



WEED OUT

PR1/A3: Lehrplan



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden

WEED OUT Lehrplan - Beschreibung

Der WEED OUT Lehrplan integriert die Projektergebnisse 1, 2 und 3. Er basiert auf dem Learning Teaching and Training Event (LTTA) in Lativa im Juni 2023. Die Auswertung der LTTA findet sich im Anhang. Das WEED OUT Curriculum zielt darauf ab:

- Integration des WEED OUT-Lehrplans und des entsprechenden Schulungsmaterials einschließlich Präsentationen und Blended-Learning-Elementen wie Videos zur Schulung und Vorbereitung von HORECA-Managern und -Mitarbeitern.
- Vermittlung der Anwendung der WEED OUT Module in Theorie und Praxis (Schulung)
- die Anwendung des WEED OUT Spiels *Recognize and Act* (Brett und online) zu lehren und es als Teil der Methodik in Theorie und Praxis zu vermitteln

Der Lehrplan WEED OUT unterstützt:

1. Ein Blended-Learning-Element für eine flexible Kursgestaltung
2. Ein digitaler Ansatz, der die Zustellung über die Entfernung ermöglicht
3. Seminare zur körperlichen Ertüchtigung

Der WEED OUT-Lehrplan ist so konzipiert, dass er auf die spezifischen Lernbedürfnisse von HORECA-Managern und -Mitarbeitern eingeht, um sie mit den notwendigen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auszustatten, die es ihnen ermöglichen, die Leistung des Sektors in Bezug auf Gewalt am Arbeitsplatz zu verbessern und sie in ihren Bemühungen zur Verhinderung/Bewältigung des Problems zu unterstützen.

Daher ist der Lehrplan von WEED OUT wie folgt aufgebaut:

- Erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen für Ausbilder
- WEED OUT Wissensgebiete des Managements
- Übersicht WEED OUT Schulungsunterlagen
- Überblick WEED OUT game Erkennen und Handeln
- Kursbeschreibung WEED OUT
- Anhang

A. Erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen für Ausbilder

A.1. Aktives Zuhören

Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem aktiven Zuhören:

- Selbstreflexion
- Erkennen von persönlichen Vorurteilen
- Befragung
- Beobachtung
- Management der Körpersprache

A.2. Bereitstellung von Feedback

Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Feedback:

- Sammeln/Dokumentieren von Beweisen
- Analyse der Leistung
- Kommunikation/Wissenstransfer

A.3. Einfühlungsvermögen

Fähigkeiten in Bezug auf Empathie

- Selbstreflexion
- Selbsterfahrung
- Bedarfsanalyse für Mitarbeiter
- Beobachtung
- Festlegung von Grenzen
- Kommunikation/Wissenstransfer
- Förderung des Vertrauens
- Leiterschaft

A.4. Entscheidungsfindung

Kompetenzen im Zusammenhang mit der Entscheidungsfindung:

- Umsetzung von Strategien zur Ermittlung von Stärken und Schwächen des HORECA-Sektors bzw. seiner Mitarbeiter
- Einführung von Instrumenten für die Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz
- Ermittlung der erforderlichen Ressourcen zur Unterstützung der Entwicklung von Gegenmaßnahmen
- Ausarbeitung und Umsetzung von Strategien zur Verbesserung des HORECA-Sektors in Bezug auf Gewalt am Arbeitsplatz
- Festlegung von Grenzen
- Kommunikation/Wissenstransfer
- Leiterschaft

A.5. Personalverwaltung

Fähigkeiten im Bereich der Personalverwaltung:

- Verständnis für die Definition, die Symptome und die Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz
- Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Erkennung/Vorbeugung/Handhabung dieses Problems
- Einführung von Instrumenten für die Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz
- Festlegung von Grenzen
- Kommunikation/Wissenstransfer
- Leiterschaft

B. WEED OUT Wissensgebiete des Managements: Einzelheiten

Wissensbereich 1: Der Kontext der Ausbildung im HORECA-Sektor

Das müssen HORECA-Manager und ihre Mitarbeiter wissen:

- Die Definition von Gewalt am Arbeitsplatz und ihre Merkmale
- Allgemeine Symptome von Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor
- Allgemeine Informationen über berufliche Gewalt am Arbeitsplatz
- Die Auswirkungen und der Wert der Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den HORECA-Sektor insgesamt

Wissensbereich 2: Lehrplan- und Ausbildungsgestaltung

Um Führungskräfte und Beschäftigte im HORECA-Sektor in ihren Bemühungen zur Verhütung und Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz zu unterstützen, müssen sie die erforderlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse erwerben und sich methodisches Wissen aneignen, das es ihnen ermöglicht, wirksame Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz zu konzipieren und umzusetzen.

