



Kofinanziert von der
Europäischen Union



NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ IN EUROPA - COMMUNITY OF PRACTICE ABSICHTSERKLÄRUNG

Hintergrund

Die Community of Practice Neurodiversität am Arbeitsplatz in Europa ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von sechs Partnerorganisationen (FORMA.Azione, Associazione Italiana Direzione Personale, European Dyslexia Association, Specialisterne Ireland, Catro und die Berater) im Rahmen des Projekts NEW - Neurodiversity at Work - Nr. 2021-1-IT01-KA2204-VET-000033362.

Die Anerkennung der Bedeutung der Neurodiversität am Arbeitsplatz ist äußerst wichtig für die Förderung eines integrativen Umfelds, in dem sich alle Mitarbeiter:innen entfalten können. Um ein vielfältigeres, gerechteres und integrativeres Arbeitsumfeld zu schaffen, muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber:innen sich des Paradigmas der neurodiversen Arbeitswelt bewusst sind und sich voll und ganz für das Wohlergehen und die Talentförderung aller Mitarbeiter:innen, insbesondere der neurodiversen Arbeitnehmer:innen, einsetzen.

Darüber hinaus ist die Arbeit mit einem Multi-Stakeholder-Ansatz, der Berufsbildungsanbieter:innen, die Sozialpartnerschaft, einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft und politische Entscheidungsträger einbezieht, von größter Bedeutung, um Fragmentierung und Parteilichkeit bei der Förderung der Neurodiversität zu vermeiden. In vielen Ländern, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), besteht ein erheblicher Mangel an Bewusstsein für Neurodiversität und dafür, wie sie effektiv gefördert werden kann. Indem sie neurodiverse Mitarbeiter:innen verstehen und fördern, können Unternehmen neurodiverse Mitarbeiter:innen besser einbinden, Diskriminierung bekämpfen und den Wert, den diese Mitarbeiter:innen für den Arbeitsplatz haben, maximieren.

Zweck der Community of Practice

Mit dieser Absichtserklärung wird eine Community of Practice gegründet, die sich dem Austausch, der Weitergabe und dem Lernen über Strategien und Praktiken widmet, die die neurodiverse Vielfalt am Arbeitsplatz wirksam und innovativ fördern. Ziel ist es, die Arbeitswelt offener für Vielfalt zu machen, insbesondere für neurodiverse Menschen, indem:

- Stärkung des Bewusstseins und des Verständnisses für Neurodiversität bei Arbeitgeber:innen, insbesondere in KMU, und allen relevanten Interessengruppen (d. h.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Sozialpartnerschaft, Berufsbildungsanbieter:innen, politische Entscheidungsträger:innen usw.)

- Förderung der Umsetzung von integrativen Praktiken, die das Engagement und die Entwicklung von neurodiversen Arbeitnehmer:innen unterstützen.
- Austausch bewährter Strategien und innovativer Ansätze, die ein integratives Arbeitsumfeld fördern.
- Erleichterung des Wissens- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedern der Gemeinschaft, um eine kontinuierliche Verbesserung der Integration am Arbeitsplatz zu erreichen.

Bekenntnis zum Handeln

Die Community of Practice zielt darauf ab, verschiedene Fachleute zusammenzubringen, die daran arbeiten, Arbeitsplätze offener für Neurodiversität zu machen, d.h. Personalmanager:innen und -mitarbeiter:innen, Berater:innen, Manager:innen und Mitarbeiter:innen im Bereich Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Trainer:innen in der beruflichen Bildung, politische Entscheidungsträger:innen und Verbände, die mit neurodiversen Menschen arbeiten. Diese Fachleute können in der CoP zusammenkommen, um:

- 1) im Rahmen eines Peer-Learning-Ansatzes voneinander zu lernen und dabei stets Offenheit für unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen zu zeigen;
- 2) Aktivitäten vorzuschlagen, die darauf abzielen, das Bewusstsein zu schärfen und Vorurteile und Stereotypen gegenüber neurodiversen Menschen zu bekämpfen;
- 3) Förderung von Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Einbeziehung der wichtigsten Interessengruppen, um zur Veränderung der Erzählungen und der Politik über Neurodiversität am Arbeitsplatz beizutragen.

