

## Gleichstellungsstandards für die Beratung von Unternehmen und Mitarbeiterinnen mit geringer Formalqualifikation

Wien, Juli 2024

- 1 PROJEKTRAHMEN
- 2 GLEICHSTELLUNGSTANDARDS: Vorgaben und Ziele
- 3 GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS: 10 Bausteine



## FairPlusService

ist ein gefördertes Beratungsprogramm für Unternehmen und weibliche Beschäftigte mit geringer Formalqualifikation



**Ziel** ist die berufliche Entwicklung von formal gering qualifizierten Frauen, u.a.

- strukturelle Verbesserungen hinsichtlich **Gleichstellung** in UN
- nachhaltig verbesserte **Arbeitsmarktchancen** für Frauen
- Deckung des hohen **Fachkräftebedarfs**



**Beauftragung/Kofinanzierung:**

Europäischer Sozialfonds (ESF) & Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)



**Projektlaufzeit:** November 2023-2028

**Regionen:** Ost, Mitte, Süd, West



**Durchführung:**

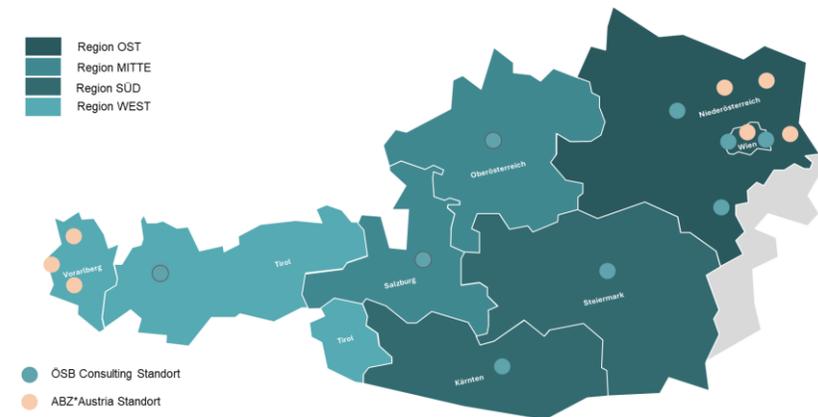
Lead: ÖSB Consulting

Partner\*innen: ABZ\*AUSTRIA, update-Training und ÖSB Social Innovation



**Branchen:**

- 30% **GSEU:** Gesundheit, Soziales, Erziehung & Unterricht
- 70% **Servicebranchen:** Handel, Gebäudereinigung, Gastronomie ...



# GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS: Vorgaben und Ziele

Laut **Projektauftrag** sind Standards für die gleichstellungsorientierte Unternehmensberatung mit folgenden Zielen zu entwickeln:

- Gleichstellung steht im **Mittelpunkt der Beratung**
- Die eingesetzten **Berater\*innen**, Mitarbeiterinnen-Coaches und Trainer\*innen können in den Beratungen und Trainings auf **fundiertes Gleichstellungswissen** sowie auf entsprechende methodische Grundlagen zurückgreifen und bewusst einsetzen

Wesentliche Gleichstellungsstandards wurden bereits im Vorprojekt (FPS2020) erarbeitet und in der Konzeptlegung bzw. im Vergabeverfahren berücksichtigt. Sie dienen als Grundlage zur Weiterentwicklung, die auf folgenden Eckpunkten unserer arbeitsmarktpolitischen Arbeit beruht:



**Haltung** auf der **Basis von (Frauen-) Bildungs- und Arbeitsmarktforschung** sowie langjährigen Erfahrungen aus der Entwicklung und Umsetzung von Frauen- und Gleichstellungsprojekten



**Expertise und Wissen** zu Gender & Diversity Management, Frauenförderung, Interkulturalität, Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung



**Erfahrung in professioneller Unternehmensberatung / im Coaching von Frauen** als weitere Basis für die erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsstandards

# BAUSTEINE

## Gleichstellungsstandards

# BAUSTEIN 1: Grundlagen der Gleichstellung

## Worum geht es bei Gleichstellung?

- **Gleichheit** von Frauen und Männern **innerhalb eines Rechtssystems**
- **Gleichberechtigte Teilhabe** an Information, Weiterbildung, Verantwortung und Honorierung
- Sicherung der Motivation zur **adäquaten Teilnahme** an Gestaltung und Entscheidung
- **Auflösung** der **geschlechtsstereotypen Rollenerwartungen** im öffentlichen und privaten Raum
- Ausgeglichene Verteilung von **Arbeit, Zeit, Belastung/ Entlastung**
- Gesellschaftlich niedrigere Bewertung von frauendominierten Branchen/Tätigkeiten u.a. führt u.a. dazu, dass die Bezahlung geringer ist
- Geschlechtergerechte Verteilung der **öffentlichen Mittel** und staatlichen Leistungen
- Gleichstellung bei der "gesellschaftlichen Bewertung" von Arbeit, die von Frauen verrichtet wird (sowohl bezahlt als auch unbezahlt)



## Grundsätze des Gleichbehandlungsgesetzes

- **Niemand darf** aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung **mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden**.



Gesetzgebung: Gleiches gleich, wesentlich Ungleiches ungleich behandeln.

1979: Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Ö  
1993: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
1998: Gleichstellung als Staatsziel in der Verfassung

Vollziehung: Garantie der Gleichheit vor dem Gesetz.



