

Workshop 1: Zukunftsorientierte Weiterbildungsplanung für Mitarbeiterinnen Host: Erich Mayr (ÖSB Consulting)

Dieser Workshop widmet sich den Potenzialen, Chancen und Grenzen betrieblicher Weiterbildung – vor allem für die Zielgruppe „formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen“. Oftmals wird besser qualifizierten Mitarbeiter*innen mehr Bildung angeboten bzw. sind diese häufiger aktiv. Weiterbildung soll Teil der strategischen Personalplanung sein und gilt als wesentlicher Einflussfaktor für die nachhaltige Bindung von Mitarbeiter*innen. Speziell im Hinblick auf die Zielgruppe sind niederschwellige Formen der Wissensvermittlung und didaktischen Herangehensweise für eine erfolgreiche Weiterbildung wesentlich. Inhaltlich stehen Sprachkenntnisse, digitale Kompetenzen und Umgang mit kultureller Vielfalt im Vordergrund.

Aus dem Blickwinkel der betrieblichen Praxis wird anhand des FairPlusService-Partnerunternehmens Aptiv Mobility Services Austria MAT GmbH das Thema Weiterbildung diskutiert und auf folgende Fragestellungen eingegangen. Das sind Fragen, die im Rahmen einer zukunftsorientierten Weiterbildungsplanung für Mitarbeiterinnen gestellt werden können, um die IST-SITUATION und allfällige Entwicklungspotenziale in einem Betrieb zu erheben:

- ▶ Wie sieht Weiterbildung in Ihrem Unternehmen allgemein aus, und wie wird sie organisiert?
- ▶ Gibt es eine datenbasierte Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung im Unternehmen (Kompetenzenmatrix, Belegschaftsstrukturanalyse u. ä.)?
- ▶ Existieren im Unternehmen bereits Weiterbildungsstandards? Was ist damit gemeint?
- ▶ Nehmen alle Belegschaftsgruppen Weiterbildung in Anspruch?
- ▶ Wie gelingt die Einbindung formal gering qualifizierter Mitarbeiterinnen?
- ▶ Wie kann diese Zielgruppe motiviert werden?
- ▶ Sind die Rahmenbedingungen so gestaltet, dass Weiterbildung für alle Beschäftigten möglich ist?
- ▶ Sind die besonderen Anforderungen an Didaktik und Wissensvermittlung im Hinblick auf die Zielgruppe bekannt? Wie werden diese in der Schulungspraxis berücksichtigt?
- ▶ Wo liegen mögliche Grenzen innerbetrieblicher Weiterbildung?

Mögliche Tools und Vorgehensweisen

- ▶ Mit Hilfe einer **Belegschaftsstrukturanalyse** (Bestra) die auch das Thema Weiterbildung berücksichtigt (Weiterbildungstage pro Mitarbeiter*in) erhalten Sie nicht nur einen guten Überblick über die Zusammensetzung Ihres Teams, sondern auch Informationen, wie bestimmte Mitarbeiter*innengruppen an Weiterbildung „teilhaben“ können. Eine Belegschaftsstrukturanalyse ist ein Analyseinstrument (weitere Informationen dazu erhalten Sie gerne hier: info@fairplusservice.at).
- ▶ **Kompetenzenmatrix:** Ihre maßgeschneiderte Kompetenzenmatrix ist Basis
 - ▷ für eine fundierte Analyse und Gestaltung der Kompetenzenlandschaft
 - ▷ für das Erkennen aktueller/zukünftiger Engpässe bei erfolgskritischen Qualifikationen

- ▷ für die gleichstellungsorientierte Weiterbildungsplanung
- ▷ für gezielte Mitarbeiter*innen-Förderung
- ▷ für Fairness und Transparenz bei Stellenbesetzung und Einkommen

Mehr Informationen dazu erhalten Sie in unserem „Handbuch für Unternehmen“:

https://fairplusservice.at/sites/default/files/downloads/FairPlusService2022_Handbuch_Unternehmen.pdf

- ▶ **Mitarbeitersgespräche**
- ▶ **Weiterbildaungsvereinbarung**
- ▶ **Weiterbildungsstrategie**

Alle Informationen dazu finden Sie in unserem „FairPlusService-Handbuch für Unternehmen“

Workshop 2: Employer Branding – die nachhaltige Arbeitgeber*innenkompetenz Host: Susanna Kuncic (ÖSB Consulting)

Gutes Personal ist der Schlüssel zum Unternehmenserfolg in Servicebranchen. Gute Mitarbeiter*innen zu finden ist nicht leicht. Kompetente Arbeitgeber*innen haben es etwas leichter. Was aber sind die Faktoren, um gutes Personal zu finden, zu binden, zu entwickeln, Gleichstellung voranzutreiben und gemeinsam zu Freude und Erfolg zu führen? In der Beratungsarbeit mit hunderten Betrieben wurden fünf relevante Dimensionen ausgemacht: Teamstruktur, Unternehmensauftritt, Ressourcen, Berufslaufbahn (mit Fokus auf Gleichstellung und Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie Karrierechancen) und Zukunftssinn. Unternehmenserfolg und Arbeitgeber*innenkompetenz hängen folglich unmittelbar zusammen.

