



2. METABERICHT BERATUNGEN: Analyse der Beratungsberichte

Auswertung bei Erreichen von 100% abgeschlossener Beratungen
(61 Unternehmen)

David Ludwiger - ÖSB Social Innovation

3. März 2023

INHALT

1. PROJEKTRAHMEN
2. DESIGN UND METHODEN
3. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK
4. Auswertung der quantitativen Daten: MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM
5. Auswertung der quantitativen Daten: UMSETZUNG DER MODULE
6. Auswertung der qualitativen Daten: ZIELE/INHALTE/ERGEBNISSE/BEISPIELE
7. RESONANZEN UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

1 PROJEKTRAHMEN

Ausschreibung, Auftraggeberin, Finanzierung:

Europäischer Sozialfonds und ESF Verwaltungsbehörde im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Beauftragung: FairPlusService mit **gleichstellungsorientierten Beratungsangeboten** für **Unternehmen und Mitarbeiter*innen**

Umsetzung: **ÖSB Consulting**
Projektpartner*innen: ABZ*AUSTRIA, update Training, ÖSB Social Innovation

Zeitraum: Juni 2020 bis März 2023

Projektziele:

Strukturelle Veränderungen bzw. Verbesserungen hinsichtlich der **Gleichstellung** von Frauen und Männern in den Betrieben bewirken und **Weiterbildung, (Höher-) Qualifizierung** sowie **berufliche Entwicklung** von **formal geringqualifizierten Frauen** in Niedriglohnbranchen und -berufen professionalisieren und fördern.

2 DESIGN UND METHODEN

Einleitung und Erhebungsverfahren

Im Rahmen des Projekts *FairPlusService* werden nach Erreichen von rd. 40% sowie von 100% der Beratungen in Unternehmen, welche die **Beratung** durchlaufen und abgeschlossen haben, **Metaberichte** zu den für die einzelnen Unternehmen erstellten **Beratungsberichten** gelegt.

Der vorliegende **Metabericht 2** gibt einen Überblick über die Ergebnisse zum finalen Stand von **100%** aller **61 beratenen Betriebe**.

Die **Erhebung der Daten** erfolgte durch die Berater*innen bei den Unternehmen einerseits mittels eines standardisierten Eingabetools zur Einholung der quantitativen Informationen für die Errechnung der GoBESTRA (gleichstellungsorientierte Belegschaftsstrukturanalyse) auf einzelbetrieblicher Ebene. Andererseits protokollierten die Berater*innen die Ergebnisse der Beratungen in Beratungsberichten, die sowohl quantitative als auch qualitative Informationen enthalten. Weitere Datenquelle war ein Datenauszug zu Stammdaten und Beratungsverläufen aus der Projektdatenbank.

Auswertungs- und Analyseverfahren

Die **Auswertungen und Analysen** wurden vom Monitoring-Team der ÖSB Social Innovation in Zusammenarbeit mit Projektleitung und Team vorgenommen. Dazu wurden die Daten im Rahmen einer Qualitätssicherung auch systematisch auf fehlende Werte durchsucht, unterschiedliche Datenquellen gegenübergestellt und verglichen sowie bei Bedarf Informationen nachgefordert.

Das Auswertungsverfahren gliederte sich wie folgt:

- Excel-Export der Daten aus der Datenbank durch Projektteam zum Stichtag 23.11.2022
- Datenanalyse und -abgleich aus Beratungs- und Analyseprotokollen bis zum 15.12.2022
- Deskriptive quantitative Auswertung: Häufigkeiten, Mittelwerte-Vergleich, Verteilungen
- Qualitative Analyse der Beratungsprotokolle, teilweise Codierung
- Fokusgruppe mit Projektleitung/Berater*innen zu Ergebnissen der einzelnen Module

Zusätzlich wurden die Ergebnisse der Analyse noch über die unterschiedlichen Modellregionen bzw. Bundesländer sowie über die verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen kontrastiert, um Vergleiche zu ermöglichen und tiefere Einblicke zu gewinnen.

3 ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Betriebe im Programm

Der zweite und finale Metabericht zeigt die Auswertung **von 61 abgeschlossenen Unternehmensberatungen** (100% aller Beratungen) und von **56 Mitarbeiterinnen-Coachings** im Projekt FairPlusService. Alle Beratungsberichte wurden quantitativ und qualitativ analysiert.

- Betriebsgrößen: 93% der Unternehmen sind **KMU**, davon sind 20% Kleinstunternehmen. Das entspricht einem Anstieg von 12 Prozentpunkten (%P) im Vergleich zum ersten Metabericht (8% Kleinstunternehmen). Bei rd. 12% der Unternehmen handelt es sich um **Start-ups**; 7% der Unternehmen nahmen bereits am Pilotprojekt teil.
- Branchenverteilung: **Gastgewerbe/Beherbergung und die Gastronomie** stehen mit 31% im Vordergrund (vgl. Metabericht 1: 44%). Die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (z. B. Gebäudereinigung); Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie Gesundheits- und Sozialwesen halten ihre Anteile zwischen jeweils 10 und 20%.
- Mit dem Abschluss der Beratungen sind nun in den **vier Regionen alle Branchen** vertreten (vgl. Metabericht 1: nur Industrieviertel Süd).
- Regionale Verteilung: Die **Region Salzkammergut** (Oberösterreich, Salzburg, Kärnten) ist mit rd. 36% am stärksten vertreten. In der Region Salzkammergut wurden vor allem Klein- und Mittelunternehmen beraten, mit Schwerpunkt auf das Gastgewerbe/Beherbergung und die Gastronomie (rd. 50%).

Beschäftigte und Gleichstellung

- In den **61 beratenen Unternehmen** sind insgesamt rd. **3.850 Mitarbeiter*innen** beschäftigt, 71% davon sind Frauen, 29% davon sind Männer.
- Mehr als die Hälfte aller Anstellungen sind in **Teilzeit (60%)**, hier sind **Frauen** (wie insgesamt in den Unternehmen) überproportional mit **rd. 78%** vertreten. In den teilnehmenden Unternehmen arbeiten zwei Drittel der Frauen in Teilzeit, dagegen aber nur rund die Hälfte der Männer. Die Frauen-Teilzeitquote der beratenen Unternehmen (rd. 78%) liegt weit über dem österreichweiten Vergleichswert (N weibliche Teilzeit-Beschäftigte in Ö) mit 49,6%*. Die überdurchschnittliche Frauen-Teilzeitquote in den erhobenen Betrieben lässt sich unter anderem durch den Fokus der Beratung erklären, der auf Branchen liegt, die einen besonders hohen Anteil an formal geringqualifizierten Frauen, die überdies sehr oft in Teilzeit arbeiten, aufweisen.
- Rd. **45%** der Beschäftigten in den Unternehmen sind gemäß **Einsatzqualifikation formal geringqualifiziert**, wobei der **Frauenanteil** an den geringqualifizierten Mitarbeiter*innen **75%** beträgt.
- Bisherige **Gleichstellungsaktivitäten****: Rund 47% der Unternehmen können der **Differenzierungsphase** (Phase 3 auf der 4-teiligen Skala) zugeordnet werden. In der **Pionierphase** befinden sich rd. 42% (Phase 1) der Unternehmen. 12% sind in der **Integrationsphase** (Stufe 2) und lediglich 1 Unternehmen (2%) hat bereits die **Assoziationsphase** (Stufe 4) erreicht. Es zeigt sich, dass die Stufen der Gleichstellungsaktivitäten sehr heterogen über alle Unternehmensgrößen verteilt sind. Das einzige Unternehmen in der Assoziationsphase ist ein Großunternehmen.

*Statistik Austria: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.statistik.at%2Ffileadmin%2Fpages%2F263%2FTeilzeitarbeit_Teilzeitquote_2021.ods&wdOrigin=BROWSELINK (04.01.2023)

** Siehe Phasendefinition auf S. 19

Beratungsprozess I

- **Unternehmensberatungsmodule*:**

Der Großteil der Unternehmen (95%) hat 4 bis 6 Module in Anspruch genommen. **U4 Gleichstellungsinformation und -sensibilisierung** wurde als Pflichtmodul **mit allen Unternehmen** erarbeitet. Am häufigsten ausgewählt wurden die Module des **Pakets 1 Weiterbildung: U2 Kompetenzenmatrix** mit 77%, **U1 Vernetzung im Betrieb** mit 75% und **U3 Weiterbildungsvereinbarung** mit 61%. Ebenfalls stark vertreten war das **U5 Job Day** bei 52% der Unternehmen und **U6 Einsatzmobilität stärken** bei 41% der Unternehmen aus dem **Paket 2 Personalentwicklung und Frauenförderung**. Die Module aus dem **Paket 3 Integration benachteiligter Frauengruppen** kamen in geringerem Ausmaß (11-36%) zum Einsatz. Bemerkenswert ist auch, dass mehr Module (291) umgesetzt wurden als ursprünglich mit den Unternehmen in der Analysephase vereinbart (285 Module; +6). Insgesamt gab es **398 Teilnahmen** an den **U-Modulen**. Durchschnittlich waren es 6,5 Teilnahmen an U-Modulen pro Unternehmen.

- **Mitarbeiterinnencoachings*:**

Beim Großteil der Unternehmen (73%) wurden 2-3 verschiedene Mitarbeiterinnen-Module (M-Module) durchgeführt. Am häufigsten in Anspruch genommen wurde das Einzelcoaching **M6 Coaching Laufbahnplanung**, es kam in 75% (vgl. Metabericht 1: 7%) der Unternehmen zur Anwendung. Bei den Gruppencoachings war es vor allem **M1 Empowerment/Kompetenz Plus**, das in rund einem Drittel der Unternehmen (31%) zum Einsatz kam (vgl. Metabericht 1: 52%). **M4 Quali-Check** wurde in keinem Unternehmen durchgeführt. Insgesamt wurden auch hier mehr M-Module (123) umgesetzt als ursprünglich vorgeschlagen (96 M-Module; +27). Bei den M-Modulen gab es insgesamt **458 Teilnahmen: 155 in Gruppencoachings** und **303 in Einzelcoachings**.

- Die **Teilnahmen an Workshops bzw. Gruppencoachings** (Veranstaltungen mit 3 oder mehr Teilnehmer*innen) bei den **U- und M-Modulen** umfassen insgesamt **553**.

