



IO8 OPEN INNOVATION REQUALIFICATION GUIDE - Methodischer Rahmen für die Implementierung von OPI IOs

Verfasser
Daniela Marta (E&D Knowledge Consulting,
Lda.)

Titel und Akronym: Open Innovation Competences for Responding to Modern Economic Challenges [OPI]

Projekttyp: Erasmus+ KA2 Projekt, Strategische Partnerschaft für Erwachsenenbildung

Referenznummer: 2020-1-RO01-KA204-080196

Koordinator: Universität Pitești, Rumänien

Laufzeit: 01.11.2020 bis 31.10.2022

Gesamtprojektförderung: 218.081 Euro

Projekt-Website: www.opi-project.eu

Liefernummer & Name: IO8

Lieferdatum: 3 1-10-2022

Verantwortlicher Partner: E&D Knowledge Consulting Lda.

Versionen	Ausgabedatum	Bühne	Mitarbeiter
1	31.10.2022	Abschließender Leitfaden	Daniela Marta



Inhalt

1. Einleitung	
44	
4	
2. To an wen richtet sich der	
5 Open Innovation Requalification Guide	
5?	
5 5	
5	
3. OPI Ergebnisse (IOs) – was ist drin und wie man sie nutzt	
65	
6	
3.1. Welche Ergebnisse werden erzielt?	
76	
7	
IO1 – Bericht über das Niveau der IO-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt	76
.....	7
IO2 – Methodik und Mechanismen zum Aufbau von Kompetenzen von HR-Mitarbeitern zur Unterstützung der Entwicklung von OI-Kompetenzen	87
.....	8
IO3 – Methodik und Diagnoseinstrument zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials	119
.....	11
IO4 – OPI Entwicklungsprogramm und Methodik und Inhalt	1412
.....	14
IO5 – Lern-/Lehr-/Schulungsmaterial – OPI Map of Interactive elements and toolkit	1614
.....	16
IO6 – OPI Online-Plattform	1715
.....	17
4. Empfehlungen und Umsetzungstipps	
2321	
23	
5. Beschreibung und Potenzial der Methoden und Instrumente – Anwendung der integrierten Methodik oder der Anwendung der Teile	
2422	
24	





6.Übertragbarkeit der Ergebnisse – Bedingungen und Anforderungen
2725
27

1. Einleitung

Heutzutage sind viele europäische Bürger:innen aufgrund der sich schnell ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes einem hohen Risiko von Arbeitslosigkeit ausgesetzt. Technologische Veränderungen, abnehmende Relevanz traditioneller Arbeitskompetenzen und die Schlüsselbedeutung neuer Kompetenzen setzen viele Europäer:innen einem hohen Arbeitslosenrisiko (d.h. aufgrund von Automatisierung oder Unzulänglichkeit ihrer Kompetenzen) oder Beschäftigung abseits von ihrem Kompetenzprofil (Qualifikationsmissverhältnis) aus, was zu einer Verringerung der Produktivität und Lebensqualität führt (Rathelot & Rens 2017).

Veränderungen in Technologien, Geschäftsmodellen und Prozessen schufen eine Nachfrage nach neuen Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt fehlen, bis das Bildungssystem sie effektiv in die Lehrpläne integriert. Mit der zunehmenden Integration des globalen Marktes und der Notwendigkeit einer schnellen Anpassung an sich ändernde Kundenbedürfnisse verringern Unternehmen ihre Nachfrage nach Mitarbeiter:innen, die Routineaufgaben ausführen. Um zu überleben und zu wachsen, benötigen sie stattdessen Mitarbeiter:innen mit einem neuen innovations- und zukunftsorientierten Profil, die dazu beitragen können, schnell auf Marktherausforderungen zu reagieren. Angesichts der mangelnden Fähigkeit der Bildungssysteme, sich rasch an die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, haben Unternehmen in der EU zunehmend Schwierigkeiten, kompetente Arbeitskräfte einzustellen. 40% (Cedefop 2018) bis 77% (EIBIS 2018) der Arbeitgebenden haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Diese Situation wird auf den Mangel an Kandidat:innen mit relevanten Hard- und Soft Skills und fehlender einschlägiger Berufserfahrung zurückgeführt (Manpower 2017). In diesem Umfeld werden innovationsorientierte Kompetenzen nicht nur für die Beschäftigungsfähigkeit von Bewerbern von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Gesamtwirtschaft, um in der globalen Wirtschaft erfolgreich konkurrieren und gedeihen zu können.

Um die Fähigkeit von Europäer:innen und EU-Unternehmen (insbesondere KMU) zu unterstützen, sich in der modernen innovationsbasierten Wirtschaft zu engagieren, zielte das OPI-Projekt darauf ab, moderne Instrumente für die Entwicklung von Fähigkeiten der Humanressourcen bereitzustellen, um zu offener Innovation und Kompetenzen von HR-Spezialist:innen beizutragen, um Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen bei der Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten zu unterstützen.



Der Open Innovation Requalification Guide hat folgende Ziele:

- einen tieferen Einblick in die Verwendung der produzierten Intellectual Outputs (IOs) zu geben
- seine Methodik zu verstehen, um seine Einführung und zukünftige Verwendung im Arbeitsmarktkontext zu unterstützen
- zu verstehen, wie sich die produzierten IOs ergänzen und kombiniert werden können, um ihre Auswirkungen auf dem Markt zu nutzen und die wahrgenommene bestehende Lücke auf dem Arbeitsmarkt zu schließen
- zu verstehen, wie jedes IO einzeln verwendet werden kann
- die Anforderungen und Empfehlungen für die Verwendung der im Rahmen des OPI-Projekts erstellten Ios zu verstehen.

2. An wen richtet sich der *Open Innovation Requalification Guide* ?

Der "Open Innovation Requalification Guide" als methodischer Rahmen für die Umsetzung der im Rahmen des OPI-Projekts erzielten Ergebnisse und als Unterstützung für zukünftige adoptierende Organisationen auf der Grundlage der Erfahrungen mit der OPI-Partnerschaft hat als Hauptzielgruppe:

- HR-Spezialist:innen zur Beratung und zum Aufbau von Kapazitäten von Arbeitssuchenden/von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer:innen, um berufliche Rollen im Rahmen der offenen Innovation zu übernehmen, einschließlich:
 - Personen im öffentlichen Dienst
 - Fachleute in privaten Agenturen
 - KMU Personalverantwortliche
 - Weitere KMU-Manager:innen mit Verantwortlichkeiten im HR-Bereich
 - Andere Benutzer:innen-/zukünftige Benutzerorganisationen



3. OPI Results (IOs) – was ist drin und wie man sie nutzt

Wenn Sie ein **HR-Profi** sind, könnten Sie daran interessiert sein, diese Ergebnisse zu erkunden:

- ✓ *IO1-Bericht über das Niveau der IO-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt*, um mehr über den Stand der Technik dieser Fähigkeiten in Ihrem nationalen Markt sowie auf dem europäischen Markt zu erfahren und besser zu verstehen, warum diese Fähigkeiten und Fertigkeiten so wichtig sind
- ✓ *IO2 Methodik und Mechanismus zum Aufbau von HR-Personalkompetenzen zur Unterstützung der Entwicklung von OI-Kompetenzen*, um Ihnen zu helfen, ein besseres Verständnis für das Thema OI aufzubauen und Ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, um Ihre Personalentwicklung besser zu unterstützen
- ✓ *IO3 Methodik und Diagnosetool zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials*, ein Online-Tool, das Ihnen hilft, die OI-Fähigkeiten der von Ihnen verwalteten HR zu bewerten und Sie bei der Definition von Requalifizierungspfaden zu unterstützen
- ✓ *IO6 Online-Plattform*, auf der Sie alle produzierten Ergebnisse finden und online nutzen können, entweder zu Ihrem eigenen Vorteil oder zur Unterstützung der Weiterbildung der HR, die Sie verwalten und mit der Sie arbeiten

Wenn Sie ein/e **Mitarbeiter/in oder jemand sind, der nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten sucht**, könnten Sie daran interessiert sein, die Ergebnisse zu erkunden:

- ✓ *IO3 Methodik und Diagnosetool zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials*, ein Online-Tool, das Ihnen hilft, Ihre eigenen OI-Fähigkeiten zu bewerten und die nützlichsten Lerninhalte zu identifizieren, die Ihnen bei der Entwicklung Ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten helfen
- ✓ *IO4 OPI-Entwicklungsprogramm und Methodik und Inhalte*, in denen Sie eine Reihe von 10 Lernmodulen finden, die Ihnen helfen, Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln, um im Bereich OI zu arbeiten
- ✓ *IO5 Lern-/Lehr-/Trainingsmaterialien – OPI-Karte interaktiver Elemente und Toolkit*, in dem Sie eine Reihe unterstützender multisensorischer Elemente (Videos, Fallstudien, inspirierende Geschichten, Quizfragen) zur Unterstützung Ihres Lernprozesses finden können



- ✓ *IO6 Online-Plattform* , auf der Sie alle produzierten Ergebnisse finden und online nutzen können, entweder zu Ihrem eigenen Vorteil oder zur Unterstützung der Weiterbildung der HR, die Sie verwalten und mit der Sie arbeiten

3.1. Welche Ergebnisse wurden erzielt?

IO1 – Bericht über das Niveau der IO-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt

Was finden Sie hier?

Um effizient auf die Herausforderungen zu reagieren, marktangepasste Lösungen bereitzustellen und den Mangel an relevanten Daten im Rahmen der Open-Innovation-Kompetenzen in ganz Europa zu berücksichtigen, hat die OPI-Partnerschaft mit Partnern aus Rumänien, Portugal, Spanien, Polen und Österreich eine spezifische Forschungsmethodik entwickelt, die in den 5 Ländern implementiert werden soll, um auf Basis der Requalifizierungsstudie das Notwendige für die Entwicklung eines zielgruppensensitiven Wissens zu sammeln. Mit Blick auf die sehr praktischen Ziele des OPI-Projekts und das Kompetenzmodell für Open Innovation als theoretischen Hauptrahmen hat die OPI-Forschung versucht, Folgendes zu verstehen:

Q1/ Wie intensiv sind OI-Prozesse, die Kompetenzen erfordern, die von OPI adressiert werden?

Q2/ Wie hoch ist die Anerkennung von OI-Kompetenzen bei Manager:innen und HR-Fachleuten?

Q3/ Wie hoch ist das Niveau der OI-Kompetenzen der Mitarbeiter:innen?

Was ist der Nutzen des IO1-Ergebnisses?

Der Bericht wird Ihnen helfen, den Entwicklungsstand von Open-Innovation-Fähigkeiten in ganz Europa besser zu verstehen, wobei der Schwerpunkt stärker auf den OPI-Projektpartnerländern liegt.

Der Bericht bietet einen tiefen Überblick über die Marktnachfrage und das Angebot jedes Landes und hilft Ihnen, die Marktbedürfnisse besser zu verstehen und die bestehenden Lücken zu schließen, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu unterstützen.



Wie können Sie dieses Ergebnis mit anderen Ergebnissen kombinieren, um eine bessere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen?

Der Bericht über das Niveau der IO-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt, als erstes Ergebnis, das im Rahmen des OPI-Projekts erstellt wurde, half der Partnerschaft, angepasste Lösungen für die Marktbedürfnisse zu entwerfen und zu entwickeln.

Dieses IO unterstützte alle kommenden Lösungen. Um die Bedeutung von Open Innovation, die entwickelten Ergebnisse und die angestrebten Ziele besser zu verstehen, ist dieses Ergebnis der wichtigste Ausgangspunkt.

IO2 – Methodik und Mechanismen zum Aufbau von HR-Personalkompetenzen zur Unterstützung der Entwicklung von OI-Kompetenzen

Was finden Sie hier?

Die Einbeziehung von Einzelpersonen in die Überwindung von Qualifikationsmissverhältnissen und die Anpassung ihrer Kompetenzen an realistische Marktanforderungen, insbesondere im Falle neuer Bereiche, die nicht von traditionellen Bildungssystemen abgedeckt werden, erfordert die Einbeziehung von Vermittlern wie Arbeitgebenden, HR-Spezialist:innen und Beschäftigungsberater:innenn bei der Sensibilisierung für die neuen Marktanforderungen, die Orientierung auf den richtigen Entwicklungspfad und die Bereitstellung von Anleitung und Motivation, um ihre Zeit und Anstrengungen in den Lernprozess zu investieren.

Unter Berücksichtigung des allgemein sehr begrenzten Verständnisses von Innovation und insbesondere Open Innovation und multiplen Missverständnissen in diesem Bereich ist es wichtig, diese Berufsgruppe zu befähigen, Chancen in den Bereichen klar kommunizieren zu können, mögliche Missverständnisse zu klären und die Arbeitssuchenden und Mitarbeiter:innen in ihrer Entwicklung zu begleiten.