- Gleichbehandlung ist **aktive Pflicht** von Arbeitgeber\*innen.
- **Ungleiche Behandlung**, z.B. weil manche weniger und manche mehr fordern oder verhandeln, ist **nicht zulässig**.



Minderheitenschutz: Schutz vor Benachteiligung von Gruppen, die zu schwach sind, um sich politisch Gehör zu verschaffen, Schutz der Demokratie.

Quelle: [RIS - Gleichbehandlungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 04.03.2024 \(bka.gv.at\)](#)

### Niedriglohnbranchen haben den höchsten Anteil an geringqualifizierten weiblichen Beschäftigten

- **In Niedriglohnbranchen arbeiten dreimal mehr Frauen als Männer in Österreich.** Das ist der höchste Anteil in der EU.  
*Niedriglohnbranchen: Beherbergung und Gastronomie, Handel, Gebäudereinigung, Arbeitskräfteüberlassung, Gesundheits- und Sozialwesen, Warenproduktion. Davon als systemrelevant eingestuft: Einzelhandel, Reinigung, Pflege- und medizinische Betreuung, Altenpflege, Betreuung von Kindern und Personen mit Beeinträchtigungen – alles Tätigkeiten mit hohem Frauenanteil*
- **Spannungsfeld:** Einerseits bieten Niedriglohnbranchen einen **niederschweligen Zugang** zum Arbeitsmarkt, andererseits schaffen sie teilweise **prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse**
- **Gleichstellungsorientierte Betriebsstruktur** fördert Motivation, Leistungsfähigkeit und Arbeitsbedingungen **für alle Mitarbeiter\*innen**



\*

### (Zusätzliche) Herausforderungen für Frauen in Niedriglohnbranchen

Obwohl die Zielgruppe der formal gering qualifizierten Frauen in vielerlei Hinsicht systemrelevante Arbeit leistet, erhalten sie nur geringe Anerkennung für ihren Einsatz: monetär, betrieblich sowie gesellschaftlich. Diese Lebens- und Arbeitsrealitäten zu verstehen ist ein Grundpfeiler in unserer Arbeit mit Betrieben und den beschäftigten Frauen.

Bildungs- und  
Weiterbildungs-  
benachteiligung

höheres Durchschnittsalter

Atypische hoch flexible  
(geringfügige/Teilzeit-)  
Beschäftigungsverhältnisse

Niedrige Entlohnung und  
damit  
geringe soziale  
Absicherung

Höhere  
Arbeitslosigkeitsrisiken

Fehlende Planbarkeit von  
Arbeitsalltag und  
Berufslaufbahn

geringe Entwicklungs- und  
Aufstiegsperspektiven

Migrationsgeschichte

dequalifizierte  
Beschäftigung

Doppel- und  
Mehrfachbelastung bzw.  
hoher Anteil unbezahlter  
(Familien-)Arbeit

## Vertraglich verpflichtende Voraussetzungen:

**Diversität im Projektteam:** In unserem Projektteam arbeiten sowohl Frauen wie Männer, Menschen mit Unterschieden in Herkunft, Alter, Ausbildungen bzw. Qualifikation, beruflicher Erfahrung, etc. mit.

### Berater\*innen & Projektteam

- **Gendertraining** (mind. 6 Stunden innerhalb der letzten 5 Jahre vor Ablauf der Angebotsfrist) **UND**
- **Diversitätstraining** (mind. 16 Stunden innerhalb der letzten 5 Jahre)
- Oder: Nachweis von gleichstellungsorientierter Beratungskompetenz durch inhaltliche Darstellung von mindestens 1 Projekt im Umfang von mindestens 10 Beratungstagen.
- Die Nachweise sind **ab der Analysephase** unbedingt erforderlich.

### Projektleitung

- Abgeschlossene postsekundäre oder tertiäre Ausbildung (mit zumindest zweijähriger Mindestdauer)
- Zumindest drei Jahre Berufserfahrung als Unternehmens-/Organisationsberater\*in und/oder Gleichstellungsexpert\*in in betrieblichen Kontexten (z.B. Gender Beauftragte etc.)
- Erfahrung im Bereich Team- und Projektmanagement, Erfahrung im Gleichstellungsbereich
- Optional: laufende Weiterbildung im Bereich Gender- und Diversitymanagement

## Gleichstellungsorientierte Haltung im Team

Ein Ziel der Zusammenarbeit ist, Diversität, Vielfalt und unterschiedliche Sichtweisen im Team zu ermöglichen, um Komplexität besser abbilden zu können, zu besseren Entscheidungen zu kommen und in Folge auch einen Mindset-Wechsel bei den Betrieben zu ermöglichen.