*Zur genaueren Beschreibung der Module: s. Anhang

Beratungsprozess II

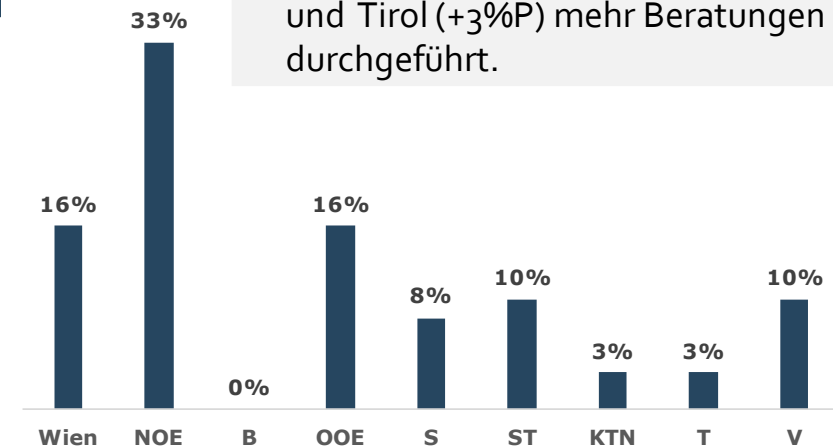
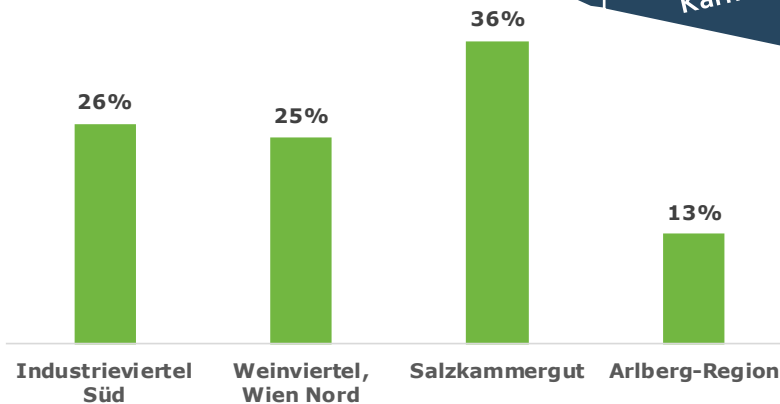
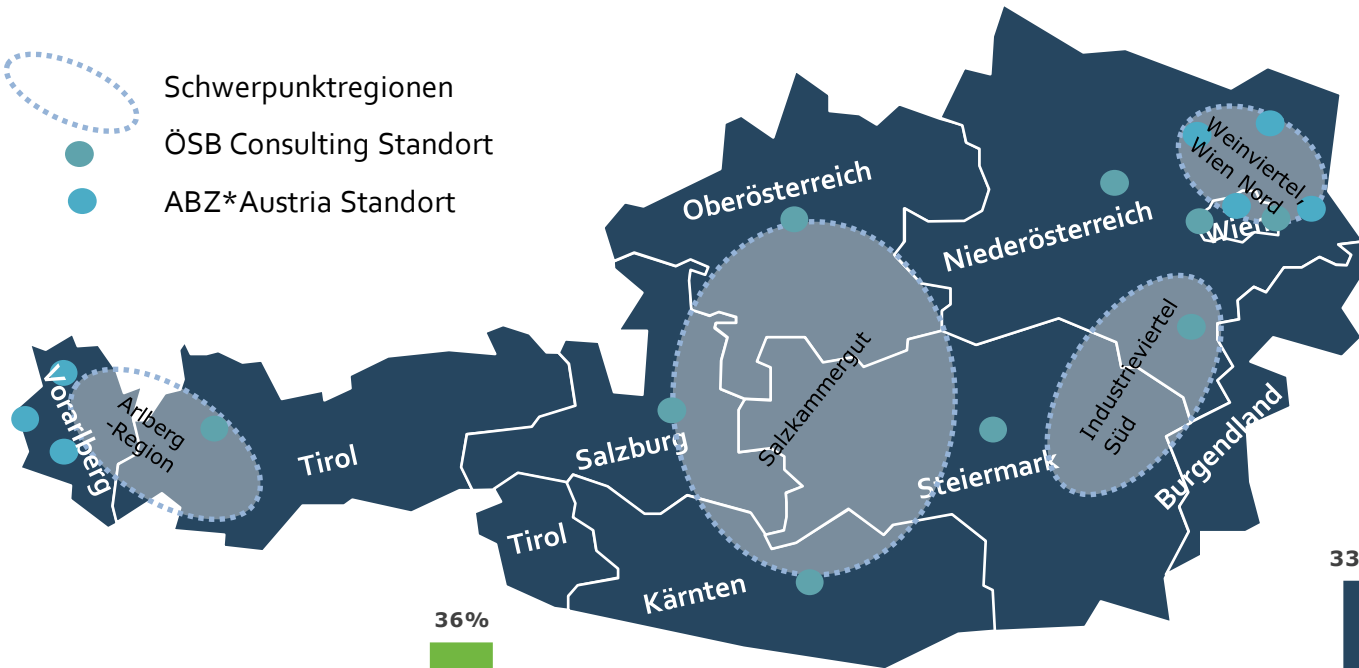
- **Kompakt-Trainings (KT):** In 61% der Unternehmen wurden Kompakt-Trainings (Anreizmaßnahme für Betriebe zur Teilnahme; 2x2 Unterrichtseinheiten [UE] zu vier frei wählbaren Themen) durchgeführt. Dabei wurde vor allem **KT3 Erfolgreich kommunizieren** gewählt, dies macht 65 % aller Kompakt-Trainings aus. Rund ein Drittel (30%) der Kompakt-Trainings bestand aus **KT1 Fachkommunikation Deutsch**. **KT2 Digitale Kompetenz** wurde in 5% der Fälle gewählt und **KT4 Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz** kam (u.a. aufgrund der zahlreichen coronabedingten Angebote) nicht zur Anwendung.
- **61 Unternehmen** haben das Programm mit einer **Weiterbildungsstrategie** beendet. Die Weiterbildungsstrategien umfassten kurz-, mittel- und längerfristige **individuelle Weiterbildungs- und Laufbahnpläne**, aber auch **Workshops** für mehrere Mitarbeiterinnen. Insgesamt wurden **231** unterschiedliche, an die Situation in den Unternehmen und für die Mitarbeiterinnen **angepasste Weiterbildungsmaßnahmen** erarbeitet. Das bedeutet durchschnittlich 4 Maßnahmen und 3 Zielgruppen pro Unternehmen, wie z. B. fachliche Schulungen oder Deutschkurse.
- Im Zuge der Beratung konnten **zahlreiche Mitarbeiterinnen höher qualifiziert bzw. zu Weiterbildungen motiviert** werden. **Fachliche Weiterbildungen** (Bachelorstudium, Lehrausbildung, EDV-Kurse etc.) und **Sprach-/Deutschkurse** wurden geplant bzw. umgesetzt, aber auch **Softskills** (Kommunikationstraining, Konfliktmanagement) wurden trainiert, die innerbetriebliche **Integration** gefördert (Vernetzungstreffen, Teambuilding, Gruppenaktivitäten) und das **Selbstbewusstsein** der Mitarbeiterinnen gestärkt. Außerdem wurden Maßnahmen zur innerbetrieblichen **Gesundheitsförderung** umgesetzt und den Mitarbeiterinnen **Kompetenzen** im Umgang mit der eigenen Gesundheit bzw. arbeitsbezogenen Risiken vermittelt.

4 Auswertung der quantitativen Daten: MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

Regionen, Bundesländer – Verteilung der teilnehmenden Unternehmen

-  Schwerpunktregionen
-  ÖSB Consulting Standort
-  ABZ*Austria Standort



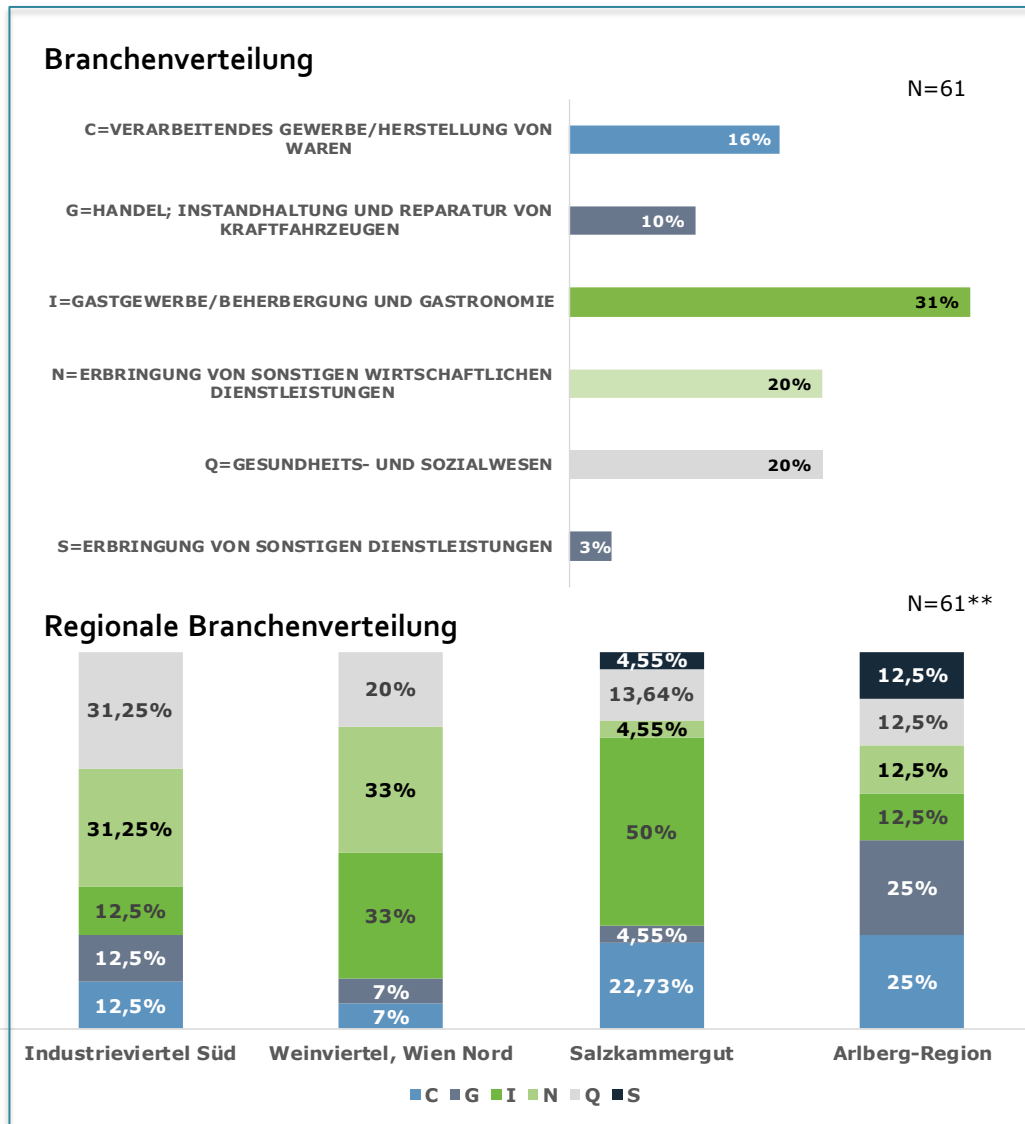
Erkenntnisse & Analyse

Nach Bundesland wurden die meisten Unternehmen in Niederösterreich (n=20), in Wien und Oberösterreich (jeweils n=10), gefolgt von der Steiermark und Vorarlberg (jeweils n=6) beraten.

Im Vergleich zum 1. Metabericht wurden in Oberösterreich (+12%P), Salzburg (+4%P), Kärnten (+3%P) und Tirol (+3%P) mehr Beratungen durchgeführt.

4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

Verteilung der Unternehmen nach Branchen und Regionen



**Die Werte in dieser Grafik sind ab der zweiten Dezimalstelle gerundet.

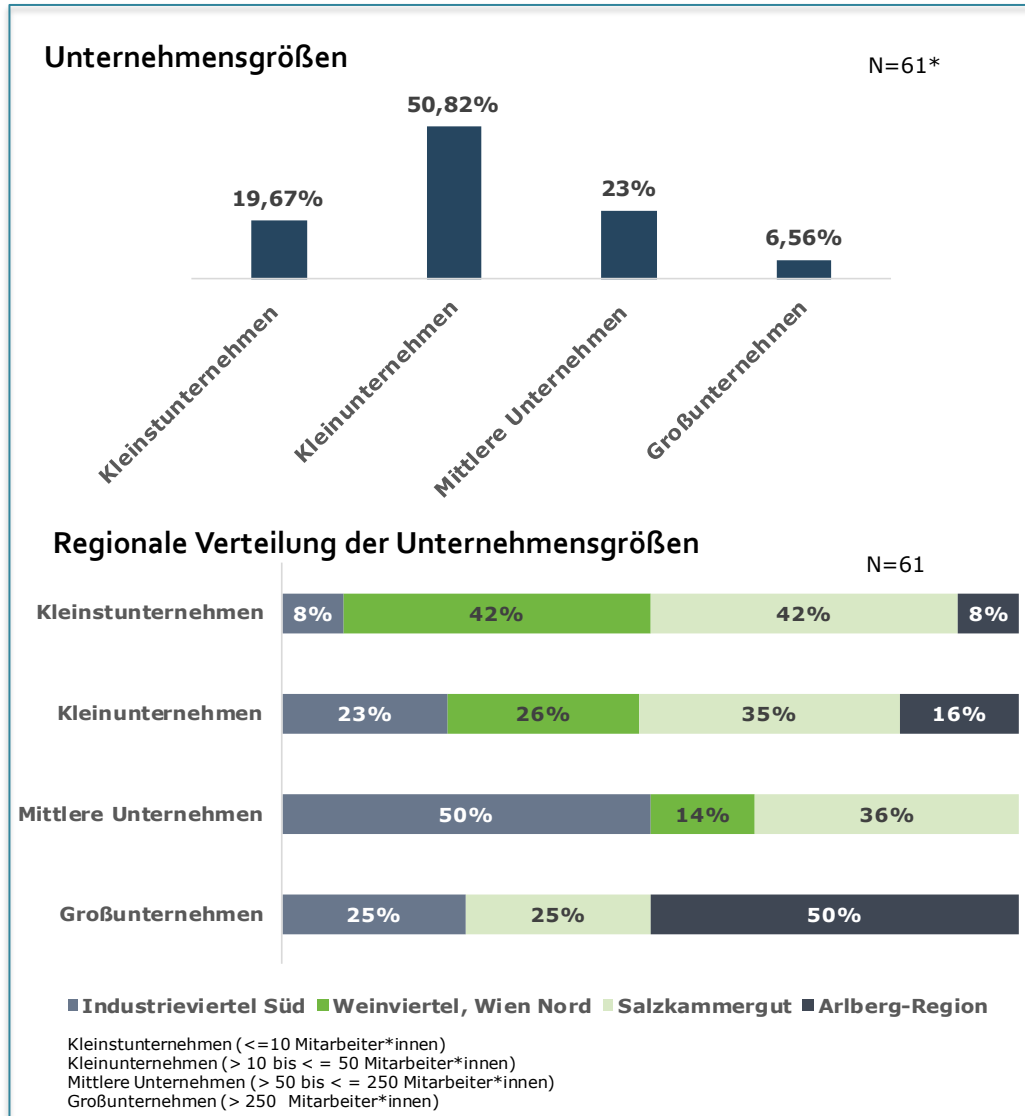
Erkenntnisse & Analyse*

- Rund ein Drittel der beratenen Unternehmen haben ihren Firmensitz im Salzkammergut (36%, n=22), davon der größte Teil in Oberösterreich. In dieser Region sind genau die Hälfte der Betriebe (n=11) der Branche „Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie“ zuzurechnen, gefolgt von „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ (5) und „Gesundheits- und Sozialwesen“ (3). Die restlichen Branchen sind mit jeweils einem Unternehmen vertreten.
- Jeweils ein knappes Viertel der Betriebe wurde im Industrieviertel Süd (26%, n=16) und im Weinviertel/Wien Nord (25%, n=15) beraten, wobei hier in beiden Regionen die Branche „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ stark vertreten ist.
- Auf die Arlberg-Region entfallen 13% der beratenen Betriebe. In dieser Region lassen sich jeweils ein Viertel der Betriebe den Branchen „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ (25%) und „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen“ (25%) zuordnen. Die weiteren Branchen sind jeweils mit 13% vertreten.