Zu diesem Zweck bietet das OPI-Projekt eine umfassende Reihe von arbeitsmarktorientierten Lösungen, beginnend innerhalb des IO2 mit der **Befähigung von HR-Fachleuten und der Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsmarkt- und Kompetenzinformationen unter den Talentmanagement-Profis.**



IO2-Methodik und -Mechanismus zielen darauf ab, bei den HR-Profis Folgendes aufzubauen:

- 1/ Bewusstsein für die Relevanz von OI und OI-Kompetenzen für die moderne Wirtschaft
- 2/ Fähigkeit, kritische OI-Mechanismen und -Kompetenzen zu identifizieren
- 3/ Erkennen der Potenziale für eine Requalifizierung auf der Grundlage der Analyse individueller Fähigkeiten, insbesondere der inhärenten
- 4/ Motivation und Anleitung dieser Personen beim Aufbau ihrer OI-Kapazitäten.

Die effektive Ausgabe erfolgt in Form einer sehr praktischen asynchronen E-Learning-Lösung und wird in die E-Learning-Plattform in dem spezifischen Bereich integriert, der sich an Vermittler (HR-Mitarbeiter:innen) richtet.

Lernmodul 1 - Open Innovation und die Open-Innovation-Kompetenzen

Das Hauptziel des Moduls ist es, ein Verständnis für Fachleute im Bereich Human Resources in Bezug auf

- i/ warum Open Innovation und das Verständnis von Open Innovation sowohl für HR-Profis als auch für Arbeitssuchende/Mitarbeiter:innen relevant sind,*
- ii/ was ist es in der Praxis,*
- iii/ wofür die Open-Innovation-Strategie steht und*
- iv/ Wie ist sie speziell für KMU relevant und was sind die typischen Hindernisse und Herausforderungen?*

Lernmodul 2 - Identifizierung von Open Innovation Talenten und Kompetenzen

Das Hauptziel des Moduls ist es, HR-Fachleuten zu helfen, Talente im Bereich Open Innovation zu identifizieren und die Entwicklung der Open-Innovation-Kompetenz unter Open-Innovation-Profis und anderen Mitarbeiter:innen zu unterstützen.

Lernmodul 3 - Wie man Potenziale für eine Requalifizierung basierend auf individuellen Fähigkeiten, insbesondere inhärenten, erkennt

Ziel des Moduls ist es, Ihnen psychosozialologische Werkzeuge und Methoden zur Identifizierung der individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen zur Verfügung zu stellen und Ihnen beim Aufbau von Kompetenzen bei der Schaffung und Verwaltung von Umqualifizierungspfaden für Mitarbeiter:innen zu helfen.



Lernmodul 4 - Motivation und Anleitung von Einzelpersonen durch den Aufbau von Open-Innovation-Kapazitäten

Das Ziel des Moduls ist es, Mitarbeitermotivationswerkzeuge bereitzustellen und Ihnen zu helfen, Kompetenzen aufzubauen, um motivierende Ansätze auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen zuzuschneiden und eine Motivationsstrategie zu verfolgen.

Was ist der Nutzen des IO2-Ergebnisses?

Die Lösung bietet ein einzigartiges Entschärfungsprogramm, das das Wissen über Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitssuchenden einführt und die berufliche Intelligenz von Schlüsselfachleuten erhöht, die sich auf die Berufswahl in einem relevanten OI-Bereich auswirken, der bisher im Arbeitsmarktumfeld schlecht anerkannt und angesprochen wird. Es ermöglicht ihnen, Arbeitssuchende/Erwachsene, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, effektiv zu einer entsprechenden Umqualifizierung/Weiterqualifizierung zu führen, um ihre Arbeitssituation zu verbessern.

Es erleichtert auch die Verbreitung des Bewusstseins für OI bei arbeitsmarktbezogenen Interessengruppen, da die IO2-Fachkräfte in einer Schlüsselposition zwischen Arbeitssuchenden, dem Personalsektor und den Unternehmen angesprochen werden. Aber das IO2 trägt auch stark zur Innovationsfähigkeit der gesamten OPI-Lösung bei, so dass das Problem aus der Perspektive der Vermittler als Vermittler des Prozesses sowie später der Arbeitslosen selbst angegangen werden kann.

Die Lösung wurde partnerschaftlich in fünf verschiedenen Regionen entwickelt und getestet, wodurch ein klares Verständnis der Anwendbarkeit und Übertragbarkeit der Lösung in verschiedenen EU-Regionen entwickelt werden konnte. Auf der Grundlage der gesammelten Informationen und des Online-Charakters des Endergebnisses ist die Partnerschaft in der Lage, zukünftigen Nutzenden eine Lösung anzubieten, die leicht auf andere Organisationen sowie nach Anpassung in einem Benutzerhandbuch auf verschiedene EU-Regionen übertragen werden kann. Darüber hinaus könnte das IO2 unter Berücksichtigung des geringen Bewusstseins für Open Innovation in vielen Berufsgruppen angepasst werden, um das Bewusstsein für OI in verschiedenen Zielgruppen, z.B. Lehrenden, Schulleiter:innen oder Jugendarbeiter:innen, zu stärken.



Wie können Sie dieses Ergebnis mit anderen Ergebnissen kombinieren, um eine bessere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen?

Um sich umfassend der Weiterqualifizierung / Requalifizierung für offene Innovation zu nähern, bietet das OPI-Projekt neben der Befähigung von HR-Fachleuten, Arbeitssuchende und Mitarbeiter:innen in den Prozess einzubeziehen und anzuleiten (IO2) und eine effiziente Diagnose ihres Humankapitals zu vereinfachen, die eine Maximierung der Investitionen in Weiterqualifizierung / Umqualifizierung (IO3) ermöglicht. OI-Fachleute, die an Open-Innovation-Aktivitäten beteiligt sind, müssen Kompetenzen besitzen, lernen und entwickeln, die für diesen Kontext spezifisch sind, um in der Lage zu sein, Früchte der offenen Innovation zu liefern (IO4). Bitte lesen Sie weiter, um mehr über IO3 und IO4 zu erfahren!

IO3 – Methodik und Diagnoseinstrument zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials

Was finden Sie hier?

Die Methodik ist ein Dokument mit Anweisungen zur Verwendung des Online-Diagnosetools, seiner Nutzung sowie zur Erläuterung seiner Struktur. Das Ergebnis wurde entwickelt, um das Potenzial und die Talente eines Individuums zu bewerten und zu visualisieren, um im Bereich Open Innovation erfolgreich zu sein.

Das OPI-Online-Diagnosetool wurde in zwei Teile unterteilt:

1. Beurteilung des Potenzials und des Talents einer Person, um im OI-Bereich erfolgreich zu sein
2. Satz von Interaktionen für die parametrische Diagnose der diagnostizierten

Die Bewertung in Teil 1 bezieht sich auf 3 Bereiche:

- Intrapreneurship-Denkweisen und -Fähigkeiten,
- zwischenmenschliche Kompetenzen und
- psychologische Aspekte.

Ziel von Teil 1 ist es, das Potenzial und die Talente eines Einzelnen zu bewerten und zu visualisieren, um im Bereich Open Innovation erfolgreich zu sein.





