie sofort besprochen werden können. Auf diese Weise wird der/die Teilnehmer*in in die Schulung einbezogen, und gleichzeitig berücksichtigen Sie als Moderator*in die Perspektive, nützliche und anwendbare Inhalte anzubieten, bei denen sich die Teilnehmer*innen auch wohlfühlt, um Fragen zu stellen und am Ende der Schulung ein Feedback zu geben.

Hilfreich ist eine Interaktion in Echtzeit durch informelle Frage- und Antwortrunden während der Schulung und der abschließenden Diskussionsrunde, die es den Teilnehmer*innen

ermöglicht, Fragen zu stellen, ihre Gedanken mitzuteilen und sich an Diskussionen zu beteiligen.

Tipp: Für eine effektive Verwaltung der Eisbrecher können Sie Tools wie Mentimeter oder Kahoot verwenden.

MOTIVATION DER LERNENDEN UND DAS MANAGEMENT DER SCHULUNG

Die Hauptmotivationsfaktoren für die Teilnahme der Lernenden waren das Bestreben, sich praktisches Wissen im (neuen) Bereich der Intrapreneurship-Schulung anzueignen, umso die Kompetenzen, Fähigkeiten und Einstellungen zu verbessern und unternehmerisches Engagement zu fördern. Die Tatsache, dass die Schulung und die Tools frei und kostenlos zur Verfügung stehen, war ebenfalls eine motivierende Tatsache.

Wenn die Lernenden die Bedeutung des Themas "Intrapreneurship" für den Erfolg von KKMU und nicht weniger für die individuelle persönliche Entwicklung in einem Kleinunternehmen erkennen, ist die Motivation, sich mit GENIE und den Schulungsmaterialien zu beschäftigen, garantiert. Die Motivation der Teilnehmer*innen wird erhöht, wenn sie einige der Themen als besonders interessant und wertvoll für die Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklung identifizieren. Es ist daher hilfreich, interessierten Lernenden die Lernergebnisse der einzelnen Kurse aufzuzeigen und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich einen Überblick über die Themen zu verschaffen und eigene Schwerpunkte zu setzen.

Das Engagement der Auszubildenden ist ebenfalls von großer Bedeutung, auch wenn Intrapreneurship für die meisten von ihnen ein nicht sehr geläufiger Begriff ist. Darüber hinaus sind die Art der Präsentation, die multimediale Unterstützung und die Ermutigung der Auszubildenden zur Teilnahme und ihre Einbeziehung in die Schulungssitzung ein wichtiger Baustein. Eine Blended-Learning-Methode könnte zum Beispiel der Schlüssel sein, um das Engagement der Lernenden zu erhöhen und ihre Motivation zu steigern. Die Auszubildenden können das E-Learning in ihrem eigenen Tempo durchlaufen und haben genügend Zeit, nebenbei zu recherchieren, und können dann die Informationen in Live-Sitzungen verinnerlichen, die vom Ausbilder geleitet werden.

Es besteht jedoch auch die Gefahr, dass die Teilnehmer*innen zum Zeitpunkt der Durchführung der Schulung bereits etwas über Intrapreneurship und einige der damit verbundenen Ressourcen wissen. Um das Angebot zu diversifizieren, müssen Sie möglicherweise neue Wege finden, um die Zielgruppen durch andere als die oben beschriebenen Ansätze anzusprechen. In diesem Sinne könnte es erforderlich sein, den Inhalt der Schulung an den aktuellen Kontext anzupassen und mehr Hintergrundinformationen bereitzustellen, um den Inhalt in realen und praktischen Szenarien zu operationalisieren und den Lernenden zu helfen, die Kluft zwischen Theorie und Praxis zu überbrücken.

Wir empfehlen, mit den Teilnehmer*innen zu interagieren, indem sie so viele Beispiele aus dem wirklichen Leben wie möglich einbinden und den Inhalt mit ihren eigenen Erfahrungen oder ergänzen.