Konkret müssen sie:

- Kenntniserwerb über die Grundsätze eines wirksamen Umgangs mit Gewalt am Arbeitsplatz
- Erwerb von Kenntnissen über die Grundsätze von Präventionsmaßnahmen
- Kenntniserwerb über die besten Wege, die in diesem Zusammenhang zur Verfügung stehen
- Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Schaffung eines besseren Umfelds gegen Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor
- Konzeption und Einrichtung interner Unterstützungsmechanismen, die auf die langfristige Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz abzielen
- Lernen, wie man Wissen an Kollegen und Untergebene weitergibt, mit dem Ziel der beständigen und langfristigen gegenseitigen Unterstützung
- ihre Ressourcen effektiv zu verwalten
- Setzen Sie sich berufliche Ziele, um Gewalt am Arbeitsplatz zu verringern oder gar zu beseitigen



Nummer der Vereinbarung:
2021-1-C201-KA220-VET-000025664

WEED OUT-Curriculum

- Lernen Sie, wie man verwandte Hilfsmittel wie das WEED OUT-Spiel Recognize and Act verwendet



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Wissensbereich 3: Vertraulichkeit und Vertrauensbildung

Um ein besseres Umfeld gegen Gewalt am Arbeitsplatz zu schaffen, muss der HORECA-Sektor die folgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln:

- Kenntnis der Grundsätze der Vertrauensbildung und der Vertraulichkeit
- Kommunikation
- Aktives Zuhören
- Einfühlungsvermögen
- Lösung von Problemen
- Festlegung klarer Ziele
- Anpassungsfähigkeit
- Teamarbeit
- Kreativität
- Leiterschaft
- Lernen Sie, wie man verwandte Hilfsmittel wie das WEED OUT-Spiel Recognize and Act verwendet

Wissensbereich 4: Aktivitäten, Strategien und Einsatz von Werkzeugen

Führungskräfte und Beschäftigte im HORECA-Sektor müssen in der Lage sein, Strategien gegen Gewalt am Arbeitsplatz wirksam einzusetzen, die ihnen helfen, Programme und Instrumente zu dokumentieren, zu überwachen und zu bewerten. Im Einzelnen sind die folgenden Merkmale erforderlich:

- Klärung persönlicher Ziele, Bestrebungen
- Festlegung der Parameter für eine erfolgreiche Anwendung von Gegenstrategien (Begriffe, Grenzen, Freiheiten)
- Instrumente zur Erfassung von Gedanken und Problemen der Mitarbeiter vor und nach der Anwendung von Gegenstrategien
- Instrumente zur Aufzeichnung von Schlüsselpunkten und Details für Manager bezüglich der angewandten Strategien vor und nach der Anwendung von Gegenstrategien

Wissensbereich 5: Strategien zur Überwindung von Hindernissen und Lernen von bewährten Verfahren im HORECA-Sektor

Dieser Wissensbereich wird sich mit den vorhersehbaren Herausforderungen befassen, denen sich Manager und Mitarbeiter bei der Entwicklung von Gegenstrategien stellen müssen, und Möglichkeiten für den Austausch bewährter Verfahren bieten, um eine sektorale Lernatmosphäre zu schaffen:

- Sicherstellung einer effektiven Beteiligung von Managern und Arbeitnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor
- Überwindung kultureller und sprachlicher Barrieren
- Gleiche Verteilung von und Zugang zu Ressourcen im HORECA-Sektor sicherstellen
- Beschreibung bewährter Verfahren, um von den Erwartungen und Verhaltensweisen anderer Akteure im HORECA-Sektor zu lernen

Wissensbereich 6: Überprüfung und Bewertung

Um in der Lage zu sein, Programme, Fortschritte und Gegenstrategien im Allgemeinen zu überprüfen, um Manager und Mitarbeiter zu unterstützen, müssen sie die notwendigen Fähigkeiten erwerben, die sie dazu befähigen:

- Ziele festlegen
- Überwachung dieser Ziele
- Evaluierung und Festlegung von Intervallen für Überprüfungssitzungen im Unternehmen und in der Branche selbst
- Einsatz von Instrumenten zur kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der Programme
- Einsatz von Instrumenten zur Bewertung des Wohlbefindens und der Fortschritte der Mitarbeiter und zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Bewertung/Neubewertung und Erreichung der Ziele
- Umsetzung bewährter Verfahren und Lernen daraus