Zu diesem Zweck sieht der/die Diagnostizierte (= Benutzer:in des Tools) 6 situative Fragen, die sich auf jeden der 3 Bereiche beziehen. Jede Frage ist eine Beschreibung einer Situation oder Herausforderung. Es gibt keine richtige und falsche Antwort auf eine Frage, aber eine optimale Antwort, eine Antwort zweiter Wahl und eine Antwort, die zur Überarbeitung empfohlen wird.

Nach Abschluss von Teil 1 der Diagnose sehen die Benutzenden das Ergebnis mit einer Liste der Fähigkeiten, die zur Verbesserung empfohlen werden. Die Ergebnisse können auf den Desktop heruntergeladen und mit Fachleuten konsultiert werden.

Teil 2 besteht aus Kompetenzbereichen, die sich jeweils mit spezifischen Wechselwirkungen befassen, die eine parametrische Diagnose von Allgemeinwissen und Bewusstsein in folgenden Bereichen ermöglichen:

- Fähigkeit, mit verschiedenen Berufsgemeinschaften zusammenzuarbeiten,
- Fähigkeit, in einem interdisziplinären Umfeld zu arbeiten,
- Fähigkeit, in funktionsübergreifenden Teams zu arbeiten,
- Management von Prozessen der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit,
- Netzwerkfähigkeiten,
- Anpassungsfähigkeit und Flexibilität,
- Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation zu teilen,
- Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen,
- kulturelles Bewusstsein und
- Kommunikationsfähigkeit.

Das Ziel von Teil 2 ist es, eine Roadmap für die Diagnostizierten zu entwickeln, eine empfohlene maßgeschneiderte Liste von Schulungsmaterialien, denen gefolgt werden sollte, um die im OPI-Projekt angesprochenen Kompetenzen (= die oben aufgeführten) zu verbessern.

Zu diesem Zweck beantwortet die/der Diagnostizierte (= Benutzer:in des Tools) Single-Choice-Fragen zu jeder Kompetenz. Nach Abschluss von Teil 2 der Diagnose sehen die Benutzenden das Ergebnis und die Entwicklungs-Roadmap mit direkten Links zu OPI-E-Learning-Modulen. Die Ergebnisse können auf den Desktop heruntergeladen und mit Fachleuten konsultiert oder jederzeit überprüft werden, um zum E-Learning zurückzukehren.



Was ist der Nutzen des IO3-Ergebnisses?

Ziel des Diagnosetools ist es, das Humankapital im Rahmen von offener Innovation zu bewerten. Dies bedeutet, dass das Tool entwickelt wurde, um HR-Mitarbeiter:innen in KMUs, HR-Geschäftspartnern, F&E-Abteilungen in verschiedenen Organisationen sowie Karriereberater:innen oder Personalvermittler / Headhunter dabei zu unterstützen, auf die Bereitschaft von Mitarbeiter:innen (potenziell oder aktuell) zuzugreifen, um zur Innovation beizutragen. Für die genannte Zielgruppe kann das Tool auch Umqualifizierungs-, Weiterqualifizierungs- oder Entwicklungspfade der Beschäftigten unterstützen, was zu einer Roadmap der diagnostizierten Personen führt, bei der es sich um eine empfohlene maßgeschneiderte Liste von Schulungsmaterialien handelt, den gefolgt werden kann, um sich innerhalb der im OPI-Projekt angesprochenen Kompetenzen weiterzubilden.

Darüber hinaus wird erwartet, dass das OPI-Diagnosetool:

- ✓ eine Beschleunigung der effektiven Weiterqualifizierung/Umschulung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmer:innen zu ermöglichen und ihre Praktika zu verbessern;
- ✓ Verbesserung der Übereinstimmung der Kandidat:innen mit zukünftigen Aufgaben und Minimierung von Qualifikationsunterschieden;
- ✓ Bereitstellung / Verbesserung der Fähigkeit von HR-Mitarbeiter:innen, Talente für offene Innovationspositionen zu identifizieren.

Aber nicht nur. Das Tool ist auch für einzelne erwachsene Lernende nützlich, um die Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, die erforderlich sind, um Positionen im Bereich der offenen Innovation zu übernehmen, und um individuelle Prädispositionen in Bezug auf die Beteiligung an solchen Praktiken zu überprüfen. Jede Person, die ihre Intrapreneurship-Denkweisen und -Fähigkeiten, zwischenmenschlichen Kompetenzen, psychologischen Veranlagungen (Teil 1 des Diagnosetools) sowie ihre Fähigkeit, mit verschiedenen beruflichen Gemeinschaften zu arbeiten, ihre Fähigkeit, in interdisziplinären Umgebungen zu arbeiten, ihre Fähigkeit, in funktionsübergreifenden Teams zu arbeiten, ihre Fähigkeiten zur Verwaltung von Prozessen der Zusammenarbeit zwischen Organisationen, Netzwerkfähigkeiten, Anpassungsfähigkeit und Flexibilitätskompetenzen testen möchte, die Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation zu teilen, die Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen, kulturelle Bewusstseinskapazitäten oder Kommunikationsfähigkeiten (Teil 2 des Diagnosetools) – wird vom IO3-Ergebnis profitieren.

Daher können die beruflichen Fähigkeiten von Erwachsenen auf institutioneller Ebene bewertet werden, aber auch individuell, darüber hinaus jederzeit, im eigenen Tempo und so oft wie nötig aufgrund des offenen und unbegrenzten Zugriffs auf das Tool über die Projektwebsite [URL: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>].





Die Methodik sowie das Online-Diagnosetool sind in 6 Sprachen verfügbar: Englisch, Rumänisch, Polnisch, Portugiesisch, Spanisch und Deutsch.

Wie können Sie dieses Ergebnis mit anderen Ergebnissen kombinieren, um eine bessere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen?

Die Methodik und das Diagnosewerkzeug sind mit anderen OPI-Ergebnissen verbunden. Erstens basiert es auf den Ergebnissen des Berichts über das Niveau der OI-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt (IO1) sowie auf der Methodik und dem Mechanismus für den Aufbau von HR-Personalkompetenzen zur Unterstützung der Entwicklung von OI-Kompetenzen (IO2). Zweitens gewährleistet die Lösung des OPI-Diagnosetools die Reaktionsfähigkeit auf die Bedürfnisse der verschiedenen beteiligten Zielgruppen und auf komplementäre OPI-Ergebnisse. Daher bietet die Entwicklungs-Roadmap, die das Ergebnis der Diagnose von Teil 2 ist, eine empfohlene maßgeschneiderte Liste von Schulungsmaterialien, die zu befolgen sind, um die im OPI-Projekt angesprochenen Kompetenzen zu verbessern. Das bedeutet, dass die/der Diagnostizierte in zehn Kompetenzbereichen (IO4-Inhalt) beurteilt wird und die Möglichkeit hat, sich im Rahmen dieser zehn Kompetenzen weiterzubilden (IO6-Trainingsplattform). Daher führt die Verwendung der Methodik und des Diagnosewerkzeugs zusammen mit anderen OPI-Tools zu einer besseren Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Einzelnen (= Arbeitssuchender, Arbeitnehmer:innen, Erwachsene).