Im Workshop werden die 5 Dimensionen der Arbeitgeber*innenkompetenz mittels eines (wenn Sie möchten, vielleicht Ihres?) Beispielbetriebs vertieft. Entlang des Stärken-/Schwächen-Profiles werden konkrete und machbare Handlungsoptionen für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft und die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter*innen abgeleitet. Der Fokus wird im Workshop auf die Entwicklungschancen in den Bereichen Gleichstellung und Weiterbildung gelegt.

Ein/e attraktive/r Arbeitgeber*in zu sein, wird als Wettbewerbsfaktor immer wichtiger. Der AKI = ArbeitgeberKompetenzIndex ist dabei ein schnelles Instrument zur Selbstevaluierung. Mit ihm kann der aktuelle Status der Arbeitgeber*innenkompetenz analysiert und relevante Investitions- und Kommunikationsfelder vor allem auch in Bezug auf Gleichstellung kennengelernt werden.

Wir möchten Ihnen im Rahmen des Workshops den AKI vorstellen und die Möglichkeit bieten anhand von anwesenden Unternehmen (falls es diese möchten) Arbeitgeber*innenkompetenz zu betrachten und gemeinsam zu reflektieren.

Was ist der AKI? Für wen ist der AKI?

- ▶ Selbstreflexion für Unternehmen zur Arbeitgeber*innenkompetenz
- ▶ Lokalisieren von Investitions- und Kommunikationsfeldern, Raster für die Weiterentwicklung der Arbeitgeber*innenkompetenz

Wie funktioniert der AKI?

- ▶ Gleichstellungsorientierte Belegschaftsstrukturanalyse = Go-BeStrA, AKI-Reflexionsgespräch (1 Stunde), Dokumentation in einer Excel-Tabelle – am Beispiel der FairPlusService Betriebsanalyse
- ▶ Statistische Auswertung, Bericht
- ▶ Feedback- und Beratungsgespräch

Potenzial des AKI

- ▶ Unternehmen besser kennenlernen
- ▶ Gesprächsgrundlage, Ausgangspunkt für Beratung und Lernen (z.B. Weiterbildung für geringqualifizierte Frauen und Gleichstellung allgemein)
- ▶ Arbeitgeber*innenversprechen passend formulieren
- ▶ Gute Mitarbeiter*innen finden und ein erfolgreiches diverses Team bilden

Weiterführende Informationen erhalten Sie über: info@fairplusservice.at

Workshop 3 (online):

Aufgaben und Chancen der Digitalisierung im niedrigqualifizierten Bereich

Host: Bettina Taranetz (ÖSB Consulting)

Wie wichtig ist Digitalisierung für die teilnehmenden FairPlusService-Bereiche Gastronomie, Reinigung, Handel, Gesundheit & Soziales? Welche Herausforderungen zeigen sich gerade im qualifizierten Bereich? Vor allem für die Zielgruppe „formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen“ stellt die Digitalisierung eine große Hürde dar, weil Kenntnisse in diesem Bereich oftmals fehlen, im Berufsalltag aber immer mehr gefragt sind. Niederschwellige Formen der Wissensvermittlung und das Eingehen auf die Bedürfnisse der Frauen sind für eine erfolgreiche Heranführung an das Thema wesentlich.

Aus dem Blickwinkel der betrieblichen Praxis werden mit dem FairPlusService-Partnerunternehmen Markas GmbH folgende Fragestellungen diskutiert:

- ▶ Aus welchen Gründen hat sich Markas dazu entschlossen, in eine digitale Weiterbildungsplattform zu investieren?
- ▶ Welchen Prozess hat das Unternehmen bei der Entwicklung der Plattform durchlaufen und wie/wo konnte FairPlusService dabei unterstützen?
- ▶ Wie wird es vonseiten geringqualifizierter Mitarbeiter*innen angenommen? Was konnte FairPlusService hier beitragen?
- ▶ Inwieweit stehen sich Digitalisierung und Kund*innennutzen im Weg – oder kann die Weiterbildungsplattform auch für gezielte Kund*innenorientierung genutzt werden?
- ▶ Wo liegen mögliche Grenzen der Digitalisierung?

Fakten zum Thema Digitalisierung – Wussten Sie, dass ...