C. Übersicht WEED OUT Schulungsmaterialien

Der Lehrplan von WEED OUT wurde so entwickelt, dass er je nach den Umständen eine gemischte, physische und/oder digitale Durchführung ermöglicht. Der Kurs besteht aus insgesamt sieben Modulen, die das ECVET-Modell übernehmen, um ein EQF-Level 5 zu erreichen:

- **Modul 1: Ursachen und Wirkungsmechanismen**
- **Modul 2: Auswirkungen der Gewaltexposition am Arbeitsplatz**
- **Modul 3: EU- und nationale Instrumente zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Rechtsgrundlage**
- **Modul 4: Geschlechtsspezifische Aspekte/interkulturelles Management zum Verständnis Gewalt am Arbeitsplatz**
- **Modul 5: Organisatorische Faktoren im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber verschiedenen Formen von Gewalt Gewalt**
- **Modul 6: Gesprächsführung in schwierigen Situationen**
- **Modul 7: Präventions- und Managementstrategien**

Jedes WEED OUT-Schulungsmodul umfasst eine entsprechende Präsentation, ein Video und ein Schulungshandbuch. Im Einzelnen:

- **Die Präsentationen der WEED OUT-Module** enthalten Bilder und Texte, die den Lernenden die wichtigsten Lernpunkte der entsprechenden Module während der Schulungen vermitteln sollen.
- **Der WEED OUT-Lehrplan** dient als Leitfaden für Ausbilder und enthält die "Erzählung" der Präsentation jedes Moduls.

D. Überblick WEED OUT game *Erkennen und Handeln*

Das WEED OUT-Spiel "*Recognize and Act*" (*Erkennen und Handeln*) ermöglicht es, Szenen beruflicher Gewalt im HORECA-Sektor mit Hilfe eines Brettspiels und eines Online-Spiels realitätsnah darzustellen.

- **WEED OUT bietet ein Brettspiel** mit Geschichten über Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor mit möglichen Reaktionen, die zwischen Aktion, Kommunikation und Denken unterschieden werden.
- **WEED OUT bietet ein Online-Spiel** mit Geschichten über Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor mit möglichen Reaktionen, die zwischen Aktion, Kommunikation und Denken unterschieden werden.
- **WEED OUT bietet ein Handbuch** für beide Versionen des Spiels, um die Anwendung in verschiedenen Umgebungen so einfach wie möglich zu machen.

E. Kursbeschreibung WEED OUT

E.1. Kursziele

- Ausbildung von Arbeitnehmern im HORECA-Sektor. Genauer gesagt:
 - i. Anwendung des WEED OUT-Lehrplans
 - ii. Bewertung, Einführung und Aufrechterhaltung eines verbesserten Umgangs mit Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor
 - iii. Professionelle Unterstützung und Entwicklung von Gegenmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz im Sektor.
- Einbeziehung von Schulungskomponenten, die gemischte, physische und digitale Vermittlungsmethoden unterstützen.

E.2. Kurszielgruppen/Teilnehmerprofil

Die Zielgruppen des WEED OUT-Lehrplans sind:

- Ausbilder in der beruflichen Bildung zu diesem Thema und in diesem Sektor
- Beschäftigte in diesem Sektor

E.3. Dauer und Struktur des Kurses

Der WEED OUT-Kurs dauert drei volle Arbeitstage, also insgesamt 24 Stunden.

Die Inhalte und Materialien des WEED OUT-Kurses sind so konzipiert, dass sie gemischt, physisch und/oder digital angeboten werden können.

Beispiel für ein WEED OUT-Seminar

(in einem gemischten, physischen und/oder digitalen Format)

Schulungstag 1	09:00 - 11:00	Modul 1
	11:00 - 13:00	Modul 2
	14:00 - 16:00	Modul 3
	Ausklang des Tages/Diskussion	
Schulungstag 2	09:00 - 11:00	Modul 4
	11:00 - 13:00	Modul 5
	14:00 - 16:00	Modul 6
	Ausklang des Tages/Diskussion	
Schulungstag 3	09:00 - 11:00	Modul 7
	11:00 - 13:00	Spiel <i>Erkennen und Handeln</i> Teil 1
	14:00 - 16:00	Spiel <i>Erkennen und Handeln</i> Teil 2
	Feedback/Diskussion der Lernenden	



Anhang 1.

Links zu WEED OUT Modulen, Handbüchern, Online-Spiel und Videos:

1. Module, Handbücher und das Spiel sind hier zu finden:

- <https://weedout.eu/de/#project-results>

2. Videos:

- <https://youtu.be/PGAJH2Hgziw> (Tschechisch)
- <https://youtu.be/Yw3eADbPLOg> (Englisch)
- <https://youtu.be/LF2SZngcCOY> (Deutsch)
- <https://youtu.be/MtMsDRsYUuk> (Griechisch)
- https://youtu.be/m7A2ygZ_DeE (Lettisch)
- <https://youtu.be/LF0uQA4rKUc> (Litauisch)

Anhang 2.

