

Prozessreflexion und Nachberatung

1. Workshop-Anleitung 4.1 „Prozessreflexion“

Ziele

Rund 6 Monate nach Abschluss der Beratungsleistung, werden von den Berater*innen alle Unternehmen, in denen Gleichstellungs- und Weiterbildungsstrategien abgeschlossen wurden, kontaktiert. Etwa 75% der Unternehmen sollten daran teilnehmen. Ziel ist es, dass möglichst viele Vertreter*innen der Belegschaft die Zeit nach dem Beratungsprozess reflektieren und Änderungen und Vorschläge einbringen können.

a) Prozessinhalte und involvierte Personen

Unternehmensberater*innen, Coaches und Dialogpartner*innen nehmen an der Prozessreflexion teil.

Inhalte:

- Sichtung aller Unterlagen und Tools, die in der Beratung verwendet wurden
 - Analyse und Bewertung der Tools
- Zwischenzeitliche Aktivitäten im Wissenspool
 - Was wurde von den Unternehmen schon genutzt?
 - Was war besonders hilfreich?
 - Was fehlt noch und könnte noch zusätzlich zur Verfügung gestellt werden?

- Argumentation und Anleitung zur weiteren Nutzung der Toolbox:
 - Was wurde von den Unternehmen schon genutzt?
 - Was war besonders hilfreich?
 - Was fehlt noch, und könnte noch zusätzlich zur Verfügung gestellt werden?
- Reflexion der Unternehmensberater*innen und MAC-Coaches mit dem Unternehmen (ev. auch Einladung von Dialogpartner*innen, Regionalleitungen und ausgewählten Mitarbeiterinnen (Partizipation))

Format

Gruppensetting mit Festhalten von Zielen und Ergebnissen unter Einbeziehung der Zielgruppe der Mitarbeiterinnen mit geringer Formalqualifikation (Partizipation)

Zeitlicher Rahmen

- ca. 2-8 Stunden

Design

- Erhebung des Umsetzungsstandes des 6-Monate-Aktionsplans aus der Weiterbildungsstrategie.
- Status Quo der Verankerung der Maßnahmen:
 - Was war erfolgreich, was weniger?
 - Welche Learnings können daraus erfolgen?

- Besprechung der Veränderung des Reifegrades zur Gleichstellung und Herausforderungen im Betrieb bei der Implementierung der Maßnahmen:
 - Analyse: Was ist gut gelungen (die Maßnahmen umzusetzen) Was war hilfreich?
 - Welche Module/Beratungen waren für die Umsetzung förderlich?
- Abschließend sollen nächste Schritte zur Verankerung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen sowie weitere Zielerreichungen zu den ESF+ Querschnittszielen definiert werden.

b) 4.2 Workshopanleitung: Nachberatung (optional)

Ziele

- Im Fall von neu aufgetretenen, dringend zu bearbeitenden Herausforderungen ist eine **Nachberatung** in eingeschränktem Umfang möglich, um die Nachhaltigkeit der Beratung zu gewährleisten. Diese soll über die Reflexion der bisherigen Umsetzung und die Auseinandersetzung mit offenen Fragen hinausgehen und beispielsweise in Form der Umsetzung eines **weiteren Moduls** oder einer für das Unternehmen **maßgeschneiderte Beratungsleistung** erfolgen. Bei Bedarf können Unternehmen weitere Beratungsleistungen zur Implementierung der Maßnahmen in Anspruch nehmen.
- Wesentlich ist, die **Beratung an den jeweiligen Betrieb und den Fortschritt in der Beratung** gut anzupassen.
- Es können z.B. Coachings bzw. Beratungen angeboten werden. Ziele und Inhalte der Coachings müssen vorab von den Berater*innen gemeinsam mit dem Unternehmen definiert werden.

Format

- Reflexions- bzw. Gruppengespräch und/oder Workshop
- Einzelgespräche
- Auswahl eines zusätzlichen Moduls oder Entwicklung einer für das Unternehmen maßgeschneiderten Beratungsleistung
- Bei Bedarf Einbeziehung der Kompetenzenmatrix für einen Soll-Ist-Vergleich

Zeitlicher Rahmen

- Ca. 2- 8 Stunden

Design

- Die Beratungsinhalte orientieren sich am Aktionsplan und den mittel-/längerfristigen Zielen der Gleichstellungs- und Weiterbildungsstrategie.
- Aufgrund der Bedarfsanalyse und Erkenntnisse mit den Unternehmen kann z.B. ein zusätzliches Modul durchgeführt werden.
- Optional kann die Kompetenzenmatrix (bereits in U1 verwendet) aktualisiert werden, um einen SOLL- IST Vergleich zu erheben.
- Verweis auf das interne Dokument „Nachhaltigkeit in der Beratung“

Benefit für Unternehmen

Zusätzlich erhalten alle Unternehmen eine **FairPlusService - Teilnahmebestätigung**, mit der sie ihr Engagement für Gleichstellung und Frauenförderung nach außen hin sichtbar machen können.