- ▶ es laut europäischem DESI-Index etwa 30-40% der Bevölkerung zwischen 16 und 74 Jahren an digitalen Basiskompetenzen fehlt. (Quelle: Presseaussendung der österr. Bundesregierung: [„Bundesregierung-startet-digitale-Kompetenzoffensive“](#))
- ▶ österreichweit 99,6 % der Unternehmen KMUs sind. Davon haben fast 40% einen geringen Digitalisierungsgrad, wodurch langfristig gesehen ein Wettbewerbsnachteil entsteht. (Quelle: Unternehmensservice Portal: [KMU.Digital-Förderung](#))
- ▶ Unternehmen, welche die Digitalisierung frühzeitig umgesetzt haben – sogenannte Technologie- bzw. Innovationsführer*innen – im Vergleich zu den Technologienachzügler*innen in nur wenigen Jahren ein um bis zu doppelt so starkes Umsatzwachstum erreichen konnten. (Quelle: [Accenture Studie Digitalisierung Österreich](#))

Mögliche Tools im Prozess der Digitalisierung:

Die Digitalisierung hält in vielen Bereichen Einzug – so auch in der Personalentwicklung. Beispiele dafür sind Künstliche Intelligenz im Bewerbungsprozess, digitale Weiterbildungsplattformen, Einführung neuer Systeme im Berufsalltag des Personals, etc. Wir haben für Sie drei mögliche Werkzeuge zusammengestellt, die Sie auf Ihrem Weg begleiten können:

- ▶ Digitale Kompetenzenmatrix für eine strategische Weiterbildungsplanung (siehe auch das „FairPlusService-Handbuch für Unternehmen“)
- ▶ Online-Tool beim Schreiben von gendersensiblen Stelleninseraten: Universität Innsbruck. JADE - Job Ad Decoder: <https://www.jade.or.at/>
- ▶ Kompaktfragekatalog „Digitalisierung“:

Kompaktfragekatalog „Digitalisierung“

Eigenschaften der Belegschaft

Wie homogen/heterogen ist mein Personal im Hinblick auf Alter (Digital Natives vs. wenig bis keine Affinität)?

Wie viele Mitarbeiter*innen haben Migrationsgeschichte? Inwieweit erschweren fehlende Deutschkenntnisse die Digitalisierungs- und Schulungsprozesse?

Digitalkompetenz der Belegschaft und des Unternehmens

Habe ich die Digital- bzw. IT-Kenntnisse meiner Belegschaft schon einmal erhoben? Wie könnte dies aussehen (Abfrage Nutzung Mobiltelefone, Apps, PC, gängige PC-Programme, Internet...)?

Wie hoch ist die Bereitschaft innerhalb meiner Belegschaft, sich damit auseinanderzusetzen? Wie könnte ich die Bereitschaft erhöhen? (siehe auch Punkt „Motivation zur Weiterbildung“)

Welche Geräte sollen verwendet werden? Werden diese vom Unternehmen zur Verfügung gestellt (z. B. eigene vs. Firmen-Smartphones)? Wie ist es um die Vereinheitlichung der Geräte bestellt?

Wie kompatibel sind z. B. Privatgeräte mit Firmensoftware?

Welche Vorerfahrungen gibt es im Bereich der Digitalisierung bei den Mitarbeiter*innen? Was ist gut verlaufen? Was nicht?

Wer könnte Personal auf neue Geräte einschulen? Wer könnte ein/e Ansprechpartner*in für etwaige Umsetzungsprobleme sein – insbesondere für Frauen im niedrigqualifizierten Bereich? (siehe auch Punkt „Motivation zur Weiterbildung“)

Motivation & Möglichkeit zur Weiterbildung

Wann sollen Schulungen zum Thema Digitalisierung stattfinden (Freizeit vs. Arbeitszeit – mit Empfehlung auf letzteres)?

Welchen persönlichen Nutzen kann ich meinen Mitarbeiter*innen vermitteln, um motivierter für die neue Herausforderung zu sein?

Welche Hemmnisse stehen eventuell privat an (unbezahlte Care-Arbeit wie z. B. Kinderbetreuung, Altenpflege etc.)?

Welche Lernerfahrungen haben Mitarbeiter*innen ganz allgemein (Stichwort Bildungsängste)?

Gibt es Erfolgsgeschichten im Unternehmen, die gelungene Weiterbildung/Digitalisierung bereits aufzeigen?

Welche Role Models könnten herangezogen werden, um niedrigqualifiziertem Personal Chancen aufzuzeigen und Mut zu machen, neue Dinge zu erlernen?

Workshop 4: Potenziale der Mitarbeiterinnen erkennen und fördern – Mitarbeiterinnen Coaching

Host: Claudia Hauser (ABZ*AUSTRIA, selbständige Konsultantin)

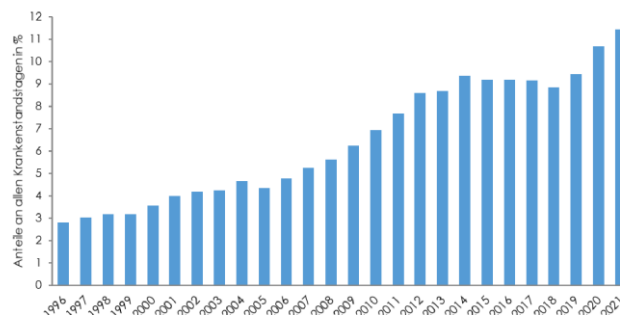
Warum ist mir das Thema „Mitarbeiter*innen-Coaching“ ein Anliegen?