*Die vorliegende Analyse bezieht sich auf die Grundgesamtheit der an FairPlusService teilnehmenden Unternehmen (N=61 - beratene Unternehmen mit erarbeiteten Weiterbildungsstrategien).

4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) und Region



*Die Werte in der Grafik sind ab der zweiten Dezimalstelle gerundet.

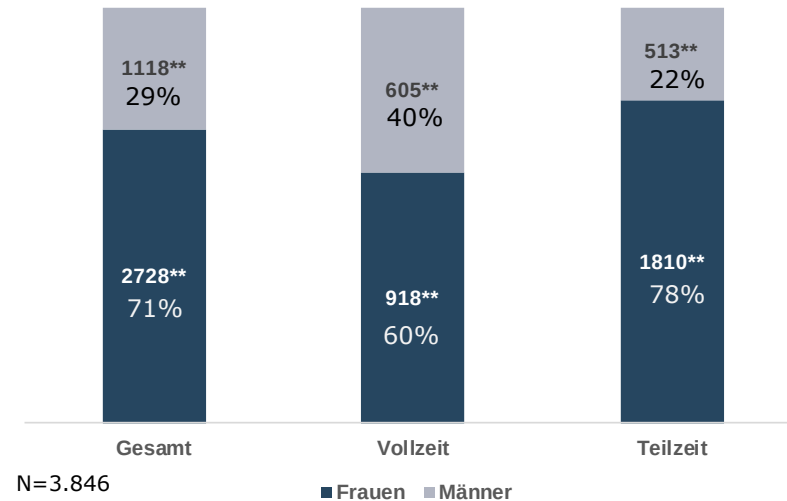
Erkenntnisse & Analyse

- Das Ziel, hauptsächlich KMU (aufgrund von anzunehmender niedrigeren Reife-/Professionalisierungsgrade hinsichtlich Gleichstellung und Personalentwicklung) anzusprechen, wurde erreicht. Nur 7% aller teilnehmenden Unternehmen sind Großunternehmen.
- Hinsichtlich der Größenklassen zeigt sich, dass nahezu ausschließlich KMU (rd. 93%) und hier vor allem Kleinunternehmen, (51%, n=31) und mittlere Unternehmen (23%, n=14) beraten wurden. Bei rd. 12% (n=5) der Unternehmen handelt es sich um Start-ups.
 - Kleinstunternehmen (unter 10 Mitarbeiter*innen) verteilen sich zu jeweils 5 Unternehmen auf das Weinviertel/Wien Nord und auf das Salzkammergut. In den restlichen zwei Regionen wurde jeweils 1 Kleinstunternehmen beraten.
 - Kleinunternehmen zw. 10 und 50 Mitarbeiter*innen sind in allen Regionen zu finden.
 - Die 4 Großunternehmen sind auf 3 Regionen (außer Weinviertel/Wien Nord) verteilt.
- Das größte Unternehmen hat 591 Mitarbeiter*innen und das kleinste 2 Mitarbeiter*innen. Im Mittelwert haben die 61 Unternehmen je rund 63 Mitarbeiter*innen. 50% der teilnehmenden Unternehmen haben unter 22 Mitarbeiter*innen (Median).

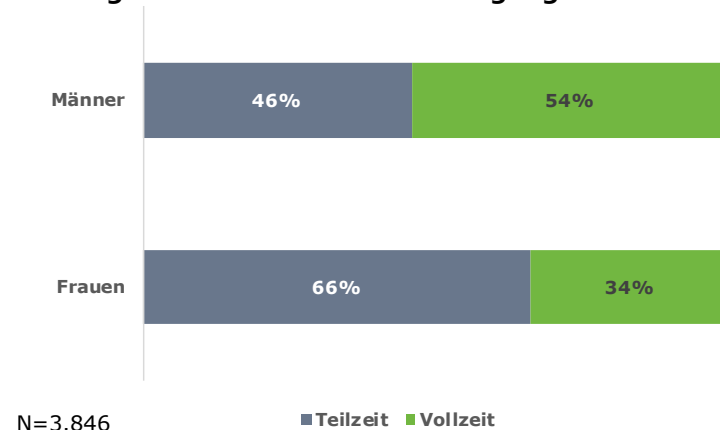
4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

Beschäftigungsausmaß (Teilzeit/Vollzeit) und Qualifizierung

Verteilung Beschäftigungsausmaß & Geschlecht



Verteilung Geschlecht nach Beschäftigungsausmaß



**Werte in der Grafik: Mitarbeiter*innen in absoluten Zahlen

Erkenntnisse & Analyse

- In den beratenen Betrieben sind insgesamt 3.846 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon sind mehr als zwei Drittel weiblich (71%). Bei den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil hoch (60%), bei den Teilzeitangestellten ist dieser Anteil noch höher, (78%; s. Grafik oben).
- Fast zwei Drittel (60%, n=2.323) aller Anstellungsverhältnisse in den teilnehmenden Unternehmen sind Teilzeitanstellungen.
 - 78% (n=1.810) der Teilzeitstellen in den Unternehmen werden von Frauen besetzt, 22% (n=513) von Männern (s. Grafik oben)
 - Nur die Frauen (n=2.728) betrachtet, arbeiten 66% (n=1.810) in Teilzeit. Innerhalb der Männer (n=1.118) beträgt dieser Anteil 46 % (n=513) (s. Grafik unten).
- Die Frauen-Teilzeitquote der teilnehmenden Unternehmen (78%) liegt weit über dem österreichweiten Vergleichswert (Grundgesamtheit aller weiblichen Teilzeit-Beschäftigten in Ö) mit 49,6%*. Die überdurchschnittliche Frauen-Teilzeitquote in den teilnehmenden Betrieben lässt sich auch durch den Fokus der Beratung erklären, der auf Branchen liegt, die einen besonders hohen Anteil an formal geringqualifizierten Frauen, die im Schnitt sehr oft in Teilzeit arbeiten, aufweisen.

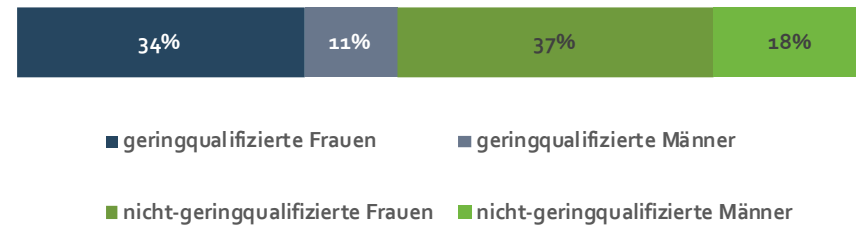
*Teilzeitarbeit, Teilzeitquote - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager

4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

Einsatzqualifikation

Personalverteilung nach Qualifizierungsgrad und Geschlecht in %

45% Formal geringqualifizierte Beschäftigte 55% Nicht formal-
geringqualifizierte Beschäftigte N=3.846



Formal geringqualifizierte Beschäftigte nach Geschlecht in %

N=1.724

100% = Summe aller formal geringqualifizierten Beschäftigten



Erkenntnisse & Analyse

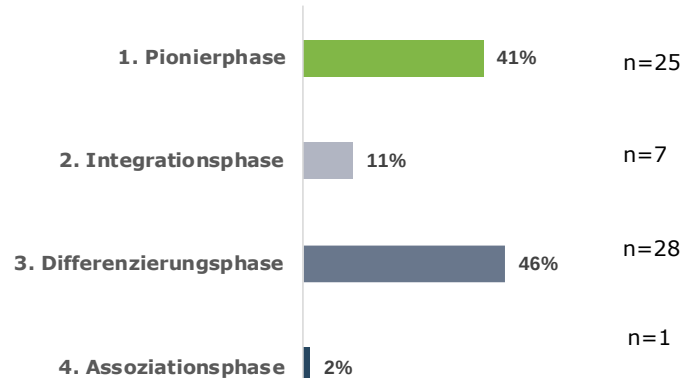
- 45% (n=1.724) aller Beschäftigten in den Unternehmen (N=3.846) sind laut Einsatzqualifikation formal geringqualifiziert (höchstens Pflichtschulabschluss).
- Insgesamt sind in den Unternehmen deutlich mehr Frauen formal geringqualifiziert als Männer. Das zeigt der folgende Vergleichswert:
 - Rund drei Viertel des geringqualifizierten Personals sind weiblich (75%, n=1.299) und ein Viertel männlich (25%, n=425).
- 71% aller in den teilnehmenden Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter*innen sind weiblich. Dieser hohe Anteil an weiblichen Arbeitskräften in Zusammenhang mit den – in der Beratung dominierenden – weiblich konnotierten Branchen verdeutlicht eine **horizontale Segregation** in der Grundgesamtheit der analysierten Unternehmen.
Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in den teilnehmenden Unternehmen beträgt hingegen nur 57%. Somit ist im Vergleich zu der Gesamtverteilung aller Mitarbeiterinnen deutlich eine **vertikale Segregation** in den an der Beratung teilnehmenden Betrieben erkennbar. Auch auf Grund der geringen und geschlechterspezifisch stark asymmetrischen Einsatzqualifikation der Mitarbeiterinnen in den teilnehmenden Unternehmen entspricht die Auswahl der Unternehmen der anvisierten Zielgruppe der Beratungen.

4) MERKMALE DER BETRIEBE IM PROGRAMM

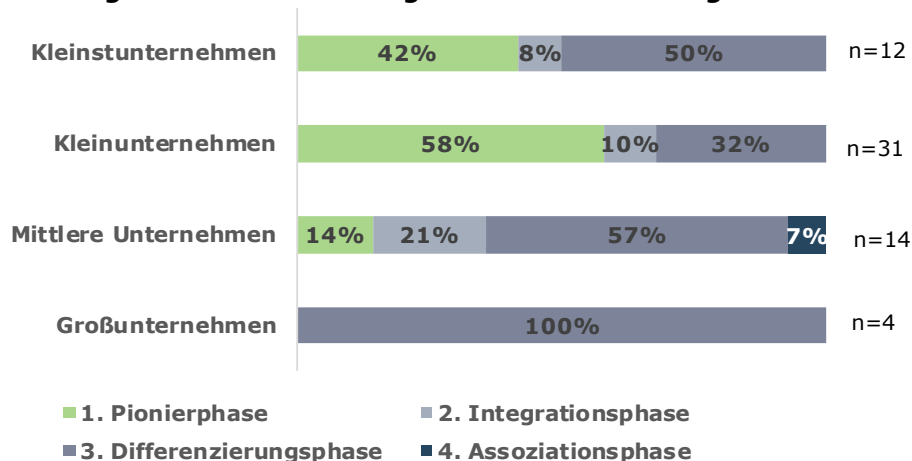
Gleichstellungsaktivität/Reifegrad der Unternehmen

Reifegrad der Gleichstellung:

N=61



Reifegrad der Gleichstellung nach Unternehmensgröße:



Kleinstunternehmen (<=10 MA*innen), Kleinunternehmen (> 10 bis <= 50 MA*innen),
Mittlere Unternehmen (> 50 bis <= 250 MA*innen), Großunternehmen (> 250 MA*innen)

Erkenntnisse & Analyse*

- Hinsichtlich der Gleichstellungsreifegrade unterscheiden sich die Unternehmen stark voneinander. Betriebe nehmen das Beratungsangebot besonders gern in Anspruch, wenn sie sich in der ersten Phase (Pionierphase) oder in der dritten der vier Phasen (Differenzierungsphase) befinden.*
- Kleinere Unternehmen sind tendenziell eher in der Pionierphase, in der die Sensibilisierung auf das Thema Gleichstellung eine Kernaufgabe der Beratung darstellt.
- Größere Betriebe sind eher in den höheren Phasen eingestuft, die eine Professionalisierung der gleichstellungsorientierten Personalarbeit aufzeigen.
- Die Verteilung der Phasen auf die Branchen bezogen ergibt ein heterogenes Bild; weitere Rückschlüsse können daher nicht gezogen werden.