Mit dem Beitritt zu dieser Community of Practice verpflichten sich die Mitglieder daher zu Folgendem:

1. sich aktiv an Diskussionen und Aktivitäten zur Förderung der Neurodiversität am Arbeitsplatz zu beteiligen.
2. Wissen, Erfahrungen und bewährte Verfahren mit anderen Mitgliedern der Gemeinschaft zu teilen.
3. In ihren eigenen Organisationen integrative Praktiken einzuführen und dafür einzutreten.
4. Unterstützung der Entwicklung von Strategien und Praktiken, die die Eingliederung von Mitarbeitern mit neurodiversen Verhaltensweisen fördern.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



5. Ständiges Lernen und Verbessern, um sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter integrativ und unterstützend bleibt.
6. Befolgung der Grundsätze des Kodex (Anhang 01).

Vorteile der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in dieser Community of Practice bietet mehrere Vorteile, darunter:

- Zugang zu einem Netzwerk von gleichgesinnten Fachleuten, die sich für die Förderung der Neurodiversität einsetzen.
- Möglichkeiten zur Teilnahme an transnationalen und nationalen Veranstaltungen und zum Austausch von Expert:innen.
- Ressourcen und Unterstützung bei der Umsetzung inklusiver Praktiken innerhalb Ihrer Organisation.
- Verbesserte Möglichkeiten zur Nutzung von EU-Mitteln für Kooperationsprojekte und Aktivitäten zur Förderung der neurodiversen Vielfalt.
- Anerkennung als Vorreiter:in bei der Förderung eines integrativen Arbeitsplatzes.

Gültigkeitsdauer

Diese Vereinbarung gilt ab dem Datum ihrer Unterzeichnung und wird alle zwei Jahre erneuert. Die Aktivitäten der Community of Practice werden vom Koordinierungsgremium (Vorstand) jährlich geplant und genehmigt. Das Gremium besteht aus nationalen Koordinator:innen aus jedem teilnehmenden Land (Einzelheiten im folgenden Abschnitt).

Rollen, Arbeitsweise und Aufgaben

Die nationalen Koordinator:innen sind für die Entwicklung länderspezifischer Netzwerke in jedem teilnehmenden Land verantwortlich, um die Ergebnisse der Community of Practice Neurodiversität am Arbeitsplatz zu verbreiten und Initiativen zur Neurodiversität auf nationaler Ebene zu aktivieren. Als Expertengemeinschaft liegt unser Schwerpunkt auf dem Aufbau von Kapazitäten für die Förderung von Strategien und Praktiken zur Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Integration (DEI) am Arbeitsplatz. Die thematischen Arbeitsbereiche und Aufgaben (z. B. Sitzungen, Seminare, Forschung, Veröffentlichungen usw.) werden jährlich von den Mitgliedern



Kofinanziert von der
Europäischen Union



diskutiert und festgelegt und vom Vorstand beschlossen. Der Vorsitz des Vorstands wird von einem Mitglied der Gemeinschaft geführt, wobei der Vorsitz alle zwei Jahre wechselt.

Thematische Arbeitsgruppen werden entsprechend den vom Vorstand festgelegten Bereichen gebildet. Die Community of Practice wird regelmäßige Treffen organisieren, Tagesordnungen und Protokolle führen und vom Vorstand koordiniert werden.

Die Community of Practice wird eine private LinkedIn-Gruppe betreiben, deren Mitgliedschaft vom Vorstand auf der Grundlage der über LinkedIn oder der Projektwebsite eingereichten Anträge genehmigt wird. Synergien mit anderen relevanten Gemeinschaften und Organisationen, wie den EPALE-Communities of Practice und dem European Forum for Vocational Education and Training (EfVET), werden nachdrücklich unterstützt und gefördert.

Mitglieder können Organisationen oder Einzelpersonen sein. Die Gruppe wird als primäre Plattform für den Informationsaustausch innerhalb der Community of Practice dienen und die sprachliche Vielfalt fördern, indem sie Beiträge in jeder Sprache akzeptiert.