Teilnehmerliste WEED OUT LTТА in Jurmala, Lettland



Nummer
2021-1-

10025664

NEED OUT-Curriculum

14.-16. Juni 2023

#	Vornamen	Nachname	Organisation	Land
1.	Liga	Berzina	Lautstark	Lettland
2.	Anete	Eglite	Lautstark	Lettland
3.	Christos	Nicolaides	DEKAPLUS	Zypern
4.	Eleni	Laouri	DEKAPLUS	Zypern
5.	Korina	Tzika	DIAS VET	Griechenland
6.	Paraskevi	Theodosiou	DIAS VET	Griechenland
7.	Jana	Pitrova	CZU Prag	CZ
8.	Tereza	Balcarová	CZU Prag	CZ
9.	V.Zivile	Jonyniene	SIF	LT
10.	Vita	Krivickiene	SIF	LT
11.	Eleni	Asprogene	PASIDIXE	Zypern
12.	Alexia	Georgiou	PASIDIXE	Zypern
13.	Jens	Prinzhorn	Beneke&Prinzhorn	Deutschland
14.	Barbara	Ewald	Beneke&Prinzhorn	Deutschland



16



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Anhang 3.

Zeitplan LTTA - WEED OUT – Gewalt am Arbeitsplatz bekämpfen!

LTTA
Jurmala, Lettland
14.-16.6.2023

Veranstaltungsort: "LIELUPE by Semarah hotels", Bulduru prospect 64/68, Jurmala, Lettland-2010

AGENDA

14.6. - Tag 1

09:15 bis 09:30	Begrüßungsworte und Organisation (OUT LOUD, B&P und CZU)
09:30 bis 11:00	01 - Ursachen und Wirkungsmechanismen (führend: DEKAPLUS) - Schulungsveranstaltung, Präsentation des Lernvideos
11:00 bis 11:15	<i>Kaffeepause</i>
11:15 bis 12:45	02 - Prävention und Management von Gewalt am Arbeitsplatz (führend: DEKAPLUS und PASYDIXE) - Trainingssitzung
12:45 bis 14:00	<i>Mittagspause</i>
14:00 bis 15:30	03 - EU- und nationale Instrumente zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz (führend: DIAS) - Schulungsveranstaltung, Präsentation des Lernvideos
15:45 bis 15:45	<i>Kaffeepause</i>
15:45 bis 17:15	04 - Gender-Überlegungen und interkulturelles Management (führend: SIF) - Schulungsveranstaltung, Präsentation des Lernvideos
17:15 bis 18:30	<i>Abschluss und Transfer nach Jurmala</i>
18:30 bis 20:00	<i>Check-in und Ankunft</i>
20:00	<i>Abendessen</i>
Nach dem Abendessen	<i>Zusammenkommen (fakultativ)</i>

15.6. - Tag 2

9:00 bis 9:15	Organisation des Tages 2 (OUT LOUD, B&P und CZU)
9:15 bis 10:45	05 - Organisatorische Faktoren im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber verschiedenen Formen von Gewalt (führend: DEKAPLUS und PASYDIXE) - Trainingssitzung
10:45 bis 11:00	<i>Kaffeepause</i>
11:00 bis 12:30	06 - Führen von Gesprächen in schwierigen Situationen (Leitung: OUT LOUD) - Schulungsveranstaltung, Präsentation des Lernvideos
12:30 bis 13:30	<i>Mittagspause</i>
13:30 bis 15:00	07 - Präventions- und Managementstrategien (führend: CZU) - Schulungsveranstaltung, Präsentation des Lernvideos
15:00 bis 15:15	<i>Kaffeepause</i>
15:15 bis 16:45	PR2 - Strategie zur Verhütung und Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz (Teil 1) (führend: DEKAPLUS)
16:45 bis 17:00	<i>Schließen</i>
19:30	<i>Abendessen</i>

16.6. - Tag 3	
9:00 bis 9:15	Organisation des Tages 3 (OUT LOUD, B&P und CZU)
9:15 bis 10:45	PR2 - Strategie zur Verhütung und Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz (Teil 2) (führend: DEKAPLUS)
10:45 bis 11:00	<i>Kaffeepause</i>
11:00 bis 12:30	Spiel "Erkennen und Handeln" (Teil 1) (Leitung: OUT LOUD) - spielen und lernen
12:30 bis 13:45	Mittagspause
13:45 bis 15:15	Spiel "Erkennen und Handeln" (Teil 2) (Leitung: OUT LOUD) - spielen und lernen
15:15 bis 16:00	Schließung und Abreise

Anhang 4.



