29 JAHRE
MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY

ABZ * AUSTRIA
ARBEIT
BILDUNG
ZUKUNFT

JAHRES BERICHT **2020**

MADE FOR EQUAL OPPORTUNITIES AND GENDER EQUALITY

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

LIEBE FREUNDINNEN UND FREUNDE,

ABZ*AUSTRIA zeichnet sich seit Beginn durch innovative Lösungsansätze und die Entwicklung von neuen Maßnahmen für gesellschaftliche Herausforderungen aus. Wir entwickeln Produkte aus dem realen Bedarf, den Entwicklungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Für uns ist es wesentlich, dass unsere Leistungen keine Lücken schließen, sondern ganzheitlich und nachhaltig wirken. Projekte, die diesem Anspruch genügen, standardisieren wir bei gleichzeitiger Weiterentwicklung, die sich durch die aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt.

Gleichzeitig schaffen uns neue Projekte die Möglichkeit, Entwicklungen am konkreten Auftrag zu orientieren. Auch für uns war das Jahr 2020 durch die **Corona-Pandemie** eine besondere Herausforderung. Trotzdem konnten wir viele altbewährte Angebote in den digitalen Raum übertragen und somit fortsetzen. Jede Krise beinhaltet auch Chancen, die wir aktiv für die **Entwicklung neuer digitaler Angebote** genutzt haben.

Sie finden in diesem Jahresbericht nicht nur die Beschreibung unserer Projekte, sondern darüber hinaus in Form von Interviews, Berichten und Leitartikeln auch eine, wie wir finden, wichtige **Dokumentation und Beschreibung von Herausforderungen und Bewältigungsstrategien** in einem für uns alle bewegenden besonderen Jahr. Wir wollen offen aufzeigen was uns bewegt hat. Der Leitartikel von Manuela Vollmann beschreibt so z. B. die **Situation der Frauen,** unserer Kund*innen, die wir versucht haben, soweit zu bestärken, dass bereits begonnene Ausbildungen, trotz der Belastungen, die Homeschooling und Care-Arbeit mit sich gebracht haben, nicht abgebrochen werden mussten. Wir sind sehr beglückt, ob der Tatsache, dass uns das so erfolgreich gelungen ist.

Obwohl wir mit Teilen unserer Mitarbeiter*innen in der Kurzarbeit waren, haben wir dennoch viele Frauen erreicht und in dieser schwierigen Zeit auch über die Distanz hinweg sehr gut begleitet. **In 4 Projekten** haben wir trotz Corona-Pandemie sogar den ursprünglichen **Soll-Wert an den zu erreichenden Teilnehmer*innen übertroffen.** Auch daran hat sich gezeigt, wie groß der Bedarf nach unseren Angeboten ist. Dass wir unsere Qualität in Krisenzeiten halten, bestätigt u.a. die sehr hohen **Zufriedenheit unserer Kund*innen,** die uns in Feedback-Bögen Bewertungen zwischen 1,1–1,4 gaben.

Wir konnten trotz erschwerter Bedingungen auch 2020 viele Frauen in einen Job oder eine Qualifizierung begleiten. **3 Projekte** haben die vorgegebenen **Quoten** sogar **übererfüllt.** Auch die **Schnittstellen zu unseren Unternehmenskontakten** wurden **gut gehalten.** In unseren neuen Unternehmensberatungsprojekten **FairPlusService** und **„Gleichstellung zahlt sich aus“** haben wir trotz Corona-Pandemie einen sehr guten Start geschafft! Wichtige Meilensteine im Bereich des **Freien Marktes** waren im vergangenen Jahr die **Migration von 23 Unternehmenskund*innen auf die**

neue Roadmap*Neues Arbeiten-Version, die nun noch moderner und übersichtlicher in neuem Glanz erstrahlt. Außerdem haben wir das **Cross Mentoring Programm** mit ÖBB, Asfinag und Wiener Stadtwerken erfolgreich weitergeführt.

Ebenfalls gefreut haben uns die vielen erfolgreichen Abschlüsse beim Projekt **ABZ*Pflichtschulabschluss.** Auch in den **Entwicklungsprojekten** konnten die **geplanten Leistungen gut erbracht werden.**

Das Interview mit Daniela Schallert gibt wieder, welche Herausforderungen uns intern bewegt haben, welche **Entscheidungen trotz unsicherer Gesamtsituation** getroffen werden mussten und gibt einen Einblick, warum es trotz oder vielleicht gerade wegen der Krisensituation bei ABZ*AUSTRIA zu einem **Organisationsentwicklungsprozess** kam. Der Bericht aus dem Bereich Personalmanagement spiegelt die **finanziellen und personellen Überlegungen** und **Strategien,** um zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und einem menschlichen Umgang unter Berücksichtigung der Lebensrealitäten von ABZ*AUSTRIA Mitarbeiter*innen die Balance zu halten.

In der Unternehmenskommunikation zeigt sich, wie es trotz der Pandemie möglich war, bei **zahlreichen Events,** fast ausschließlich im digitalen Raum, aktiv zu sein und mit **verstärkter Pressearbeit** gleiche Bildungschancen für Frauen und Männer trotz Krise zu fordern und sich gegen die Verstärkung und Ausweitung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und in der Bildung stark zu machen. Der mit einer neuen Stabstelle besetzte Bereich **Organisationsentwicklung, Digitalisierung** und **interne Kommunikation** zeigt, wie wichtig es gerade 2020 war, in diese Themengebiete zu investieren.

Und last but not least spiegelt die Vielzahl aller Projekte, die wir in diesem Jahresbericht beschreiben und die über das Jahr bestehen blieben, die Leistung unserer Bereichsleiter*innen, Leiter*innen, Assistent*innen, Berater*innen, Trainer*innen, Unternehmenskontakter*innen und aller Mitarbeiter*innen von Finanzen, Buchhaltung bis hin zu Backoffice und Facility. Wir können sagen:

WIR HABEN TROTZ ABSTAND ZUSAMMENGEHALTEN UND TUN ES AUCH WEITERHIN!

Herzlichen Dank!

Manuela Vollmann und Daniela Schallert
Geschäftsführerinnen von ABZ*AUSTRIA

ABZ*AUSTRIA IST EIN NICHT GEWINNORIENTIERT WIRTSCHAFTENDER VEREIN ZUR FÖRDERUNG VON ARBEIT (A), BILDUNG (B) UND ZUKUNFT (Z) VON FRAUEN, ...

... das größte Frauenunternehmen Österreichs und kompetente Business-Partnerin seit bald 30 Jahren. Circa 170 Mitarbeiter*innen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Wirtschaft.

Seit der Gründung 1992 ist ABZ*AUSTRIA auf gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet. Es ist Ziel, **win-win-Situationen für alle** zu schaffen. Die Spezialisierung liegt im Bereich **Gleichstellung von Frauen und Männern** in der Wirtschaft, in der Herstellung von Vielfalt und gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und in der Entwicklung von nachhaltigen, wertorientierten Lösungen für komplexe Herausforderungen. Die Angebote richten sich dabei an Frauen und in wirkungsvollen Segmenten auch an Männer, darüber hinaus an Unternehmen und Entscheidungsträger*innen aus Politik und Wissenschaft.

Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit umfassen die Kompetenzfelder der Bereiche wie **Wiedereinstieg, Gestaltung von beruflichem Auszeiten- und Karenzmanagement, Age Management, Diversity Management, Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen, Frauen in Führungspositionen und spezifische Angebote für Migrant*innen und Frauen mit Fluchterfahrungen.** Das Portfolio umfasst berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratungen, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie die Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen.

Für Unternehmen werden **Beratungen, Workshops und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen** durchgeführt. Die breite Themenplatte umfasst u.a. die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsfördernde Unternehmensstrukturen und Rahmenbedingungen, z. B. gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle sowie werteorientierte Unternehmensstrategien. Unternehmen müssen und wollen sich den gesellschaftlichen und sozialen Veränderungen stellen, beziehungsweise diese auch für sich nutzen. ABZ*AUSTRIA berät und begleitet Unternehmen, die Gender Mainstreaming Strategien in ihre Strukturen und Prozessen integrieren wollen und Chancengleichheit und Diversity als Leitmotiv definieren. Dabei ist ABZ*AUSTRIA Sparring-Partner*in für Vorstände und Geschäftsführer*innen, um Veränderungen und Ziele dafür zu definieren.

ABZ*AUSTRIA finanziert sich ausschließlich über Projektaufträge. Zu den Auftraggeber*innen zählen das Arbeitsmarktservice Wien, Niederösterreich und Vorarlberg, der Europäische Sozialfonds ESF, das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Arbeit, die Stadt Wien sowie die Arbeiterkammer Vorarlberg , die Arbeitskammer Niederösterreich und das Land Vorarlberg.

Sämtliche Produkte von ABZ*AUSTRIA sind auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin überprüft. Sie folgen der Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Der Beitrag von ABZ*AUSTRIA äußert sich in einer vorausschauenden Mitgestaltung der Bedingungen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft. In diesem Sinne versteht sich ABZ*AUSTRIA als arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Innovator*in.

ABZ*AUSTRIA gehört einer Reihe von Netzwerken und Verbänden an, wie etwa dem arbeit plus Dachverband soziale Unternehmen Wien, arbeit plus Soziale Unternehmen Österreich, Österreichischer Frauenring, Netzwerk Mädchen- und Frauenberatungsstellen, npoAustria, Frau in der Wirtschaft, Netzwerk Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration, International Women's Forum, Netzwerk Unternehmen für Familie und hat die „Charta der Vielfalt" der Wirtschaftskammer Wien unterzeichnet. ABZ*AUSTRIA wurde mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet. Für das Projekt „Kompetenzcheck für Frauen", welches vom AMS Wien finanziert wird, erhielt ABZ*AUSTRIA in der Bietergemeinschaft mit Update Training und dem BFI Wien 2019 den United Nations Public Service Award in der Kategorie „Promoting gender equality". Außerdem freute sich ABZ*AUSTRIA u.a. über die Auszeichnung als familienfreundlicher Betrieb Vorarlberg 2016/2017, den Wiener Gesundheitspreis 2014, den Österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung und den ESF-Innovationsaward. Weiters bekam ABZ*AUSTRIA den Betrieblichen Sozialpreis 2011 oder den „EBIZ Egovernment Award" für herausragende Leistungen bei der Umsetzung von e-Business- und IT-Lösungen 2010. Manuela Vollmann erhielt 2013 das goldene Verdienstzeichen des Landes Wien und 2015 den Johanna Dohnal Preis. Im Jahr 2018 erhielt Manuela Vollmann den Preis „Nachhaltige Gestalterin". ABZ*AUSTRIA verfügt über die Qualitätszertifikate Wien Cert und Ö-Cert.

Gesellschaftliche Wertschöpfung ist unser Ziel. Diese verstehen wir als Chance, Strukturen so zu gestalten, dass alle Individuen entsprechende Entwicklungs- und Handlungsspielräume vorfinden und einengende Bilder und Zuschreibungen keine Wirksamkeit entfalten.

NPO-MANAGEMENT WÄHREND DER COVID-PANDEMIE

EIN INTERVIEW MIT DANIELA SCHALLERT

Die Covid-19-Pandemie hat unsere Welt im vergangenen Jahr verändert. Wie geht ABZ*AUSTRIA mit den veränderten Rahmenbedingungen in der Krise um?

Die durch das Virus ausgelöste Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftskrise ist eine, die es in der Geschichte von ABZ*AUSTRIA noch nicht gab. Die Auswirkungen auf unsere Stakeholder und hier insbesondere unsere Kund*innen und Mitarbeiter*innen und somit auch auf ABZ*AUSTRIA sind sehr stark, wenn ich beispielsweise an die enorm hohe Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Homeoffice, geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen, Digitalisierungs-Boom usw. denke. Umso stolzer bin ich, wie wir als ABZ*AUSTRIA dieses Jahr gemeistert haben.

WAS WAREN DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN IM VERGANGENEN JAHR 2020?

Die herausforderndste Zeit war vermutlich der Beginn der Pandemie. Zuerst die große Unsicherheit, wie es weitergehen wird, dann die verkündeten Lockdown-Maßnahmen, die schnelles und effizientes Handeln verlangten. Es war völlig unklar, wie sich die Gesamtsituation weiterentwickeln wird, welche Auswirkungen das auf den Geschäftsbetrieb haben wird usw. Die Verantwortung einerseits für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen und Kund*innen andererseits die Absicherung des Unternehmens und somit der Arbeitsplätze waren ein präsentes Spannungsfeld. Es mussten innerhalb kürzester Zeit weitreichende Entscheidungen getroffen und Antworten auf vielfältige Fragestellungen gefunden werden: Schicken wir die Mitarbeiter*innen ins Homeoffice, wenn ja, ab wann? Welche Mitarbeiter*innen können von zuhause aus überhaupt gut ihrer Arbeit nachgehen? Wie erreichen sie ihre Kund*innen? Wie kommunizieren sie? Wie viele und welche Mitarbeiter*innen können wir mit zusätzlicher Hardware fürs Homeoffice so schnell ausstatten? Welche wirtschaftlichen Auswirkungen hat all das auf unsere Organisation? Müssen wir in Kurzarbeit gehen? Wie verhalten sich die Auftrags- und Fördergeber*innen?

WENN SIE ZURÜCKBLICKEN: WAREN ES DIE RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN?

Im Großen und Ganzen: eindeutig ja! Da wir ein sehr vielfältiges Portfolio haben, bedurfte es viel Abstimmung zwischen den einzelnen Teams, den Projektleitungen, dem Betriebsrat wie auch natürlich innerhalb der Geschäftsleitung. Die gesundheitliche Sicherheit, die gute Begleitung unserer Kund*innen in Krisenzeiten, die Vorgaben von Fördergeber*innen und die finanziellen Auswirkungen von Entscheidungen galt es stets zusammen zu denken. Prozesse mussten rasch adaptiert und flexibel angepasst werden. Selbstverantwortung und Selbstermächtigung waren auf allen Ebenen zentral. Gleichzeitig bedurfte es klarer Entscheidungen und Vorgaben auf der Top-Ebene – Orientierung ist zentral in Krisenzeiten.