„Mitarbeiter*innen sind die Human Ressource Ihres Unternehmens. Stellen Sie sich Ihr Unternehmen ohne Mitarbeitende vor - ganz schön still! Ob Produktions- oder Dienstleistungs-Betrieb, alle Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen leisten einen wichtigen Beitrag zu Ihrer Wertschöpfungskette. Neben der ebenso wichtigen Organisationsentwicklung ist in der Personalentwicklung das Mitarbeiter*innen-Coaching vor allem für Frauen eine wirksame Maßnahme, sie in ihrer Selbst- und Lebensführung zu begleiten. Dies unterstützt auch in Ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation. Und genau diese motivierten, eigenverantwortlichen und mitdenkenden weiblichen Teammitglieder tragen zu einem erfolgreichen Unternehmen bei.“

Fakten zum Thema „Mitarbeiter*innen“ – Wussten Sie, dass ...

- ▶ die unselbständig Beschäftigten Ø 12,3 Tage jährlich krank sind?¹
- ▶ 11,4 % der Krankenstandstage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind? Dies hat sich fast vervierfacht seit 1996.²

Anteil der Krankenstandstage von psychischen Krankheiten an allen Krankenstandstagen



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

- ▶ die 3 Top HR-Themen folgende sind: Mitarbeitende binden (46 %), neue Mitarbeitende gewinnen (33 %) und Arbeitsstrukturen flexibilisieren (30 %)?³
- ▶ die Generation „Baby Boomer“ (*1956 – 1965) zwischen 2025 und 2030 in Pension geht? D.h. die Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte wächst.⁴
- ▶ die Fehlzeiten-Kosten pro Mitarbeitende/m im Monat für Unternehmen bei rund 350 € liegt? Um diese Kosten zu senken, könnte primär viel präventiv unternommen werden.⁵

¹ Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Fehlzeitenreport 2022

² Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Fehlzeitenreport 2022

³ Quelle: HAYS HR Report 2022

⁴ Quelle: Trendforschungsinstitut "2b AHEAD ThinkTank", Zukunftsforscher Sven Gábor Jánuszky 2021

⁵ Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Fehlzeitenreport 2022: Gesamtausgaben im Gesundheitsbereich für alle direkten und indirekten Kosten des Jahres 2021 im Zusammenhang mit Fehlzeiten der unselbständig Erwerbstätigen.

Inputs aus unterschiedlichen Perspektiven

Impulsfragen:

Was macht Sie unternehmerisch erfolgreich?

Wie gewährleisten Sie Weiterentwicklung und Innovation im Unternehmen und welchen Stellenwert haben dabei weibliche Mitarbeitende?

Wie werden Sie als Unternehmen in Bezug auf Gleichstellung von außen gesehen?

Welchen Nutzen haben Sie als Unternehmen, wenn Sie Ihre weiblichen Mitarbeitenden unterstützen?

Woran erkennen Sie das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen?

Inputs aus der unternehmerischen Vogelperspektive:

Was braucht es in der VUCA-Welt (= volatility, uncertainty, complexity & ambiguity)⁶ mit neuen Arbeitsmodellen auf Organisations- und Team-Ebene, um wirtschaftlich und menschlich zufrieden und erfolgreich zu sein?

- ▶ **Organisations-Ebene: „Verhältnisse“:** Gesunde Rahmenbedingungen, Vision, Mission, Ziele, Gleichstellung und Weiterbildung, Kommunikations-Kultur, Feedback-Kultur, Fehler-Kultur, Gesunde Arbeitsprozesse: Aufgaben, Ziele, Evaluierung, Gesunde Arbeitsmittel, Gesunder Arbeitsplatz, Raum/Zeit für Pause, Essen, Denken, Bewegen, Austausch/Kreativität, Licht, Frischluft, passende Temperatur....
- ▶ **Team-Ebene: „Verhaltensweisen“:** Unterstützung (Förderung und Forderung) vor allem der weiblichen Mitarbeitenden eigenverantwortlich auf die eigene Lebensführung/Selbstführung/Motivation, Energiezufuhr (Ernährung), Mobilität (Bewegung) und Regeneration (Erholung) zu achten, Unterstützung der weiblichen Mitarbeitenden.

Inputs zum Thema „Vertrauen“:

Egal wo, wann und wie mit Mitarbeitenden interagiert wird – es beginnt alles beim Vertrauen. Die Basis jeglicher Zusammenarbeit und Kommunikation im Betrieb ist menschliches und fachliches Vertrauen. Wie entsteht jedoch Vertrauen?