Die Community of Practice verpflichtet sich, mindestens eine transnationale Veranstaltung pro Jahr zu organisieren.

Verantwortlichkeiten der Vertragsparteien

Diese Vereinbarung umreißt die Zuständigkeiten der Community of Practice Neurodiversität am Arbeitsplatz und die erwarteten Beiträge der Partner:innen. Die Koordinator:innen sind dafür verantwortlich, Mitglieder für die thematischen Arbeitsgruppen zu rekrutieren und sicherzustellen, dass ihre Kompetenzen mit den Zielen des Netzwerks übereinstimmen. Innerhalb des Netzwerks wird eine ausgewogene Vertretung aus allen Ländern erwartet. Die Koordinator:innen sind auch für die Überwachung der Ergebnisse und die Planung der Aktivitäten auf nationaler und transnationaler Ebene zuständig. Jedes Land und jede thematische Gruppe innerhalb der Gemeinschaft sollte durch einen Schlüsselexpert:innen auf dem jeweiligen Gebiet vertreten sein. Die Mitgliedsorganisationen sind dafür verantwortlich, der Gemeinschaft die Namen ihrer Expert:innen zu nennen und deren Kompetenz für die Gemeinschaftsaktivitäten sicherzustellen.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Finanzielle Angelegenheiten

Die Kosten, die den Mitgliedern der Gemeinschaft entstehen, werden aus ihren eigenen Mitteln bestritten. Die Teilnahme ist freiwillig und die Unterzeichnung dieses Memorandums schafft keine finanziellen Verpflichtungen für die beteiligten Parteien.

Die Parteien dieses Memorandums haben alle Informationen gelesen und stimmen dem Inhalt zu.

Datum:

Für den Koordinator:

Name der Organisation	
Gesetzliche:r Vertreter:in	
Unterschrift	

Für das Mitglied:

Name der Organisation	
Gesetzliche:r Vertreter:in	
Unterschrift	

Anlagen

1. Verhaltenskodex
2. Mittelfristiger Aktionsplan



Kofinanziert von der
Europäischen Union



VERHALTENSKODEX FÜR DIE COMMUNITY OF PRACTICE NEURODIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Prinzipien und Standards, die von den Mitgliedern der Community of Practice Neurodiversität am Arbeitsplatz erwartet werden.

Dieser Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass alle Mitglieder der Neurodiverse Workplaces Community of Practice auf eine Art und Weise handeln, die respektvoll und ethisch vertretbar ist und die Ziele der Gemeinschaft hinsichtlich Inklusion und Vielfalt unterstützt.

Unsere Aufgabe ist es, Inklusion, Vielfalt und gerechte Behandlung am Arbeitsplatz zu fördern, mit besonderem Bezug auf die Bedürfnisse neurodiverser Menschen. Als Mitglieder spielen wir eine wichtige Rolle bei der Förderung dieses Auftrags, indem wir uns an die folgenden Grundsätze halten:

Respekt

- Behandlung aller Personen mit Respekt und Würde, unabhängig von ihrem Status, ihrer Rolle oder ihrem Hintergrund.
- Förderung eines Umfelds, in dem sich alle wertgeschätzt und einbezogen fühlen.

Integrität

- Transparenz in Kommunikation und Handeln, damit Ihr Verhalten ein positives Licht auf die Gemeinschaft wirft.

Vertraulichkeit

- Wahrung der Vertraulichkeit von sensiblen Informationen, die innerhalb der Gemeinschaft weitergegeben werden.
- Schutz der Privatsphäre von Einzelpersonen und Organisationen unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und -richtlinien.

Inklusion

- Förderung und Umsetzung der Inklusion bei allen Aktivitäten, insbesondere die Sicherstellung, dass neurodiverse Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen umfassend unterstützt werden.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



- Ermutigung zu vielfältigen Perspektiven und Beiträgen, Anerkennung des Wertes unterschiedlicher Erfahrungen und Standpunkte.