WAS WAREN DIE GRÖSSTEN ERFOLGE IN DIESEM AUSNAHMEJAHR?

Wir haben es innerhalb kürzester Zeit geschafft, fast alle Projekte zu digitalisieren. Durch den enormen Einsatz aller Mitarbeiter*innen war es ABZ*AUSTRIA trotz des durch die Kurzarbeit – schließlich mussten leider fast zwei Drittel der Beschäftigten für einige Zeit in Kurzarbeit gehen – verkleinerten Teams möglich, die Kund*innen gut zu begleiten und Förderaufträge bestmöglich zu erfüllen. An dieser Stelle möchte ich unseren Mitarbeiter*innen noch einmal einen großen Dank für ihren Einsatz aussprechen. Ich bin unglaublich stolz, was wir gemeinsam geleistet haben bzw. täglich leisten!

WIE IST ABZ*AUSTRIA MIT DEM „DIGITAL FAST FORWARD“ UMGEGANGEN?

Wie viele andere Unternehmen auch, haben wir uns im Bereich der Digitalisierung im vergangenen Jahr enorm weiterentwickelt. Ein großer Vorteil war, dass wir schon vor der Covid-Krise begonnen hatten uns punkto Digitalisierung weiterzuentwickeln und darauf aufbauen konnten. Wichtige Hebel im Bereich der Digitalisierung waren im vergangenen Jahr vor allem der regelmäßige Expert*innen Austausch in unserem projektübergreifenden „ABZ*Digi-Team“ und unser neu implementiertes „ABZ*Digi-Cafe“ – ein internes Weiterbildungsformat, in dem Mitarbeiter*innen peer-to-peer neue Online-Tools kennenlernen und ausprobieren können. Auch viele kleine Maßnahmen – wie beispielsweise unser neu geschaffener Raum für Kund*innen, in dem sie ungestört Video-Bewerbungsgespräche führen können – zeigen, wie wir unsere Kund*innen unterstützen, fit für die aktuellen Anforderungen zu sein. Das richtige Gespür hatten wir sichtlich auch Ende 2019, als wir beschlossen haben, eine neue Stelle zu schaffen, nämlich die Geschäftsführungs-Stabstelle für „Organisationsentwicklung, Digitalisierung & Interne Kommunikation“. Diese drei Themen in einer Funktion gebündelt zu haben, in einer Zeit, in der diese so hohe Relevanz haben, hatte und hat einen enormen Mehrwert für ABZ*AUSTRIA. Neben der Digitalisierung konnten wir auch im Bereich der internen Kommunikation und Organisationentwicklung einiges weiterentwickeln und vorantreiben.

APROPOS ORGANISATIONSENTWICKLUNG: INWIEFERN VERÄNDERT SICH ABZ*AUSTRIA?

Wir haben uns trotz oder vielleicht gerade wegen der aktuellen Krisensituation dazu entschlossen, mit einem internen Organisationsentwicklungsprozess weitere Veränderungen anzustoßen, um die Wettbewerbsfähigkeit von ABZ*AUSTRIA auch auf lange Sicht zu gewährleisten und die Organisation noch zukunftsfitter aufzustellen. Wir wollen den auftretenden und sich ändernden Anforderungen gut begegnen können. Zudem geht es darum, die Exzellenz der Organisation (dafür steht übrigens das Sternchen in unserem Namen) für eine erfolgreiche ABZ*Zukunft voranzutreiben.

WORUM GEHT ES GENAU?

Wir wollen einen Paradigmenwechsel einleiten und haben im Herbst das 4R-Modell entwickelt: Role – Responsibilities – Results – Reporting. Die Role beschreibt die Haltung, mit Responsibilitlies ist die Schärfung der Verantwortlichkeiten gemeint. Via der Results nehmen wir die Ziele, erwarteten Ergebnisse und Wirkungen stärker in den Blick. Unter Reporting ist die verdichtete Information für die jeweils nächste Ebene gemeint – dieses wollen wir neu aufstellen. Durch die Implementierung dieses 4R-Modells auf allen Organisationsebenen möchten wir für mehr Klarheit und Transparenz sorgen. Ein weiterer wichtiger Meilenstein in unserem Organisationsentwicklungsprozess ist die Ausdifferenzierung der Führungsfunktionen – hier kommt es zu Spezialisierungen und Bündelungen. Die Aufbauorganisation wird etwas angepasst, um effiziente Entscheidungs- und Kooperationswege in der Linie zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen neue Kooperations- und Kommunikationsprozesse abseits der Linie neue Formen der Zusammenarbeit ermöglichen, eine verstärkte Marktorientierung unterstützen und für höhere Agilität sorgen. Über Querschnittsrollen ist es uns hier auch möglich temporär gezielte Schwerpunkte zu setzen.

Wenn ich an die Arbeitsmarktkrise und die hunderttausenden arbeitslosen Frauen denke, wird das Wirken von ABZ*AUSTRIA in den kommenden Jahren einen noch höheren gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Stellenwert haben. Wir werden unser Bestes geben, um dabei unseren Beitrag zu leisten: Insofern blicke ich trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen optimistisch in die Zukunft.

GLEICHBEHANDLUNG – FRAUEN IN DER KRISE

„Ich kann nicht mehr!“, schreibt eine Frau, die während der Corona Krise gerade mitten in einer Ausbildung steckt an ihre Beraterin von ABZ*AUSTRIA. „Die Kinder sind zu Hause und sollen betreut werden, anders als sonst, heißt das auch dreimal täglich kochen, die Betreuung während des Home-Schooling und mindestens 2 Stunden mit den Kindern hinaus gehen, damit ihnen nicht die Decke auf den Kopf fällt. Ich teile mir einen Laptop mit den Kindern und arbeite meist am Küchentisch, da wir nicht genug Platz für einen eigenen Arbeitsbereich für mich haben. Trotzdem geht meine Ausbildung weiter – ich soll an Online-Seminaren teilnehmen, Arbeiten schreiben und für Prüfungen lernen, mein Tag geht oft erst nach Mitternacht zu Ende, ich weiß ehrlich gesagt nicht, wie ich das noch lange durchhalten soll. Gestern habe ich um 15:30 Uhr gefrühstückt, weil ich, während meine Kinder gefrühstückt haben, Onlineseminar hatte und danach noch vieles zu tun. Das klingt jetzt so dramatisch und aufgeschaukelt, aber es ist richtig schlimm. Ich bin gerade vorm Hinschmeißen.“

Die ABZ*AUSTRIA Mitarbeiter*innen sind damit beschäftigt, die Frauen auch psychisch zu unterstützen, um Aus- und Weiterbildungen durchzuhalten. Kein leichtes Unterfangen, denn die Betreuung und Versorgung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen wird in Österreich traditionell von Frauen erledigt und fordert die Frauen zurzeit noch mehr.

Krisen treffen Frauen seit jeher immer besonders hart. Denn selbst in Partnerschaften mit zwei Vollzeitjobs, übernehmen Frauen tendenziell mehr an der unbezahlten Zusatzarbeit, die anfällt. Ist schon die Belastbarkeitsgrenze mit der Betreuungsarbeit der Kinder, Homeschooling, der Versorgung und Pflege von Angehörigen in Krisenzeiten rasch überschritten, so spitzt es sich für Frauen, die gerade eine Ausbildung absolvieren und zu Hause lernen sollen noch zu. Da scheitert es für viele Frauen bereits am nicht leistbaren, aber notwendigen Equipment. Die Voraussetzungen dafür sind von Haushalt zu Haushalt sehr unterschiedlich. Viele Frauen haben ein Mobiltelefon, in anderen Haushalten gibt es zwar einen Computer, den aber die Kinder fürs Homeschooling benötigen.

Die Trainer*innen und Berater*innen von ABZ*AUSTRIA leisteten 2020 Unglaubliches. Schon vor Corona war es ihre Aufgabe, Menschen mit all ihren Kompetenzen zu erkennen, in all ihren Lebensphasen abzuholen und zu begleiten. 2020 aber war es eine enorme Herausforderung, keine Frau während der Corona Krise zu verlieren, ein Großteil der Angebote wurde auf online Formate umgestellt und die Frauen wurden auch bei dem Erlernen von digitalen Fähigkeiten begleitet. Uns war bewusst: verlieren wir Frauen, dann geht es nicht nur um einzelne individuelle Schicksale, wir verlieren auch die potenziellen Fachkräfte, die die Wirtschaft nach der Krise dringend brauchen wird und verstärken die Arbeitslosenzahlen.

Eine Umfrage des Momentum Instituts hat ergeben, dass in 42 % der Fälle die Mütter, in 23 % die Väter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung während der Corona Krise tragen. Geschlechterunterschiede zeigen sich auch betreffend der Belastungen im Homeoffice. Väter, die von zu Hause arbeiten, sagen zu 64 %, sie betreuen die Kinder währenddessen, bei Müttern sind es 75 %. Sichtbar wird auch die fehlende Möglichkeit der Kinderbetreuung durch die Großeltern. Vor der Krise nutzten 29 % der befragten Personen die Möglichkeit, während der Covid-19 -Pandemie nur mehr 4 %. Für die Sommerbetreuung gab jede dritte Familie an, nicht genug Urlaub zu haben, um die Kinderbetreuung zu schaffen. Eine externe Betreuung ist vielfach nicht leistbar.

Die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung ist während der Corona-Krise schwierig.

Zu den Belastungen kommt dann noch, dass ungestörtes Arbeiten, ein eigener Schreibtisch, ein Laptop oder PC bzw. das notwendige technische Equipment für Frauen oft nicht verfügbar bzw. leistbar ist. Das kann nicht funktionieren, wenn Frauen gerade in der Ausbildung sind, einem Job nachgehen oder nächste Karriere-Schritte machen wollen. Frauen in Ausbildungen verlieren den Zugang zu Bildung in einer Zeit, wo vor allem online informiert und gelernt wird. Gleichzeitig gibt es auch viele Frauen, die gerade die Möglichkeiten hätten, einen Job zu bekommen, da sie Ausbildungen absolviert haben, die wie z. B. Lagerlogistik sehr stark nachgefragt werden, aber auf Grund mangelnder Vereinbarkeitsmöglichkeiten, diese Jobs nicht annehmen können.

Systemrelevante Jobs werden von Frauen gemacht

Insgesamt sind in Krankenhäusern und im Bereich der Langzeitpflege und -betreuung (stationäre und teilstationäre Pflegeeinrichtungen, mobile Pflege Betreuung) in Österreich laut einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz rund 127.000 Personen beschäftigt. Rund 67.000 Personen arbeiten im Krankenhaus, weitere 60.000 in der Langzeitpflege. Pflege ist – da in 85 % der Fälle von Frauen durchgeführt – weiblich. Aus Erhebungen zeigt sich auch, dass rund ein Drittel der Frauen über 50 Jahre alt sind und in 10 Jahren wahrscheinlich bereits in Pension gehen. In Kindergärten sind fast alle Beschäftigten weiblich. Sich um andere zu kümmern und sie zu pflegen – das sind Tätigkeiten, die traditionell Frauen erledigen und das nicht nur im privaten Bereich, sondern auch beruflich, zu niedrigen Löhnen. Auch weil der Männeranteil in diesen Jobs so gering ist, sind die Löhne niedrig. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass das Grundgehalt steigt, je mehr Männer in frauendominierten Branchen arbeiten. Hinzu kommt, dass Männer in Care-Berufen sogar einen Vorteil haben, da sie laut Forschungen eher befördert werden.

Der Anteil der Teilzeit Arbeitenden im Sozial- und Gesundheitsbereich ist besonders hoch. Erhebungen ergaben, dass Frauen in Österreich laut eigenen Angaben am häufigsten wegen der „Betreuung pflegebedürftiger Kinder und Erwachsener“ in Teilzeit arbeiten. Elternteilzeit nehmen fast ausschließlich Mütter in Anspruch. Die Folge von Teilzeitarbeit sind für Frauen gravierend und existenzbedrohend: weniger Gehalt, schlechtere Aufstiegschancen und ein höheres Risiko, in der Pension von Altersarmut betroffen zu sein.

Es braucht weiterreichende strukturelle Lösungen, die gewinnbringend für Frauen und Männer und die Wirtschaft sind.

Solange die Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt gegeben sind, müssen wir im Rahmen einer aktuellen Arbeitsmarktpolitik mindestens 50 % der Fördermittel des Arbeitsmarktservices für Frauen aufwenden. Es braucht die Aufrechterhaltung dieser Budgetzuteilung und eine begleitende Wirkungsanalyse zur Verteilung dieser Fördermittel und es braucht die gezielte Förderung und den Ausbau von arbeitsmarktpolitischen Programmen im Bereich Frauenförderung. Die Bildungslandschaft verändert sich, distance learning ist nicht erst seit Covid-19 ein Thema, wurde aber durch die aktuelle Krise stark beschleunigt und ist einer der Trends, die uns auch zukünftig erhalten bleiben werden. Es braucht weitreichendere strukturelle Änderungen. Ein freiwilliges technisches Jahr für Frauen in Anlehnung an das bestehende Modell des freiwilligen sozialen Jahres kann den Zugang zu technischen Berufen ermöglichen und die Frauenquote in technischen Branchen erhöhen. Außerdem ist die Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit dringend notwendig, um stereotype Rollenbilder aufzubrechen und Frauen ein existenzsicherndes Einkommen und Karriere zu ermöglichen. Eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kindern ist leider immer noch ein zentraler Einflussfaktor für die weitere berufliche Laufbahn einer Frau.