Mögliche Tools und Vorgehensweise

Mitarbeiter*innen-Coaching (MAC) zählt zu einer äußerst wirksamen Maßnahme in der Team- bzw. Personalentwicklung. Vor allem weibliche Mitarbeitende und jene mit geringen Qualifikationen im Besonderen, die in ihrer Selbst- und Lebensführung begleitet werden, erleben durch diese sinnvolle primär präventive Unterstützung, dass nicht nur der Körper, sondern auch der Geist mit Gedanken und Gefühlen vorsorglich gestärkt werden kann. Hier erfolgt Wirksamkeit, bevor es zu negativen Stress-Symptomen oder gar zu Depressionen oder Burn-out kommt. Mitarbeiter*innen Coaching unterstützt die Belegschaft in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation.

Beispiel zur Selbstreflexion oder Reflexion mit Coaching-Begleitung

- ▶ Erleben der Wichtigkeit des eigenen SEINS und TUNS: Persönliche Begeisterung, eigene Vision und Mission
- ▶ Betrachtung der persönlichen Kompetenzen: Individuum, Fach-Exper*in, Kolleg*in, Führungskraft, Teammitglied, Gleichstellung und Weiterbildung, Lebensrollen
- ▶ Zielerstellung für das kommende Jahr: Entwurf, Messbarkeit, Imagination mit allen Sinnen, Zielsatzformulierung

⁶ Akronym für die englischen Begriffe volatility „Volatilität“ (Unbeständigkeit), uncertainty, „Unsicherheit“, complexity, „Komplexität“, und ambiguity, „Mehrdeutigkeit“

Workshop 5: Zukunftsfähige Unternehmen brauchen Gleichstellung

Host: Manuela Vollmann (ABZ*AUSTRIA)

„Die wichtigste Voraussetzung für eine grundlegende Gleichstellung liegt in der Akzeptanz, dass sowohl bezahlte Erwerbsarbeit als auch unbezahlte Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit zu gleichen Teilen von Frauen und Männern übernommen wird!“ ist ABZ*AUSTRIA-Geschäftsführerin Mag. ^a Manuela Vollmann überzeugt.

Das Vorurteil, Gleichstellung würde nur Frauen nützen, kann längst widerlegt werden, ist doch Gleichstellung mittlerweile DAS Zukunftsthema für Unternehmen. Betriebe, die Frauen in Führungspositionen stärken und den Zugang zu technischen Berufen ermöglichen, haben es leichter, geeignete Mitarbeiter*innen zu finden. Wichtig für Frauen und Männer ist dabei, dass das Thema Vereinbarkeit Top-Down im Unternehmen verankert wird. Vereinbarkeit ist eine Managementaufgabe und gleichzeitig ein Generationenthema.

Der Arbeitsmarkt hat sich zum Arbeitnehmer*innenmarkt verändert: Gut ausgebildete Frauen werden immer wichtiger für Unternehmen. Unternehmen, die auf Diversität setzen und eine familienfreundliche Kultur leben, sind außerdem erfolgreicher: Sie beugen der Talente-Abwanderung vor und setzen Innovationen leichter um.

Aus dem Wiener Gleichstellungsmonitor (2021):

Ungleiche Verteilung beim Beitrag des Fraueneinkommens zum Haushaltseinkommen:

„Bei Paaren ohne Kinder bringt ein Drittel der Frauen die Hälfte oder mehr des Einkommens ein; 40 % der Frauen verdienen weniger als 40 % des gemeinsamen Einkommens. Bei Paaren mit Kindern erhöht sich der Anteil der Frauen, die weniger als 40% des gemeinsamen Einkommens verdienen auf 62 %. 2021 verdienen nur 19 % der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren 50 % oder mehr des Haushaltseinkommens. Die Veränderungen in Richtung Gleichverteilung des Beitrags zum Haushaltseinkommen sind seit 2016 äußerst gering.“

„Die niedrigeren Einkommen von Frauen wirken sich nicht nur auf ihren Lebensstandard und damit auf die finanziellen Zugangschancen für unterschiedliche Bereiche wie Bildung, Gesundheit oder Wohnen aus. Sie bestimmen indirekt auch die innerfamiliäre Arbeitsteilung, die Entlastung durch zugekaufte Betreuungsleistungen sowie die Machtverhältnisse in Partner*innenschaften mit.“

<https://www.gleichstellungsmonitor.at/>

Isabell Allende: Was Frauen wollen: Wirtschaftsfaktor Frauen

„EINE DER WIRKSAMSTEN METHODEN, um in der Welt etwas zum Besseren zu verändern, besteht darin, in Frauen zu investieren.“ Im Workshop wird erklärt, weshalb das Investitionsverhalten von Frauen für die Gesellschaft und die Wirtschaft so nachhaltig und wichtig ist. Dabei spielt die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen durch Erwerbsarbeit (vor allem ein existenzsicherndes Einkommen) eine zentrale Rolle.