Der/die Ausbilder*in spielt auch eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Motivation und das Engagement der Teilnehmer*innen aufrechtzuerhalten. Er oder sie sollte immer wieder die Bedeutung des GENIE-Projekts, des Erasmus+ Programms und der vor der Schulung durchgeführten Analyse betonen.

Ein wichtiger Motivator für das Engagement der Zielgruppen kann der Aspekt sein, das Brettspiel zu spielen und eine praktische Anwendung der Inhalte zu erleben. Dies wird dazu beitragen, dass die Lernenden sich für das Thema begeistern und mehr darüber lernen wollen. Weitere Mittel, die der/die Trainer*in einsetzen kann, sind, wie bereits erwähnt, PPTs, Eisbrecher und Live-Demonstrationen der Tools, in die Sie die Teilnehmer*innen direkt einbeziehen können. Auf diese Weise werden die Teilnehmer*innen ermutigt, die Dinge anzusprechen, die sie beim E-Learning nicht verstanden haben. Diejenigen, die gerne lernen, werden eine positive Einstellung haben und zeigen, indem sie sich mit Begeisterung und Engagement an den Sitzungen beteiligen.

Ein weiteres Instrument, das dazu beiträgt, das Engagement der Lernenden zu gewährleisten, ist es, am Ende jeder Schulungssitzung etwas Zeit für die Sammlung von Feedback und die Nachbesprechung einzuplanen, so dass jede*r Teilnehmer*in die Möglichkeit hat, seine/ihre ehrliche Meinung darüber zu äußern, wie die Schulung durchgeführt wurde, und sogar wertvolle Erkenntnisse aus seinen eigenen Erfahrungen weiterzugeben. Auf diese Weise werden sich die Teilnehmer*innen ihrer Rolle im Schulungsraum bewusst und zeigen bei den nächsten Sitzungen mehr Engagement.

ERFAHRUNGEN UND VORSCHLÄGE ZUR BESTMÖGLICHEN DURCHFÜHRUNG DER QUALIFIZIERUNGEN UND DEM SPIELEN DES BRETTSPIELS

- **Gemischter Ansatz:** Die Kombination von Online- und Präsenzformaten erwies sich als effektiv, um den unterschiedlichen Präferenzen der Lernenden und geografischen Standorten gerecht zu werden. Face-to-Face-Workshops boten vertiefte, praktische Erfahrungen und Möglichkeiten zum Austausch.
- **Kommunikation mit den Lernenden:** Es ist empfehlenswert, einen Bottom-up-Ansatz in der Kommunikation, Echtzeit-Interaktionen und "Eisbrecher"-Aktivitäten zu verwenden, um die Lernenden aktiv einzubeziehen und eine Wohlfühlatmosphäre und eine vertrauensbasierte Lernumgebung zu schaffen.
- **Motivation und Engagement der Zielgruppen:** Die Durchführung einer Vorabbewertung, um das Training auf die individuellen Zielgruppenprofile und -bedürfnisse zuzuschneiden, hilft dabei, die Relevanz des Trainings für die Lernenden sicherzustellen. Zusätzliche Werkzeuge und Instrumente (z. B. Mentimeter, Jamboard, PPTs, Kahoot) sind sehr effektiv, um die Teilnehmer*innen zu mehr Eigeninitiative und Engagement zu bewegen.
- **Praktische Relevanz:** Bieten Sie möglichst viele Beispiele aus dem wirklichen Leben/der Praxis und Fallstudien an. Versuchen Sie, die Schulungsinhalte mit dem Arbeitsalltag oder den jeweiligen Branchenhintergründen zu „verbinden“. So wird sichergestellt, dass die Teilnehmer*innen den praktischen Nutzen auch für sich selbst erkennen und das Gelernte in der täglichen Praxis anwenden können. Der Einsatz von Praxisbeispielen verbessert das Training deutlich und macht es auch spannender.
- **Anpassen an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden:** Wenn Sie bei der Durchführung der Schulung flexibel bleiben, um sich an unterschiedliche Zielgruppen und Lernstile anzupassen, können Sie die bestmögliche Lernerfahrung erzielen und die Relevanz und Wirksamkeit der Schulung erhöhen (z. B. Kombination von formellen und informellen Tönen, Anpassung der Schulungsinhalte, Einsatz von Eisbrechern, Einbeziehung von Gruppendiskussionen usw.). Wenn Sie das Gefühl haben, dass

einige Schulungsmodulare für die jeweilige Lerngruppe etwas zu wissenschaftlich oder kompliziert sind, versuchen Sie, das Thema in einer einfacheren Sprache und anhand von praktischen Beispielen zu erklären.