### Insbesondere für das Projektleitungsteam

- Vorgangsweise in der Umsetzung laut Vertrag, i.b. hinsichtlich der **Ziele und gleichstellungsorientierte Haltung** sowie der **methodisch-didaktischen Ansätze** als handlungsanleitende Vorgaben für das gesamte Team
- **Gleichstellungsorientierung in allen Teilbereichen und in der Ausarbeitung aller Unterlagen:** Akquise, Analyse, Beratungen, Kompakt-Trainings, P2P-Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit
- **Einhaltung** der Projektvorgaben, der Konzepte und Leitfäden
- **Maßnahmen, Kontrollen** intern und extern

### Insbesondere für Berater\*innen

- **Gleichstellungs- und Serviceorientierung im Betrieb:** Berater\*innen werden darauf geschult, Unternehmer\*innen und Mitarbeiterinnen mit ihrem gegenwärtigen und zukünftigen **Bedarf** zu verstehen, dem zu entsprechen und die übergeordneten **Projektziele** umzusetzen.
- Regelmäßige Teilnahme an Projekt-**Meetings, Schulungen, Weiterbildungen**
- **Reflexion** und Abstimmung mit Dialogpartner\*innen, Regionaler Koordination, Projektleitung
- **Verwendung** der entwickelten und von der Auftraggeberin freigegebenen Tools und Materialien

## Sensibilisierung der Betriebe

Die Akquise-Phase dient dazu Betriebe kennenzulernen und für Gleichstellung zu sensibilisieren. Im Mittelpunkt steht die Beziehung zwischen Berater\*innen und Unternehmen und somit der kontinuierliche Dialog im Bemühen ein gemeinsames Verständnis einerseits für die Bedürfnisse und Herausforderungen des Betriebes zu erlangen, andererseits die Relevanz von gelebter Gleichstellung und Frauenförderung im Betrieb zu verdeutlichen.

Wesentliche **Bestandteile unserer Gleichstellungsorientierung in der Akquise** sind:

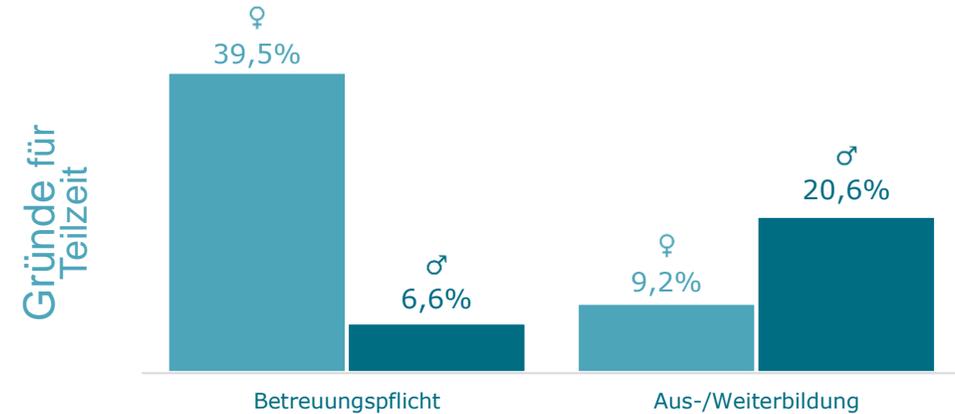
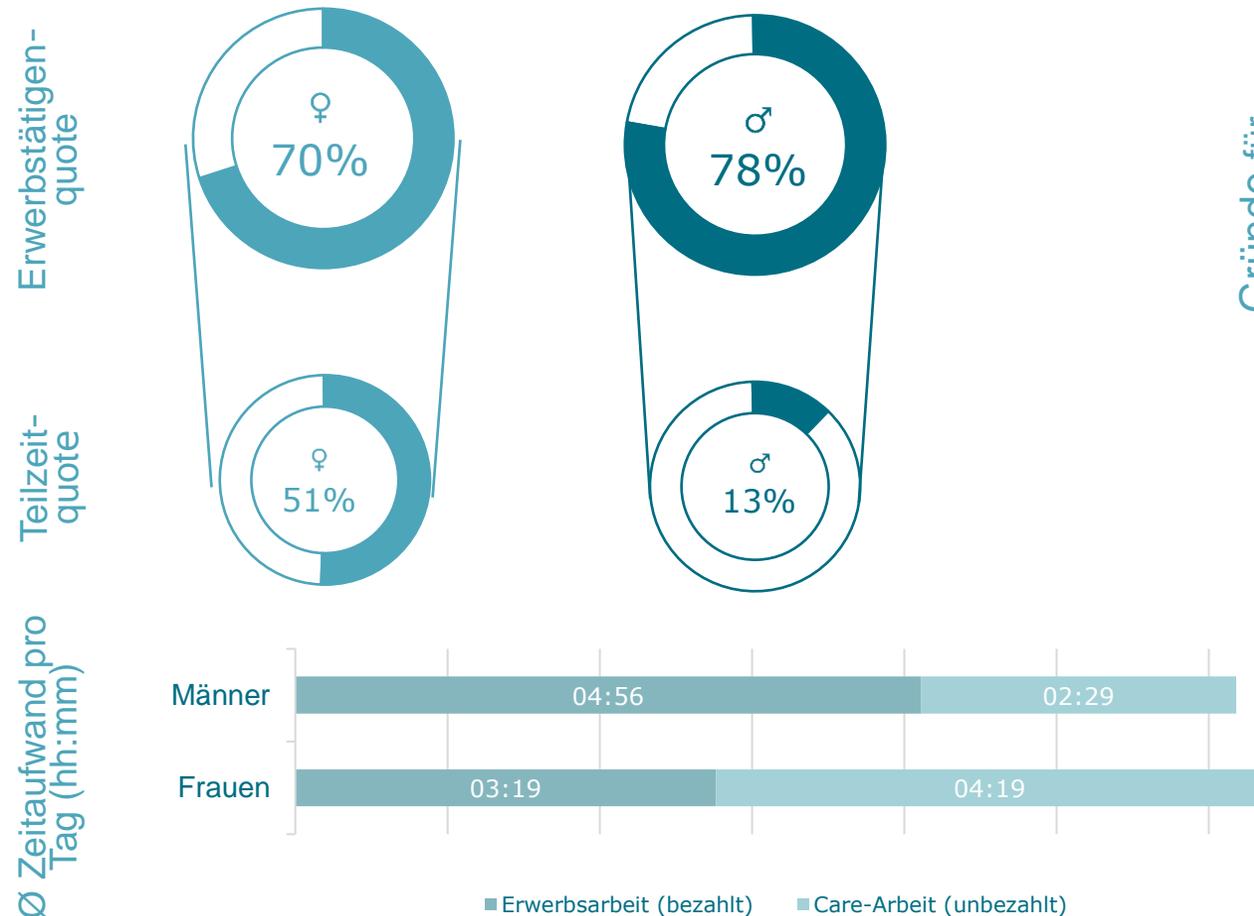
- Wertschätzende **Kommunikation auf Augenhöhe**
- **Sensibilisierung** von Geschäftsführung, Führungskräften, Personalverantwortlichen, Betriebsräten etc. zu **Kennzahlen der Gleichstellung** in Österreich, insbesondere in Bezug **Niedriglohnbranchen** anhand der Equality Charts (siehe nächste Seiten)
- Abholen von Zielen, Bedarfen und Bedürfnissen der Betriebe und **Verknüpfung** mit den Projekt- und Gleichstellungszielen