Es braucht einen politischen Rahmen, der eine partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit deutlich stärker unterstützt. ABZ*AUSTRIA schlägt ein Modell einer Familienarbeitszeit von 30/30 vor, in dem beide Eltern auf 30 Wochenstunden bei teilweisem Lohnausgleich reduzieren. Nur wenn beide Elternteile in dieser Lebensphase Erwerbsarbeitszeit reduzieren, wenn es „normal“ wird für Unternehmen, dass auch Männer diese Zeiten in Anspruch nehmen, wird eine Verschiebung von Verantwortlichkeiten und eine größere Selbstverständlichkeit von Frauenkarrieren gelingen.

COMPETENT EN MATIERE DE FEMMES ET D'ECONOMIE ... kadınları ilgilendiren ve ekonomik meselelerde uzman ... kompetencia a „nok es a gazdasag targykoreben ... COMPETENCIA PARA LAS MUJERES Y LA ECONOMIA ... organizacija kompetentna za žene i privredu ... organizacija kompetentna za žene i gospodarstvo ... organizacija kompetentna za žene i privredu kompetencja dla kobiet i biznesu ... kompetentni pro ženy a hospodarstvi ... COMPETENT FOR WOMEN AND BUSINESS ... 有 能 – 扶 助 婦 女 ， 提 振 經 濟 ... KOMPETENT FÜR FRAUEN UND WIRTSCHAFT

INHALT

Vorwort der Geschäftsführung 2
Unternehmensportrait 4
Ein Interview mit Daniela Schallert
NPO-Management während der Covid-Pandemie 6
Leitartikel: Gleichbehandlung – Frauen in der Krise 8

DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG 12

DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2020, MITARBEITERINNEN ABZ*AUSTRIA 2020 13

UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER 14

Gender Mainstreaming und Diversity Management 15
Vereinbarkeit Familie.Beruf.Privatleben 16
Arbeit.Jugend.Alter 17
Lebensbegleitendes Lernen 18
Arbeit.Migration. Integration 19
Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation. 20

UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK 22

BERATUNGSSTELLEN 24
ABZ*Beratung für Frauen 24
ABZ*Frauen aktiv#weiter 25
ABZ*Frauenberufszentrum Wien 26
Frauenberufszentrum*Vorarlberg 28
KarenzAktiv 30
ABZ*FiT.Frauenberatung – Frauen in Handwerk und Technik 31
ABZ*AUSTRIA FiT Absolvent*innenbetreuung 34

QUALIFIZIERUNGEN 37
ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel 37
ABZ*Basisbildung wirkt! 39
ABZ*Pflichtschulabschluss 40
ABZ*Meine Sprachen – Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch 41
JuBiTa – Jugend Bildung Talente 42
ABZ*Mit Bildung zum Ziel 43
ABZ*Digital bewegt in Wien 44

BILDUNGSBERATUNG/BERUFSORIENTIERUNG 45
Bildungsberatung in Wien 45
Bildungsberatung in Niederösterreich 46
Bildungsberatung in Österreich 47
Kompetenzcheck berufliche Integration – Frauen ab 18 Jahre 48
ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit 49
ABZ*Zukunft mit Wiedereinstieg 50
#futurefactory 52

ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN 54
K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum® 54
Cross Mentoring Programm 55
Top Sharing: Executive Coaching für Unternehmen und Mitarbeiter*innen 56
TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft – Sicherung der ökonomischen Unabhägigkeit von Frauen im Alter 57
Teilprojekt: TRAPEZ.Betriebe 57
Lernen@Unternehmen 59
FairPlusService 61

STADTENTWICKLUNG 63
Stadtteilmanagement Seestadt Aspern 63

PERSONALMANAGEMENT 66
ZAHLEN, DATEN, FAKTEN 67
UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION 68
FÖRDER-/AUFTRAGGEBER*INNEN 74
IMPRESSUM 76

DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG

MAG.A MANUELA VOLLMANN
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

Strategische und operative Führung der Organisation, Key Account Management, Marketing, Kommunikation, Vernetzung, Unternehmenskooperationen

MAG.A DANIELA SCHALLERT
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

Strategische und operative Führung der Organisation, Organisationsentwicklung, Recht, Wissens- und Qualitätsmanagement, EU-Kooperationen

Die beiden Geschäftsführerinnen Mag.a Manuela Vollmann und Mag.a Daniela Schallert leben das innovative Führungsmodell Top-Sharing.

MITGLIEDER DES VORSTANDS

Vorsitzende: Manuela Vollmann

Vorsitzende-Stellvertreterin: Daniela Schallert

Schriftführerin: Ursula Rosenbichler

Kassierin: Karin Mader-Reichl

Kassierin-Stellvertreterin: Helene Schrolmberger

KAUFMÄNNISCHE LEITUNG

Mag.a (FH) Karin Mader-Reichl

LEITUNG UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION

Mag.a Petra Endl

BEREICHLEITER*INNEN PROJEKT- UND PORTFOLIO-MANAGEMENT

Mag.a Sandra Stegmüller und Mag.a Karin Wolf

LEITUNG ORGANI-SATIONSENTWICK-LUNG, DIGITALI-SIERUNG, INTERNE KOMMUNIKATION

Christine Drechsler, MA

DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2020

Vorstand

Unternehmens-kommunikation
Leitung Petra Endl

Geschäftsführung
Manuela Vollmann
Key Account Management/ Marketing/Kommunikation/ Lobbying/Vernetzung/ Unternehmenskooperationen

Daniela Schallert
Organisationsentwicklung Recht/EU-Kooperationen/ Wissensmanagement/ Qualitätssicherung

Organisationsentwicklung, Digitalisierung, Interne Kommunikation
Leitung Christine Drechsler, MA

Projekt- und Portfoliomanagement
Leitung Sandra Stegmüller und Karin Wolf

Kaufmännische Leitung
Leitung Karin Mader-Reichl

Projekte unter der Leitung von:
Julia Bittner, Susanna Csenkey, Tamara Dorner, Erika Edler, Silvia Flörl, Claudia Glawischnig, Martina Hochreiter, Eva Holder, Gudrun Koban, Marion Koidl, Sabine Krammel, Ursula Morokutti, Fariba Olschak

UNSERE MITARBEITERINNEN SIND UNSERE WICHTIGSTE RESSOURCE – DAS ABZ*AUSTRIA TEAM 2020.
ADILI Arijana AICHINGER Susanne ANGERER Sophie BAUER Elke BITTNER Julia BUCHINGER Marie-Luise BUDER Elisabeth Maria BURCHARD Sophie Christine BURKERT Maria CARDAKLIJA Abida CSENKEY Susanna DACHENHAUSEN Caro DAEERASOLI Mona DIETRICH Martina DORDEVIC Andrea DORN Angelika DORNER Tamara DRDLA Susanne DRECHSLER Christine DÜR-KWIEDER Rumeysa Betül ECHSEL Sabine EDLER Erika EGGER-MATEJKA Petra EICHINGER Brigitte ENDL Petra EWERS Karin FEDERSPIEL Monika FIKEIS Andrea FINK Yvonne FISCHER Ursula FLÖRL Silvia FRON-SCHUBERT Natalia GAMSJÄGER Silvia GATTRINGER Petra GAUSTER Petra GELDNER Grit Susanne GERMANE Natascha GHAFOURIAN Tannaz GIANG Anh GISINGER Eva GLAWISCHNIG Claudia GRAF-STAUDINGER Manuela GRASSAUER Jutta GROISS Isabella GRUBER Ingrid GRUBER Almuth GUGGENBICHLER Andrea HADAMOFSY Herta HAGEN Heide HANBALI Asmaa HÄRTENBERGER Judith HAUBNER-MAY Veronika HEUBERGER Elke HOCHREITER Martina HOFMANN Eva HOLDER Eva HÜFFEL Karin INSCHLAG Agnes JÄGER Anna JANOSCHEK Sabine JAVANMARD Razieh JUEN Martina KAISER-MÜLLER Katharina KELZ Christine KIS Anna Boblarka KLEIM Sabine Kornelia KOBAN Gudrun KOBLER Katharina KOIDL Marion KOVACS Verena KRAMMEL Sabine KRONBERGER Sylvia KROP Marion KRUPINSKA Matylda KUDUZOVIC-HADZIC Alma KURTA Barbara LANG Annette LANGER Maria Pia LEHNER Leonie LEUTGEB Christa Sonja LUKIC Silvija MACKL Erika MADER-REICHL Karin MAHMUTOVIC Aida MALEK Iwona MANG Andrea MATTERSDORFER Christa MAYER Ewa-Carina MICHELITSCH Angela MITTL Theresa MIXA Victoria MOROKUTTI Ursula MOSER Gerlinde MUELLER Elke MÜLLER Susanne NADERER Elke NAMDAR Roshanak NAZARI Arifa OBERSTEINER Sibylle OBRADOVIC Valentina O'DONNELL Eileen OELMACK Gertrude OLSCHAK Fariba OMRAN Hanan PAJIN Violeta PETZ Barbara PIZATO Bianca POESCHKO Nina POKORNY Sonja POLI-NARENDJA Tanja PUTZ Christa PUTZ Sonja RAINER Sonja RAMIREZ TICHY Teresa Helena RAUHS-FREY Gabriele RESCH Maria ROSTEK Ulrike SÄCKL Rita Therese SADER Saleema SCEKIC-SIMIC Sonja SCHALLERT Daniela SCHAURECKER Michaela SCHEIBER Kathrin SCHMIDT Ursula SCHÖFBECK Agnes SCHÖNBACH Susanne SCHUBERT Daniela SCHÜTTER Helga SHABANA Elisabeth STADTMÜLLER Tamara STANZL Christina Caroline STEGMUELLER Sandra STIX Anita SUPANETZ Eva TAWADROS Mariam TAWAKOL Selwa THOMA Eva TISCHLER Isabella TOTH Beata VALDES Maria VEIGL Claudia Maria VETTER Katrin VINATZER Angelika VOLLMANN Manuela VONSTADL Nicola Ursula WAFA Fatana WALDBAUER-SPEGEL Katrin WEINBAUER-BERBALK Andrea WEISS Angelika Roswitha WENINGER Roswitha WOLF Karin ZAININGER Bianca ZILLNER Corinna ZITTERMANN Eva Nicole

* UNSERE KOMPETENZFELDER SIND PRAXISFELDER.

SIE SIND DER BEITRAG VON ABZ*AUSTRIA ZUR GLEICHBERECHTIGTEN PARTIZIPATION VON FRAUEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT.

UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER

Unterschiedliche und stets im Wandel befindliche arbeitsmarktpolitische Anforderungen für Frauen haben ABZ*AUSTRIA im Laufe der fast 30-jährigen Unternehmensgeschichte dazu bewegt, innovative und adäquate Lösungen für verschiedenste Herausforderungen zu erarbeiten. Die permanente Entwicklung passender Produkte bedeutet, sich ständig neu und mit Aufmerksamkeit und Weitsicht auf Themen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft einzulassen.

ABZ*AUSTRIA konnte die vorhandene Expertise 2020 in insgesamt 28 Projekte einbringen.

Dem Portfolio von ABZ*AUSTRIA liegt eine transparente Wertebasis zu Grunde. Alle Angebote werden basierend auf dem Leitprinzip eines gerechten Geschlechterverhältnisses gestaltet. Diese Vision setzt die Überwindung der (Re-)Stereotypisierung der Geschlechter voraus und zeichnet ein von Gleichstellung und Vielfalt geprägtes Zukunftsbild.

Die Entwicklung des Angebotes ist von Ganzheitlichkeit, Nachhaltigkeit und der Kombination verschiedener Handlungsebenen geprägt. Angebote auf einer individuellen Ebene über konkrete Bildungs- und Beratungsangebote, auf einer strukturellen Ebene über Beratungs- und Trainingsangebote für Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Unternehmen und auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene über Lobbying und Kampagnen ergänzen sich. Sämtliche Produkte von ABZ*AUSTRIA sind auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin überprüft. Sie folgen der Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Und sie bewähren sich in Programmen zur betrieblichen Frauenförderung oder folgen den Unternehmensstrategien von Employer Branding (Aufbau einer attraktiven Arbeitgeber*innenmarke) und Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Verantwortung durch Unternehmen).

2008 wurden fünf Kompetenzfelder als Kernbereiche definiert, die wir 2017 durch ein sechstes ergänzt haben. Sie sind mit „Projektlandschaften" vergleichbar: Areale, innerhalb derer ABZ*AUSTRIA das eigene Portfolio in Anlehnung an die Aufgabenbereiche des österreichischen Arbeitsmarktes absteckt. Zu den zahlreichen bestehenden Produkten kamen immer wieder neue hinzu.

Eine exakte Abgrenzung der Kompetenzfelder ist nicht in vollem Ausmaß möglich und sinnvoll. Vielmehr handelt es sich um Standorte, Perspektiven, verschiedene Zugänge, die alle – von unterschiedlichen Richtungen kommend – dem gemeinsamen Ziel dienen: die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zu erreichen.

Eine Unterteilung in Kompetenzfelder erleichtert die theoretische und gesellschaftspolitische Aufbereitung des Themenfeldes, sodass Projekte gezielt und begründbar geplant und umgesetzt werden können.

Unsere Kompetenzfelder sind Praxisfelder. Sie sind der Beitrag von ABZ*AUSTRIA zur gleichberechtigten Partizipation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt.

UNSERE KOMPETENZFELDER SIND ...

Gender Mainstreaming und Diversity Management.
Vereinbarkeit Beruf. Familie. Privatleben.
Arbeit. Jugend. Alter.
Lebensbegleitendes Lernen.
Arbeit. Migration. Integration.
Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation.

GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY MANAGEMENT

Nach wie vor existieren Strukturen und Vorstellungen, die geschlechtsspezifische Benachteiligung und Diskriminierung verursachen. Das gleichberechtigte Mitwirken von Frauen und Männern in allen Bereichen des Berufs-, Familien- und Privatlebens ist noch lange nicht erreicht. Um dieses Ziel nachhaltig zu verfolgen, wird die Umsetzung der Strategien Gender Mainstreaming und Diversity Management empfohlen.