**Qualitäts- und
Bewertungsbericht 14. bis
16. Juni 2023, Jurmala,
Lettland**

Vorbereitet von DIAS VET Ltd -
Griechenland Juli 2023



Nummer der Vereinbarung:
2021-1-C201-KA220-VET-000025664

Inhaltsübersicht

Hintergrund1

Zusammenfassung des Projekts	1
Hauptziele des Projekts	2
Zielgruppe	2
Partnerschaft des Unkrautvernichtungsprojekts	3

C1 Qualitätsbericht 4

Prozesse – Bericht	4
--------------------	---

Evaluierung der Schulungsmaßnahme Weed Out C1 (14. - 16. Juni 2023)	4
---	---

Zusammenfassung 9



Hintergrund

Zusammenfassung des Projekts

Die Gewalt am Arbeitsplatz hat im Rahmen der COVID-19-Pandemie eine neue Dimension angenommen. Die Verletzlichkeit der beschäftigten Risikogruppen und die zunehmende Aggression durch Dritte führen zu einem dringenden Handlungsbedarf, um diese Dynamik zu stoppen. Das Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt eine große Zahl von Mitarbeitern, von denen einige über geringere formale Qualifikationen oder eine geringe Ausbildung verfügen und aus gefährdeten Bevölkerungsgruppen wie jungen Menschen, Frauen mit Familienpflichten, Migranten oder Angehörigen ethnischer Minderheiten stammen. Diese Mitarbeiter benötigen besonders viel Unterstützung, um Situationen, die zu Gewalt und Stress führen können, zu vermeiden und zu bewältigen. Die Unfähigkeit, Gewalt am Arbeitsplatz im HORECA-Sektor zu bewältigen, hat sozioökonomische Auswirkungen. Arbeitnehmer, die am Arbeitsplatz gemobbt werden oder in einem gewalttätigen Umfeld arbeiten, können langfristige körperliche und psychische Probleme im Zusammenhang mit Stress, Alkohol- und Drogenmissbrauch und schlechten Schlafgewohnheiten haben. Darüber hinaus fühlen sich diese Mitarbeiter durch dieses Problem ausgelaugt, wodurch ihre Produktivität sinkt, was wiederum die Rentabilität des Unternehmens beeinträchtigt. Laut dem vierten EWCS-Bericht ist das Mobbingrisiko im Gesundheitswesen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe am höchsten. Demselben Bericht zufolge gehört der HORECA-Sektor auch zu den Sektoren, die am häufigsten von Gewalt durch Dritte betroffen sind.

Im Rahmen dieses Projekts wird ein einzigartiges Schulungsprogramm entworfen und die entsprechenden Instrumente für das HORECA-Management entwickelt, um Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern, zu erkennen und zu bewältigen. Das Projekt wird nicht nur Gewalt am Arbeitsplatz, sondern auch Gewalt durch Dritte berücksichtigen. Untersuchungen auf EU-Ebene bestätigen, dass Mitarbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung mit größerer Wahrscheinlichkeit Gewalt durch Dritte ausgesetzt sind als in anderen Bereichen. Bestimmte soziokulturelle Aspekte haben Einfluss darauf, warum Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auftreten und in welchem Umfang darüber berichtet wird. Solche Aspekte können sein: - Die Arbeitsbedingungen können gewalttätiges und belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz begünstigen. - Das Bewusstsein darüber, was einen Vorfall als gewalttätig oder belästigend einstuft - Die Klarheit der gesetzlichen Definition von Gewalt und Belästigung beeinflusst die Meldung solcher Vorfälle.

Hauptziele des Projekts

- Stärkung der Rolle der Berufsbildung bei der wirksamen Verhütung und Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz in der Region HORECA.
- Sensibilisierung des HORECA-Managements und der Beteiligten für das Thema Gewalt am Arbeitsplatz.
- Angebot von Schulungen für HORECA-Führungskräfte zur Weiterentwicklung ihrer Pläne für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement gegen Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Gewalt durch Dritte.
- Förderung einer integrativen, gesunden und sicheren Beschäftigung bei HORECA.
- Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im HORECA-Sektor, um mehr Arbeitskräfte anzuziehen;
- Bewältigung des emotionalen, sozialen und psychologischen Stresses der Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz.
- Tragen Sie zu einem gewaltfreien Tourismus- und Gaststättengewerbe in Europa bei.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wird WEED OUT die folgenden Aktivitäten durchführen:

- einen WEED OUT VET Trainingskurs zu entwickeln, der in einer physischen, gemischten oder virtuellen Lernumgebung durchgeführt werden kann.
- ein Brettspiel und eine entsprechende Online-Version zu entwickeln, die im Rahmen des WEED OUT-Kurses als Lernmittel eingesetzt werden können.
- eine Strategie zur Prävention und zum Management von Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln, die eine Reihe von Maßnahmen zur Ausschaltung möglicher Ursachen für gewalttätiges Verhalten am Arbeitsplatz vorsieht, um die Pläne für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz der HORECA-Unternehmen zu verbessern.
- eine Veranstaltung zur Ausbildung von Ausbildern in der beruflichen Bildung zu organisieren, die darauf abzielt, Ausbildern in der beruflichen Bildung zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, um HORECA-Manager in der Prävention und im Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz zu schulen.

Zielgruppe

Der HORECA-Sektor (HOTel, REstaurant und CAtering) wurde in Studien als einer der Sektoren identifiziert, die ein erhöhtes Maß an beruflicher Gewalt aufweisen. Dieser Sektor bietet mehr Möglichkeiten zur Gewaltanwendung als andere, da einige seiner Arbeitskräfte geringere formale Qualifikationen oder eine sehr

geringe Ausbildung haben oder aus gefährdeten Bevölkerungsgruppen wie jungen Menschen, Frauen mit Familienpflichten, Migranten oder Angehörigen ethnischer Minderheiten stammen.

Das Projekt wird den Bedürfnissen der Zielgruppen auf folgende Weise gerecht:

- Berufsbildungsorganisationen/Ausbilder: sind daran interessiert, die Rolle der Berufsbildung bei der Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz in HORECA zu stärken
- HORECA-Mitarbeiter: sind daran interessiert, in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld zu arbeiten
- HORECA-Management: sind daran interessiert, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu schützen, eine höhere Mitarbeiterbindung zu erreichen und die Produktivität zu steigern
- HORECA-Stakeholder: sind an der frühzeitigen Identifizierung von Gewalttätern am Arbeitsplatz interessiert, um die KMU der Region HORECA und ihre Mitarbeiter vor einer Kombination aus sozioökonomischen Komplikationen zu schützen
- Soziale und wirtschaftliche Interessengruppen: Interesse an der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer und an der Beseitigung aller negativen Auswirkungen auf die Produktivität und den sozialen Zusammenhalt.

Partnerschaft des WEED OUT-Projekts

Die Projektpartnerschaft setzt sich aus insgesamt sieben Organisationen aus sechs europäischen Ländern zusammen:

1. Česká zemědělská univerzita v Praze (CZU) - Tschechische Republik (koordinierende Einrichtung)
2. Out Loud - Lettland
3. KENTRO EPAGELMATIKIS KATARTISIS DIAS EPE - Griechenland
4. Verband zyprischer Hotelmanager - Zypern
5. DEKAPLUS BUSINESS SERVICES LTD - Zypern
6. SOCIALINIŲ INOVACIJŲ FONDAS - Litauen
7. Beneke & Prinzhorn - Deutschland

Prozesse - Bericht

DIAS VET Ltd. als der für Qualität und Evaluation verantwortliche Partner hat den Partnern einen Link zu einer Online-Umfrage zur Verfügung gestellt, um qualitatives Feedback zur Qualität der erstellten Materialien zu sammeln und um zu bewerten und sicherzustellen, dass die Ausbildungsinhalte der Projektergebnisse effektiv sind und eine hohe Qualität der Lernerfahrung der Auszubildenden bieten.

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse des oben erwähnten Qualitätsbewertungsverfahrens zusammengefasst und kurz diskutiert.

Evaluierung der Schulungsmaßnahme Weed Out C1 (14. - 16. Juni 2023)

Die dreitägige Weed Out C1-Aktivität fand im Juni 2023 in Jurmala, Lettland, statt. Out Loud war Gastgeber der Veranstaltung, an der jeweils zwei Vertreter der sieben Partnerorganisationen (14 Teilnehmer) teilnahmen.