Mögliche Werkzeuge und Hintergrundinformationen für zukunftsfähige Unternehmen:

- ▶ Nach verschiedenen neuen Bewegungen am Arbeitsmarkt, wie etwa Kurzarbeit, Homeoffice oder 4-Tage Woche, jetzt auch noch Führungspositionen in Teilzeit? Die neueste Studie zu Top-Sharing informiert:
https://www.abzaustria.at/sites/default/files/publikationen/Studie_Duale_Fuehrung-DIGITAL.pdf
- ▶ Gendergerechtes Recruiting: denn Stellenausschreibungen, die besonders (auch formal geringqualifizierte) Frauen ansprechen sollen, sprechen Männer gleichermaßen an.
<https://www.jade.or.at/>
- ▶ Vereinbarkeits-Check und Prüfung von möglichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit: Arbeitszeitmodelle, Betreuungsangebote, Mobilität
- ▶ „TRAPEZ.Betriebe“ entwickelten eine Toolbox, mit der Betriebe ihre Beschäftigten über die Pension (Zugang, Ansprüche) sowie mögliche Auswirkungen und Abfederungsmaßnahmen bei Erwerbsunterbrechungen wie Eltern- oder Pflegekarenz/-Teilzeit informieren können: <https://www.trapez-frauen-pensionen.at/trapez-betrieb.html>
- ▶ Mitarbeitergespräche: Werden Mitarbeiter*innengespräche geführt, ergänzen Sie Ihren Leitfaden mit Fragestellungen zu Vereinbarkeit, Kompetenzen und Weiterbildung.
- ▶ „Unconscious Bias“ (Unbewussten Vorurteilen) entgegenwirken durch:
 - ~ Wertschätzende Kultur (Festlegen von Werten und Haltungen im Unternehmen)
 - ~ Ganzheitliche Diversity-Strategie: Warum ist Vielfalt für unser Unternehmen wichtig?
 - ~ Entwicklung gemeinsamer Handlungsleitfäden
 - ~ Klare Kriterien bei der Leistungsbeurteilung und beim Recruiting (z. B. Gehalt)
 - ~ Reflexionsangebote: <https://initiative-chefsache.de/chefsache-test/>
 - ~ Vorurteilsgeleitetes Verhalten ansprechen
 - ~ Gezielte Sensibilisierungsworkshops für männliche Mitarbeitende
 - ~ Onboarding mit laufendem Kultur-Check



FairPlusService – Das „faire Plus“ für Unternehmen und für Frauen!

Was?

Mehr Gleichstellung und (Höher-)Qualifizierung in heimische Unternehmen zu bringen, war das erklärte Ziel des Frauenförderprojekts **FairPlusService (FPS)**, das mit März 2023 zu Ende geht. Dabei wurde sowohl mit Führungskräften als auch Mitarbeiterinnen zusammengearbeitet.

„Welche Rahmenbedingungen braucht es für Chancengleichheit im Betrieb?“

„Welche Potenziale haben unsere Mitarbeiterinnen, wie können wir sie am besten fördern und was gewinnt unser Betrieb dabei?“

Fragen wie diese standen im Fokus der **FairPlusService**-Unternehmensberatung, von der die teilnehmenden Betriebe schon zu Projektbeginn profitierten.

Formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen für Weiterbildung zu begeistern, war hingegen der weitere wesentliche Ansatz der Beratungsstrategie.

Das Resultat – eine Win-win-win-Situation: Frauen mit geringem Verdienst wurden durch Empowerment und Coaching zu möglichen Karriereschritten (z. B. Lehrabschlüsse, Fachausbildungen, ...) ermutigt und starteten den Aufstieg.

Ihre gelungene Höherqualifikation und Integration war auch für die Unternehmen ein Gewinn: Mehr Einsatzbereitschaft, mehr Mitarbeiterinnenbindung und mitunter sogar neue Fachkräfte aus den eigenen Reihen.

Nicht zuletzt konnte von der strukturellen **Gleichstellung und Zukunftssicherung für Frauen** auch die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt erheblich profitieren.

Für wen?

Zielgruppe: Betriebe im Niedriglohnbereich (Reinigung, Einzelhandel, Produktion, Gesundheit, Tourismus/Gastronomie) und die dort beschäftigten Frauen, die angelernte Routinearbeiten ausführten und oft über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten.

Wo?

Das Angebot erstreckte sich über ganz Österreich, mit den Schwerpunktregionen Wien Nord/Weinviertel, Industrieviertel Süd, Salzkammergut und Arlbergregion.

Warum?

relevant, kompetent, wertvoll.

Gleichstellung und Empowerment werden für die zukunftsfähige Weiterentwicklung von Unternehmen auf einem veränderten Arbeitsmarkt mit erheblichem Fachkräftemangel auch künftig wichtig sein.

Die große Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung für Betriebe und Beschäftigte sollte ebenso wie die Wertschätzung für systemrelevante Leistungen von Frauen – gerade während der Corona-Pandemie – durch **FairPlusService** explizit aufgezeigt werden.

Der **Vernetzungsaustausch von Unternehmen und Stakeholder*innen** (zu aktuellen Anliegen, Trends und Herausforderungen) aus Regionen und Branchen durch moderierte **Peer2Peer Veranstaltungen** war ein weiteres Ziel des Projekts.

Wie?