Alle Maßnahmen von ABZ*AUSTRIA bauen nicht nur auf den Grundlagen Gender Mainstreaming und Diversity Management auf, ABZ*AUSTRIA hat auch einen wesentlichen **Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Praxisanwendung** dieser Strategien geleistet.

Während **Gender Mainstreaming** darauf abzielt, in allen Bereichen Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und Strukturen zu schaffen, in denen Frauen und Männer gleichwertig auf allen (Unternehmens-) Ebenen agieren können, ist bei **Diversity Management** der Nutzen auf die Potenziale und Möglichkeiten aller Mitarbeiter*innen im Unternehmen gerichtet. Durch beide Strategien werden in Unternehmen Rahmenbedingungen geschaffen, die einen großen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter*innen erzielen.

Als Querschnittsmaterie fließen Gender Mainstreaming und Diversity in verschiedenste Ebenen hinein: Individuell in unsere Arbeit mit Frauen und Mädchen; in unsere Arbeit mit Männern speziell rund um die Themen Väterkarenz, gendersensible Burschenarbeit, Wiedereinstieg und Berufswahl; in unsere Öffentlichkeitsarbeit, über Kampagnen, Veranstaltungen und Medienarbeit und in Politik und Wissenschaft, indem wir unser Know-how und unsere Perspektive in die Formulierung von politischen Zielsetzungen oder in wissenschaftliche Projekte einbringen.

ABZ*AUSTRIA berät und begleitet darüber hinaus Unternehmen, die diese Strategien in ihre Strukturen und Prozesse integrieren wollen, denen Chancengleichheit und umfangreiche Nutzung der Potenziale aller Mitarbeiter*innen ein Anliegen ist und die personelle Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance für ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit sehen.

KOMPETENZFELD:
VEREINBARKEIT BERUF. FAMILIE. PRIVATLEBEN

„Vereinbarkeit“ wurde lange als Anliegen berufstätiger Mütter verstanden, zwischen Berufs- und Familienleben inklusive der Betreuungspflichten gegenüber Kindern die Balance zu halten. Der Diskurs entwickelte sich vom exklusiven Frauenthema zu der Frage, wie Mütter und Väter Berufstätigkeit mit Kinderbetreuung, Familien- und Privatleben zeitlich vereinbaren können.

Der neu gewachsene Anspruch der Väter, genauso für die Kinder da zu sein wie die Mütter, erfordert ein Umdenken in den Beschäftigungsverhältnissen, in den Unternehmensstrukturen und der Unternehmenskultur. Nicht zuletzt auf Grund des demografischen Wandels ist es unumgänglich, das Vereinbarkeitsthema, um den Aspekt der **Pflege** von Angehörigen zu erweitern. Die Strukturen in vielen Unternehmen erschweren zurzeit noch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Familienfreundlichkeit spielt sich für die meisten Verantwortlichen in Unternehmen nach wie vor fast ausschließlich auf der „Eltern mit Kind-Ebene“ ab. Mangelnde Kinderbetreuung wird mittlerweile thematisiert und Unternehmen, die als vereinbarkeitsfreundlich gelten wollen, überlegen Lösungen und Möglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen. Die Pflege von Angehörigen ist hingegen nach wie vor ein Tabuthema, für das noch kaum strukturelle Lösungen vorhanden sind. Und auch **Bildung,** Ehrenamt, **zivilgesellschaftliches Engagement** und andere Lebensbereiche wollen mit Erwerbsarbeit vereinbart werden.

Unser Ziel, dass **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben** zum **Managementthema** wird, ist mittlerweile vielfach erreicht worden. Dieses Kompetenzfeld fokussiert jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren Mitarbeiter*innen getroffen werden können, um „win-win-solutions“ für alle Beteiligten zu entwickeln: für die Mitarbeiter*innen, ihre Partner*innen, ihre Kinder und ihre Arbeitgeber*innen. Dabei ist zu beachten: Der Wiedereinstieg beginnt mit dem Ausstieg!

Ein am Einzelfall orientiertes und für das gesamte Unternehmen anwendbares Portfolio kennzeichnet dieses Kompetenzfeld und seine Angebote: Mit dem **systematischen Auszeiten- und Karenz-Management® von ABZ*AUSTRIA** kann ein Unternehmen aufzeigen, dass es um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lebens- und Arbeitsqualität seiner Mitarbeiter*innen bemüht ist. Der Ruf, der dem Unternehmen in Folge als „attraktiver Arbeitgeber“ vorauseilt, wird sich auch auf das Bemühen um potenzielle motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter*innen positiv auswirken.

KOMPETENZFELD:
ARBEIT. JUGEND. ALTER

Unternehmen werden sich deutlich differenzierter und intensiver mit den Anforderungen unterschiedlicher Generationen auseinandersetzen müssen, um diesen gerecht zu werden und darauf aufbauend eine nachhaltig erfolgreiche Employer Branding Strategie entwickeln zu können.

Vereinbarkeit der Generationen

Angesichts des zunehmenden **Wettbewerbs um qualifizierte Fach- und Führungskräfte** müssen sich Unternehmen bemühen, Nachwuchskräfte anzuwerben und die Bindung der Leistungsträger*innen zu stärken. Es gilt, sich auf die neuen „Generationen Y und Z“ einzustellen und gleichzeitig auch den älteren Generationen gerecht zu werden. Dies erfordert eine altersgruppenspezifische Personalarbeit und fundiertes Wissen über die Besonderheiten der Mitarbeiter*innengenerationen. Jedenfalls wichtig scheint die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche sowohl für jüngere als auch für ältere Arbeitnehmer*innen, aber auch die Sinnstiftung im Beruf, die berufliche Anerkennung, der Einsatz digitaler Medien in allen Arbeitsbereichen sowie flache Hierarchien gewinnen an Bedeutung.

Jugend

Die formale Bildung hat in Österreich einen hohen Stellenwert. Ohne Pflichtschulabschluss gibt es so gut wie keine Möglichkeit, eine Lehre zu beginnen. Jugendliche brauchen gute Möglichkeiten, um ins Berufsleben einsteigen zu können und nicht in die Langzeitarbeitslosigkeit auf Grund mangelnder Ausbildungsmöglichkeiten zu kommen. ABZ*AUSTRIA bietet Basisbildung und wesentliche Angebote für Jugendliche, die die Teilhabe am Arbeitsleben und gesellschaftliche Integration ermöglichen und das berufliche Fortkommen sichern.

Potential älterer Arbeitnehmer*innen

Der demografische Wandel und der Anstieg der Lebenserwartung, die Herausforderungen der sozialen Versorgungssysteme und die Notwendigkeit, das Erwerbsalter zu erhöhen, aber auch die Diskriminierung von älteren Personen in spezifischen Berufsfeldern – all diese Faktoren machen es unabdingbar, sich mit alternsgerechten Arbeitsbedingungen und der Nutzung des Potentials älterer Arbeitnehmer*innen auseinanderzusetzen. Denn Alter spielt eine Rolle – aber eben nur eine von mehreren. Es muss somit in einen umfassenden Diversity-Ansatz eingebettet werden, der die Vielfalt der Menschen sinnvoll zu verbinden weiß.

Stereotype und Rollenbilder in der Berufswahl

Laut Lehrlingsstatistiken wählen Mädchen nach wie vor bevorzugt typische „Frauenberufe“. Fast die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge wird im Einzelhandel und in den Berufen Bürokauffrau und Friseurin ausgebildet. Hartnäckig halten sich gewisse Stereotype und Rollenvorstellungen, die Frauen in diese Berufssparten drängen und andere Möglichkeiten erschweren. Die Folge ist, dass sich die Suche nach einem Arbeitsplatz auf wenige berufliche Profile konzentriert und die Jobsuche dadurch eingeschränkt wird.

ABZ*AUSTRIA setzt dort an, wo Diskriminierungen und Selbstbeschränkungen von Personen aus unterschiedlichen Generationen auftauchen – insbesondere jene von Mädchen und Frauen – und wo positive Veränderungen möglich sind. Die Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren und jungen Frauen ist unser Ziel. Für die Wirtschaft bedeutet dies eine Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbstätigkeit: Der Wissens- und Erfahrungs-Transfer von „Alt“ nach „Jung“ wird z. B. durch Generationen-Tandems gefördert. Die Abwanderung von unternehmenstragenden älteren Mitarbeiter*innen wird verhindert und Krankenstände (bei Älteren) gesenkt. Die Mitarbeiter*innen erfahren, dass sie sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren können.

KOMPETENZFELD:
LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

Frauen sind zu einem überproportionalen Ausmaß in so genannten atypischen Beschäftigungsformen und in schlecht entlohnten Branchen tätig. Zudem verdienen Frauen in der heimischen Privatwirtschaft für gleiche und gleichwertige Arbeit weiterhin deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Gehaltsschere pro Stunde zwischen Frauen und Männern lag 2019 in Österreich bei 19,9 %, wie die veröffentlichten Eurostat-Daten[1] zeigen. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich sind seit 2009 zwar um 4,4 %punkte zurückgegangen, dennoch verdienten Frauen im Jahr 2019 in der Privatwirtschaft brutto pro Stunde um 19,9 % weniger als Männer. Im EU-Vergleich liegt Österreich damit laut Statistik Austria weiter deutlich über dem Durchschnitt von 14,1 %. Nur in Lettland und Estland waren die Lohnunterschiede größer.

Ein Großteil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern lässt sich z. B. durch die hohe Teilzeitquote bei Frauen (auch hier liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt), die Branche und den ausgeübten Beruf erklären. Dennoch bleibt ein Teil von 14 % des Gender Pay Gap unerklärt. Geringe Erwerbseinkommen ziehen geringere Leistungen aus Arbeitslosen- und Pensionsversicherung nach sich. Der Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums, eine Studie zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Lebenserwartung, wirtschaftliche Chancen und politische Beteiligung zeigte 2019, dass sich Österreich im internationalen Vergleich mit 153 Ländern auf Rang 34 befindet. Dies ist zwar im Vergleich zu Rang 53 aus dem Jahr 2018 ein positives Ergebnis, dennoch wird es laut dieser Studie noch knapp 100 Jahre dauern, bis die Gleichstellung von Frauen und Männern weltweit erreicht wird.[2]

Lebensbegleitendes Lernen steigert die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und ermöglicht berufliche Umorientierung. Gleichzeitig bieten im Zuge der Digitalisierung Online-Tools und neue Medien auch neue Chancen zeitliche, räumliche oder auch persönliche Zugangsbarrieren zu reduzieren. ABZ*AUSTRIA setzt z. B. game based learning, Skype-Beratung, E-Learning, Webinare, digitale Pinnwände und Blogs als neue Formate ein. Die berufliche Neuausrichtung und die Eröffnung von neuen Perspektiven und Möglichkeiten ist uns im Rahmen dieses Kompetenzfeldes ein großes Anliegen. Dabei geht es unter anderem um die Wahl nicht traditioneller Bildungsangebote für Frauen, denn Aus- und Weiterbildungen in diesen Bereichen ermöglichen nicht nur zukunftsträchtige Beschäftigungen, sondern in der Regel auch höhere Einkommen.

Für das Leben und die Arbeit in der globalen Informationsgesellschaft vermittelt ABZ*AUSTRIA Frauen die dafür erforderlichen Schlüsselkompetenzen. Wir setzen dort an, wo Menschen befähigt werden, eigenständig und selbstorganisiert zu lernen. Der Wandel zur digitalisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft fordert interessierte und informierte Menschen, die aktiv sein wollen. Lebensbegleitendes Lernen setzt Selbstvertrauen, Selbstmotivation, Selbstdisziplin und nicht zuletzt Neugier voraus. Es tritt heute deutlich zu Tage, dass sich die berufliche Bildung von der allgemeinen Bildung immer weniger trennen lässt und Wissen teils kurzlebig ist und kontinuierlich erweitert werden will.

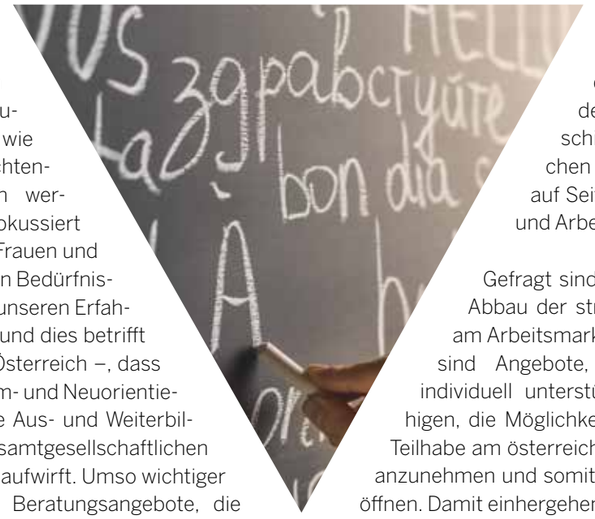
Mehr als die Hälfte der gering qualifizierten Erwachsenen ist hierzulande berufstätig. Expert*innen gehen allerdings davon aus, dass viele dieser Arbeitsplätze in den nächsten Jahren verloren gehen, da durch einen verstärkten Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien eine Verschiebung der Anforderungen in Richtung mehr Selbständigkeit, Kreativität, Eigenverantwortung und Problemlösungsorientierung erfolgt. Arbeitsplatznahe Bildungsangebote in Unternehmen sind ein Hebel, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen nachhaltig zu verbessern.

[1] https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de
[2] http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/#economy=AUT

KOMPETENZFELD:
ARBEIT. MIGRATION. INTEGRATION

Personen, die nach Österreich zuwandern, tun dies aus unterschiedlichen Motiven und Notwendigkeiten und bringen vielfältige Lebens-, Bildungs- und Arbeitserfahrungen mit. Entsprechend differenziert müssen daher die Bedingungen für den Zugang zu Bildung und die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Integration betrachtet werden. Mit den Flucht- bzw. Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre stellen sich neue Herausforderungen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene, die neue Strategien in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erfordern.