Die dreitägige Schulung umfasste die Präsentation und Schulung der Inhalte der Module des Weed Out-Trainingskurses sowie das entwickelte "Recognize & Act"-Spiel, sowohl die Brett- als auch die Online-Version. Unmittelbar nach Ende der Veranstaltung stellte DIAS den Teilnehmern eine Online-Umfrage (mit dem Tool Google Forms) zur Bewertung der vorgestellten Inhalte zur Verfügung. Die Teilnehmer gaben ihre Antworten ab. Eine kurze Analyse der Ergebnisse aus dieser Umfrage wird im Folgenden gegeben:

Q1. Was hat Ihnen an den Inhalten der Module am besten gefallen?

In den Rückmeldungen zum Inhalt der Module hoben die Teilnehmer die Einheitlichkeit des Rahmens und des Inhaltsflusses der Module, die wissenschaftlichen und klaren Informationen, die sie vermitteln, die Vielfalt der behandelten Themen und die Kombination von Theorie und Praxis (Gruppenaktivitäten) hervor, die interaktives Lernen ermöglicht. Aus den Antworten geht hervor, dass die Module des Weed Out-Lehrplans ansprechend, gut strukturiert und professionell entwickelt sind und eine klare Abstimmung zwischen den Schulungsanforderungen und -zielen bieten.

Q2. Welche Verbesserungen könnten am Inhalt der Module vorgenommen werden (wenn überhaupt)?

Es gab nicht viele Verbesserungsvorschläge für den Inhalt der Module, ein Faktor, der auch die oben dargestellte allgemeine Zufriedenheit widerspiegelt. Einige Teilnehmer erwähnten jedoch, dass sie sich mehr interaktive Lernmethoden sowie bessere Präsentationsansätze wünschen (dies ist jedoch Sache der Ausbilder).

Q3. Was hat Ihnen am meisten am Lehrplan gefallen?

Die Antworten auf diese Frage fielen sehr unterschiedlich aus. Die Mehrheit der Teilnehmer sprach sich für das Spiel, die Abfolge und den Ablauf der Module und das zufriedenstellende Gleichgewicht zwischen Theorie und Praxis aus. Wie bei der ersten Frage sind die Antworten auf diese Frage ein sehr guter Indikator für die Struktur, den Inhalt und den professionellen Rahmen, auf dem der Lehrplan entwickelt wurde.

Q4. Welche Verbesserungen könnten Ihrer Meinung nach am Lehrplan vorgenommen werden (wenn überhaupt)?

Auch zu dieser Frage wurden nur wenige Vorschläge gemacht; diese betreffen die Aufnahme von PR2 in den Lehrplan und die Möglichkeit, das Spiel nach verschiedenen pädagogischen Methoden zu spielen.

Q5. Was hat Ihnen am WEED OUT Game Recognize and Act am besten gefallen?

Alle Antworten auf diese Frage betonten die Leichtigkeit, mit der das Spiel in den Trainingskurs integriert wurde, seinen interaktiven Charakter und das Engagement der Teilnehmer, die Vielfalt der Szenarien und Optionen sowie sein Design (sowohl die Brett- als auch die Online-Version). Die Antworten zeigen, dass das Spiel einfach zu bedienen und zu bedienen ist, dass es qualitativ hochwertig aufgebaut ist und dass es eine erfolgreiche Lernerfahrung bietet.

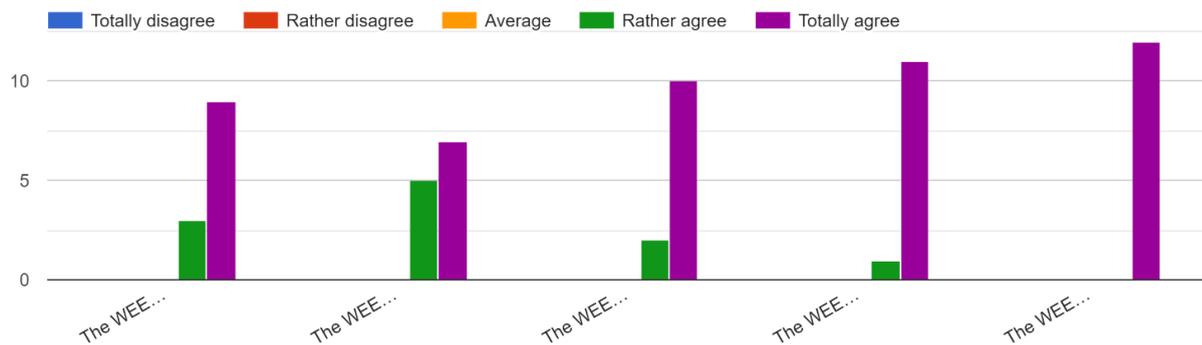
Q6. Welche Verbesserungen könnten Ihrer Meinung nach am WEED OUT Game Recognize and Act vorgenommen werden (wenn überhaupt)?