Unternehmensberatung – Ablauf:

Auf das erfolgreiche Erstgespräch mit der/dem FPS-Berater*in folgte die Bedarfsanalyse (Gleichstellungssensibilisierung, Standortanalyse, Bericht und Feedback zu Potenzialen/Risiken, Maßnahmenplanung).

Es bestand die Möglichkeit zur Auswahl von mindestens 4 Modulen in 3 Paketen:

- 1) **Aus- und Weiterbildungsangebote** (Vernetzung im Betrieb, Kompetenzenmatrix, Weiterbildungsvereinbarung)
- 2) **Personalentwicklung und Frauenförderung** (Job Day, Einsatzmobilität stärken, Gleichstellungsinformation- und Sensibilisierung [=verpflichtendes Modul])
- 3) **Integration von benachteiligten Frauengruppen** (Diversity Picknick, Vereinbarkeit Familie/Beruf/ Privat, Rechtliches & Recruiting)

Beratungsangebot für Mitarbeiterinnen:

Auch hier war mindestens 1 Modul aus folgenden Angeboten wählbar:

- 1) **Aus- und Weiterbildung** (Empowerment/Kompetenz Plus (Gruppencoaching) „Lernen lernen“, Lerncoaching)
- 2) **Perspektiven- und Laufbahnplanung** (Quali-Check, Mein Job-meine Karriere, (Einzel-)Coaching/Laufbahnplanung).
- 3) **Case-Management** für individuelle Herausforderungen
- 4) **Kompakt-Trainings** (niederschwellig, praxisnah, 2x2 Stunden, max.10 Teilnehmerinnen) Themen zur Wahl: „Fachkommunikation Deutsch“, „Erfolgreich kommunizieren“, „Digitale Kompetenz“, „Hygiene und Gesundheit“

Wer?

Das innovative Beratungsprogramm wurde aus Mitteln des **Europäischen Sozialfonds (ESF)** und des **Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft** finanziert und war daher für teilnehmende Betriebe kostenfrei. **ÖSB Consulting** GmbH (Projektlead), **ABZ*AUSTRIA** (Leitung Projektkommunikation) sowie **Update Training** (Kompakt-Trainings) setzten **FairPlusService** engagiert um.

Wann?

Projektstart war im Juni 2020. Um sich ein umfassendes Bild über die Bedarfe der Unternehmen zu machen, wurde zusätzlich zu Dialog-Gesprächen eine **österreichweite telefonische Erhebung** durchgeführt, deren Ergebnisse die Beratungsangebote maßgeblich beeinflussten. Bis März 2023 wird mit und in den Unternehmen gearbeitet.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Aus den Ergebnissen des Metaberichts der Datenanalysen/Beratungen:
Seit Projektbeginn wurden im Rahmen von **FairPlusService 74 Betriebsanalysen** durchgeführt, **61 Unternehmensberatungen** abgeschlossen, **55 Mitarbeiterinnen-Coachings** in Anspruch genommen und **39 Kompakt-Trainings** in ganz Österreich abgehalten.

Welche Branchen waren vertreten?

Den größten Anteil hatte mit **32%** das **Gastgewerbe** (Stmk, NÖ, Wien, Salzburg), das – auch Corona bedingt, aber nicht nur – mit Arbeits- und Fachkräftemangel zu kämpfen hat. Vor allem Kleinunternehmen wollten auf Weiterbildungs- und Gleichstellungsstrategien setzen, um zukunftsfähige Strukturen zu entwickeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Mit **20%** folgten sonstige Dienstleistungen, vor allem der Bereich **Reinigung**.

Unternehmensgröße

90% der teilnehmenden Betriebe waren **KMUs** (43% hatten 11 bis 49 MA*innen)

Beschäftigte nach Qualifikation und Geschlecht

Der gesamte Frauenanteil der Beschäftigten in den beratenen Unternehmen betrug 68%. Die Zahl geringqualifizierter Mitarbeiterinnen war mit **89%** im **Gesundheits- und Sozialwesen** am höchsten, gefolgt von **78%** in **Handel und Reinigung**.

Führungsebene & Geschlecht

Nur **7% der Frauen** (5.474 Teilnehmer*innen; 68% Frauen, 32% Männer) hatten **Führungspositionen** inne – im Vergleich zu 12% der Männer.

Da die beratenen Unternehmen frauendominierten Branchen entstammten, erwies sich dort die weibliche Führungsquote mit 55% zwar höher als in anderen Branchen; Frauen waren allerdings häufig nur auf der **mittleren Führungsebene** anzutreffen. Die Geschäftsführungsebene war hingegen mit 60% mehrheitlich männlich besetzt (vertikale Segregation).

Beschäftigungsausmaß: Teilzeit ist weiblich!

In den 74 analysierten Unternehmen betrug die **weibliche Teilzeitquote 86%**. 60% der Männer hingegen gingen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Frauen waren am häufigsten (36%) in mittlerer Teilzeit vertreten (13-26 Stunden).