IO4 – OPI Entwicklungsprogramm und Methodik und Inhalte

Was finden Sie hier?

Das OPI-Entwicklungsprogramm ist ein Schulungskurs, der aus 10 Modulen besteht und die Entwicklung von Arbeitssuchenden / Personen mit von Arbeitslosigkeit bedrohten Fähigkeiten unterstützen soll, um Jobs im Bereich der offenen Innovation auszuführen.





Aus der Forschung der OPI-Partnerschaft, an der eine große Gruppe von HR-Fachleuten beteiligt war, wurden 10 Schlüsselkompetenzbereiche als von hoher Relevanz identifiziert, um das Ziel eines Kompetenzentwicklungsprogramms zu sein. Diese Fähigkeiten wurden dann von jedem der entwickelten Module angesprochen:

Modul 1. Fähigkeit, mit verschiedenen professionellen Gemeinschaften zusammenzuarbeiten

Modul 2. Fähigkeit, in interdisziplinärem Umfeld zu arbeiten

Modul 3. Fähigkeit, in cross-funktionalen Teams zu arbeiten

Modul 4. Management organisationsübergreifender Kollaborationsprozesse

Modul 5. Netzwerkfähigkeit

Modul 6. Anpassungsfähigkeit und Flexibilität

Modul 7. Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation auszutauschen

Modul 8. Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen

Modul 9. Kommunikationsfähigkeit

Modul 10. Kulturelles Bewusstsein

Jedes Modul wurde unter Berücksichtigung des Profils der Zielgruppe entwickelt, was zu praktischen, leicht verständlichen und berufsorientierten Inhalten führte.

Jedes Modul ist in 2 kurze Untermodule unterteilt, die mit Fallstudien, Quiz und Beispielen ergänzt werden, um einen effektiveren Lernprozess zu unterstützen.

Was sind die Vorteile des IO4-Ergebnisses?

Arbeitssuchende/von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte:

Können in den Ausbildungsmodulen einen wichtigen Lernpfad finden, um die Kompetenzentwicklung zu unterstützen, die speziell auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist. Mit diesem Ausbildungsweg kann die Zielgruppe ein wichtiges Wissen erwerben, das ihre Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Open Innovation unterstützt, eine hohe Relevanz für moderne und wettbewerbsfähige Unternehmen sowie Möglichkeiten für Karriereentwicklung.



HR-Profis

Sie können im Ausbildungspfad eine nützliche Ressource finden, um die Kompetenzentwicklung ihrer eigenen Zielgruppen zu unterstützen und somit die Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitssuchenden zu unterstützen.

Darüber hinaus ist der Ausbildungspfad eine zusätzliche Ressource, um ihr Verständnis für die erforderlichen Fähigkeiten im Bereich der offenen Innovation zu unterstützen, die heutzutage vom Arbeitsmarkt gefordert werden.

Wie können Sie dieses Ergebnis mit anderen Ergebnissen kombinieren, um eine bessere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen?

Das OPI-Entwicklungsprogramm steht in direktem Zusammenhang mit dem Diagnosetool (IO3), dem OPI Toolkit (IO5) und der Online-Plattform (IO6).

Um diese Instrumente voll auszuschöpfen, kann man das Diagnosewerkzeug verwenden, um Qualifikationslücken zu identifizieren und diese Orientierungen als Richtlinien für die Auswahl spezifischer Module zu verwenden, vom Entwicklungsprogramm bis zum Studium.

Während er/sie die Module des Entwicklungsprogramms durchläuft, können Benutzende die multisensorischen Elemente aus dem OPI Toolkit verwenden, um den Lernprozess zu verstärken und einen praktischeren Ansatz zu verfolgen.

Die Online-Plattform als digitales Werkzeug, das den gesamten Lernprozess des Projekts unterstützt, bietet alle Lösungen, die für einen effektiven Lernprozess und die Stärkung der Fähigkeiten erforderlich sind.

IO5 – Lern-/Lehr-/Schulungsmaterial – OPI-Karte der interaktiven Elemente und Toolkit

Was finden Sie hier?

Das Toolkit ist die Quelle des multisensorischen Lernens, angepasst an Module und Submodule, wo die folgenden Werkzeuge zu finden sind.

a) Videos. Es gibt 10 Videos, die mit Voice-Over unter Verwendung von Präsentationsvorlagen erzählt werden, um einige Themen im Zusammenhang mit dem Thema der Kompetenz zu erklären. Sie sind auf dem YouTube-Kanal in den Sprachen des Konsortiums verfügbar;



- b) Motivationsgeschichten. Es gibt 20 Kurzgeschichten, die die Nutzenden dazu inspirieren, Techniken zu Open Innovation durchzuführen und bestimmte Konzepte zu verstehen. Sie wurden entwickelt, um die Lernenden zu motivieren und ihre eigenen Fähigkeiten zu stärken.
- c) Fallstudien. 20 Fallstudien, das sind Forschungsmethoden, die Themen, Projekte oder Organisationen untersuchen, um eine Geschichte zu erzählen.
- d) Kurze Quizfragen. Diese sind dynamisch oder Spiel, bei dem Benutzer die richtige Antwort unter 4 gegebenen Aussagen auswählen können. Es gibt 20 Quiz mit jeweils drei Fragen.

Was sind die Vorteile des IO5-Ergebnisses?

Das Toolkit reagiert sehr effektiv auf die Bedürfnisse von Arbeitssuchenden und Erwachsenen mit Risiko von Arbeitslosigkeit, um praktisches Lernen im Rahmen von Open Innovation aufzubauen und Rollen in OI-Positionen wie OI-Fachkraft / Manager:in zu übernehmen. Darüber hinaus ermöglicht der E-Learning-Ansatz dem Konsortium, Motivation und Engagement innerhalb der gesamten OPI-Lösung aufzubauen und die Benutzenden im Voraus gut auf die täglichen Herausforderungen der offenen Innovation vorzubereiten.

Wie können Sie dieses Ergebnis mit anderen Ergebnissen kombinieren, um eine bessere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erreichen?