Professionelle Entwicklung

- Sich zu ständiger professioneller Entwicklung und zum Lernen verpflichten, um Ihr Verständnis und Ihre Förderung der neurodiversen Lebensweise zu verbessern.
- Wissen und Ressourcen weitergeben, um anderen zu helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Zusammenarbeit und Kooperation

- Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Mitgliedern im Geiste des gegenseitigen Respekts und der gemeinsamen Ziele.
- Unterstützung der Ziele und Initiativen der Gemeinschaft, indem Sie Ihre Fähigkeiten und Ihr Fachwissen in die gemeinsamen Bemühungen einbringen.

Verantwortung und Rechenschaft

- Verantwortung für die eigenen Handlungen und Entscheidungen zu übernehmen, Fehler einzugestehen und aus ihnen zu lernen.
- Sich selbst und andere für die Normen und Grundsätze der Gemeinschaft verantwortlich machen.

Advocacy

- Eintreten für Maßnahmen und Praktiken, die neurodiverse Menschen am Arbeitsplatz unterstützen.
- Aktive Arbeit zur Beseitigung von Diskriminierung und Förderung einer Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung.

Ethisches Verhalten

- Einhaltung der höchsten Standards ethischen Verhaltens bei allen beruflichen Tätigkeiten.
- Vermeidung von Interessenkonflikten und Offenlegung aller Faktoren, die Ihre Objektivität oder Integrität beeinträchtigen könnten.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Regeln für das Veröffentlichen von Inhalten in der LinkedIn Community of Practice

Relevanz und Qualität: Teilen Sie Inhalte, die für den Fokus der Gemeinschaft auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) direkt relevant sind, mit besonderem Augenmerk auf neurodiverse Themen. Stellen Sie sicher, dass die Inhalte von hoher Qualität und gut kuratiert sind und den Mitgliedern einen Mehrwert bieten.

Austausch von Best Practices: Teilen Sie Praktiken, Fallstudien und innovative Ansätze, die zur Verbesserung von Inklusion und Vielfalt am Arbeitsplatz beitragen können. Stellen Sie konkrete und anwendbare Details zur Verfügung und vermeiden Sie allzu generische Inhalte.

Nützliche und praktische Informationen: Veröffentlichen Sie praktische und umsetzbare Informationen, die die Mitglieder zur Verbesserung ihrer beruflichen Praxis nutzen können. Fügen Sie Ressourcen, Werkzeuge und Vorschläge hinzu, die eine direkte und positive Wirkung haben können.

Transparenz und Authentizität: Teilen Sie authentische und überprüfte Informationen. Vermeiden Sie es, ungeprüfte Nachrichten oder persönliche Meinungen zu verbreiten, die nicht durch konkrete Daten gestützt werden. Wenn Sie persönliche Erfahrungen weitergeben, stellen Sie sicher, dass diese relevant sind und in einen guten Kontext gestellt werden.

Vermeiden Sie Werbeinhalte: Nutzen Sie die Plattform nicht, um persönliche oder geschäftliche Produkte oder Dienstleistungen zu bewerben. Die Beiträge sollten sich auf den Austausch von Wissen und Praktiken konzentrieren. Vermeiden Sie es, Werbe- oder gesponserte Inhalte zu veröffentlichen, die für die Aufgabe der Community nicht relevant sind.

Heben Sie die Ergebnisse hervor: Wenn Sie über Erfahrungen oder die Teilnahme an Veranstaltungen berichten, konzentrieren Sie sich in Ihrem Beitrag auf die Ergebnisse und die anwendbaren Erkenntnisse und nicht nur auf persönliche Erfahrungen. Geben Sie konkrete Beispiele dafür, wie die gelernten Informationen für die Gemeinschaft nützlich sein können.

Konstruktive Diskussionen: Fördern Sie konstruktive und lösungsorientierte Diskussionen. Vermeiden Sie kontroverse oder provokative Kommentare, die nicht zu einem sinnvollen Dialog beitragen. Reagieren Sie auf Kommentare und Fragen in einer konstruktiven und respektvollen Weise, um ein positives Engagement zu fördern.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Respektieren Sie die Rechte an geistigem Eigentum: Respektieren Sie die Rechte an geistigem Eigentum, wenn Sie Inhalte weitergeben, und geben Sie stets die Quellen an und weisen Sie die Informationen ordnungsgemäß dem rechtmäßigen Eigentümer zu.