Phasendefinition/Status quo der Gleichstellungsaktivitäten**:

Pionierphase: keine/geringfügige Auseinandersetzung mit Gleichstellung bisher

Differenzierungsphase: Gleichstellung ist als Thema präsent; systematische und transparente Auseinandersetzung fehlt

Integrationsphase: zentrale Integration von Gleichstellung in die Unternehmensstrategie

Assoziationsphase: durchgängige Bearbeitung und Weiterentwicklung der Strategie zur Förderung von Gleichstellung im Unternehmen

* Die Einstufung zu den Reifegraden wird anhand von Fragestellungen gemeinsam von Unternehmen und Berater*in vorgenommen.

** s. Leitfaden der Auftraggeberin „ESF-Gleichstellung Monitoring & Indikatoren“, S. 5

5 Auswertung der quantitativen Daten: UMSETZUNG DER MODULE

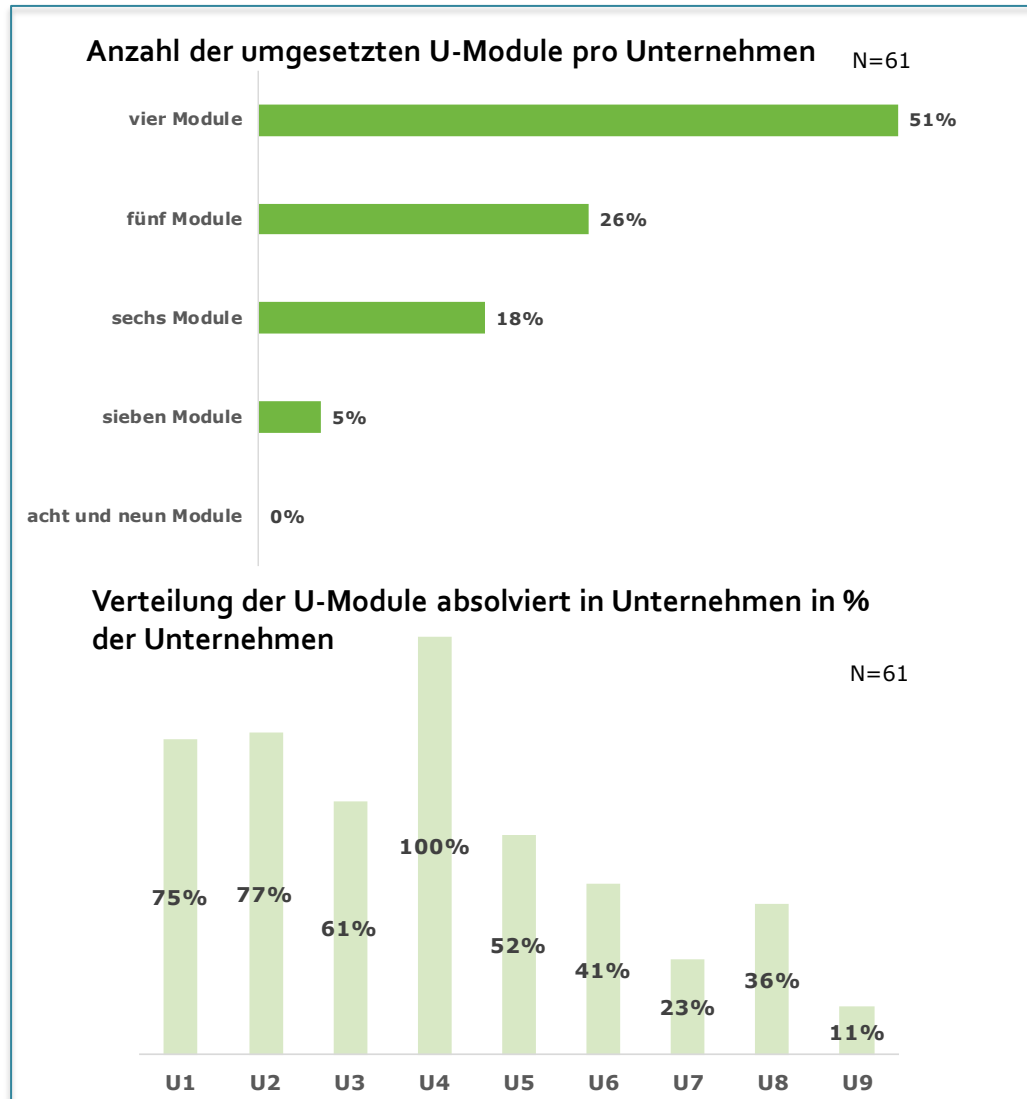


Beispiele für Beratungsinhalte:

- + Know-how im Betrieb ermitteln und Erstellung einer Kompetenzen-Matrix (Erkennen der Fähigkeiten)
- + Vernetzung des Know-hows im Betrieb
- + Unterstützung bei der konkreten Planung von Weiterbildung – Entwicklung von Mitarbeiterinnen
- + Gleichstellung im Unternehmen sichtbar machen, Sensibilisierung der Führungsebene
- + Mobilität der Mitarbeiterinnen erhöhen (Jobrotation, Mentoringprogramme)
- + Vereinbarkeitsorientierte Werkzeuge zur Verbesserung der Work-Life-Balance und damit verbunden Produktivitätssteigerung

5) Umsetzung der Module für Unternehmen

Unternehmensberatungsmodule (U-Module: U1 bis U9) Verteilungen



Erkenntnisse & Analyse

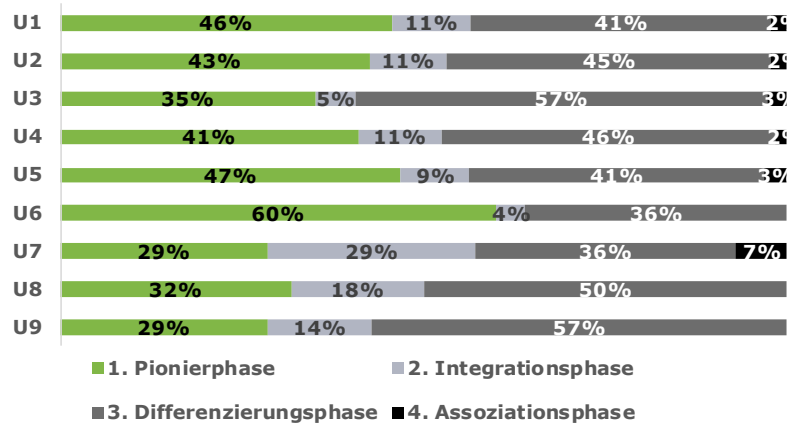
- **Unternehmensberatungsmodule U1-U9:**
Insgesamt wurden 285 U-Module vorgeschlagen und 291 U-Module dann tatsächlich umgesetzt (+6). Der Großteil der Unternehmen (95%, n=58) hat 4 (Mindestanzahl) bis 6 Module in Anspruch genommen. In 23% (n=14) der Betriebe wurden 6 bis 7 Module eingesetzt.
- Am besten von den Unternehmen angenommen wurde das Paket 1 zu Weiterbildung (U1-U3). Innerhalb dieses Pakets haben drei Viertel der Unternehmen jeweils die Module **U1 Vernetzung im Betrieb**, (n=46) und **U2 Kompetenzenmatrix** (n=47) in Anspruch genommen.
- Ebenfalls gefragt war das Modul **U5 Job Day**, das bei mehr als der Hälfte (52%, n=32) der Unternehmen durchgeführt wurde. Es kam im Zuge der Beratung um rd. 28% öfter (32mal) zur Anwendung als ursprünglich geplant (23mal). Ein möglicher Grund dafür ist der akute Fachkräftemangel in den Projekt-Zielbranchen.
- **U4 Gleichstellungsinformation und -sensibilisierung** wurde als Pflichtmodul mit allen Unternehmen erarbeitet. Erwähnenswert ist auch das **U6 Einsatzmobilität stärken**, das bei rund 41% (n=25) der Betriebe Anklang fand.
- Das Paket 3 (Integration von benachteiligten Frauen **U7-U9**) kam in geringerem Ausmaß zur Anwendung (11%-36% der Unternehmen).

5) Umsetzung der Module

Unternehmensberatungsmodule (U-Module: U1 bis U9) nach Gleichstellungsreifegrad

U-Modulauswahl nach Gleichstellungsreifegrad

N=291



Erkenntnisse & Analyse

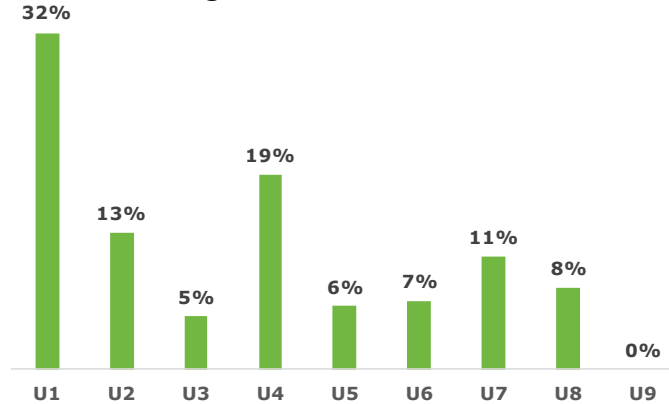
- Ein quantitativer Zusammenhang zwischen Reifegrad des Unternehmens und Modulauswahl ist mit den vorliegenden Daten nicht nachweisbar.
- Auffällig ist, dass Unternehmen, in denen das Modul **U6 Einsatzmobilität** durchgeführt wurde, besonders oft in der Pionierphase waren.
- Unternehmen, in denen die **U3 Weiterbildungsvereinbarung** und **U9 Rechtliches und Recruiting** umgesetzt wurde, waren oft der Differenzierungsphase zugeordnet.
- In Unternehmen in der Pionier-, der Integrations- und der Differenzierungsphase wurden alle U-Module eingesetzt.

Anm.: Die Auswahl der Module wurde mit hoher Wahrscheinlichkeit anhand der Entwicklungsbedarfe der Unternehmen sowie der Mitarbeiterinnen getroffen.

5) Umsetzung der Module

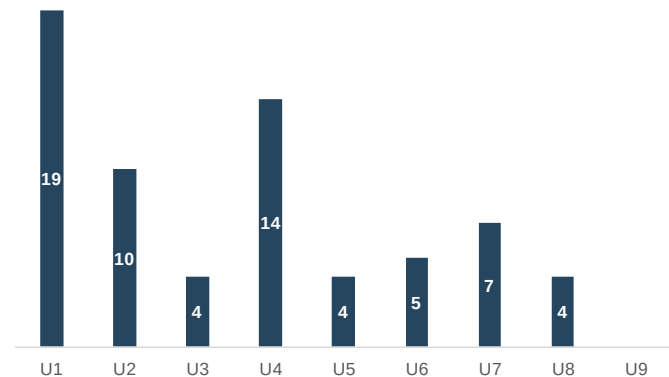
Teilnahmen Workshop* Unternehmensberatungsmodule (U-Module: U1 bis U9)

