



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.