In der **medialen und arbeitsmarktpolitischen Diskussion** treten geflüchtete Frauen oft in den Hintergrund, nicht zuletzt, weil sie nach wie vor nur als „Mitflüchtende“ wahrgenommen werden. ABZ*AUSTRIA fokussiert deshalb speziell auf Frauen und junge Mädchen, deren Bedürfnisse und Bedarfe. Aus unseren Erfahrungen wissen wir – und dies betrifft ebenso Frauen aus Österreich –, dass jegliche berufliche Um- und Neuorientierung, aber auch jede Aus- und Weiterbildung Fragen der gesamtgesellschaftlichen Situation der Frauen aufwirft. Umso wichtiger sind Bildungs- und Beratungsangebote, die auch gleichstellungsorientierte Werte reflektieren und vermitteln können.



Das Bestreben die **Qualifikationen und Kompetenzen von Migrant*innen** wert zu schätzen, zeigt sich auch in neuen arbeitsmarktpolitischen Programmen, Bildungs- und Beratungsangeboten. Die sich entwickelnde kulturelle Vielfalt innerhalb der Belegschaften bringt viele Vorteile, stellt aber ebenso eine Herausforderung für die Gestaltung der Zusammenarbeit und der Personalentwicklung dar. Die Tatsache, dass die **Gesellschaft vielfältig und multikulturell** ist, erfordert eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen auf Seite der Migrant*innen und Arbeitgeber*innen.

Gefragt sind Strategien, die zum Abbau der strukturellen Barrieren am Arbeitsmarkt beitragen. Gesucht sind Angebote, die Migrant*innen individuell unterstützen und sie befähigen, die Möglichkeiten und Rechte auf Teilhabe am österreichischen Arbeitsmarkt anzunehmen und somit die gläserne Türe zu öffnen. Damit einhergehend ist klar: **Integration braucht Bildung.**

ABZ*AUSTRIA bietet ein durchgehendes und **vielfältiges Beratungs- und Betreuungsangebot.** Es reicht von der persönlichen Orientierung in dem noch unbekannten österreichischen Arbeitsmarkt bis zur Erhebung und Erprobung von Kompetenzen und der Anerkennung und Förderung individueller Qualifikationen. Es umfasst die Aus- und Weiterbildung in einem bestimmten Berufsfeld und die gezielte Vorbereitung auf den beruflichen Ein- und Aufstieg mit der Chance auf eine längerfristige berufliche und damit gesellschaftliche Integration und Karriere in Österreich, speziell für Frauen.

KOMPETENZFELD:
NEUES ARBEITEN. DIGITALISIERUNG. INNOVATION.

Neue Technologien, Automatisierung und Robotisierung werden sich in den kommenden Jahren nicht nur in der Industrie, sondern in der gesamten Arbeitswelt auswirken. Besonders die Digitalisierung hat durch die Corona-Pandemie starken Aufwind bekommen. Damit verändern sich die Anforderungen an Arbeitgebende und ihre Mitarbeitenden. Dabei gilt es auch, den digitalen Wandel im Hinblick auf seine unterschiedlichen Auswirkungen für Frauen und Männer zu betrachten. Da der Bedarf an Routinetätigkeiten sinken und die Nachfrage nach hochqualifizierten Kompetenzen steigen wird, sollten Unternehmen bereits jetzt in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren und deren Know-how nachhaltig nutzbar machen.

Gerade bei der beruflichen Weiterbildung braucht es einen frauen- bzw. genderspezifischen Fokus, um die **Chancengleichheit** in einer immer komplexeren Arbeitswelt zu gewährleisten. Um alle Potentiale gut zu nutzen, ist es essenziell, dass Frauen einerseits gleichberechtigte **Gestalter*innen der Digitalisierung** sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen. So ist z. B. die **Erhöhung der digitalen Medienkompetenz** als Querschnittsmaterie in ABZ*AUSTRIA Projekten verankert. Auch **innovative Arbeitsmodelle,** die die individuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden fördern und mehr Flexibilität und kreative Lösungen zulassen, werden wichtiger. Damit entstehen in Unternehmen neue organisatorische und personelle Bedingungen, die es bereits frühzeitig zu managen gilt.

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stellt sich in zunehmendem Maße auch bei Führungskräften. Neue Formen von Leadership wie **Führen in Teilzeit** und **Top Sharing** tragen dazu bei, dass verantwortungsvolle Positionen für qualifizierte Nachwuchskräfte und Personen mit Betreuungspflichten attraktiver werden. Top Sharing, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Position teilen, stellt eine Möglichkeit dar, Leadership-Verantwortung mit Familie und Privatleben zu vereinbaren. Gleichzeitig wird dadurch den immer komplexeren Anforderungen an Führungspersonal begegnet und deren Überlastung und Fehleranfälligkeit entgegengewirkt. Führungskräfte fungieren somit als Role Models für eine bessere Work-Life-Balance. Lebensphasengerechte Arbeitsmodelle steigern die Motivation und Leistungsbereitschaft, verringern die Fluktuation und tragen zur besseren Auslastung der Personalkapazitäten bei. Als Expertin mit jahrzehntelanger Erfahrung im Bereich **Top Sharing** unterstützt ABZ*AUSTRIA Unternehmen bei der **Implementierung neuer Führungsmodelle,** berät Einzelpersonen **(Executive Coaching)** und Personenpaare **(Tandem Coaching)**, die sich für eine Top Sharing Position bewerben wollen.

Darüber hinaus stellt ABZ*AUSTRIA eine eigens entwickelte **RoadMap für Neues Arbeiten** zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein innovatives webbasiertes Informations- und Kommunikationstool für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, mit dem u.a. Auszeiten und Karenzen geplant und gemanagt werden können. Inhaltlich wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben abgedeckt. Dies umfasst Module wie z. B. Elternkarenz und Väterkarenz sowie Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit. Zusätzliche Module für lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle werden laufend entwickelt. Dabei ist uns wichtig, sowohl junge Generationen anzusprechen, als auch alternsgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Führungskräfte, Personalmanagement und Mitarbeiter*innen erhalten Zugang zu Leitfäden, Checklisten und Formularen, die im täglichen Arbeitsumfeld sofort einsetzbar sind. Ergänzend zur RoadMap werden Beratung, Prozessbegleitung, Seminare, Workshops und Vorträge angeboten.

ABZ*AUSTRIA berät aber nicht nur andere Organisationen, sondern ist selbst Modellunternehmen in Bezug auf Vereinbarkeit sowie flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Wir zeigen mit Good Practice Beispielen auf, welche innovativen Handlungsmöglichkeiten es gibt und was es bei der Implementierung von Auszeiten- und Karenzmanagement zu beachten gilt.

Möchten Sie Genaueres über unsere Produkte und Projekte erfahren?
Besuchen Sie unsere Website oder kontaktieren Sie uns!

www.abzaustria.at
www.neuesarbeiten.at
Telefon: +43 1 667 03 00
E-Mail: abzaustria@abz-austria.at

* UNSERE HANDLUNGSPRINZIPIEN

VISIONARY

- Wir stellen die Anforderungen unserer Auftraggeber*innen und Kund*innen in den Vordergrund.
- Wir haben den Anspruch mit Ehrgeiz und Mut, Gesellschaft zu gestalten.
- Wir entwickeln Projekte am konkreten Bedarf und geben Antworten auf aktuelle Herausforderungen.

IMPACTFUL

- Wir bauen auf exzellent ausgebildete Mitarbeiter*innen.
- Wir bauen auf 30 Jahre erworbenes Wissen und kennen die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und unserer Kund*innen.
- Unsere vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen machen uns aus.

RELIABLE

- Wir setzen auf Qualität durch Funktionalität, Zeiteffizienz und Wirtschaftlichkeit.
- Wir halten unsere Versprechen.
- Wir denken und handeln nachhaltig.

UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK

W WIEN

ABZ*Basisbildung wirkt! 12-wöchiger Basisbildungskurs zur Vermittlung von Basiskompetenzen in Deutsch, Mathematik, Englisch und IKT für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren

ABZ*Beratung für Frauen: arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen im 12. Bezirk

ABZ*Frauenberufszentrum Wien: arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen

ABZ*Frauen aktiv#weiter: Beratung und Betreuung für Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen

ABZ*AUSTRIA FiT.Absolvent*innenbetreuung: Bewerbungscoaching für FiT-Absolvent*innen

ABZ*FiT.Frauenberatung – Frauen in Handwerk und Technik: Beratung und Begleitung von Frauen, die an einer Ausbildung im handwerklichen oder technischen Bereich Interesse haben – vom Einstieg ins FiT-Programm über die gesamte Ausbildungszeit bis zum Berufseinstieg

ABZ*Kompetenzcheck berufliche Integration: Kompetenzcheck für asylberechtigte Frauen ab 18 Jahren mit Erstsprache Dari/Farsi oder Arabisch zur Erhebung und Erprobung ihrer Ausbildungs- und Berufskompetenzen

ABZ*Meine Sprachen – Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch: Alphabetisierungskurse für arbeitssuchende Frauen in den Erstsprachen Farsi/Dari, als auch in der Zweitsprache Deutsch

ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit: Case Management Beratung und Erwerb berufsbezogener Kompetenzen mit dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration

ABZ*Pflichtschulabschluss: Intensiv-Vorbereitungskurs auf den externen Pflichtschulabschluss für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren

ABZ*Zukunft mit Wiedereinstieg: modulares Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Wiedereinsteiger*innen

Bildungsberatung in Wien: Im Rahmen des Netzwerkes „Bildungsberatung in Wien“ setzt ABZ*AUSTRIA neutrale, niederschwellige und zielgruppenspezifische Bildungsberatung für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten um

#futurefactory: Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Frauen zwischen 21 und 25 Jahren zur Berufsorientierung und Basisbildung

JuBiTa: Jugend - Bildung – Talente: Kompetenz- und praxisorientierte modulare Lehrgänge, die Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren auf die Sekundarstufe II vorbereiten.

Stadtteilmanagement Seestadt Aspern: Als Teil des Stadtteilmanagements liegt der Fokus von ABZ*AUSTRIA auf der Positionierung und Förderung der Vereinbarkeit von Wohnen und Arbeiten in der Seestadt

ABZ*Mit Bildung zum Ziel: Beratung und Bildungsangebote für Frauen mit Betreuungspflichten

ABZ*Digital bewegt in Wien: Angebot für Frauen zur Erweiterung ihrer digitalen Kompetenzen und der Erhöhung ihrer Teilhabechancen.

N NIEDERÖSTERREICH

ABZ*FiT-ZENTRUM WEINVIERTEL – Frauen in Handwerk und Technik: FiT Perspektivenerweiterung und FiT-Basisqualifizierung für Frauen, die sich auf eine handwerkliche oder technische Ausbildung vorbereiten

Bildungsberatung in Niederösterreich: Bildungs- und Berufsberatung für Frauen und Wiedereinsteiger*innen im Industrieviertel

V VORARLBERG

Frauenberufszentrum*Vorarlberg: Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen

KarenzAktiv: KarenzAktiv unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg

Ö ÖSTERREICHWEIT

Bildungsberatung in Österreich: Beteiligung an der Arbeitsgemeinschaft „Österreichweite Koordination und Weiterentwicklung der Bildungsberatung für Erwachsene im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“

FairPlusService: Chancengleichheit schafft Wert – Für Unternehmen und für Frauen

Trapez – Transparente Pensionszukunft. Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter: Begleitet und berät Unternehmen bei ihrer Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Alterspensionen in ihrem Betrieb

ANGEBOT FÜR UNTERNEHMEN

K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum®: Aktives Karenzmanagement für Unternehmen

KarenzAktiv: Serviceeinrichtung zum Thema Karenzmanagement, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Wiedereinstieg

Lernen@Unternehmen. Basisbildung kompakt für Frauen in Unternehmen: Beratung und Begleitung von Unternehmen im Bereich Learning-on-the-Job sowie Durchführung von Angeboten für die Mitarbeiter*innen

Top Sharing geteilte Führung: Coaching und Beratung von Top-Manager*innen, Vorständen, Personalist*innen und Personen/Paaren mit Interesse an Job- oder Top-Sharing

ABZ*BERATUNG FÜR FRAUEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien/MA 57
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020
Zielgruppe:	in Wien ansässige Frauen ohne AMS-Meldung
Teilnehmer*innen:	333
Standort:	1120 Wien

Seit über 20 Jahren bietet die Beratungsstelle im 12. Bezirk im Auftrag der Stadt Wien allen Frauen mit Wohnsitz in Wien umfassende und individuelle Beratungsleistungen an. Ziel ist die Förderung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen, die Prävention von Arbeitslosigkeit und die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

ABZ*Beratung für Frauen ist bei vielfältigsten Fragestellungen eine erste Anlaufstelle in Wien. Berufstätige Frauen und solche, die nicht beim AMS gemeldet sind, werden in allen Themenbereichen rund um berufliche Neuorientierung, Weiterbildung oder Erhaltung des Arbeitsplatzes beraten. Für junge Mütter ab 14 Jahren gibt es ein spezielles Beratungsangebot, auch Frauen in Karenz finden hier eine Anlaufstelle.

Auch in den durchaus schwierigen Phasen des Lockdowns im Zuge der Covid-19-Pandemie ist es uns rasch gelungen, die Beratungen mit digitalen Angeboten zu erweitern. Unsere Kund*innen haben diese schnell und sehr gut angenommen, die Beratungen konnten via Videoberatung, aber auch per Telefon durchgeführt werden.

Sehr erfahrene und spezifisch ausgebildete Mitarbeiter*innen ermöglichen eine professionelle und reflektierte Beratungstätigkeit.

Die Zielgruppe der ABZ*Beratung für Frauen sind Frauen ohne AMS Förderung:

- Arbeitslose Frauen, die nicht beim AMS Wien vorgemerkt sind.
- Beschäftigte Frauen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.
- Frauen, die sich beruflich verändern wollen.
- Berufstätige Frauen, die von Kündigung bedroht, durch Mobbing gefährdet sind.
- Junge schwangere Frauen und Mütter mit Kindern.