- **Inklusion in Online-Formaten:** Stellen Sie sicher, dass die Online-Schulungen inklusiv und benutzerfreundlich gestaltet sind und technische Herausforderungen (z. B. Bugs im Online-Spiel) angepackt werden.
- **Praktische Hilfsmittel:** Videos, PPT-Materialien oder Live-Demos sind nützlich, um eine visuelle Unterstützung zu haben und Informationen besser zu verankern. Das Vorhandensein praktischer Hilfsmittel stellt sicher, dass die Schulung effektiv und wirkungsvoll ist.
- **Nutzung der OER-Plattform:** Die OER-Plattform dient als wertvolle Drehscheibe, die die Zugänglichkeit der Schulungsmaterialien möglich macht. Versuchen Sie, so viele Funktionen wie möglich zu nutzen (nutzen Sie die Plattform, um durch die Schulungskurse zu navigieren, Dokumente herunterzuladen, Tests zur Selbsteinschätzung zu machen, ein Zertifikat zu erstellen usw.). Dies trägt dazu bei, dass sich die Lernenden sicher fühlen, die Plattform selbständig zu nutzen und sie langfristig zu verwenden.
- **Feedback-Schleifen:** Richten Sie kontinuierliche Feedback-Mechanismen ein, um das Training und das Brettspiel auf der Grundlage des Inputs der Lernenden kontinuierlich zu verbessern. Formulieren Sie klare, einfache, direkte Fragen, deren Antworten nicht offensichtlich, aber auch nicht zu kompliziert sind. Regelmäßige Umfragen und offene Foren für Vorschläge können wertvoll sein. Es ist auch empfehlenswert, externe Websites zu nutzen, um kontinuierlich Feedback zu sammeln.
- **Anwendung des Brettspiels:** Das Spiel ist ein wichtiges Instrument, um den Beteiligten das Thema Intrapreneurship auf spielerische Weise zu vermitteln. Da es ein effektives Werkzeug für die praktische Anwendung, die Bewertung von Wissen, aber auch für den Wissenstransfer ist, kann das Spiel jederzeit gespielt werden. Es ist jedoch sinnvoll, zuerst die Schulungskurse zu absolvieren und dann das Spiel zu spielen, da einige der Fragen des Spiels nur beantwortet werden können, wenn der/die Spieler*innen die Kurse bereits studiert hat. Es wäre jedoch eine Überlegung wert, das Spiel zu einem früheren Zeitpunkt im Ausbildungsprozess einzubetten. Dies könnte

die theoretischen Konzepte durch praktische Anwendung verstärken und zu mehr Interaktion während der Trainingseinheiten führen. Der Grund dafür könnte sein, dass die Teilnehmer*innen daran interessiert sind, mehr über die Fragen zu erfahren, die sie während des Spiels nicht beantworten konnten.

Wir empfehlen, die Online-Version des Spiels am Computer zu spielen, da die Version für mobile Geräte nicht vollständig optimiert ist.

- **Zusätzliches Material:** Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, die Selbstbewertungstests durchzuführen, die Teilnahmezertifikate herunterzuladen, sich die Schulungsunterlagen anzusehen, die Schulungspräsentationen herunterzuladen, sich die Fallstudien anzusehen und natürlich das Brettspiel zu spielen. Die zusätzlichen Angebote zum Training werden den Lernenden helfen, das Thema "Intrapreneurship" zu verinnerlichen und langfristige Effekte zu erzielen.