Personalsuche & Firmenbindung als Herausforderung

Die Fluktuation war sehr hoch, gab es doch in 73 Betrieben Neueintritte in den letzten 5 Jahren (67% der Gesamtbelegschaft). In Gastronomie, Reinigung, Handel, Gesundheit und Produktion erwiesen sich Mitarbeiter*innen-Bindung und Onboarding als enorm schwierig. Hier müssen auch die Arbeitsbedingungen dringend überdacht werden.

Personalentwicklung und Frauenförderung

Der unternehmerische Reifegrad punkto Gleichstellung erwies sich als sehr ausbaufähig, vor allem in Kleinbetrieben innerhalb der frauendominierten Reinigungsbranche (horizontale Segregation). Ganze **89%** aller beratenen Firmen verfügten bis dato noch über keinerlei Gleichstellungs- und Weiterbildungsstrukturen, obwohl sie dadurch erheblich profitieren würden, z. B. um Fachkräfte intern qualifizieren zu können.

Hier unterstützte **FairPlusService** dabei, strategische Maßnahmen zur innovativen Personalentwicklung auf den Weg zu bringen. Dazu zählte vor allem die **Kompetenzenmatrix**, die vorhandene **Potenziale und Qualifizierungsbedarfe** im Unternehmen **sichtbar machte**. Daraus ableitbare **Qualifizierungsmaßnahmen** erleichterten das interne Recruiting und den Aufbau neuer **Fachkräfte innerhalb der Belegschaft**.

Unternehmensberatungs-Module

Die Mehrheit der Betriebe absolvierte 4 – 6 Module, wobei folgende am beliebtesten waren:

- Aus dem Paket „**Aus- und Weiterbildung**“:
Vernetzung im Betrieb (Einstiegsmodul; 88%)
Kompetenzenmatrix (zur strategischen Weiterbildung; 88%)
- Aus dem Paket „**Personalentwicklung & Frauenförderung**“:
Job Day (56%), **Einsatzmobilität stärken** (48%), **Diversity Picknick** (24%)
sowie **Vereinbarkeit** (28%)
Vereinbarkeit wurde zudem als für Weiterbildung unerlässliches Querschnittsthema bearbeitet.

Mitarbeiterinnen-Coaching

Am häufigsten gebucht war:

„**Einzelcoaching und Laufbahnplanung**“ (68%), gefolgt von „Case Management“, um private Herausforderungen zu bewältigen (52%).

Auch das Gruppen-Modul „**Empowerment Kompetenz Plus**“ kam sehr gut an (52%) und hat viele Frauen und Teams nachhaltig positiv beeinflusst.

Kompakt-Trainings als Türöffner zur Weiterbildung

80% der Unternehmen entschieden sich für niederschwellige Kompakt-Trainings (2x2 Einheiten, maximal 10 Teilnehmerinnen, schnell umsetzbares Praxiswissen, 4 wählbare Themen):

An der Spitze stand: „**Erfolgreich kommunizieren**“ mit den Inhalten Beschwerdemanagement, Kund*innenkommunikation, Kommunikation im Team (**75%**), gefolgt von „**Fachkommunikation Deutsch**“/Basics für den Arbeitsalltag (**25%**).

Große Zufriedenheit mit der Beratung

Fast 90% (!) der teilnehmenden Betriebe bewerteten das **FairPlusService**-Beratungsprogramm als „sehr zufriedenstellend“: „*Sehr gut und wichtig, dass wir auch etwas umsetzen können und dass es fruchtet!*“, so eine Führungskraft eines Betriebes, der am FairPlusService Programm teilgenommen hat.

Kernbotschaften des Projekts:

- Die **FairPlusService**-Beratungen von Unternehmen als auch deren Mitarbeiterinnen schaffen einen Mehrwert in dreifacher Hinsicht: Betriebe werden unterstützt, Frauen gefördert und damit auch die Gleichstellung gestärkt und arbeitsmarktpolitisch relevante Aktivitäten gesetzt (Win-win-win-Situation).
- Die Vermittlung von Gleichstellung auf Augenhöhe statt mit erhobenem Zeigefinger ermöglicht eine nachhaltige Sensibilisierung für das Thema – bei Unternehmen wie auch bei den Mitarbeiterinnen.
- **FairPlusService** berät Betriebe in fordernden Zeiten des Fachkräftemangels und veränderten Arbeitsmarktes (Wandel hin zum Arbeitnehmer*innenmarkt) – z. B. durch Aufbau und Höherqualifizierung interner Mitarbeiterinnen zur Fachkraft. Frauen werden durch Coachings ermutigt, neue Wege zu gehen. Dabei spielt auch eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben eine wichtige Rolle.
- Das motivierende Angebot niederschwelliger Kompakt-Trainings ist ein optimaler Einstieg in die Weiterbildung für formal niedrigqualifizierte Frauen!
- Die erarbeiteten Gleichstellungs- Weiterbildungs- und Integrationsstrategien stellen eine Besonderheit und echte Innovation im niedrigqualifizierten Bereich dar.