Sprachen: Um die sprachliche Vielfalt und den Ausdruck unterschiedlicher Perspektiven zu fördern, können Inhalte in jeder der Amtssprachen der Europäischen Union gepostet werden.

Datenschutz und Vertraulichkeit: Veröffentlichen Sie keine persönlichen oder sensiblen Informationen ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Personen. Respektieren Sie die Privatsphäre und die Vertraulichkeit der geteilten Daten.

Übereinstimmung mit den Gemeinschaftsrichtlinien: Stellen Sie sicher, dass alle geposteten Inhalte mit den allgemeinen Gemeinschaftsrichtlinien und den Richtlinien von LinkedIn übereinstimmen, um ein positives und professionelles Umfeld zu erhalten.

Compliance

Mit dem Beitritt zur Community of Practice verpflichten sich die Mitglieder, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Die Nichteinhaltung dieser Grundsätze kann zu einer Überprüfung der Mitgliedschaft und einem möglichen Ausschluss aus der Gemeinschaft führen.

Überprüfung und Aktualisierung

Dieser Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um sicherzustellen, dass er bei der Förderung des Auftrags und der Werte der Gemeinschaft relevant und wirksam bleibt. Die Mitglieder werden über alle Änderungen informiert, und es wird von ihnen erwartet, dass sie sich an die aktualisierten Standards halten.

MITTELFRISTIGER AKTIONSPLAN (JULI 2024 - JUNI 2025)

Der mittelfristige Aktionsplan für die Community of Practice Neurodiversität am Arbeitsplatz zielt darauf ab, Kapazitäten aufzubauen, die Zusammenarbeit zu fördern, für Veränderungen einzutreten und die Nachhaltigkeit und das Wachstum der Community sicherzustellen. Indem sie sich auf diese Schlüsselbereiche konzentriert, wird die Gemeinschaft bedeutende Fortschritte bei der Schaffung von integrativeren und unterstützenden Arbeitsplätzen für neurodiverse Menschen in ganz Europa machen.

Bereich	Aktion	Aktivitäten	Ergebnisse	Zeitraumen
Aufbau von Kapazitäten	Entwicklung und Durchführung von Kurzschulungen	Organisation von Online- und/oder Präsenzs Schulungen für Personalverantwortliche, Manager:innen und Teamleiter:innen.	Mindestens eine kurze Schulung, die auf Landesebene organisiert und durchgeführt wird, unter Verwendung der im Rahmen des NEW-Projekts bereits entwickelten Schulungsmaterialien. Verbessertes Wissen und Fähigkeiten der Teilnehmer:innen.	Okt 2024 - Juni 2025
Aufbau von Kapazitäten	Organisation von Workshops und Webinaren	Veranstaltung von Workshops und Webinaren mit Expert:innen für Neurodiversität und Integration am Arbeitsplatz. Förderung interaktiver Sitzungen, in denen die Teilnehmer:innen Erfahrungen und bewährte Verfahren austauschen können.	Mindestens 1 Kurzworkshop und 1 Webinar auf Landesebene organisiert und durchgeführt. Verstärktes Engagement und Wissensaustausch innerhalb der Gemeinschaft. Erhöhte Anzahl von Arbeitsplätzen, die neurodiversitätsfreundliche Praktiken einführen.	Okt 2024 – Juni 2025
Community engagement und Networking	Einrichtung von Online-Plattformen und spezifische	Einrichtung einer speziellen LinkedIn-Gruppe für Mitglieder der Gemeinschaft.	1 LinkedIn-Gruppe gegründet	Juli 2024 – Juni 2025