Es wurden nur wenige Antworten auf die Frage gegeben. Die Teilnehmer schlugen Verbesserungen an der Online-Version in Bezug auf die Darstellung der Szenarien und Optionen vor (es wurde nicht geklärt, ob sie sich auf technische Fragen, Design usw. beziehen) und die Möglichkeit, kürzere und vorausgewählte Optionen für jedes Szenario zu haben.

Q7. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"

Die nachstehende Tabelle zeigt die Ergebnisse zu dieser Frage.

7. Please rate the following statements using a scale ranging from "Totally Disagree" to "Totally Agree"



Die WEED OUT-Module sind eine effektive Lernressource zum Thema berufliche Gewalt im HORECA-Sektor: Die Mehrheit der Befragten stimmte dieser Aussage voll und ganz zu und erhielt eine Bewertung von **4,8** von 5 Punkten, was die allgemeine Zufriedenheit der Teilnehmer mit den Lernergebnissen der Module anzeigt.

Der WEED OUT-Lehrplan ist praktisch und kann von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im HORECA-Sektor leicht verwendet werden: Diese Aussage wurde mit **4,2** von 5 Punkten bewertet, was ebenfalls ein bemerkenswerter Indikator für die Praktikabilität und Nützlichkeit des Lehrplans ist.

Der Lehrplan von WEED OUT basiert auf relevanten Theorien und Praktiken: Die Aussage wurde mit **4,8** von 5 Punkten bewertet, was auf den professionellen und wissenschaftlichen Inhalt des Lehrplans hinweist.

Das WEED OUT Spiel "Recognize and Act" (Brett und online) ist eine nützliche Bewertungsressource für den HORECA Sektor: Die Nützlichkeit des Spiels "Recognize & Act" als Bewertungsressource wurde mit **4,9** von 5 Punkten bewertet, was den Erfolg der Logik, auf der es aufgebaut ist, belegt.

Das WEED OUT-Spiel "Erkennen und Handeln" ist eine nützliche Ressource zur Sensibilisierung für berufliche Gewalt im HORECA-Sektor: Abschließend bewerteten die TeilnehmerInnen die Funktion des Spiels als Ressource zur Sensibilisierung für berufliche Gewalt mit **5** von 5 Punkten und unterstrichen damit die Ziele, das Thema und die Strategie des Spiels.

Q8. Gibt es weitere abschließende Kommentare, die Sie zu den WEED OUT-Schulungsmaterialien, dem Lehrplan und dem Spiel Recognize and Act (Brett und online) hinzufügen möchten?

Die meisten Antworten auf diese letzte Frage waren positiv und wiesen auf die gute Struktur und den professionellen Stil aller entwickelten Materialien hin. Einige wenige Verbesserungsvorschläge erwähnen die Notwendigkeit einer Bewertungsmethodik für das Brettspiel und die Möglichkeit, die Szenarien im Online-Spiel je nach Situation auszuwählen, anstatt sie zufällig erscheinen zu lassen.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse der oben kurz analysierten Evaluierungsumfrage einen hervorragenden Hinweis darauf geben, wie die C1-Aktivität entwickelt und durchgeführt wurde. Die Teilnehmer lobten insbesondere die strukturelle Kohäsion des Kurses und seinen fokussierten und vereinfachten Inhalt, die interaktiven Elemente, die Gelegenheiten zum Üben bieten, sowie die Abstimmung zwischen Schulungsbedarf und Lernzielen. In Bezug auf das Spiel "Recognize & Act" lobten die Teilnehmer die Interaktivität des Spiels, die es den Lernenden ermöglicht, zu Akteuren zu werden und über ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren, seine Einfachheit und die Vielfalt der Szenarien und Optionen. Es ist erwähnenswert, dass alle oben erwähnten Faktoren des Schulungscurriculums (Kurs und Spiel) die Lieferung von hochwertigen Ergebnissen widerspiegeln. Zu den Vorschlägen für weitere Verbesserungen gehören die Verbesserung der Präsentation von Szenarien und Optionen in der Online-Version des Spiels, die Entwicklung einer Bewertungsmethodik für das Spiel sowie die Möglichkeit kürzerer und vorausgewählter Antworten. Schließlich zeigen die Antworten auf Frage 7 eine große Zufriedenheit der Teilnehmer mit dem gesamten Schulungsprogramm. Der niedrigste Wert bei keiner der oben genannten Fragen lag unter **4,2** von 5 Punkten, was ein bemerkenswerter Indikator für die Entwicklung, Wirksamkeit und allgemeine Qualität der Schulungsergebnisse ist.