Es steht in engem Zusammenhang mit IO4, einem gebrauchsfertigen Hauptwerkzeug für HR-Spezialisten, um ihren Kund:innen und Stakeholdern praxisorientierte Weiterbildungs- / Umqualifizierungsmöglichkeiten zu bieten. Darüber hinaus wurden die Elemente des Toolkits im Hinblick auf ihre Anpassungsfähigkeit an digitale oder Online-Formate entwickelt, da sie zusammen mit den anderen intellektuellen Ergebnissen auf der Online-Plattform des OPI verfügbar sind.

IO6 – OPI Online-Plattform

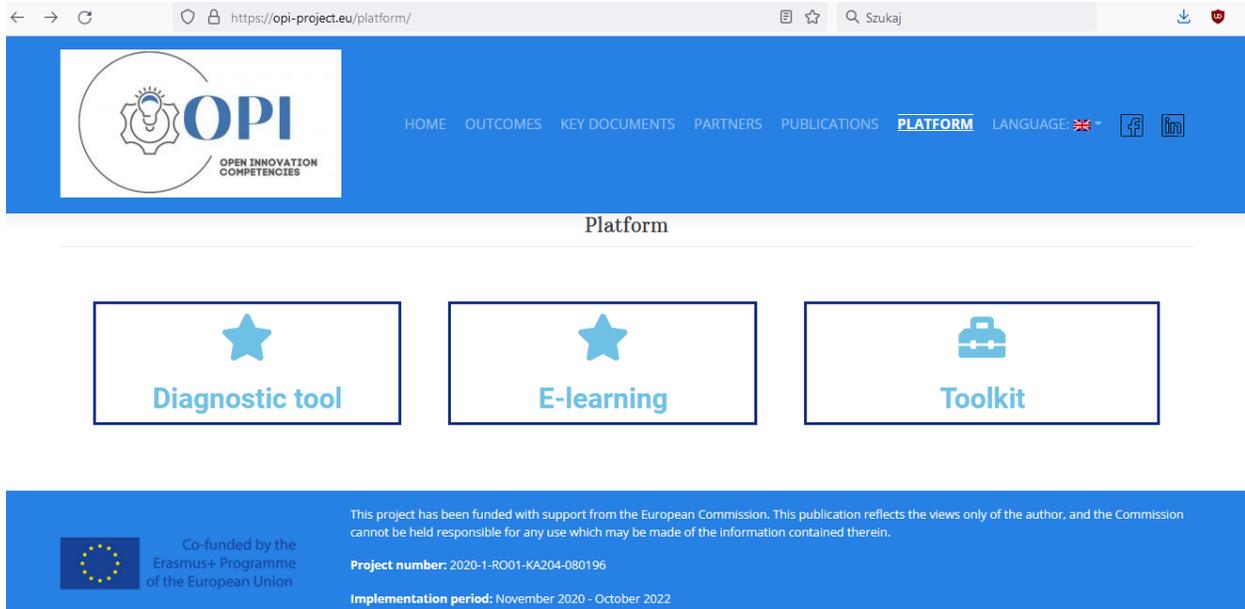
Die OPI-Online-Plattform wurde für die Weiterqualifizierung von Open Innovation entwickelt. Sie integriert Schulungsinhalte, das Diagnosetool und das Toolkit und bietet vielfältige Lösungen für die Integration, effektive T&L, Fernunterricht, Anpassung und Übertragbarkeit der OPI-Gesamtlösung.

Die Plattform ist über den Link <https://opi-project.eu/platform/> erreichbar und in 6 Sprachen verfügbar: Englisch, Rumänisch, Polnisch, Portugiesisch, Spanisch und Deutsch. Es kann auch über die Schaltfläche "PLATTFORM" in der Menüleiste der Projektwebsite aufgerufen werden.



Beim Betreten der OPI-Plattform sehen Sie drei verschiedene Abschnitte:

- ✓ Diagnose-Tool
- ✓ E-Learning
- ✓ Werkzeugsatz



Quelle: <https://opi-project.eu/platform/>

Es wird empfohlen, mit dem Diagnosetool zu beginnen, da die Ergebnisse des Diagnosetools das weitere Lernen unterstützen. Sie können zwischen 2 verschiedenen Bewertungen wählen, wie in der folgenden Grafik dargestellt. Weitere Informationen zum Diagnosetool finden Sie im Abschnitt IO3 – Methodik und Diagnoseinstrument zur Bewertung des Qualifizierungspotenzials.







Diagnostic tool part 1

The aim of Part 1 is to assess and visualize the potential and talent of an individual to be successful in the area of open innovation.





Diagnostic tool part 2

The aim of Part 2 is to develop a roadmap of the diagnosed, a recommended customized list of training material to follow in order to upskill within competences addressed in the OPI project.



Quelle: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>

E-Learning ist der zweite Plattformbereich. Es gibt 10 Module zur Kompetenzentwicklung.

Liste der OPI-E-Learning-Module
MODUL 1 Fähigkeit, mit verschiedenen professionellen Gemeinschaften zusammenzuarbeiten
MODUL 2 Fähigkeit, in interdisziplinären Umgebungen zu arbeiten
MODUL 3 Fähigkeit, in cross-funktionalen Teams zu arbeiten
MODUL 4 Management organisationsübergreifender Kollaborationsprozesse
MODUL 5 Netzwerkfähigkeit



<p style="text-align: center;">MODUL 6 Anpassungsfähigkeit und Flexibilität</p>
<p style="text-align: center;">MODUL 7 Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation auszutauschen</p>
<p style="text-align: center;">MODUL 8 Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen</p>
<p style="text-align: center;">MODUL 9 Kulturelles Bewusstsein</p>
<p style="text-align: center;">MODUL 10 Kommunikationsfähigkeit</p>

Basierend auf den Ergebnissen des Diagnosetools Teil 2 wird der/dem Lernenden **eine Entwicklungs-Roadmap** mit direkten Links zu den E-Learning-Modulen zur Weiterqualifizierung in Kompetenzbereichslücken empfohlen.

Das Training zu ausgewählten Modulen kann auch individuell oder auf Empfehlung der Fachleute (= HR, Berufsberater:innen, betriebliche Trainer:innen) besucht werden.



Die E-Learning-Module werden auf der Plattform so dargestellt, wie in der folgenden Grafik:

https://opi-project.eu/e-learning/

HOME OUTCOMES KEY DOCUMENTS PARTNERS PUBLICATIONS PLATFORM LANGUAGE

E-learning

E-learning
Our E-learning modules are available below. Feel free to pick the one that is of your interest!

1. Ability to work with different professional communities

Having a diverse workplace has many benefits but can also come with challenges for managers as they navigate ways to help people from different backgrounds and experiences find common ground in the workplace. Understanding the results of cultural differences is an important part of managing a diverse team. Employees' cultural backgrounds can give employers insight into the reasoning behind their habits and behaviours in the workplace.