**Standardisierte Vorlagen:**  
Anschreiben,  
Protokoll, Beratungsvereinbarung etc,

**Gendersensible Sprache** in allen Unterlagen

Standardisierte **Equality Charts**

## Beschäftigungsausmaß Frauen (Österreichweit)



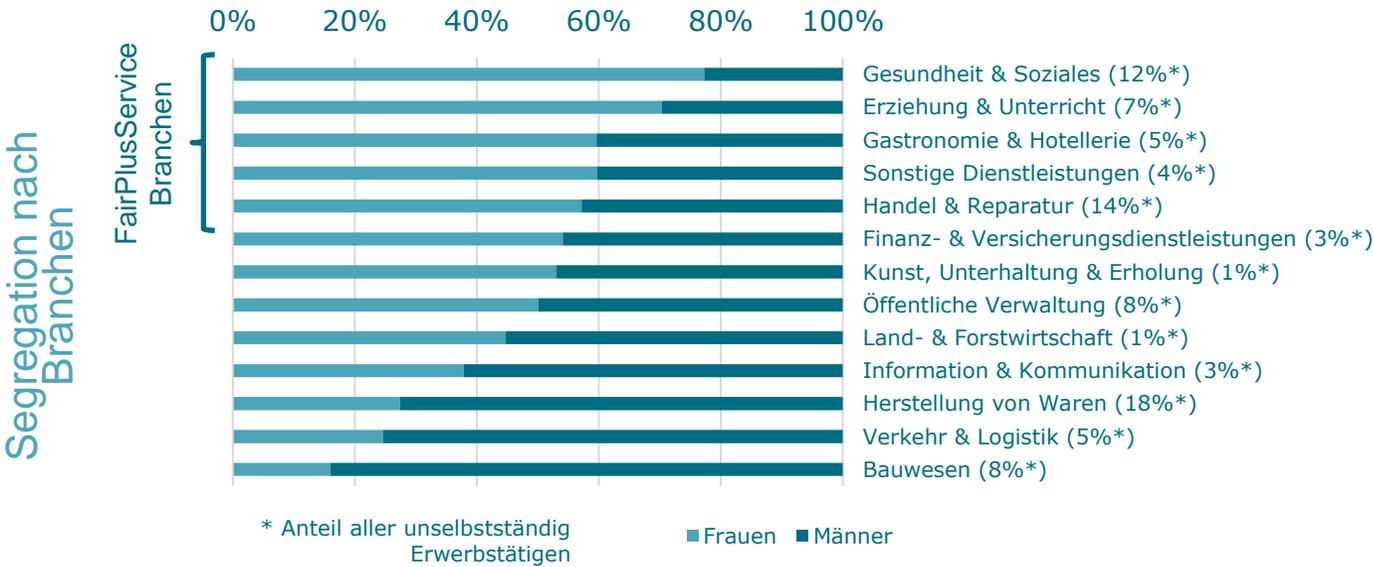
Während Frauen in der Erwerbsquote mittlerweile nicht mehr allzu weit hinter den Männern liegen, sind erwerbstätige Frauen weit häufiger in Teilzeit beschäftigt. Hauptgrund dafür ist, dass sie einen weit größeren Teil der unbezahlten Arbeit verrichten als ihre männlichen Kollegen.