U-Module: Anteilige Teilnahmen an WS nach U-Modulen** N=398



U-Module: Anzahl der WS pro Modul**

N=67



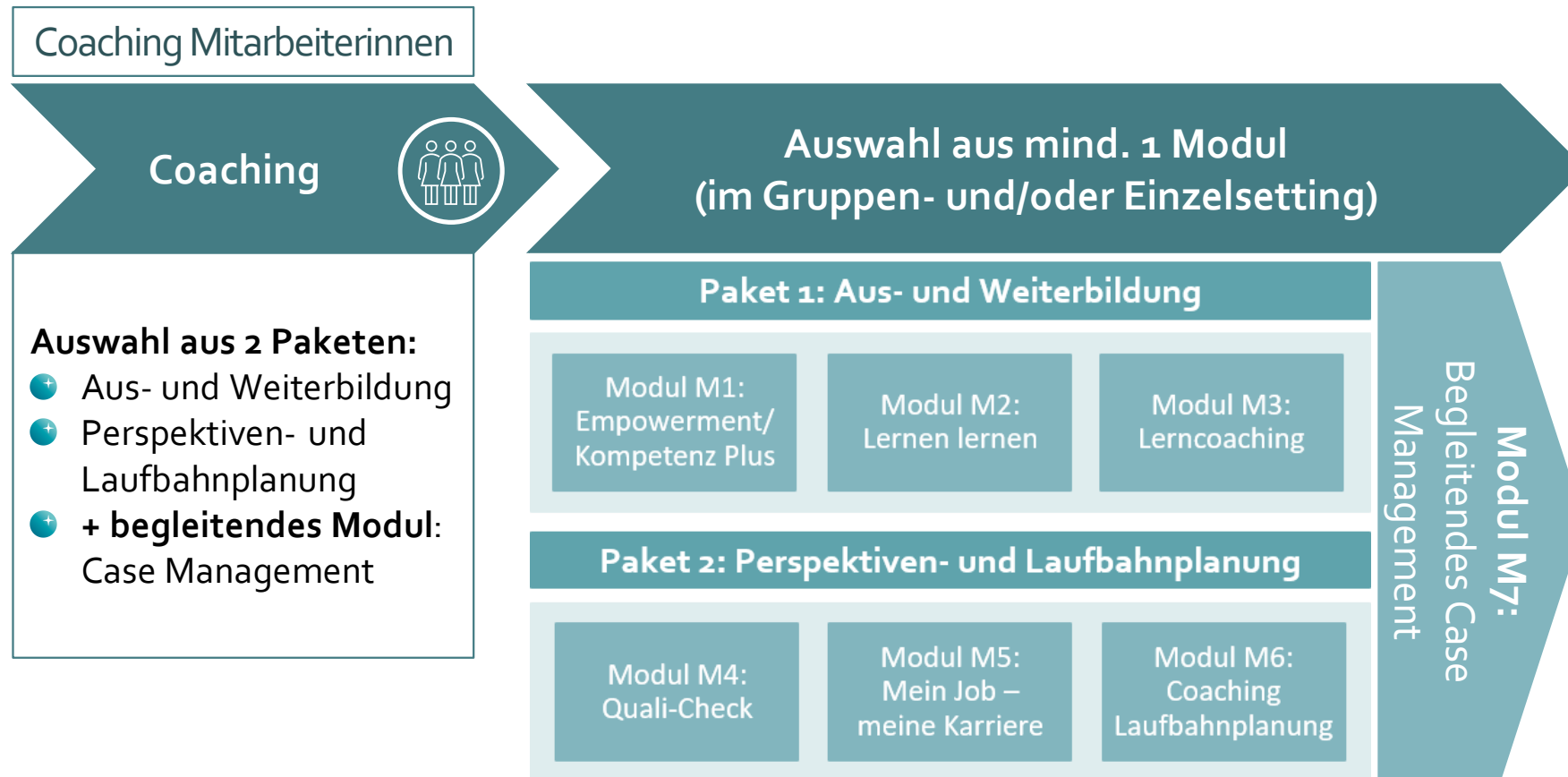
*Zählung, wenn als Workshop definiert, d.h. Teilnehmer*innen ≥ 3 . Arbeitsgespräche mit bis zu 2 Personen sind in dieser Zählung nicht erfasst.

Erkenntnisse & Analyse

- Insgesamt wurden in den **U-Modulen 67 Workshops (WS)** durchgeführt. In 26 von 61 teilnehmenden Unternehmen wurden nicht nur Arbeitsgespräche, sondern Workshops* mit mehreren Personen abgehalten. Bei den Unternehmensmerkmalen, in denen kein Workshop abgehalten wurde, lässt sich keine Systematik erkennen.
- Das Modul **U1** verzeichnet mit **128** die höchste Zahl der Teilnahmen**, gefolgt von **U4** mit 74 Teilnahmen (s. Grafik oben). **U1** wurde mit 19 WS am häufigsten umgesetzt (durchschnittliche Teilnahmezahl: 6,75).
- Innerhalb des **U9** wurden keine Workshops abgehalten.
- Die höchste Teilnahmezahl innerhalb eines Unternehmens waren 33, auf 5 Workshops verteilt (bei einer MA*innenzahl von 13). Im selben Unternehmen waren bei einem Workshop 12 Personen anwesend, was fast der kompletten Belegschaft entspricht.
- Insgesamt gab es **398** Teilnahmen an den **U-Modulen** (s. Grafik). Durchschnittlich waren es 6,5 Teilnahmen an U-Modulen pro Unternehmen.

**Mehrfachnennungen möglich: Eine Person kann mehrere Module bzw. ein und dasselbe Modul mehrfach in Anspruch nehmen.

Der Beratungsprozess: Die Coachingpakete für Mitarbeiterinnen



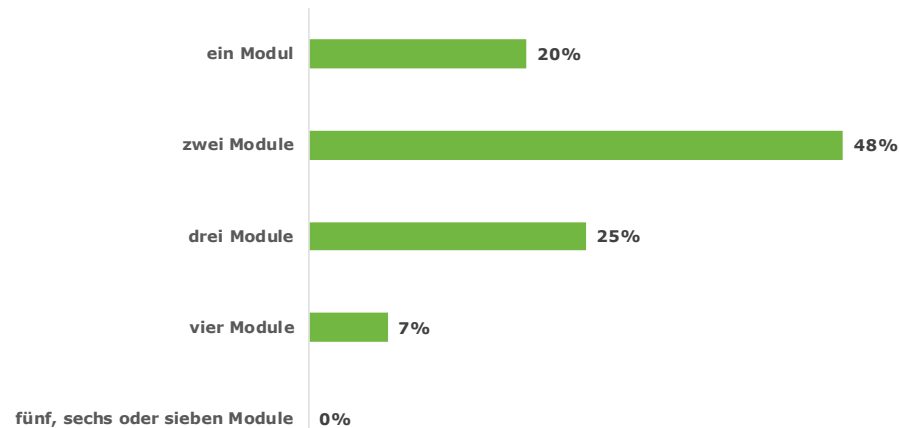
Beispiele für Beratungsinhalte:

- Unterstützung bei Lernschwierigkeiten
- Die eigenen Kompetenzen überprüfen (rechnen, schreiben, lesen)
- Unterstützung bei der Laufbahnplanung
- Die eigenen Kompetenzen erkennen können und weiterentwickeln
- Die Chancen zur Weiterentwicklung erkennen, Karrierechancen nutzen
- Case Management: Unterstützung bei alltäglicher Aufgabenbewältigung

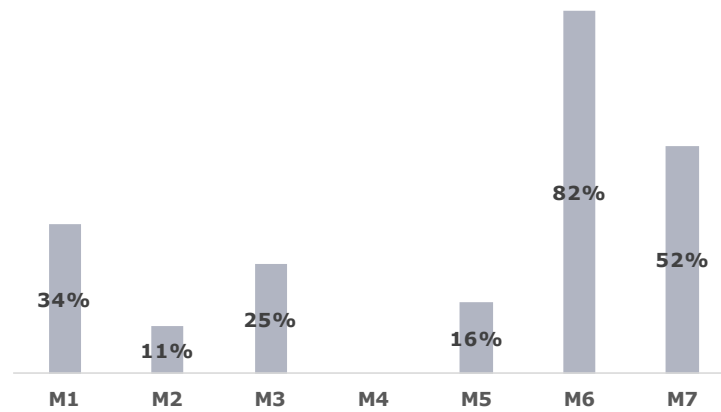
5) Umsetzung der Module für Mitarbeiterinnen

Mitarbeiterinnencoaching-Module (M-Module: M1 bis M7) Verteilungen

Anzahl der umgesetzten M-Module pro Unternehmen N=56*



Anwendung der M-Module in % der Unternehmen N=56*



Erkenntnisse & Analyse

- **Mitarbeiterinnen-Coachings (MAC):**
Insgesamt wurden Mitarbeiterinnen-Coachings in 56 Unternehmen* durchgeführt. 96 Mitarbeiterinnen-Module (M-Module) wurden vorgeschlagen und 123 umgesetzt (+27). Das zeigt eine hohe Akzeptanz des Angebots nach anfänglicher Zurückhaltung (vgl. Metabericht 1). Vor allem **M6** und **M7** kamen häufiger als geplant zur Anwendung.
- Beim Großteil der Unternehmen (73%, n=41) wurden 2-3 verschiedene M-Module durchgeführt. Insgesamt gab es **458 Teilnahmen** bei den M-Modulen: **155 in Gruppencoachings** und **303 in Einzelcoachings**.
- Am häufigsten in Anspruch genommen wurden die Einzelcoachings **M6 Coaching Laufbahnplanung** – es kam in vier von fünf Fällen (82%, n=46) zur Anwendung – wie auch **M7 Case Management** mit rund der Hälfte (52%, n=29).
- Bei den Gruppencoachings wurde **M1 Empowerment/Kompetenz Plus*** mit einem Drittel (34%, n=19) und **M2 Lernen lernen** mit 11% (n=6) am häufigsten durchgeführt. Das Modul **M4 Quali-Check** kam nicht zum Einsatz.

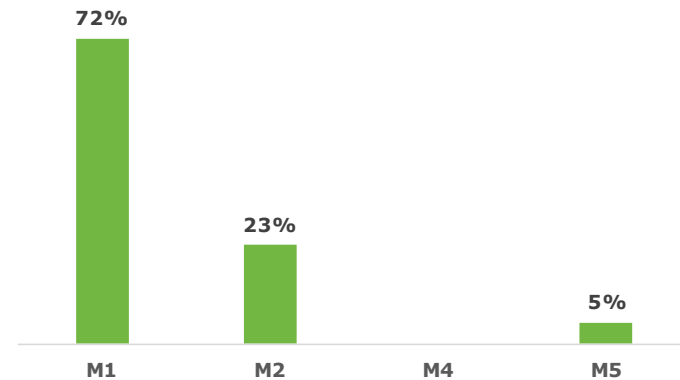
*Anm.: Statt 55 (Zielzahl) MAC wurden in insgesamt 56 Unternehmen Mitarbeiterinnen-Coachings durchgeführt (1 Übererfüllung, keine Verrechnung).

**Anm.: M1 als Gruppenmodul wird gerne wahrgenommen, da Empowerment von Frauen im Fokus steht.

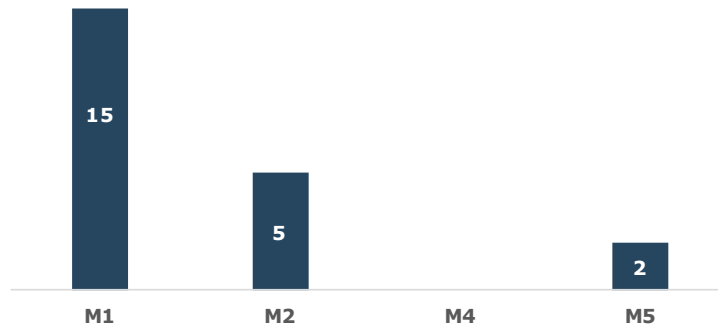
5) Umsetzung der Module für Mitarbeiterinnen

Gruppencoachings (=Workshops) der M-Module M1, M2, M4, M5

M-Module: Anteilige Teilnehmezahlen an WS nach M-Modulen* N=155



M-Module: Anzahl der Gruppencoachings bzw. WS* N=22



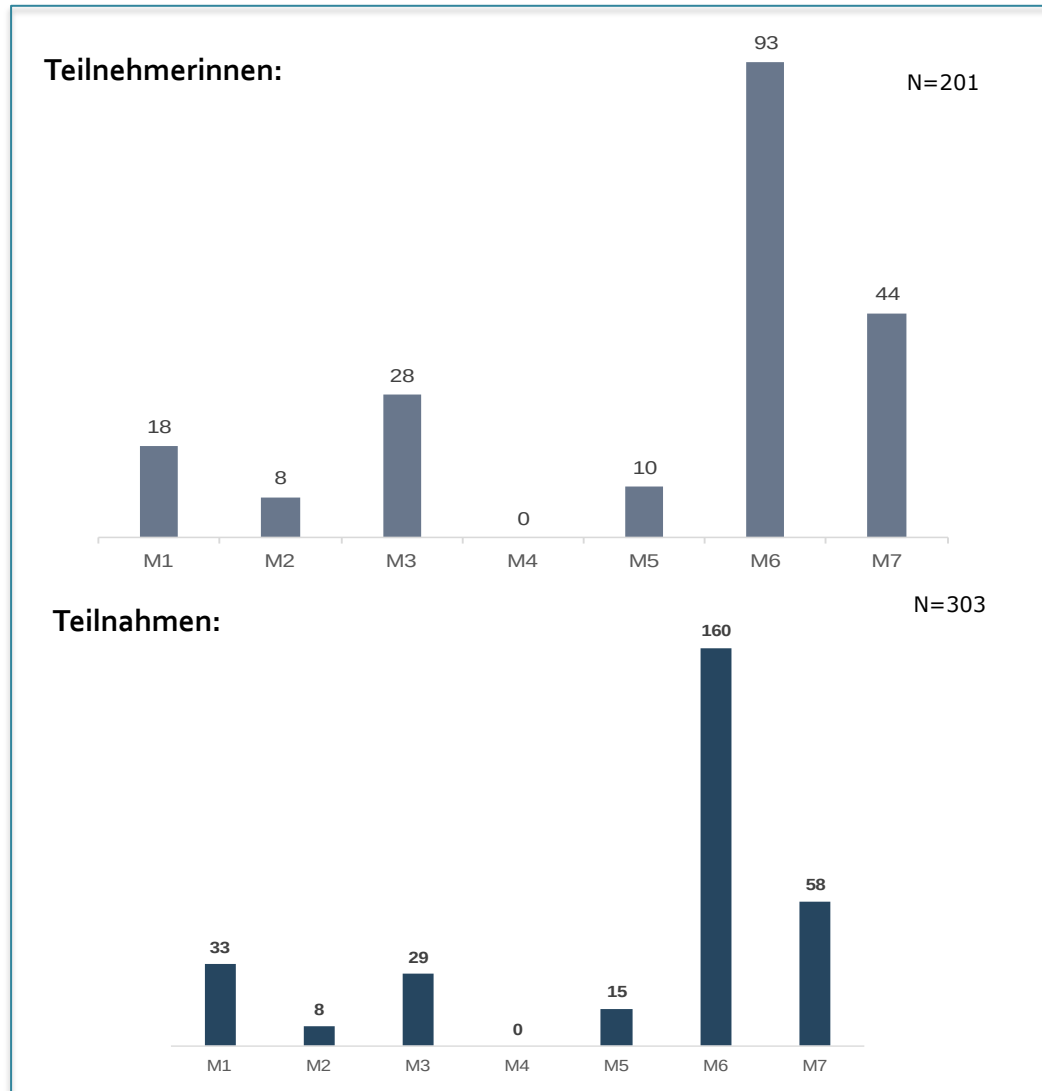
*Zählung der Teilnahmen, wenn als Gruppe bzw. Workshop definiert, d.h. Teilnehmerinnen >=3