Once you have knowledge of the various ways culture can impact how people act at work, you can mediate conflicts and provide relevant motivation to each employee. Dealing with people who have values, beliefs, and backgrounds different from our own is often *stressful*, sometimes exasperating, and occasionally even threatening. Yet research shows again and again that grappling with diverse opinions and backgrounds makes us *better decision makers*, *more creative problem solvers*, and *more empathic people*.

Open Module

2. Ability to work in interdisciplinary environment

Quelle: <https://opi-project.eu/e-learning/>

In jedem Trainingsmodul befinden sich folgende Elemente:

- ✓ Eine kurze Beschreibung des Moduls
- ✓ Lernziele des Moduls
- ✓ Schulungsthemen
- ✓ Fallstudien
- ✓ Infografik(en)
- ✓ Interaktive Übungen
- ✓ Quiz

Ein Beispiel für Modulinhalte wird mit der folgenden Grafik dargestellt.

The screenshot displays a web browser window with the URL <https://opi-project.eu/courses/module-5-networking-skills/lessons/practice-interactive-exer>. The page title is "5. Networking skills". On the left, a sidebar menu lists the course structure under "Submodule 2. Developing Networking Skills":

- SHORT DESCRIPTION
- LEARNING OBJECTIVES
- 1. Expanding your network
- 2. Networking tools
- 3. Networking tips
- LOCAL CASE/EXAMPLE
- TIPS SECTION/ PRACTICAL RECOMMENDATIONS IN A FORM OF INFOGRAPHIC
- PRACTICE - INTERACTIVE EXERCISES
- PRACTICE - QUIZZES
- KEY TAKEAWAYS

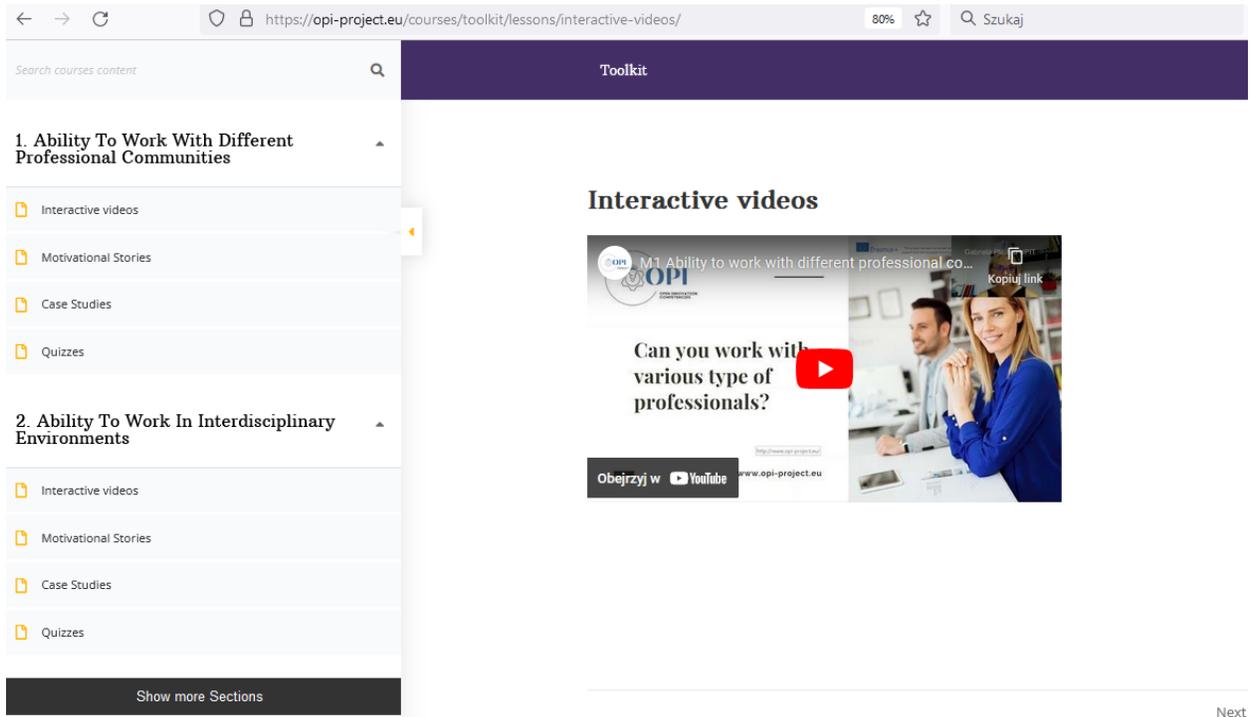
A "Show more items" button is located at the bottom of the sidebar. The main content area is titled "PRACTICE – INTERACTIVE EXERCISES" and contains a "Drag and drop" activity. The text reads: "First start from your current network to check what valuable people you have around you. Review the contacts closest to you (= [input field]), list of collaborators (= [input field]) and recent interactions that you were satisfied with (= [input field])." To the right of the text are three buttons: "peers", "communication", and "clients". A "Check" button is at the bottom left, and a blue arrow button is at the bottom right. Below the exercise, there are "Reuse" and "Embed" options, and a progress indicator with four circles.

Quelle: <https://opi-project.eu/courses/module-5-networking-skills/lessons/1-expanding-your-network/>

Der dritte Abschnitt der Plattform ist das **Toolkit**. Es umfasst interaktive Videos, Motivationsgeschichten, Fallstudien und Quiz in 10 E-Learning-Trainingsmodulen. Das Menü auf der linken Seite unterstützt die Navigation durch die verschiedenen Teile des Toolkits.



Die folgende Grafik zeigt die Informationen, die Sie auf dem Bildschirm sehen, wenn Sie auf das Toolkit zugreifen.



The screenshot shows a web browser displaying the OPI Toolkit page. The address bar shows the URL: <https://opi-project.eu/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/>. The page has a dark purple header with the word "Toolkit" in white. On the left, there is a sidebar menu with two main sections: "1. Ability To Work With Different Professional Communities" and "2. Ability To Work In Interdisciplinary Environments". Each section lists "Interactive videos", "Motivational Stories", "Case Studies", and "Quizzes". A "Show more Sections" button is at the bottom of the sidebar. The main content area is titled "Interactive videos" and features a video player. The video thumbnail shows a man and a woman in a professional setting, with the text "Can you work with various type of professionals?". The video player includes a red play button, a "Kopiiuj link" button, and a "Obejrzyj w YouTube" button. The URL "www.opi-project.eu" is visible at the bottom of the video player. A "Next" button is located at the bottom right of the page.