Quellen: Statistik Austria, 2021-2023 / WIFO, 2023 / BKA Gender Index, 2022

# BAUSTEIN 4: Gleichstellung in der Akquise



## Segregation und Niedriglohn (Österreichweit)



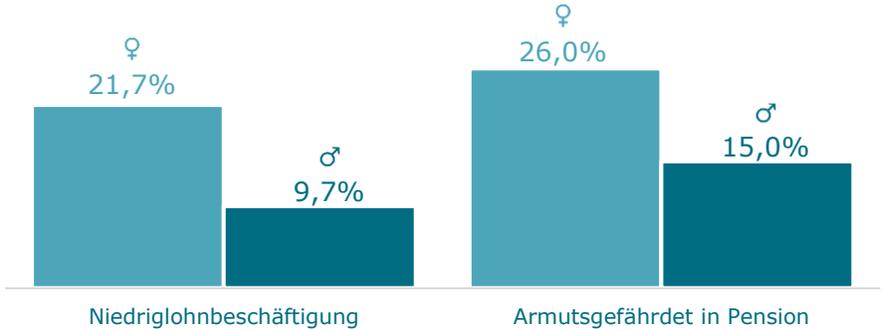
- 1 Gender Pay Gap
- 2 Gender Pay Gap bereinigt von Faktoren Branche, Beruf, Alter, Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitausmaß
- 3 Geschlechtsspezifische Pensionslücke

Frauen arbeiten nach wie vor für weniger Geld als Männer bei gleicher Arbeit, auch unabhängig von Alter, Unternehmenszugehörigkeit oder Arbeitszeitausmaß.

Auch erhalten Frauen weit weniger Alterspension als Männer und sind daher auch häufiger armutsgefährdet. Dieser Effekt wird durch eine höhere Niedriglohnbeschäftigung\* von Frauen zusätzlich verstärkt.

\* Verdienst von 2/3 oder weniger des nationalen Medianlohns (Eurostat)

### Niedriglohn

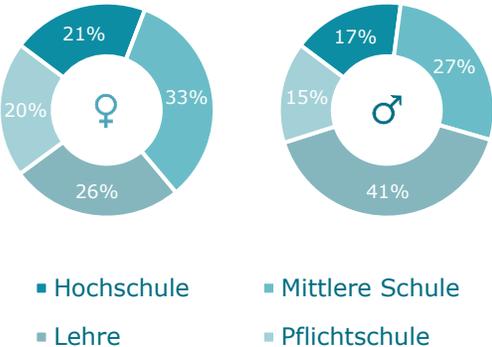


Quellen: Statistik Austria, 2021-2023 / WIFO, 2023 / BKA Gender Index, 2022

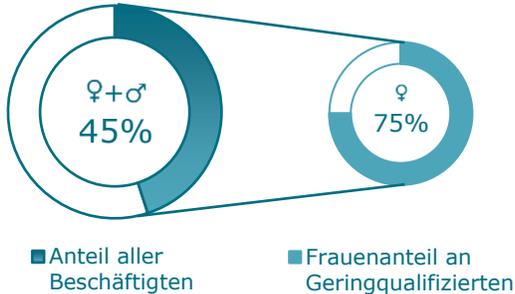
# BAUSTEIN 4: Gleichstellung in der Akquise

## Bildung und Karriere (Österreichweit)

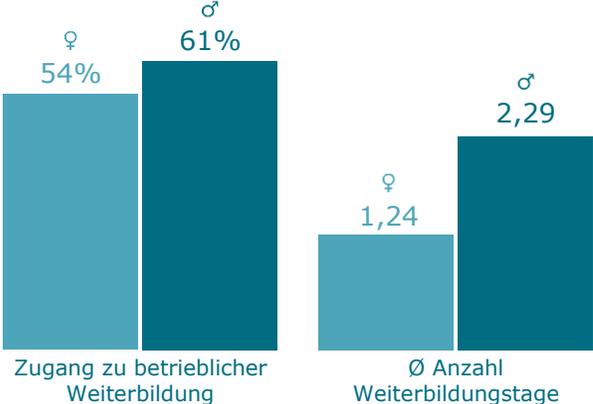
Zugang zu Bildung



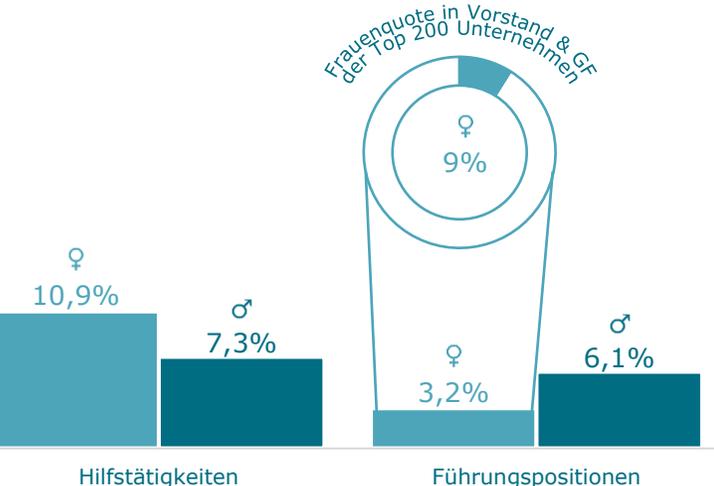
Formal geringqualifiziert (FPS-Branchen)



Zugang zu Weiterbildung



Karrierelevel\*



Es befinden sich mehr Frauen sowohl in der Gruppe der Hochschulabsolvent\*innen (werden bei gleicher Ausbildung allerdings schlechter bezahlt) als auch unter den formal Geringqualifizierten (höchstens Pflichtschulabschluss).

In Unternehmen verrichten Frauen entsprechend häufiger Hilfstätigkeiten als Männer und es herrscht ein eklatanter Geschlechtsunterschied in Führungspositionen in allen Sektoren, trotz des hohen Anteils hochqualifizierter Frauen.