Das Angebot der ABZ*Beratung für Frauen umfasst:

- Nach der ersten Bestandsaufnahme werden gemeinsam Pläne und Ziele für die Beratung erarbeitet.
- Wir beraten Frauen bei beruflichen Veränderungsprozessen und beruflichen Entscheidungsfindungen.
- Wir beraten Frauen in Karenz bei der Planung ihres beruflichen Wiedereinstiegs.
- Wir beraten junge schwangere Frauen und junge Mütter (ab 14 bis 21 Jahren) während der Schwangerschaft, Mutterschutz und Karenz zu den Themen Orientierung, Vereinbarkeit, Ausbildung und berufliche Perspektiven sowie mit den gleichen Themenstellungen generell Frauen mit Kindern beim Wiedereinstieg.
- Wir unterstützen Sie bei Krisen und Konflikten am Arbeitsplatz wie Mobbing, Bossing oder bei der Bedrohung, den Arbeitsplatz zu verlieren.
- Wir beraten Sie zu Burnout Prävention und bei Burnout und unterstützen Sie bei der Erhaltung und Förderung psychischer Stabilität in schwierigen Lebens- und Arbeitsphasen.
- Wir unterstützen Sie bei der Erarbeitung professioneller Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsstrategien sowie bei der Recherche von geeigneten Jobangeboten und bei Bewerbungsaktivitäten.
- Wir bieten Bildungsberatung und Informationen bezüglich Fort- und Ausbildungen.
- Wir informieren bezüglich Leistungen, Beihilfen und Förderungen.

Wesentliches Ziel und zentrale Aufgabe der Beratung ist das Erlangen einer passenden Erwerbstätigkeit, flankiert von einer Vielfalt an weiteren Themen, je nach spezifischer Lebenssituation. Die Beratung unterstützt beim Erreichen eines bestimmten, umsetzbaren Berufswunsches und begleitet bei den dazu notwendigen Schritten.

ABZ*FRAUEN AKTIV#WEITER

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.07.2019 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und über multiple Vermittlungshemmnisse verfügen
Teilnehmer*innen:	1.500
Standort:	1110 Wien und 1060 Wien

Ziel der Beratungs- und Betreuungsleistung ist es, die Vermittlungsfähigkeit von Frauen mit ursprünglich niedrigen Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Längerfristig soll durch die Reintegration in den Arbeitsmarkt die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen gesichert werden. Zu den vorrangigen Problemen der Kund*innen zählen der Verlust einer geregelten Tagesstruktur durch die lange Arbeitslosigkeit sowie mangelndes Selbstvertrauen. Es ist essenziell beides zu erarbeiten, um in weiterer Folge auf Nachhaltigkeit ausgelegte Strategien zur Alltagsbewältigung entwickeln und diese auch konsequent umzusetzen zu können. In jedem Fall ist es wesentlich, den Frauen auf Augenhöhe zu begegnen, ihre aktuelle Situation anzuerkennen und sie darin zu unterstützen, die Stabilität in ihrem Leben wiederherzustellen.

Je nach spezifischer Lebenssituation der Frauen sind unterschiedliche Zwischenschritte nötig, um wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Seitens der Berater*innen wird die individuelle Ausgangslage detailliert und umfassend erhoben und mögliche vorliegende Problemstellungen identifiziert. Gemeinsam mit den Kund*innen können in einem nächsten Schritt realistische Zielsetzungen und die dafür erforderlichen Maßnahmen erarbeitet werden. Um die Chancen eines nachhaltigen Prozesses zu erhöhen, werden erreichbare Zwischenziele (Milestones) definiert und in Folge evaluiert.

Der nächste zukunftsorientierte Schritt fokussiert die Ausweitung der Fähigkeiten in einem den individuellen Möglichkeiten angepassten Ausmaß. Als Leitlinie gilt hierbei der **Grundsatz „Fördern und Fordern, aber nicht überfordern“.**

Um das Interesse der Frauen zu gewinnen und die für den Entwicklungsprozess notwendige Vertrauensbasis aufzubauen, werden sowohl Gruppenaktivitäten im „Offenen Raum“ (Workshops, Exkursionen, ABZ*talk Gesprächsrunden, Kreativ-Corner, ABZ*Bistro u.a.) als auch die Möglichkeit zu Einzelgesprächen angeboten. Die wertschätzende Grundhaltung der Berater*innen und Trainer*innen stärkt die Kund*innen und erleichtert es, sie für die Angebote zu begeistern.

Formate der Maßnahme, die jeweils einem Leitthema folgen, umfassen sowohl Gruppen- als auch Einzelangebote:

- **Infotage und Erstgespräche** – Leitthema: Ankommen und Einsteigen
- **Offener Raum** – Leitthema: Mitmachen und Weiterkommen
- **Vertiefte Beratung** – Leitthema: Neu ausrichten und Durchstarten
- **Offene Beratung vor Ort** – Leitthema: Ansprechen und Auflösen
- **Aktivierende Workshops** – Leitthema: Mitmachen und Weiterkommen

Umstellung auf Distance Counselling

In Zeiten des Lockdowns durch Covid-19 im März 2020 wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Ausstattung der Berater*innen mit Laptops und Einrichten der Zugänge zum Projekt, um die geordnete Dokumentation zu gewährleisten.
- Umstellung der Beratungsgespräche auf Telefonberatungen
- Workshops wurden per Videokonferenz Online angeboten

Von den Kund*innen wurde die Umstellung ebenso gut gemeistert und auch sehr gut angenommen. Im Sommer und Herbst war mehr Präsenz möglich, ab November mit den weiterten Lockdowns stand das Distance Counselling wieder im Vordergrund.

Anlässlich von 100 Jahren Frauenwahlrecht gab es eine besondere Zusammenarbeit innerhalb des Projekts ABZ*Frauen aktiv#weiter. Die Künstlerin Starsky veranstaltete zwei Workshops zum Thema Emanzipation. Die Teilnehmer*innen waren sehr interessiert Neues zu lernen und hatten auch viel zu sagen. Die MA57 – Frauenservice Wien ermöglichte diesen Workshop durch eine Förderung für das Projekt „100 Welten.100 Sprachen.100 Fragen“. Auf unserer Website ist ein Blog zu diesem besonders schönen Event nachzulesen.

ABZ*FRAUENBERUFSZENTRUM WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020 (verlängert bis 31.12.2021)
Zielgruppe:	beim AMS Wien gemeldete Frauen
Teilnehmer*innen:	1.616 Frauen mit Qualifizierungsinteresse
Personen mit Betreuungspflichten:	418
Standorte:	1110 und 1210 Wien

Das ABZ*Frauenberufszentrum Wien berät Frauen aller Altersstufen, die arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind. Es werden individuelle und kostenlose Einzelberatung sowie Workshops angeboten, die dabei unterstützen sollen, eine passende Ausbildung bzw. einen Job zu finden.

Das ABZ*Frauenberufszentrum Wien hat als erste Anlaufstelle eine wichtige **Drehscheibenfunktion.** Ein einfacher, unbürokratischer und unparteiischer Zugang zu unterschiedlichen Qualifizierungsangeboten ist somit möglich.

Aufbauend auf eine **Clearingphase** wird in der Einzelberatung gemeinsam mit der Kund*in die Form, der Inhalt und die Zielsetzung der weiteren Betreuung vereinbart. Auf dieser Grundlage werden Berufsorientierungsprozesse begleitet, professionelle Bewerbungsstrategien erarbeitet und umfassende Informationen zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Fragen geklärt, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Berufsbildern, insbesondere auch im nicht-traditionellen Bereich, behandelt. Unter Einbeziehung der individuellen Lebenssituation, der persönlichen Rahmenbedingungen und der familiären Verpflichtungen werden Vereinbarkeitslösungen erarbeitet.

Workshops helfen bei Themen wie „Wiedereinstieg nach Kinderkarenz", „Erste Schritte in der IT" oder bei „Beruflicher und Persönlicher Standortbestimmung". Andere Themenbereiche unserer Workshops sind Gesundheit, Netzwerken/Kommunikation und Wirtschaft und Finanzen.

Die **Kompetenzanalyse,** die nach der ABZ*Karriere-KompetenzKompass Methode im Rahmen des Workshops und der Einzelberatung erarbeitet werden kann, umfasst eine abschließende Vereinbarung für die treffsichere Planung der weiteren beruflichen Laufbahn.

Ein weiteres, spezifisches Angebot ist die **Bildungsberatung,** verstanden als Weitergabe von Information zu unterschiedlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, der Suche nach geeigneten Bildungswegen, konkreten Qualifizierungsangeboten und als ein Eingehen auf die spezifische Situation der beratenen Kund*in bezüglich ihrer beruflichen Lebensgestaltung.

Um Frauen bei ihrer Arbeitsmarktintegration bzw. bei ihrer Höherqualifizierung zu unterstützen, agiert das **ABZ*Frauenberufszentrum Wien** erfolgreich als Drehscheibe zwischen Wirtschaft, Bildungsträger*innen, frauenspezifischen Einrichtungen und den arbeitssuchenden Frauen. Diese Schnittstelle ist mit **zwei Betriebskontakter*innen** besetzt, die Praktikums-, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze akquirieren, den Personalbedarf auf Unternehmensseite eruieren, Unternehmen sensibilisieren und beraten, sowie über mögliche AMS-Förderungen informieren. Die Unternehmenskontakter*innen organisieren auch Exkursionen zu Betrieben, um den Frauen einen konkreteren Einblick in verschiedene Arbeitswelten zu ermöglichen.

Die Berater*innen erarbeiten gemeinsam mit den Kund*innen nötige Zwischenschritte und realistische berufliche Perspektiven und unterstützen sie bei der Jobsuche bzw. der Suche nach einer adäquaten Qualifizierung bzw. arbeiten mit den Frauen an der Beseitigung von Hindernissen auf dem Weg zum Job.

Alle Beratungen und Trainings des ABZ*Frauenberufszentrums Wien erfolgen durch ein multiprofessionelles Team von sehr erfahrenen und spezifisch ausgebildeten Berater*innen und Trainer*innen.

Im Zuge der Herausforderungen mit Covid-19 haben wir unsere Beratungen und Workshops digital fit gemacht und bieten unser vielfältiges Angebot auch größtenteils online an.

FRAUENBERUFSZENTRUM*VORARLBERG

Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen mit Workshop-Angebot „Übergänge: Leben und Arbeit im Fokus“

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020 (4 Monate Nachlaufzeit)
Zielgruppe:	arbeitssuchende, beim AMS vorgemerkte Frauen ab 18, unabhängig von Ausbildungsniveau und Herkunft mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, Wiedereinsteiger*innen, Migrant*innen und Frauen mit Fluchthintergrund
Unternehmen:	681
Standorte:	Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz

Das Frauenberufszentrum*Vorarlberg informiert, berät und begleitet arbeitssuchende Frauen und führt Workshops im Auftrag des AMS Vorarlberg durch. In den zehn Jahren seines Bestehens ist die Anzahl der beratenen Kund*innen von anfänglich ca. 300 auf nunmehr fast 700 Kund*innen pro Jahr gestiegen.

Im Einzelcoaching planen die erfahrenen Berater*innen mit den Kund*innen den Berufseinstieg bzw. Wiedereinstieg, klären berufliche Perspektiven, erarbeiten Weiterbildungspläne und suchen **gute Lösungen, damit Beruf, Familie und Privatleben optimal vereinbart werden können.** Der achtwöchige Workshop **„Übergänge: Leben und Arbeit im Fokus“** inklusive Berufspraktikum wurde 2020 insgesamt 13-mal durchgeführt, drei Workshops (davon zwei in Bregenz und einer in Dornbirn) beinhalteten das Zusatzangebot „Deutsch für den Beruf“ für Migrant*innen. Aufgrund der Corona-Krise wurden die Module auch online umgesetzt.

Die Zielsetzung ist die **Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Frauen** durch kompetenzorientierte Beratung, Erarbeitung von beruflichen Perspektiven, einer Laufbahnplanung und eines umsetzbaren Karriereplans, Zugang zu bedarfsgerechter (Höher-) Qualifizierung, Vermittlungsberatung und Unterstützung bei individuellen Problemlagen (z. B. familiäre Verbindlichkeiten, u.Ä.). Durch die Unterstützung der beruflichen Laufbahn und die Qualifizierung von Frauen, insbesondere von niedrig qualifizierten Frauen, soll die Chancengleichheit auf existenzsichernde Jobs und bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen gefördert werden. Damit soll ein Beitrag zur **Schließung der Einkommensschere** zwischen Frauen und Männern erreicht werden. **Quantitativ** wird ein **Arbeitsmarkterfolg** (oder eine Höherqualifizierung) von 50 % aller Teilnehmer*innen bis drei Monate nach Ende der Beratung oder Maßnahme verfolgt.

Drehscheibenfunktion des Frauenberufszentrum*Vorarlberg

Ausgewählte Kooperationspartner*innen waren auch 2020 zu den Workshops eingeladen, um gemeinsam mit den Teilnehmer*innen Themenschwerpunkte zu erarbeiten. FEMAIL präsentierte das Thema „Pensionen und Lebenseinkommen – Wissenswertes für Frauen“ und die IFS-Schuldenberatung informierte über Wege aus der Schuldenfalle.

Aufgrund der Einschränkungen im Rahmen der Corona-Krise wurden die Vernetzungstermine mit den Netzwerkpartner*innen vorwiegend online umgesetzt. In Fragen der Kinderbetreuung arbeitete das FBZ*Vorarlberg mit den Angebotsstellen des Landes Vorarlberg, den Gemeinden und den Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen. Bei psychosozialen Problemstellungen, welche eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwerten, wurden die Kund*innen an die passenden Kooperationspartner*innen und Institutionen des Landes Vorarlberg (IFS, BBRZ, fit2work, a-plus, etc.) weitergeleitet.