Erkenntnisse & Analyse

- Insgesamt wurden **22 Gruppencoachings bzw. Workshops** durchgeführt. **M1** wurde mit 15 Workshops am häufigsten umgesetzt.
- Von den **458 Teilnahmen*** in den **M-Modulen** entfallen 155 auf Gruppencoachings.
- Mit **111** verzeichnet **M1 Empowerment/ Kompetenz Plus** die meisten Teilnahmen.
Ein knappes Viertel (36 Frauen) nahmen am Modul **M2 Lernen lernen**. **M5 Meine Karriere** hatte 8 Teilnehmerinnen. **M4 Quali-Check** wurde nicht durchgeführt.
- Die meisten Teilnahmen im Verhältnis zur Mitarbeiter*innenzahl (75%) gab es in einem Kleinunternehmen mit 12 Mitarbeiter*innen, in dem 9 Teilnahmen an einem MAC verzeichnet wurden.

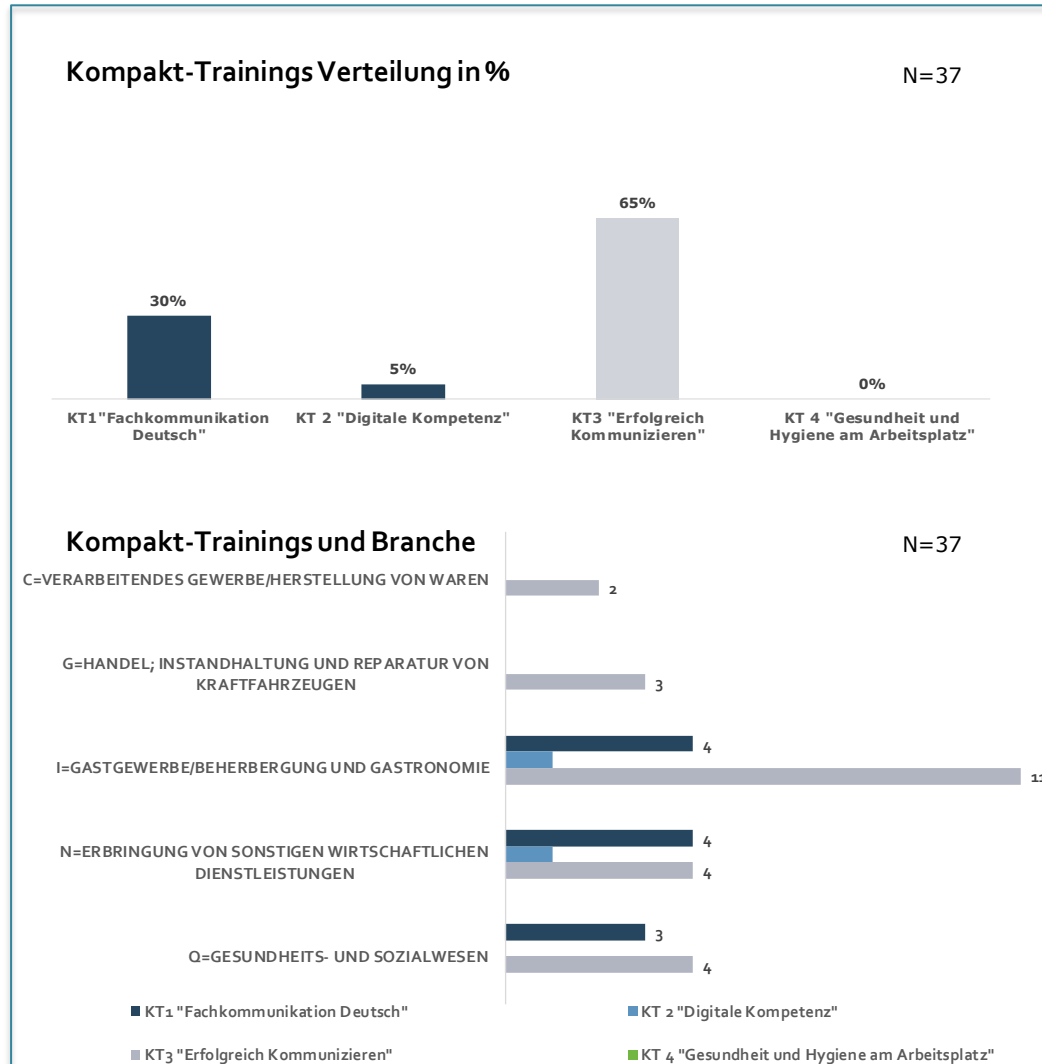
*Mehrfachnennungen möglich: Eine Mitarbeiterin kann mehrere Module bzw. ein und dasselbe Modul mehrfach in Anspruch nehmen.

5) Umsetzung der Module Einzelcoachings der M-Module



Erkenntnisse & Analyse

- Insgesamt gab es bei den **M-Modulen 458 Teilnahmen**, 303 davon in Einzelcoachings. 201 Frauen haben an den Einzelcoachings (EC) teilgenommen.
- Es gab pro Unternehmen durchschnittlich deutlich mehr EC-Teilnahmen (5,4) als Teilnehmerinnen. Grund dafür ist, dass in den **prozessorientierten Einzelcoachings** jeweils mehrere Termine von einer Mitarbeiterin in Anspruch genommen wurden.
- Im Durchschnitt haben pro Unternehmen rund 4 (3,6) Teilnehmerinnen an **Einzelcoachings** teilgenommen.
 - Insbesondere das Modul **M6 zur individuellen Laufbahnplanung** hat eine sehr hohe Anzahl an Teilnehmerinnen, die an dem Einzelcoaching mehrmals teilgenommen haben (160 Teilnahmen auf 93 Teilnehmerinnen). Beispielsweise erfordert die Vorbereitung konkreter Umsetzungsschritte zum Aufbau als Führungskraft eine längere Begleitung.
 - Im **M7 Case Management**, in dem es um **persönliche Herausforderungen** geht, die in den beruflichen Alltag hineinwirken, wurden ebenfalls mehrere Termine von einzelnen Mitarbeiterinnen wahrgenommen (58 Teilnahmen auf 44 Teilnehmerinnen).
 - Für **M3 Lerncoaching** war zumeist ein Termin ausreichend (29 Teilnahmen auf 28 Teilnehmerinnen).

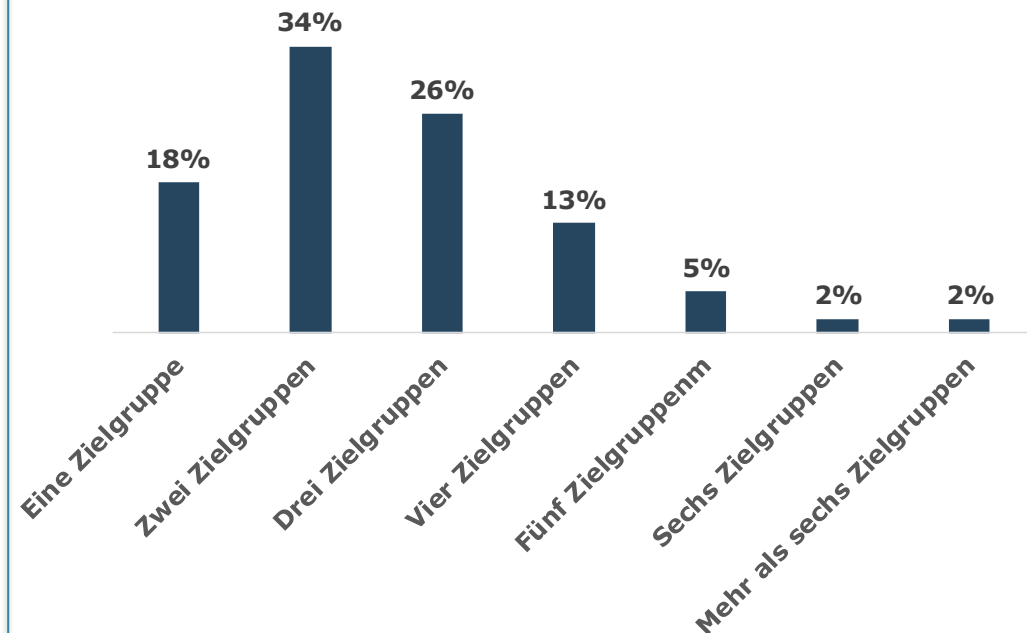


Erkenntnisse & Analyse

- 61% der teilnehmenden Unternehmen (n=37) haben ein **Kompakt-Training** (Anreizmaßnahme zur Teilnahme für Unternehmen; 2x2 Einheiten zu vier frei wählbaren Themen) absolviert.
- Auffallend ist der große Zuspruch zum Kompakt-Training **KT3 Erfolgreich kommunizieren**, das in 24 von 37 Fällen durchgeführt wurde. 11 KTs waren zu **KT1 Fachkommunikation Deutsch** und 2 KTs zu **KT2 digitaler Kompetenz**. KT4 wurde nicht in Anspruch genommen.
- Aufteilung der Häufigkeiten nach Trainingsart und Region:
 - 38% (n=14) aller Trainings fanden im Salzkammergut statt,
 - 32% (n=12) im Industrieviertel,
 - 22% (n=8) im Weinviertel/Wien Nord und
 - 8% (n=3) in der Arlberg-Region.
- **KT3 Erfolgreich Kommunizieren** wurde in allen Branchen durchgeführt, insb. in der Branche „Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie“ (I)
- **KT1 Fachkommunikation Deutsch** kam in fast allen den Branchen zur Anwendung, ausgenommen dem verarbeitenden Gewerbe (C) und dem Handel (G). **KT2 Digitale Kompetenz** wurde nur im Gastgewerbe (I) und im Dienstleistungsbereich (N) eingesetzt.

Verteilung der Häufigkeiten an definierten Zielgruppen pro Unternehmen:

N=61



Erkenntnisse & Analyse

- **Alle 61 Unternehmen** haben das Programm mit einer **Weiterbildungsstrategie** beendet. Die Weiterbildungsstrategien umfassten kurz-, mittel- und längerfristige individuelle Weiterbildungs- und Laufbahnpläne, aber auch Workshops für mehrere Mitarbeiterinnen.
- Insgesamt wurden **231** unterschiedliche, an die Situation in den Unternehmen und für die Mitarbeiterinnen **angepasste Maßnahmen zu Weiterbildungen** formuliert. Beispiele hierfür sind Buchhaltungskurs, Sprachkurs, Verkaufsschulung etc.
- Das bedeutet durchschnittlich rd. 4 Maßnahmen und rd. 3 Zielgruppen pro Unternehmen, wie z. B. weibliche Reinigungs- und Servicekräfte, Verkaufsmitarbeiterinnen etc. Insgesamt wurden 163 verschiedene **Zielgruppen** (gem. der Bezeichnungen in den Unternehmen) in den Weiterbildungsstrategien genannt.
- **In 95% der Unternehmen** wurden für **585 Mitarbeiterinnen bereits konkrete Weiterbildungstermine** vereinbart, um das Fortsetzen des jeweiligen Mitarbeiterinnen-Bildungsplans auch nach Abschluss der Beratung zu gewährleisten.