\* Anteil aller unselbstständig Beschäftigten

Quellen: Statistik Austria, 2021-2023 / WIFO, 2023 / BKA Gender Index, 2022 / FairPlusService Metabericht, 2022

## BAUSTEIN 5: Gleichstellung in der Analyse

# Faktenbasierte Analyse als Einstieg

Anhand einer daten- und faktenbasierten Belegschaftsstrukturanalyse und vertieften Interviews wird dem Unternehmen aufgezeigt, wie Gleichstellung mit dem Erfolg des Unternehmens zusammenhängt und in welcher Weise der Betrieb unbewusst diskriminiert.

Wesentliche **Bestandteile in der Analysephase** sind:

- Wertschätzende **Kommunikation auf Augenhöhe**
- **Vertiefte Auseinandersetzung** von Geschäftsführung, Führungskräften, Personalverantwortlichen, Betriebsräten etc. zu **Gleichstellungskennzahlen im Betrieb** (siehe nächste Seite)
- **Verknüpfung** zwischen Bedarfen der Unternehmen und Gleichstellungszielen im Projekt durch ausgewählte Module im Projekt verdeutlichen
- Klares **Feedback und Möglichkeiten** Gleichstellungsmaßnahmen zur verbesserten Wettbewerbsfähigkeit zu nutzen



**Beratung ohne Fingerzeig\*:** Wir gehen davon aus, dass kein Betrieb bewusst diskriminiert. Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Unternehmen in der festen Annahme sind, nicht zwischen Männern und Frauen zu unterscheiden. Erst eine faktenbasierte Auseinandersetzung mit Unternehmenskennzahlen macht bewusst, wie ungleich Männer und Frauen (noch immer) behandelt werden.



**Dialog-partnerschaft:**  
Laufende  
Fallsupervision



**Regional-meetings:**  
Reflexion mit  
anderen  
Berater\*innen

**Projektleitung:**  
Laufende  
Schulung und  
Information

# Belegschaftsstrukturanalyse

Untenstehend findet sich ein Auszug aus Themenschwerpunkten, die im Zuge der Analyse erhoben und besprochen werden, um dem Unternehmen maßgeschneiderte Maßnahmen für die Verbesserung hinsichtlich Gleichstellung bieten zu können.

Segregation im Unternehmen

Zugang zu (Weiter)Bildung

Alter der Belegschaft und Leistungsfähigkeit

Atypische bzw. hoch flexible (geringfügige/Teilzeit-) Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven anhand von Qualifikationsniveau der Führungskräfte

Migrationsgeschichte

Hinweise auf mögliche dequalifizierte Beschäftigung

Doppel- und Mehrfachbelastung in Zusammenhang mit Teilzeitkräften

## Gleichstellungsmodul als verbindliche Basis

Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für den Begriff „Gleichstellung“ im Team zu erlangen und diesen positiv in den Köpfen der Verantwortungsträger\*innen zu verankern. Dazu ist es notwendig sich vertieft mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Basis für die Unternehmensberatung ist ein verbindliches Modul zur Gleichstellung in Unternehmen. Mindestinhalte wie folgt:

- **Einführung** ins Thema Gleichstellung (insbesondere für all jene Mitarbeiter\*innen, die noch nicht in der Analysephase an Bord waren) mit Zahlen, Daten, Fakten
- **Belegschaftsstruktur** im eigenen Unternehmen und im Vergleich mit anderen Branchen, insbesondere im Hinblick auf Gleichstellung im Betrieb
- **Rechtliche Grundlagen** der Gleichstellung (Gleichbehandlungsgesetz, österreichisches Arbeitsrecht und Antidiskriminierung etc.)
- **Mehrwert fürs Unternehmen**, wenn Frauenförderung und Gleichstellung ein zentraler Unternehmenswert ist und gelebt wird und mögliche Ansatzpunkte im eigenen Unternehmen
- Umsetzungsdimensionen der **Gleichstellungskompetenz** (Haltung, Wissen, Können)

Auch hier gilt der Grundsatz:

**Beratung auf Augenhöhe** und **Anerkennung** für das, was bereits in Richtung Gleichstellung umgesetzt wurde.



# Strukturelle Veränderungen im Betrieb

Gesetzte Maßnahmen sollen nicht nur einzelnen Frauen, sondern allen Mitarbeiter\*innen im Betrieb zugute kommen und zielen auf eine nachhaltige Veränderung der Struktur und Kultur des Unternehmens ab.

Die Ableitungen aus der Analysephase zeigen, in welchen **Teildimensionen** der Gleichstellung es sinnvoll ist mit den Unternehmen vertieft zu arbeiten.