Vermittlungsberatung und Unternehmenskontakte

Im Rahmen der Vermittlungsarbeit wurden die Teilnehmer*innen bei der Arbeitssuche oder der Lehrstellensuche durch die Organisation betrieblicher Praktika zur Überprüfung der beruflichen Orientierung unterstützt. Trotz der Einschränkungen gelang es, einige Teilnehmer*innen in ein Praktikum zu bringen. Auch der Aufbau von Kooperationen mit Unternehmen und die Sensibilisierung der Unternehmen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden vorangetrieben und dadurch Ausbildungs- und Arbeitsplätze akquiriert.

KARENZAKTIV

KarenzAktiv unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg

Auftrag-/Fördergeber*in:	AK Vorarlberg, gefördert aus Mitteln des Landes Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Einzelpersonen und Paare, die sich über wichtige arbeits- und sozialrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Karenz und Wiedereinstieg und/oder finanzielle Ansprüche (Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe, Wochengeld etc.) informieren möchten, die Vereinbarkeit von Kind und Beruf und die partnerschaftliche Aufteilung planen und umsetzen wollen sowie Unternehmen, Netzwerkpartner*innen, Multiplikator*innen und Stakeholder
Teilnehmer*innen:	47 Einzelberatungen, 27 Teilnehmer*innen in Gruppenberatungen
Unternehmenskontakte:	614
Standorte:	Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz

KarenzAktiv ist ein Projekt der Arbeiterkammer Vorarlberg in Zusammenarbeit mit ABZ*AUSTRIA, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Es werden **individuell abgestimmte Beratung und Unterstützung rund um berufliche Auszeiten,** Fragen der **beruflichen Umorientierung sowie Höherqualifizierung** für Frauen und Männer angeboten. Die Beratungsinhalte sind aufgeteilt in eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung seitens der AK, sowie in Einzelberatungen der ABZ*AUSTRIA Mitarbeiter*innen an den jeweiligen Standorten. 2020 konnte eine Unternehmensbefragung zum Thema Karenz und Wiedereinstieg mit 123 Unternehmen abgeschlossen werden. Weitere geplante Veranstaltungen wurden aufgrund der Corona – Krise nicht durchgeführt. Im Rahmen der Unternehmensarbeit gelang es einen „Digitalk" zu veranstalten, an dem 20 Unternehmen teilgenommen haben.

Der Fokus liegt nach wie vor auf persönlicher Einzelberatung interessierten Personen.

Um Betroffene besser zu erreichen, wurden 2020 die Folder aktualisiert und das Programm um ein „Casemanagement Kinderbetreuung" erweitert. Dieses Angebot wird ab 2021 zum zentralen Aufgabengebiet des Projektes gehören, ebenso wie die Umsetzung von Gruppenberatungen und Veranstaltungen für Unternehmen in analoger sowie digitaler Form.

ABZ*FiT.FRAUENBERATUNG – FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020 Zubuchung über die Regionalen Geschäftsstellen des AMS Wien bzw. durch Übernahme aus dem FiT Zentrum Wien
Zielgruppe:	in Wien beim AMS gemeldete Frauen ab 19 Jahren, die eine Berufsausbildung über das FIT.Programm absovieren
Teilnehmer*innen:	1.040
Standort:	1210 Wien

Das FiT.Programm: Frauen in Handwerk und Technik ist ein Angebot des Arbeitsmarktservice Österreich zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und wird seit 2006 durchgeführt. Ziel ist es, Frauen auf bisher männerdominerte Arbeitsbereiche aufmerksam zu machen und Ausbildungen zu fördern, die mit besseren Jobchancen und Verdienstmöglichkeiten verbunden sind.

Die ABZ*FiT.Frauenberatung wird seit 2006 von ABZ*AUSTRIA durchgeführt und hat zum Ziel, **Frauen** kontinuierlich **während der Umsetzung ihres handwerklich/technischen Berufszieles zu begleiten,** damit die FiT.Ausbildung erfolgreich absolviert und im Anschluss ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden kann.

Allen Frauen, die eine FiT.Ausbildung planen oder gestartet haben, steht eine **persönliche Beraterin** zur Seite. Im Rahmen eines Erstgespräches wird der im FiT.Zentrum Wien entwickelte **Karriere- bzw. Ausbildungsplan** und die für dessen Umsetzung notwendigen Rahmenbedingungen besprochen. Die Kontaktmöglichkeiten der Teilnehmer*innen zur ABZ*FiT. Frauenberatung sind auf verschiedenen Wegen/Kanälen gegeben, somit hat sich für dieses langfristige Beratungssetting, das Beratungsformat des **„Blended Counselling"** bewährt. Dies beinhaltet für die Frauen die Möglichkeit, neben den individuellen **face-to-face Coachings** an der Beratungsstelle oder bei Sprechstunden an den jeweiligen Ausbildungsinstituten, die jeweils zuständigen Berater*innen auch telefonisch sowie per E-Mail kontaktieren zu können.

Gerade in Phasen des Lockdowns, in denen es nicht möglich war persönliche f2f Beratungen und Gruppenangebote durchzuführen, hat sich dieser Beratungsansatz sehr bewährt. Darauf aufbauend wurde dieser Ansatz durch den verstärkten Einsatz von weiteren **„Distance Counselling" Elementen** (z. B. **Videoberatung** und **Webinare** mittels Zoom oder Jitsi) weiterentwickelt.

Diese Synergien von **Online- und Offlineberatung** ermöglicht eine kontinuierliche Beratungsbeziehung. Zudem kann bei auftretenden Problemen eine sehr zeitnahe Unterstützungsleistung gewährleistet werden. Welche gerade in den herausfordernden Lockdown Zeiten sehr nachgefragt wurde.

Allein im Jahr 2020 begleiteten wir 255 Frauen so weit, dass sie eine FiT.Ausbildung (Lehre/Kolleg/FH-Studium) beginnen konnten.

Aktuell befinden sich **473 Frauen in einer über das FiT.Programm geförderten Lehre oder einem Studium.** Im Verlauf dieser Vollzeit Ausbildungen können die Berater*innen ganz individuell auf die Anliegen der Frauen eingehen. Dabei stehen Themen wie Zeit- und Ressourcenmanagement, **Herausforderungen des „distance learning“** sowie Motivationsunterstützung im Mittelpunkt.

Die mit Ausbildungsstart ausgehändigte **Karrieremappe** „Mein Weg, mein Job“ bietet die Möglichkeit autodidaktisch sowie im **Reflexionsgespräch** mit der Beraterin erworbene fachspezifische, persönliche und soziale Kenntnisse zu erfassen sowie sich frühzeitig professionell auf den Arbeitsmarkt mittels Anleitung zur Firmenrecherche vorzubereiten.

Frauen berichten im Rahmen dieser Gespräche immer wieder von ihren ausgezeichneten Prüfungsergebnissen und wie überrascht sie selbst darüber sind, wie sehr sie die technischen Inhalte der Ausbildungen begeistern und wie sich neue berufliche Perspektiven daraus entwickeln können.

Die verschiedenen **(online) Gruppenangebote** und fachspezifischen **(online) Workshops** bieten den Frauen zusätzlich die Möglichkeit sich als Techniker*innen untereinander zu vernetzen.

Durch unsere langjährige Erfahrung in der Begleitung von Frauen in handwerklich-technischen Ausbildungsbereichen werden wir als ABZ*FiT.Frauenberatung auch immer wieder als Expert*innen bei offenen Fragen oder Anliegen von Ausbildungsinstituten sowie von Unternehmen mit unserer Expertise hinzugezogen.

FEEDBACK VON TEILNEHMERINNEN

„WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?“

„Mir hat gefallen, dass man als Frau Unterstützung und Hilfe bekommt, um in einen technischen Beruf einzusteigen.“

„Rasche Termine und Unterstützung, wenn ich Fragen oder Hilfe oder irgendwelche Probleme gehabt habe.“

„Man fühlt sich gut aufgehoben und nicht allein gelassen.“

„Sehr hilfreich bei der administrativen Abwicklung für die FiT Förderung!“

„Toll, dass es so ein Programm gibt.“

ABZ*AUSTRIA FiT.ABSOLVENTINNENBETREUUNG

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020 Erfolgreiche Absolvent*innen von FiT.Ausbildungen der verschiedenen Ausbildungsbereichen
Zielgruppe:	201 Frauen, die das FiT Programm erfolgreich abgeschlossen haben
Unternehmen:	500
Standort:	1210 Wien

Nach erfolgreichem Abschluss einer FiT.Ausbildung begleiten wir die FiT.Teilnehmer*innen im Rahmen der Absolvent*innenbetreuung auf ihrem Weg zum Arbeitseinstieg inklusive einer Nachbetreuung im Probemonat bei erfolgreicher Arbeitsaufnahme. Interessierte Teilnehmer*innen können sich bereits 1–2 Monate vor Ausbildungsabschluss hierfür anmelden.

Wir bieten ein vielfältiges und umfassendes **Karrierecoaching.** In einem ersten Schritt werden auf Basis der Reflexionen aus der Karrieremappe „Mein Weg, mein Job" alle fachspezifischen, persönlichen und sozialen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeinsam mit der Teilnehmerin erarbeitet und in einem klaren berufsbildbezogenen Jobprofil zusammengefasst. Unterstützend dazu bieten wir eine aufeinander aufbauende Workshop-Reihe an, deren Module auch einzeln wahrgenommen werden können:

- Kompetenzorientierte Selbstpräsentation und berufliche Identität
- Social media – und digitales (online) Bewerben
- Frauen – Arbeit – Geld
- Bewerbungstraining / Interview-Simulation
- Arbeitsrecht „FiT für den Berufseinstieg"
- Eine Arbeitswelt in der Techniker*innen willkommen sind: Realität, Wunschvorstellung oder Utopie?

Einen besonderen Fokus legen wir auf die direkte Arbeit mit den Unternehmen. Hierzu hat jede FiT.Absolventin neben ihrer Beraterin eine ABZ*Unternehmenskontakterin an ihrer Seite. Diese unterstützt gerne bei einem **firmenbezogenen Bewerbungsunterlagen-Check,** bei der Anleitung zur konkreten Firmenrecherche sowie bei Vernetzungsmöglichkeiten mit potenziellen Arbeitgeber*innen.

Wie bereits in den Vorjahren konnten wir auch im Jahr 2020 wieder viele erfolgreiche FiT.Absolvent*innen, die sich bereits im Job befinden, als **Role-Models** gewinnen. Dies ist für viele Teilnehmer*innen besonders gewinnbringend, da sie von einer „Vorbildfrau", die es bereits geschafft hat, Erfahrungsberichte und Problembewältigungsstrategien aus erster Hand erhalten.

Einzel- und Gruppencoaching in Kombination mit unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Betriebsarbeit sowie äußerst zielführende Vernetzungssettings schaffen die idealen Voraussetzungen, dass FiT Teilnehmer*innen ihren perfekten Arbeitseinstieg schaffen. Gerade in den Zeiten des Lockdowns konnte das bereits bewährte Beratungsformat „Blended Counselling" sehr gut und umgehend den neuen Rahmenbedingungen entsprechend weiterentwickelt werden. Somit kam es durch den verstärkten Einsatz von Videoberatungen und Webinaren zu einer erfolgreichen Synergie von sich alternierender Online- und Offlineberatung.

Als großer Erfolg für 2020 ist zu verbuchen, dass 140 Frauen ihre FiT.Ausbildung mit einem Lehr-, Kolleg- oder Bachelorabschluss erfolgreich absolviert haben und in der Zusammenschau der Vorjahresabsolvent*innen nahezu 55 % der von uns begleiteten Frauen eine neue Arbeitsstelle aufnehmen konnten. Von diesen haben mehr als 83 % eine ausbildungsadäquate Arbeit in ihrem neuerlernten handwerklich/technischen Bereich gefunden.

Wir gratulieren unseren tollen FiT.Frauen!

FEEDBACK VON FIT.ABSOLVENTINNEN

„WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?“

„Mit der FiT-Frauenberatung habe ich viel schneller einen Job gefunden als ich erwartet hab. Ich wäre nicht auf die Idee gekommen, mich bei dieser Firma zu bewerben.“

„Hatte die Möglichkeit ein Praktikum zu machen und nun hat es mit dem Job geklappt.“

„Meine Betreuerin hat nicht aufgegeben und jetzt habe ich den Job. Sie hat mir immer geholfen, auch beim Schreiben von Bewerbungen. Und hat mir erklärt, man muss immer lernen, das hört nie auf.“

„Danke für die Hilfe, das war wie ein Sicherheitsnetz. Und ich bin sehr froh, jetzt einen Job zu haben. Ich hätte nicht gewusst, wie ich das Bewerbungsgespräch machen soll.“

„Ich habe‘ jetzt einen Job, trotz meiner Lücke im Lebenslauf. Ich fühle mich so gut betreut bei Ihnen, und kann auch noch im dem Probemonat Beratung in Anspruch nehmen, wenn ich Hilfe brauche“

„Ich wäre nie auf die Idee gekommen mich bei dieser Firma zu bewerben, jetzt hab‘ ich dort einen Job!“

„Ich wusste gar nicht, wie heutzutage Lebensläufe gemacht werden, danke für die Hilfe!“

ABZ*FiT-ZENTRUM WEINVIERTEL

Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel bietet Beratung, Clearing, Kompetenzerfassung, Perspektivenerweiterung und Basisqualifizierung für Frauen, die sich auf eine handwerkliche oder technische Ausbildung vorbereiten sowie Ausbildungsbegleitung und Nachbetreuung während und nach der Ausbildung bis zur Jobaufnahme.