Quelle: <https://opi-project.eu/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/>

4. Empfehlungen und Umsetzungstipps

- Bevor Sie einen Umqualifizierungs-/Weiterbildungsprozess in Ihrem Unternehmen und/oder mit den von Ihnen verwalteten HR-Ressourcen beginnen, stellen Sie sicher, dass Sie das aktuelle Niveau der vorhandenen Fähigkeiten und das Potenzial für die Kompetenzentwicklung verstehen. Nutzen Sie das Diagnosetool, um die vorhandenen Fähigkeiten zu identifizieren und einen Plan zur Vorbereitung Ihrer Personalabteilung zu entwickeln.
- OPI-Ergebnisse können auch von Einzelpersonen ohne professionelle HR-Unterstützung oder anderen Organisationen verwendet werden, um Open Innovation (OI)-orientierte Kapazitäten, aber auch transversale Fähigkeiten zu testen. Die Methodik von IO3 wird den ganzheitlichen Schulungsprozess von der Bewertung über das Lernen bis hin zur

Bewertung unterstützen, um HR-Fachleuten eine Reihe von Interaktionen zu bieten, die "Fähigkeiten am besten auf den Job" abzustimmen. Es wird empfohlen, Ihre Mitarbeiter:innen bei der Umqualifizierung zu unterstützen, ihre Qualifikationslücken bei der Arbeit zu erkennen, bei Bedarf Anleitung und Mentoring anzubieten und ihre Bemühungen zur Einführung von Veränderungen im Unternehmen zu schätzen.

- Kombinieren Sie die bereitgestellten OPI-Lösungen für einen effektiveren Lernprozess und eine ansprechendere Erfahrung.

5. Beschreibung und Potenziale der Methoden und Tools – Verwendung der integrierten Methodik oder der Verwendung der einzelnen Teile

Jede der OPI-Projektlösungen (IOs) wurde so konzipiert, dass sie kombiniert verwendet werden kann oder, basierend auf den identifizierten Bedürfnissen jeder/s Benutzer/in, jede Lösung einzeln verwendet werden kann.

Wie können Sie die kombinierten IOs nutzen?

Wenn Sie ein HR-Profi sind

Lesen Sie zunächst den *IO1-Bericht über das Niveau der IO-Fähigkeiten und -Fertigkeiten auf dem lokalen Markt*, um einen tieferen Einblick zu erhalten und mehr über das Thema Open Innovation und den Stand der Technik in jedem der am Bericht teilnehmenden Länder zu erfahren. Dies wird Ihnen helfen, die Marktbedürfnisse und -lücken besser zu verstehen und Ihre Vision zu entwickeln, wie Sie als Fachkraft handeln können, um die Lücke zwischen Marktangebot und Nachfrage zu schließen.

Gehen Sie dann die *IO2-Methodik und den Mechanismus zum Aufbau von HR-Personalkompetenzen durch, um die Entwicklung von OI-Kompetenzen zu unterstützen*, um Ihre eigenen Fähigkeiten (und die Ihres Teams) zu verbessern. Je besser Sie auf die Herausforderungen der offenen Innovation vorbereitet sind, desto effektiver unterstützen Sie die von Ihnen verwaltete Personalabteilung und die Organisation(en), mit der Sie zusammenarbeiten, um sich den Herausforderungen zu stellen.



IO3 Methodik und Diagnoseinstrument zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials helfen Ihnen, die Bedürfnisse und Möglichkeiten für die Requalifizierung der von Ihnen verwalteten HR zu identifizieren. Während Teil 1 des Diagnosetools Ihnen helfen wird, das Potenzial der HR für die Umqualifizierung / Weiterqualifizierung von Fähigkeiten im Bereich Open Innovation zu bewerten und zu identifizieren, hilft Teil 2 des Diagnosetools der Personalabteilung, Kompetenzlücken zu identifizieren, die dann verbessert werden können, indem Sie die Module im *IO4 OPI-Entwicklungsprogramm und die Methodik und Inhalte* durchlaufen, die von *IO5 unterstützt werden Lern- / Lehr- / Schulungsmaterialien - OPI-Karte interaktiver Elemente und Toolkit*.

IO6 Online Plattform ist das Online-Tool, mit dem Sie auf alle verfügbaren Lösungen zugreifen und diese nutzen können, entweder durch eine Kombination von Lösungen oder einzeln.

Wenn Sie ein/e Mitarbeiter/in sind und Ihre eigenen Fähigkeiten entwickeln möchten, eine Arbeitssuchende und nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Open Innovation suchen oder wenn Sie einfach nur Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich Open Innovation verbessern möchten, können Sie:

Verwenden Sie die *IO3-Methodik und das Diagnosetool zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials*, ein Online-Tool, das Ihnen hilft, Ihre eigenen OI-Fähigkeiten zu bewerten und die nützlichsten Lerninhalte zu identifizieren, die Ihnen bei der Entwicklung Ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten helfen.

Verwenden Sie dann *das IO4 OPI-Entwicklungsprogramm und die Methodik und Inhalte*, in denen Sie eine Reihe von 10 Lernmodulen finden, die Ihnen helfen, Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit im Bereich OI zu entwickeln. Kombinieren Sie IO4-Lernen mit *IO5-Lern-/Lehr-/Schulungsmaterialien – OPI-Karte mit interaktiven Elementen und Toolkit*, in dem Sie eine Reihe unterstützender multisensorischer Elemente (Videos, Fallstudien, inspirierende Geschichten, Quiz) finden, um Ihren Lernprozess zu unterstützen.

Die *IO6 Online-Plattform* ist der Ort, an dem Sie alle produzierten Ergebnisse finden und online nutzen können, entweder zu Ihrem eigenen Vorteil oder zur Unterstützung der Weiterbildung der HR, die Sie verwalten und mit denen Sie arbeiten.



OPI RESULTATE

Visualisierung der Beziehung zwischen den IOs



6. Übertragbarkeit der Ergebnisse – Bedingungen und Anforderungen

Alle Lösungen, die im Rahmen des OPI-Projekts erstellt wurden, können kostenlos für alle Fachleute oder Organisationen verwendet werden, die an der Entwicklung von Open-Innovation-Fähigkeiten interessiert sind.

Wenn Sie die hergestellten Lösungen verwenden möchten, stellen Sie sicher, dass Sie die folgenden Bedingungen erfüllen:

- Die Ergebnisse können kostenlos genutzt werden. Die Lösungen **dürfen nicht** für kommerzielle oder gewinnorientierte Zwecke verwendet werden
- Stellen Sie sicher, dass das geistige Eigentum respektiert wird und die Autoren der Lösungen erwähnt werden.
- OPI-Projektpartner und Lösungsautoren sind nicht verantwortlich für Änderungen, die an den produzierten Inhalten vorgenommen werden, wenn sie von Dritten verwendet werden.