6 Auswertung der qualitativen Daten: ZIELE, INHALTE, ERGEBNISSE, BEISPIELE

6) Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Module

Module* im Detail: Vorteile und Beitrag zu Projektziel(en)

Modul U4 (100%, N=n=61): „Gleichstellungsinfo und -sensibilisierung“

Pflichtmodul: Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Inhalte

- Erstellung von gendersensiblen Stellenausschreibungen und Mitarbeiter*innen-Leitbildern
- Geschlechterspezifische Benachteiligungen im Unternehmen beleuchten und Diskussion passender Lösungen
- Festlegung von Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen im Betrieb
- Reflexion der Gleichstellungssituation im Unternehmen

- Etablierung eines gender fairen Bewerbungsgesprächs
- Umsetzung eines gendersensiblen Employer Brandings
- Erarbeitung eines gemeinsamen Wertepapiers, um geschlechterübergreifende Gemeinsamkeiten hervorzuheben
- Ausgleich von Einkommensunterschieden: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“
- Empowerment weiblicher Führungskräfte

Ergebnisse

Modul U1 (75%, N=61, n=46): „Vernetzung im Betrieb“

Vernetzung von Frauen im Betrieb, Heranführung an das Thema „Weiterbildung“

Inhalte

- Frauennetzwerke im Betrieb schaffen und stärken
- Recherche von (lokalen) Weiterbildungsmöglichkeiten
- Verbesserung interner Kommunikationsprozesse
- Fehlendes Teambuilding in Krisenzeiten (z. B. Covid-19) sicherstellen
- Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Bereichen im Unternehmen

- Integration neuer Mitarbeiterinnen durch professionalisierte Teamabläufe
- Formale Beförderungen von Mitarbeiterinnen
- Fixierung von regelmäßigen Teambesprechungen
- Stärkere Einbindung von Mitarbeiterinnen in Entscheidungsprozesse
- Gezielter Einsatz von Mitarbeiterinnen nach ihrem Kompetenzpotenzial
- Etablierung von Frauen- und Diversitybeauftragten

Ergebnisse

* Die Module sind nach relativer Häufigkeit der Durchführung gereiht.

6) Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Module

Module im Detail: Vorteile und Beitrag zu Projektziel(en)

Modul U2 (77%, N=61, n=47): „Kompetenzen-Matrix“

Erfassung von Mitarbeiterinnen-Kompetenzen im geringqualifizierten Bereich

Inhalte

- Erstellung einer Kompetenzmatrix, um Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und gezielt zu fördern
- Aufzeigen von möglichen (innerbetrieblichen) Karrierepfaden
- Einzelinterviews mit Mitarbeiterinnen zur individuellen Bedarfsermittlung
- Sichtbarmachung von Fachkräftepotentialen im Unternehmen
- Im Fokus: Soziale Kompetenzen vom Führungspersonal

- Stärkung des Selbstbewusstseins von geringqualifizierten Mitarbeiterinnen
- Systematische Abstimmung von individuellen Bildungszielen und unternehmensbezogenen Fachkräftebedarfen
- Gezieltes Bearbeiten von Aus- und Weiterbildungsbedarfen
- Erarbeiten von formellen und informellen Kompetenzen

Ergebnisse

Modul U3 (61%, N=61, n=37): „Weiterbildungsvereinbarung individuell“

Auf der Kompetenzen-Matrix basierende Ausarbeitung einer Weiterbildungsstrategie

Inhalte

- Erarbeiten von individuell abgestimmten Weiterbildungsstrategien
- Gezielte Arbeit an der Höherqualifizierung von Mitarbeiterinnen
- Vermittlung von Infos zu Bildungsträger*innen, Anlaufstellen und Fördermöglichkeiten
- Karrieremöglichkeiten im Unternehmen analysieren und aufzeigen

- Fixierung konkreter Weiterbildungs- bzw. Ausbildungspläne
- Hilfe bei (Förder-)Antragstellung
- Begleitung von Mitarbeiterinnen am Bildungsweg
- Aufbau von Mitarbeiterinnen für leitende Positionen im Unternehmen
- Abschluss von konkreten Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiterinnen bzgl. Weiterbildungsmaßnahmen

Ergebnisse

6) Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Module

Module im Detail: Vorteile und Beitrag zu Projektziel(en)

Modul U5 (52%, N=61, n=32): „Job Day“

Best Practices in der
Personalsuche

Inhalte

- Bewusstsein für die Relevanz von Employer Branding schaffen
- Entwicklung angepasster Rekrutierungsstrategien, insbesondere Eingehen auf die Bedürfnisse von Frauen
- Neue Recruiting-Kanäle eröffnen (Social Media)
- Das Halten von bestehendem Personal in den Fokus rücken
- Onboarding-Pläne zur Integration neuer Mitarbeiter*innen erarbeiten

- Umsetzung eines neuen gendersensiblen Onboarding-Plans
- Schaffung der Position „Personal-Beauftragte*r“, um themenbezogenes Wissen zu bündeln
- Neues gleichstellungsorientiertes Employer Branding
- Direkte Personalsuche über „Job Days“ im Unternehmen

Ergebnisse

Modul U6 (41%, N=61, n=25): „Einsatzmobilität stärken“

Mobilität der Mitarbeiterinnen
erhöhen

Inhalte

- Förderung der Bereitschaft, betriebs- bzw. arbeitsbezogenes Wissen innerhalb der Belegschaft zu teilen
- Erarbeitung von Einsatz- und Stellenprofilen
- Harmonisierung der Arbeitszeit- und Arbeitsortbedarfe von Unternehmen und Mitarbeiterinnen
- Verbesselter Umgang mit Kapazitätsschwankungen im Betrieb
- Ermutigung von Frauen sich an neue Arbeitsgebiete heranzuwagen

- Jobrotationen zum besseren Kennenlernen der unterschiedlichen Einsatzorte und -bereiche
- Erheben von einzelnen Aufgabenpaketen und Tätigkeitsprofilen, um betriebsinternen personalen Austausch zu erleichtern
- Optimierung von dienstlichen Anfahrtswegen
- Stärkung des Wissenstransfers zwischen den einzelnen Positionen im Unternehmen

Ergebnisse

6) Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Module

Module im Detail: Vorteile und Beitrag zu Projektziel(en)

Modul U8 (36%, N=61, n=22): „Vereinbarkeit Beruf-Familie-Privatleben“

Harmonisierung von privaten und beruflichen Anforderungen

Inhalte

- Abklären der Frage, was Mitarbeiterinnen unter Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem verstehen
- Erarbeiten von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Workshops, um Bedarfe der Unternehmen mit den Bedarfen von Mitarbeiterinnen zu harmonisieren
- Aufzeigen des Zusammenhangs von Mitarbeiterinnenzufriedenheit und Arbeitgeber*innenattraktivität

- Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Abstimmung von Dienstplänen auf die Bedürfnisse betreuungspflichtiger Mitarbeiterinnen
- Geteilte Dienste, um Flexibilität der Mitarbeiterinnen zu verbessern
- Erstellung eines betrieblichen Leitbildes zur Fokussierung von Zielsetzungen
- Anpassung der Arbeitszeiten an den Bedarf der Mitarbeiterinnen

Ergebnisse

Modul U7 (23%, N=61, n=14): „Diversity Picknick“

Diversität als positive Möglichkeit

Inhalte

- Vermittlung der Chancen und Potenziale, die Vielfalt bzw. Diversität bietet
- Empathie für „das Gegenüber“ erhöhen
- Bewusstes hervorheben von Gemeinsamkeiten
- Verständnis für Unterschiede schaffen
- Dekonstruktion von Stereotypen
- Toleranz und Offenheit gegenüber allen Mitarbeiter*innen fördern

- Nutzbarmachen der vielfältigen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen für sie selbst und für die Zusammenarbeit mit den anderen im Team
- Aufzeigen von gemeinsamen Werten
- Gemeinsames Entdecken von Gemeinsamkeiten
- Entwickeln toleranterer Sichtweisen und Erhöhung der Bereitschaft Neues zu lernen

Ergebnisse

6) Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Module

Module im Detail: Vorteile und Beitrag zu Projektziel(en)

Modul U9 (11%, N=61, n=7): „Rechtliches und Recruiting“

Fachinput: Gesamtpaket aus Akquise, Analyse, ÖA, etc.

Inhalte

- Information über rechtliche Rahmenbedingungen
- Vermittlung von Best Practices Beispielen aus Unternehmen, die an FairPlusService teilgenommen haben
- Internetjobmarkt als Chance – Ansprache von Mitarbeiterinnen mit Migrationsgeschichte

- Hilfe bei der Anerkennung von fachlichen Qualifikationen von Migrantinnen
- Information über Fristenerfordernisse und Förderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Nicht-Staatsbürger*innen
- Vermittlung von Rechtsexpert*innen zur Anstellung von Frauen aus Drittstaaten

Ergebnisse

Konkrete Maßnahmen und Strategien für Teams aus den Unternehmen (Clusterung nach Bereichen bzw. Abteilungen)

Team Mitarbeiterinnen Rezeption (5):
Weiterbildungen zu Führungsskills,
Konfliktmanagement, Fremdsprachen

Team **Servicemitarbeiterinnen** (12;
verschiedene Herkunftsländer) und
Housekeeping-Mitarbeiterinnen (20;
verschiedene Herkunftsländer): Deutsch-
kurse (Kommunikation, Integration),
fachliche Weiterbildungen, Nachholen von
Lehrabschlüssen.

Für 7 **Mitarbeiterinnen**: Weiterbildung zur
Mentorin für neue Mitarbeiterinnen,
Umsetzung ab 2021

Team **Mitarbeiterinnen Küche** (4) und
Service (3; verschiedene Herkunftsländer):
Weiterbildungen und z.T. Höherqualifizierung
zur Köchin bzw. Bürokraft, Sprachkurse,
fachliche Weiterbildungen, Aufbau einer
Mitarbeiterin zur Führungskraft

Team **Reinigungsmitarbeiterinnen** (rd. 30;
verschiedene Herkunftsländer) : Deutschkurse
(Integration), Kommunikation mit Kund*innen,
Selbstbewusstsein, Zeitmanagement

Team w. **Reinigungskräfte** (5+, verschiedene
Herkunftsländer): Weiterbildungen wie Deutsch-
kurse (A1, A2, B1), Reinigungsbasiskurs

Team **Reinigungsmitarbeiterinnen** (7;
verschiedene Herkunftsländer) und Alltagsbe-
gleiterinnen ohne Heimhilfeausbildung (4):
Weiterbildungen wie Deutschkurse (Integration),
Basiskurse Digitalisierung, Erste-Hilfe-Kurse,
Kommunikation

Team Mitarbeiterinnen (7; verschiedene
Herkunftsländer): Fachliche Weiterbildungen,
Deutschkurse, digitale Kompetenzen, Konflikt- und
Problemlösungskompetenz, Kommunikation

Team Mitarbeiterinnen im Verkauf
(ca. 200 österreichweit; verschiedene
Herkunftsländer): Fachliche Weiterbildungen,
digitale Kompetenzen, Konflikt- und
Problemlösungskompetenz, Kommunikation,
Empowerment. Weiterentwicklung von
Mitarbeiterinnen zu Filialleiterinnen sowie zu
fachlichen Expertinnen (EDV-Bereich, Visual
Merchandising, Produkte, Events)

Team Verkaufsmitarbeiterinnen (15) :
Fachliche Weiterbildungen
(Verkaufsschulungen, etc.) sowie
Weiterbildung zu Teambuilding,
Kommunikation, Konfliktmanagement

Team **Mitarbeiterinnen** (ca. 60; verschiedene
Herkunftsländer): systematischer
Kompetenzaufbau i.R. der Mitarbeits-
Gespräche; für **Mitarbeiterinnen** mit Nicht-
Muttersprache Deutsch (ca. 100): Sprachkurse
zur Erhöhung der Integration

Individuelle Erfolgsgeschichten von Mitarbeiterinnen aus den Unternehmen (1)

Eine Verkäuferin wird zur **Teamleiterin und fachlichen Führungskraft** qualifiziert.

Eine **Verkäuferin** wird zur **neuen Filialleiterin** durch **Weiterbildungen und Schulungen** aufgebaut.

Eine **Mitarbeiterin** wird beim **Aufstieg zur Reinigungsleiterin** unterstützt.

Zwei **Housekeeping-Mitarbeiterinnen** erhalten **Weiterbildungen** und Schulungen zur **Führungskraft, Kommunikation** sowie **Englisch-Sprachkurse**.

Einer **Reinigungsmitarbeiterin** wird die interne **Weiterbildung zum Umstieg** in andere Abteilung ermöglicht.

Eine **Mitarbeiterin** (mit Migrationsgeschichte) wird zur **neuen Teamleiterin befördert** und erhält **Weiterbildungen zu Führung** sowie einen **Deutschkurs**.

Eine **Küchenhilfskraft** wird mit einer Weiterbildung zur **Verbesserung der Deutschkenntnisse** gefördert.

Einer **Servicemitarbeiterin** wird **Lehrgang zur Diplom-Sommelière** ermöglicht.

Eine **Mitarbeiterin** wird zur **stellvertretenden Führungskraft** aufgebaut und mit **Weiterbildungen zu Buchhaltung, Betriebsführung und Digitalisierung** gefördert.