- **Gleichstellungsorientiertes Kompetenz- und Talentmanagement** (u.a. Entwicklung und Einführung eines fairen und transparenten Systems zur Kompetenzerfassung und Entwicklung von Mitarbeiter\*innen)
- Überblick über die **Weiterbildungsmöglichkeiten** für Frauen und die Förderlandschaft in Österreich, insbesondere im **gering qualifizierten Bereich**
- **Mitarbeiter\*innenpartizipation und anerkennende Unternehmenskultur** (u.a. Reflexion der bisherigen Einbindung von Mitarbeiter\*innen in Entscheidungsprozesse, der gelebten Fehlerkultur, Lob und Dank im Unternehmen etc.)
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (u.a. Karenz und Wiedereinstieg, verschiedene Arbeitszeitmodelle, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten)
- **Diversity als Chance** (u.a. Inklusives Recruiting und Onboarding, gemeinsame Werthaltungen in diversen Teams)

Auch hier gilt der Grundsatz:

**Beratung auf Augenhöhe** und **Anerkennung** für das, was bereits in Richtung Gleichstellung umgesetzt wurde.

**Dialog-partnerschaft:**  
Laufende  
Fallsupervision

**Regional-meetings:**  
Reflexion mit  
anderen  
Berater\*innen

**Projektleitung:**  
Laufende  
Schulung und  
Information

## Vertrauen aufbauen

Insbesondere für formal gering qualifizierte Frauen müssen die Coachingangebote so ausgerichtet sein, dass sie an ihrer Lebens- und Arbeitsrealität andocken, um wirken zu können. Ziel ist, die Frauen so zu empoweren, dass sie sich zutrauen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb zu ergreifen.

- Eigene Kompetenzen erkennen
- Digitalisierung für sich (in Beruf und Privatleben) nutzen
- Resilienz stärken
- Bildungsängste senken
- Lebensphasenorientiertes Lernen (45+)
- Entwicklungschancen im Betrieb
- Arbeitszeit und Lebenseinkommen (Vorbeugen Altersarmut)
- Verantwortung übernehmen

**Dialog-  
partnerschaft:**  
Laufende  
Fallsupervision

**Regional-  
meetings:**  
Reflexion mit  
anderen  
Coaches

**Projektleitung:**  
Laufende  
Schulung und  
Information

Auch hier gilt der Grundsatz: **Beratung auf Augenhöhe** und **Anerkennung** für das, was Frauen im Betriebsalltag leisten.



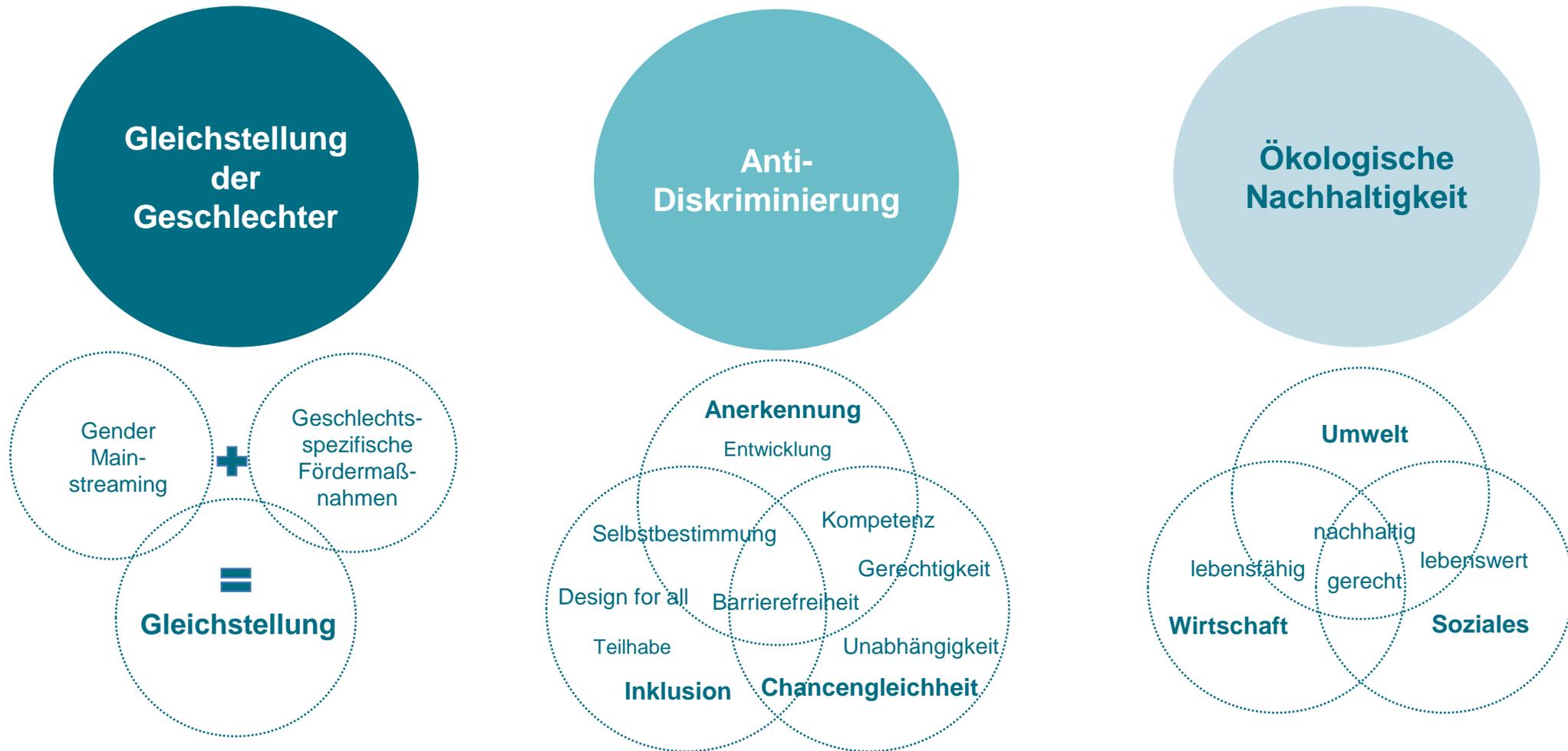
- **Schriftlich:** Entscheidung für die Verwendung des **Gendersternchens\*** (Asterisk), um Binarität aufzubrechen und Vielfalt sichtbar zu machen: Mitarbeiter\*innen, Unternehmer\*innen
- bei gleichzeitiger Verwendung des **Femininums:**  
Wenn ausschließlich Frauen gemeint sind: Mitarbeiterinnen
- Auch möglich ist die Verwendung der **Doppelform:** Unternehmerinnen und Unternehmer
- **Aussprache Gendersternchen:**  
unter Verwendung des stimmlosen glottalen Plosiv =  
kurze Pause vor \*innen (wie in be-achten)
- **Statistische Daten:**  
Erfassung der Kategorien Frauen/Männer/Divers  
(gesetzliche Grundlage in Österreich seit 2019)