Bereich	Aktion	Aktivitäten	Ergebnisse	Zeitraumen
	Vereinbarungen für die Zusammenarbeit	Erstellung einer Absichtserklärung und eines beruflichen Verhaltenskodexes für Mitglieder, die der Gemeinschaft beitreten und zu ihr beitragen möchten Erleichterung von Diskussionen, Austausch von Ressourcen und gegenseitige Unterstützung über die LinkedIn-Gruppe. Einrichtung von thematischen Arbeitsbereichen und Gruppen	Stärkere Verbindungen und Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern. Eine zentrale Anlaufstelle für Ressourcen und Diskussionen über Neurodiversität am Arbeitsplatz. Mindestens 2 thematische Arbeitsbereiche und Gruppen auf nationaler/transnationaler Ebene eingerichtet	
Community engagement und Networking	Organisation eines jährlichen transnationalen Treffens	Planung und Organisation eines jährlichen Treffens, das Mitglieder der Gemeinschaft aus verschiedenen Ländern zusammenbringt. Einschließlich Hauptvorträgen, Podiumsdiskussionen und Networking-Möglichkeiten.	Verstärkte grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Wissensaustausch. Entwicklung von Aktionsplänen, die auf spezifische nationale Kontexte zugeschnitten sind.	Juni 2025
Advocacy und Awareness	Entwicklung von Advocacy- und Sensibilisierungskampagnen	Entwicklung und Durchführung von Kampagnen zur Sensibilisierung für Neurodiversität und ihre Vorteile am Arbeitsplatz. Nutzung von Sensibilisierungsstrategien und Materialien, die bereits im Rahmen des NEW-Projekts entwickelt wurden, sowie von sozialen Medien, Newslettern	Increased public and organisational awareness of neurodiversity. Greater support for neurodivergent employees to assure their wellbeing and to make value of their talents.	Okt 2024 and Mai 2025

Bereich	Aktion	Aktivitäten	Ergebnisse	Zeitraumen
		und Partnernetzwerken zur Verbreitung von Informationen.		
Advocacy und Awareness	Kontaktaufnahme mit politischen Entscheidungsträger:innen	Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträger:innen, um Einfluss auf die Gesetzgebung und die Politik zu nehmen, die neurodiverse Arbeitsplätze unterstützen. Bereitstellung von evidenzbasierten Empfehlungen und Fallstudien als Grundlage für politische Entscheidungen.	Bessere gesetzliche Unterstützung für Neurodiversität am Arbeitsplatz. Anerkennung der Gemeinschaft als wichtiger Akteur im Bereich der Integration am Arbeitsplatz.	Jan 2025 – Mai 2025
Forschung und Evaluierung	Durchführung von Umfragen	Durchführung von Umfragen zur Bewertung des aktuellen Stands der Einbeziehung der Neurodiversität in den Mitgliedsorganisationen und anderen Unternehmen.	Datengestützte Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Gemeinschaftsinitiativen. Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen und zukünftigen Schwerpunkten.	Okt 2024 und Mai 2025
Forschung und Evaluierung	Veröffentlichung von Berichten	Ausarbeitung und Veröffentlichung von Berichten über den Fortschritt und die Auswirkungen der Aktivitäten der Gemeinschaft.	Dokumentation von bewährten Verfahren und Erfolgsgeschichten. Bessere Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit der Arbeit der Gemeinschaft.	Juni 2025
Nachhaltigkeit und Verwertung	Sicherung von Finanzierung und Partnerschaften	Ermittlung von Finanzierungsmöglichkeiten zur Unterstützung von Gemeinschaftsaktivitäten.	Nachhaltige Finanzierungsmaßnahmen für Gemeinschaftsinitiativen. Erweitertes Netzwerk von Partnern und Unterstützern.	Okt 2024 – Juni 2025

Bereich	Aktion	Aktivitäten	Ergebnisse	Zeitraumen
		Aufbau von Partnerschaften mit Organisationen und Institutionen, die ähnliche Ziele verfolgen.		
Nachhaltigkeit und Verwertung	Entwicklung eines langfristigen strategischen Plans	Einbindung der Gemeindemitglieder in einen strategischen Planungsprozess, um Ziele und Prioritäten für die nächsten 3 bis 5 Jahre festzulegen. Erstellung eines Fahrplans zur Erzielung langfristiger Wirkung und Nachhaltigkeit.	Ein klarer und umsetzbarer strategischer Plan, der die künftigen Bemühungen der Gemeinschaft leitet.	März 2025 – Juni 2025

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.