Zwei **Mitarbeiterinnen** werden zur **Teamleiterin bzw. zur Führungskraft** befördert.

Eine **Mitarbeiterin** erhält **Weiterbildungen** zum Thema **Führungskompetenz**.

Eine **ehemalige Zimmerservicekraft** (mit Migrationsgeschichte; bisher dequalifiziert beschäftigt) erhält eine **Höherqualifizierung** zur **Buchhalterin** und **Sprachkurse** zur Verbesserung der Deutschkenntnisse. Sie wechselt ab Juli 2021 in die **Buchhaltungsabteilung**. Die bisherige **Buchhalterin** erhält **Entlastung und Vertretung** sowie **Weiterbildungen zu Konflikt- und Stressmanagement**.

Individuelle Erfolgsgeschichten von Mitarbeiterinnen aus den Unternehmen (2)

Die **Assistentin** der Geschäftsführung, die auch im Service und der Rezeption tätig ist, wird ab 2023 zur **Nachfolgerin der Hotelleiterin** aufgebaut (gezielte Weiterbildung zum Thema Unternehmensführung).

Einer Kindergartenpädagogin wird ein berufsbegleitendes **Bachelorstudium** in „Elementarbildung, Inklusion und Leadership“ an der Pädagogischen Hochschule in Wien ermöglicht. Parallel dazu wird ihr im Unternehmen die Übernahme von mehr Verantwortung in Aussicht gestellt.

Eine **Service-Mitarbeiterin** ohne Fachausbildung verbessert in Kursen ihre Englischkenntnisse und wird gezielt zur **Service-Fachkraft** ausgebildet.

Aufbau zweier Großküchen-**Mitarbeiterinnen** zur **Küchenleiterin** bzw. zur stellvertretenden Küchenleiterin.

Eine ungelernte langjährige **Servicemitarbeiterin** wird gezielt zur **Rezeptionistin** ausgebildet, um sie als Mitarbeiterin aufzubauen und im Unternehmen zu halten.

Eine Mitarbeiterin aus dem Reinigungsteam wird mit **EDV-Kursen** und entlang eines erstellten Einschulungsplans zur Mitarbeiterin in der Cafeteria befördert.

Die Juniorchefin übernimmt das Unternehmen, wodurch **Umstrukturierungen** notwendig werden. **Abteilungsleitungen** werden an **Frauen** aus dem **Betrieb** übertragen. Die Frauen werden zum Thema **Führung weitergebildet**, um sie an das Unternehmen zu binden und als **Vorbilder** für **andere Frauen** im Betrieb zu stärken. Eine **Küchenmitarbeiterin** wurde zur **Küchenchefin** befördert, eine **Mitarbeiterin** aus dem **Service** übernimmt die **Schankleitung**, eine Mitarbeiterin hat sich von der **Zimmerservicekraft** zur **Rezeptionistin** weiterentwickelt. Die **Leiterin** des **Housekeepings** wird in zwei Jahren in Pension gehen, die Stelle soll durch eine der drei Frauen, die aktuell im Housekeeping arbeiten, **unternehmensintern nachbesetzt** werden.

Zwei formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen erhalten die pädagogische Fachausbildung zur **Kinderbetreuungsassistentin**.

7 RESONANZEN und SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Überblick

- Die **FairPlusService-Beratungen für Unternehmen und Mitarbeiterinnen** umfassen Zielsetzungen auf unterschiedlichen Ebenen. Neben den allgemeinen – die Beratung leitenden – Programmzielen auf einer Metaebene, werden Ziele auf der Mesoebene der Unternehmen sowie den Mikroebenen der Akteur*innen umgesetzt.
- Mit dem Programm wird **Bewusstsein für Gleichstellung und Frauenförderung** in Betrieben des **Niedriglohnssektors** v.a. in **KMU** geschaffen.
- Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche und Führungskräfte werden zudem für das Thema **Weiterbildung** und (Höher-) **Qualifizierung** von **formal geringqualifizierten und dequalifiziert beschäftigten Frauen** sensibilisiert.
- Die **Unternehmens-Personalarbeit und -entwicklung** sowie die mittel- und längerfristigen **Weiterbildungsplanungen bzw. -strategien** in den Betrieben werden **initiiert** und **professionalisiert**.
- Die **Entwicklungsziele** der Unternehmen werden erarbeitet und mit den Zielen der Mitarbeiterinnen in **Übereinstimmung** gebracht.
- Für **zahlreiche Mitarbeiterinnen und Teams** wurden (individuell) angepasste **Weiterbildungsziele** und -strategien entwickelt und so die beruflichen und persönlichen Entwicklungsziele der Mitarbeiterinnen gefördert.
- Das **FairPlusService-Beratungsprogramm unterstützt** die Betriebe beim **Wandel vom Arbeitgeber*- zum Arbeitnehmer*innen-Markt**.

Zum Beratungsangebot

- Sehr **gute Vorauswahl** an passenden **Unternehmen** und Branchen führt zum zielgenauen Einsatz der Beratung.
- Um Unternehmen für die Beratung zu gewinnen, ist es notwendig, auf die **themenspezifischen Problemstellungen der Betriebe** einzugehen und mit den **Programmzielen** zu verknüpfen.
- Die **maßgeschneiderte und flexible Anpassung** des standardisierten Beratungsdesigns an die Anforderungen der jeweiligen **Unternehmen** bzw. deren **Mitarbeiterinnen** trägt maßgeblich zum Erfolg des Beratungsprogramms bei.
- Durch das Aufzeigen von **Karrierewegen für Mitarbeiterinnen** konnten zahlreiche weibliche Mitarbeiterinnen – oft mit formal geringer Qualifikation – zur Weiterbildung motiviert werden.
- Die **Stärkung** des (oftmals geringen) **Selbstbewusstseins** von Mitarbeiterinnen und die **Vermittlung des Wissens** über Weiterbildungsmöglichkeiten beförderte gezielt eine Aktivierung **individueller Entwicklungspotenziale**.
- **Strukturelle und individuelle Verbesserungen hinsichtlich Gleichstellung** gelingen durch
 - bewusstes **Zusammenführen der Realitäten**, Ansichten und Erfordernissen von **Mitarbeiterinnen und Betriebsleitung**
 - **Befragen** der **Mitarbeiterinnen** hinsichtlich besserer **Vereinbarkeit** von privaten und beruflichen Anforderungen und
 - **anschließender Abstimmung** und **Strategieentwicklung** mit der **Unternehmensführung**.
- Das **Teambewusstsein** und die **Motivation** von **Mitarbeiterinnen** wird durch das Erarbeiten von **gemeinsamen Werten** gestärkt.
- Konkrete, auf **berufliche, betriebliche und persönliche Bedarfe** angepasste **Weiterbildungsstrategien** ermöglichen den teilnehmenden Frauen ihre **individuellen Erfolgsgeschichten**.
- Im Rahmen von FairPlusService konnte **erfolgreich** mit den oben genannten **Maßnahmen und Strategien strukturellen und individuellen Benachteiligungen** von **formal geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen** in den **beratenen Betrieben** und **darüber hinaus entgegengewirkt** werden. Die **Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie die Möglichkeiten für **Weiterbildung, (Höher-) Qualifizierung** und die **berufliche Entwicklung von Frauen** wurden **nachhaltig professionalisiert und gefördert**.

FAIR PLUS SERVICE



relevant . kompetent . wertvoll



Kontakt: ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH
www.oesb-socialinnovation.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Behr
FairPlusService Projektleitung, ÖSB Consulting GmbH
bettina.behr@oesb.at

Bettina Taranetz, MA, MBA
FairPlusService Projektleitung, ÖSB Consulting GmbH
bettina.taranetz@oesb.at

David Ludwiger, MA
FairPlusService Monitoring, ÖSB Social Innovation gGmbH
david.ludwiger@oesb-socialinnovation.at

Mag. Jürgen Pucher
Leitung Monitoring & Evaluierung, ÖSB Social Innovation gGmbH
juergen.pucher@oesb-socialinnovation.at

<https://fairplusservice.at>



2. METABERICHT BERATUNGEN: Analyse der Beratungsberichte

ANHANG

Module U1-U9	Inhalt	Format	Dauer für Betrieb ca.
Modul U1: <u>Vernetzung im Betrieb</u>	Innerbetriebliches Frauen- und Weiterbildungsnetzwerk etablieren; spezifische Recherche regionaler Weiterbildungsträger*innen und Unterstützungsstrukturen für beschäftigte Frauen im Unternehmen, Kontakte herstellen	Recherche, Kontakthanbahnung, innerbetriebliche Gespräche	2-16 Stunden
Modul U2: <u>Kompetenzen-Matrix</u>	Überblick über die am Standort vorhandenen Qualifikationen und Engpässe bei der Besetzung einzelner Arbeitsplätze, Entwickeln eines passenden Kompetenzenmodells (Vergleich Ist-Stand und Soll je Mitarbeiterin, ggf. je Abteilung)	Workshops, Arbeitssitzungen, Coaching von Führungskräften	4-20 Stunden
Modul U3: <u>Weiterbildungs-Vereinbarung</u>	Weiterbildungsplanung für einzelne Mitarbeiterinnen und das Abschließen einer individuellen Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeiterin zu Weiterbildung und Karriereschritten im Rahmen einer individuellen schriftlichen Vereinbarung für 1-10 Mitarbeiterinnen	Weiterbildungsrecherche für einzelne Mitarbeiterinnen, Maßnahmenplan, Zeitplan, begleitetes Vereinbarungsgespräch	4-20 Stunden
Modul U4: <u>Gleichstellungsinformation und -sensibilisierung</u>	Informationspaket zu Arbeitgeberrechten und -pflichten sowie Chancen, Risiken, Kosten, Vorteile und Nutzen im Zusammenhang mit Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität	Workshop im Einzel- oder Gruppensetting	2-8 Stunden
Modul U5: <u>Job Day</u>	Veranstaltung zur Verbindung von Unternehmen mit potentiellen Bewerberinnen in Zusammenhang mit dem regionalen AMS und relevanten Akteur*innen	Networking-Event	2-6 Stunden
Modul U6: <u>Einsatzmobilität stärken</u>	Maßnahmen zur Mobilität von Frauen erarbeiten (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Reiseorganisation, neue Einsatzorte) unter Beachtung der Vereinbarkeit Beruf-Familie-Privatleben	Organisationssupport, Input von Expert*innen	2-8 Stunden
Modul U7: <u>Diversity Picknick</u>	Unternehmensleitungen bekommen ein umfassendes und mehrdimensionales Bild von ihren Mitarbeiterinnen über Sichtbarmachen von möglichen Ausschlussmechanismen, Erkennen der Vielfalt im Team und Potenzialen der Mitarbeiterinnen	Workshop mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen	2-6 Stunden
Modul U8: <u>Vereinbarkeit Familie-Beruf-Privatleben</u>	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für benachteiligte Frauen erarbeiten und deren Umsetzung begleiten (u.a. Dienstplangestaltung, Sozialberatung, Betreuungsunterstützung, Gesundheitsförderung)	Maßnahmenplanung und Organisationsunterstützung, Beratung	2-16 Stunden
Modul U9: <u>Rechtliches & Recruiting</u>	Information über rechtliche Rahmenbedingungen, Fristenerfordernisse und Förderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländer*innen	Fachinput und Arbeitssitzungen, Coaching, Beratung	2-6 Stunden

Modul M 1-M7	Inhalt	Format	Ca. Dauer
Modul M1: <u>Empowerment/</u> <u>Kompetenz Plus</u>	Sichtbarmachen und Wertschätzen der formalen und non-formalen Kompetenzen der Frauen, Aufzeigen beruflicher Perspektiven	Workshop Gruppe	3- 6 Stunden
Modul M2: <u>Lernen lernen</u>	Bestimmen von Lerntypen, praxis- und alltagsorientierte Aufgaben, Lernen mit digitalen Tools	Workshop Gruppe	3-6 Stunden
Modul M3: <u>Lerncoaching</u>	Individuelle Unterstützung bei Lernschwierigkeiten, Unterstützung bei der Vorbereitung auf Prüfungen (z.B. Lehrabschluss)	Coaching	2-6 Stunden
Modul M4: <u>Quali-Check</u>	Bedarfsgerechte Lernstandserhebungen (z.B. in Deutsch, Mathematik, digitale Kompetenzen)	Workshop Gruppe	2-6 Stunden
Modul M5: <u>Mein Job – meine Karriere</u>	Identifikation von Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb sowie von Weiterbildungsbedarf	Workshop Gruppe	2-6 Stunden
Modul M6: <u>Coaching</u> <u>Laufbahnplanung</u>	Aufzeigen von Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten in der Region, Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen	Coaching	2-6 Stunden
Modul M7: <u>Case Management</u>	Identifizierung und lösungsorientierte Bearbeitung individueller Problemlagen und Themen, Aktivierung und Stabilisierung der Frauen, Motivationsarbeit und Empowerment, Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu relevanten Beratungsstellen	Coaching	2-6 Stunden