# Barrierefreiheit in der Öffentlichkeitsarbeit:

- Bei **Veranstaltungen vor Ort** (Großveranstaltungen, P2P-Veranstaltungen, Teammeetings, etc.) wird die öffentliche Erreichbarkeit beachtet und eingeplant.
- In **Einladungen** für Veranstaltungen vor Ort wird der Bedarf bzgl. Barrierefreiheit einbezogen und abgefragt und ggf. Gebärden Dolmetschung o.Ä. angeboten.
- Die **barrierefreie Gestaltung von Projektunterlagen** in allen Phasen und Ebenen (sowohl interne als auch PR-Unterlagen) wird einbezogen und im Bedarfsfall entsprechend den Rahmenbedingungen des Projekts berücksichtigt.
- Verwendung einer **geschlechter- und diversitätsgerechten Sprache**
- Erstellung einer **barrierefreien Website**

## Grundlagen:



- **Gleichstellung der Geschlechter**

- Gender Mainstreaming  
Die Gleichstellung der Geschlechter wird auf allen Ebenen und bei jeder Entscheidung mitgedacht.

- **Antidiskriminierung**

- Fokus auf einen niederschweligen Zugang bei der Ansprache unserer Zielgruppe
- Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung sowie der Wertschätzung von Vielfalt
- Möglichkeiten für Beratungen/Veranstaltungen auch in Gebärdensprache

- **Ökologische Nachhaltigkeit**

- Müllvermeidung/Mülltrennung
- Digitales Arbeiten (Präsentationen)
- Thematisierung von nachhaltiger Mobilität
- Digitale Inklusion: technische Ausstattung und Unterstützung wird im Bedarfsfall angeboten, sowohl für Projektmitarbeiter\*innen wie auch für externe Teilnehmer\*innen am Projekt



## ... im Team durch die Projekt- und Regionalleitung

- Systematische **gleichstellungsorientierte Information** durch Kommunikation, Sensibilisierung, Vorbildwirkung, Wissensmanagement, Qualitätssicherung und Feedback
- Einschulung und regelmäßige Schulungen im Team sowie **Unterstützung** in Bezug auf
  - das Beratungsangebot: UNB- und MAC Module U1-U10, M1-M7, Kompakttrainings und Learning Nuggets
  - die Nutzung der **Projekt-Kanäle** (intern und extern)
  - die Teilnahme und Durchführung von **Präsentationen und Veranstaltungen** (intern und extern)
  - **Berichtslegung, Feedback und Dokumentation**
- Team-Kommunikation und -kooperation in regelmäßigen **Teammeetings** (Präsenz oder online) und durch **rasche Info-Kanäle** (Datenbank Taylor, FPS SharePoint/ Wissensmanagement, Projekt-Website, Social Media Kanäle) über die gesamte Projektlaufzeit
- Verpflichtende supervisorische **Dialogpartnerschaften** (DP) in jedem Beratungsfall
- Bereitstellung von standardisierten **Materialien, Aufgaben- und Prozessbeschreibungen, Analyse- und Beratungs-Tools** und **Projekt-Produkten**

## ... auf Projektebene durch die Projektleitung

- laufende **Kommunikation und Abstimmung mit Auftraggeberin**
  - aller Projektangebote gemäß der Auswahl und Umsetzung der Beratungsmodule in Abstimmung mit den Zielgruppen
  - aller **Konzepte, Materialien und Produkte**
  - aller **Berichte**, insbesondere Metaberichte und Endbericht
- laufendes **Monitoring** sowie **Qualitätssicherung** aller Betriebsberatungsfälle
- Erfassung der statistischen Auswertungen (wie z.B. goBestra) standardmäßig mit den Kategorien m/w/d
- In **jeder Projektphase** werden Schritte umgesetzt und die **Umsetzungsfortschritte**, die **Zielerreichung**, bei Bedarf die Entwicklung weiterer Zielwerte oder die Korrektur bestehender Zielwerte inkl. Begründung im Sachbericht dargestellt.



## Kontakt

Projektleitung:

Mag.<sup>a</sup> Gudrun Koban, MA

Gudrun.Koban@oesb.at

fairplusservice.at



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

 Bundesministerium  
Arbeit und Wirtschaft

 ösb  
Consulting

 ABZ  
AUSTRIA

 update  
Training

 ösb  
Social Innovation