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Niederösterreich
Laufzeit:	02.01.2020 – 01.04.2021
Zielgruppe:	Frauen mit Interesse an handwerklich technischen Berufen
Teilnehmer*innen:	121 Teilnehmer*innen der Perspektivenerweiterung, 100 Teilnehmer*innen der Basisqualifzierung (Stand 31.12.2020)
Unternehmen:	250
Standorte:	drei regionale Standorte in Stockerau, Gänserndorf, Mistelbach und ein Standort in 1210 Wien

Das Festhalten an traditioneller, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt ist wesentlich mitverantwortlich für die geringeren Einkommen von Frauen. Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel eröffnet Frauen in Niederösterreich seit 2009 neue berufliche Perspektiven abseits traditioneller Berufswege. Im Rahmen des Programms „FiT-Frauen in Handwerk und Technik“ finanziert durch das AMS Niederösterreich werden Beratung, Clearing, Kompetenzerfassung, Berufsorientierung, Perspektivenerweiterung und Basisqualifizierung für Frauen angeboten, die eine nicht traditionelle Berufsausbildung für sich in Erwägung ziehen.

Langjährige Erfahrungen bestätigen, dass die Weichenstellung für den Verlauf der Erwerbsarbeitszeit schon weit vor dem Zeitpunkt der Entscheidung für einen bestimmten Beruf erfolgt. In Ermangelung positiver Erfahrungen mit handwerklich-technischen Lerninhalten und aufgrund fehlender Einblicke in die vielfältigen Arbeitsplatzmöglichkeiten ziehen Mädchen und junge Frauen in der entscheidenden Phase der Berufsausbildungswahl handwerklich-technische Berufsfelder nicht in Betracht.

Gendersensible Berufsorientierung für Frauen unterschiedlichen Alters und mit mannigfaltigen Vorerfahrungen ist ein Grundpfeiler der Arbeit im ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel. Ausgehend von der Erhebung und Erkundung persönlicher Interessen, Kompetenzen und Talente eröffnen sich oftmals neue Perspektiven. Workshops und Praktika bieten den Teilnehmer*innen Zugang zu traditionell eher „männerdominierten“ Branchen und vermitteln praxisorientierte Einblicke in die notwendigen Grundfertigkeiten.

Anhand eines **FiT*Checks** vergleichen die Frauen ihre Kompetenzen mit den Anforderungen des gewünschten Berufes. In der Basisqualifizierung steht die Vermittlung grundlegender Inhalte berufsrelevanter Fächer, unter anderem in den Bereichen EDV, Mathematik, technisches Zeichnen, Physik und Chemie sowie Schlüssel- und Sozialkompetenzen, an der Tagesordnung. Werkstätten (Holz, Metall, Elektro, Kunststoff, Glas, Digitalisierung) decken den Hands-on-Bereich ab. Mithilfe von Übungen, Internet-Apps sowie der laufend aktualisierten Moodle-Plattform findet **zeitgemäßes** Lernen statt. Unsere handwerklichen Lehreinheiten werden von qualifizierten Trainer*innen mit Berufserfahrung in den jeweiligen Branchen durchgeführt, die als Role Models Identifikationsprozesse und eine Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Aspekten der Branche in Gang setzen.

Damit eröffnet sich für die Absolvent*innen der Basisqualifizierung der Weg zu weiterführenden Ausbildungen in handwerklich-technischen Berufsfeldern, die vom AMS Niederösterreich im Rahmen des FiT-Programms gefördert werden.

2020 haben 64 % der **Teilnehmer*innen der Perspektivenerweiterung und 65 % der Teilnehmer*innen der Basisqualifizierung eine Ausbildung begonnen bzw. sind in einen Job eingetreten.**

Die Berufsausbildungen umfassten Lehren und Facharbeiter*innen-Intensivausbildungen, Qualifizierungen in Kollegs und HTLs. Viele der Frauen entscheiden sich für die Ausbildung in der „Punktgenauen Qualifizierung" direkt in handwerklich/technischen Betrieben, welche von unseren Kooperationspartner*innen von Frauen für Frauen begleitet wird.

2020 war ein sehr herausforderndes Jahr für das FiT*Zentrum Weinviertel Team. Von einem Tag auf den anderen konnten in Training und Beratung aufgrund des SARS-Cov-2 bedingten Lockdowns bis dahin stattfindende Präsenzeinheiten nicht mehr durchgeführt werden. Der Schulungsbetrieb als auch die Beratungen wurden ausschließlich digital durchgeführt. Die Umsetzung erfolgte über E-Mail, Moodle, Padlet und Zoom, d.h. schriftlich, telefonisch als auch über Videotelefonie. Die Teilnehmer*innen konnten zum größten Teil die Umstellung gut annehmen und die Rückmeldungen zeigte, dass sich die digitalen Kompetenzen bei sehr vielen Frauen signifikant gesteigert hatten. Im Sommer und Herbst war unter Auflagen wieder mehr Präsenz möglich, wohingegen mit dem weiteren Lockdown im November auf ein Hybridmodell (theoretische Inhalte – distance learning; handwerkliche Inhalte – Präsenz) umgestellt wurde.

Das ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel begleitet die Kund*innen aber nicht nur während der Kurszeit. Zusätzlich erfolgt die Unterstützung im Rahmen der Nachbetreuung während der gesamten Ausbildungszeit bis hin zu einem positiven Abschluss und beim Berufseinstieg. Dadurch verbessern sich bei allen FiT-Absolvent*innen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen nicht nur kurzfristig. Einige FiT-Erfolgsgeschichten sind auf der Facebook-Seite sowie dem Blog von ABZ*AUSTRIA nachzulesen.

ABZ*BASISBILDUNG WIRKT!

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Stadt Wien MA 13, IEB
Laufzeit:	24.07.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Mädchen und Frauen ab 16 Jahren
Teilnehmer*innen:	6 pro Kurs
Standort:	1110 Wien

Das Ziel von ABZ*Basisbildung wirkt! ist, im Zeitraum von 15 Wochen Mädchen und Frauen ab 16 Jahren auf weiterführende Bildungsmaßnahmen, insbesondere den Vorbereitungskurs auf den Pflichtschulabschluss, vorzubereiten. Zusätzlich gibt es das Angebot einer Einzelberatung im Ausmaß von 0,5 h/Woche.

Die Inhalte sind:

- Lernen mit digitalen Medien
- Deutsch intensiv
- Zahlen bitte! Mathematik im Alltag
- Englisch XS
- Lernen lernen

Es fließen auch sogenannte begleitende **Lernstandserhebungen** in die Trainingszeit mit ein, welche kompetenzfeldübergreifend und methodisch vielfältig gestaltet werden und den Frauen ihre individuellen Lernfortschritte darstellen sollen.

2020 konnten, wie geplant, 6 Kurse **erfolgreich** umgesetzt werden. Dies jedoch unter unerwarteten, neuen und herausfordernden Umständen: Das Virus Covid-19 entzweite die beiden im Jänner 2020 laufenden Lehrgänge in zwei neue Segmente: **analog** und **digital.** Nicht anders erging es den beiden nachfolgenden, welche mit digitalem Training begannen, aber im analogen Training zu Ende geführt wurden. Die zwei letzten Kurse des vorliegenden Jahres begannen in Präsenz und endeten digital im Dezember 2020. **26 %** der Kurszeit wurde **digital** abgehalten.

Trotz der **einschneidenden Veränderungen,** mit denen jede einzelne Teilnehmer*in und Trainer*in infolge der Pandemie konfrontiert wurde, zeigten sie unermüdlichen Einsatz, Ideenreichtum, hohe Motivation, Durchhaltevermögen, gegenseitige Unterstützung und vieles mehr.

Wie wurden das Lehren und Lernen im digitalen Format bewerkstelligt? Kurz gesagt, zum Einsatz kamen unterschiedliche Medien, die es laufend zu erproben galt. Vielen Frauen diente lediglich das Smartphone als **Lernmedium,** welches hierfür mit der Installation der Videoplattform Zoom, diversen LearningApps und anderen wichtigen Lerntools bestückt wurde. Der tägliche und mehrstündige **Umgang mit den digitalen Tools** und deren vielseitigen Facetten steigerte die praktischen **digitalen Kompetenzen** und damit auch **„das digitale Selbstbewusstsein".** Aufgetretene Komplikationen und damit einhergehende Lösungsfindungen wirkten sich positiv auf die **Selbständigkeit** der Frauen aus und ließen sie **persönliche Potenziale** erkennen und neue entwickeln. **Selbstbestimmtes autonomes Lernen** nahm eine noch wesentlichere Rolle ein, welches große Erfolgserlebnisse für die Teilnehmer*innen mit sich brachte, ihr Selbstwertgefühl stärkte und bis dato nicht wahrgenommene Fähigkeiten und Ressourcen sichtbar machte.

ABZ*PFLICHTSCHULABSCHLUSS

Vorbereitungskurs auf den externen Pflichtschulabschluss für Mädchen ab 16 Jahre und Frauen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung, Stadt Wien - MA13
Laufzeit:	2 Vorbereitungslehrgänge vom 12.09.2018–28.06.2019 und vom 13.02.2019 – 13.12.2019
Zielgruppe:	40 Mädchen/Frauen, die keinen oder keinen anerkannten Pflichtschulabschluss haben
Teilnehmer*innen:	60
Standort:	1110 Wien

In den Vorbereitungslehrgängen haben Frauen und Mädchen seit 2012 die Möglichkeit, sich in einer geschlechtshomogenen Gruppe auf die Prüfungen für den Pflichtschulabschluss vorzubereiten.

Bei der **Vorbereitung auf die Prüfungen an der** Ganztagsmittelschule Torricelligasse wurden sie 2019 von 13 Fachtrainer*innen unterstützt und begleitet. Neben der inhaltlichen Vorbereitung wird im Training ein besonderer Fokus auf das **selbstständige Erarbeiten von Inhalten, auf binnendifferenzierten und kompetenzorientierten Unterricht** sowie die konstruktive Zusammenarbeit in der Gruppe gelegt.

Die fächerübergreifenden Prüfungsfächer sind:

- Deutsch – Gesellschaft – Kommunikation
- Englisch – Transkulturalität – Globalität
- Mathematik
- Natur und Technik
- Gesundheit und Soziales
- Berufsorientierung

Ergänzend zur Vorbereitung auf die Prüfungen eigneten sich die Teilnehmer*innen im **EDV-Training** solide Anwendungskenntnisse an. Wichtige Aspekte stellen zudem die Förderung und Erweiterung der personalen Kompetenzen und die **Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen** im Gruppensetting dar. Pro Kurs unterstützt jeweils **eine Sozialpädagogin** die Teilnehmer*innen im Einzelsetting bei der Bewältigung von persönlichen Problemen, beim **Nachholen versäumten Unterrichtsstoffs** sowie bei der **Berufs- und Bildungsplanung.**

Im März 2020 mussten die Teilnehmer*innen von 2 Lehrgängen von einem Tag auf den anderen in das Distanzlernen wechseln. Die meisten verfügten über keine entsprechende technische Ausstattung für diese Art des Trainings. Zudem waren viele mit mehr als suboptimalen Lernumgebungen konfrontiert. Anders als im Schulbereich mussten dennoch neue Inhalte erarbeitet und Portfolios für Prüfungen gestaltet werden. Bis Mai stand nicht fest, ob die Prüfungen an der Prüfungsschule überhaupt abgehalten werden. Schließlich war es möglich, dass die Teilnehmer*innen des Herbstlehrgangs alle Prüfungen bis Juni ablegen konnten. Die Teilnehmer*innen des Frühjahrlehrgangs waren nach Schichtbetrieb und wiederholtem Wechsel in den Distanzbetrieb im November mit einem neuerlichen Lockdown konfrontiert und hatten während des gesamten Lehrgangs nur die ersten Wochen regulären Trainingsbetrieb.

Ende des Jahres hatten dennoch alle Teilnehmer*innen, die bis zum Kursende im Projekt waren, erfolgreich ihren Pflichtschulabschluss absolviert. Leider ließ die Covid-Krise nicht zu, diese Abschlüsse unter erschwerten Bedingungen gebührend zu feiern.

Bleibt zu hoffen, dass diese außergewöhnlichen Leistungen von potenziellen Arbeitgeber*innen und Ausbildungsinstitutionen auch als solche betrachtet werden.

ABZ*MEINE SPRACHEN – ALPHABETISIERUNG IN FARSI/DARI UND DEUTSCH

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	06.09.2019 – 26.06.2020
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen mit der Erstsprache Farsi/Dari, die in ihrer Erstsprache nicht alphabetisiert und beim AMS Wien arbeitsuchend gemeldet sind.
Teilnehmer*innen:	24
Standort:	1210 Wien

Alphabetisierung in der Erstsprache ist für den weiteren Spracherwerb und damit für den Erwerb der Bildungssprache Deutsch von zentraler Bedeutung. Der Spracherwerb ist ein Schlüssel zur eigenen Unabhängigkeit und eine Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Dies ist die nötige Voraussetzung für die Teilhabe der Frauen am gesellschaftlichen Leben sowie für die berufliche Integration. Daher setzt sich der Alphabetisierungskurs „Meine Sprachen“ zum **Ziel,** die **Frauen in 15 Wochen in ihrer Erstsprache zu alphabetisieren** und parallel dazu, die Zweitsprache zu lehren. Konkretes Ziel ist es, dass 20 % der Frauen die ÖSD Prüfung A1 positiv abschließen und alle anderen in der Lage sind, einem Deutschkurs inhaltlich zu folgen.

Unser Konzept sieht **eine kombinierte Alphabetisierung in der Erstsprache – Farsi/Dari – und Deutsch** vor. Die Teilnehmer*innen lernen die Schriftzeichen gleichzeitig in beiden Sprachen, wodurch, relativ rasch eine Alphabetisierung erfolgt. Durch die schnelle „Übersetzung“ auf Deutsch wird die zweite Sprache „nebenbei“ gelernt. Diese eigens von unseren Trainer*innen entwickelte Methode ermöglicht den Teilnehmer*innen parallel zu der eigenen Schrift die Zweitsprache Deutsch zu lernen.

Die Methodik basiert aufgrund des Teilnehmer*innenprofils auf einem **interkulturellen und handlungsorientierten Ansatz.** Der Fokus liegt auf Interaktion, die Frauen werden konsequent ins Kursgeschehen miteinbezogen. Eine differenzierte Methodenvielfalt fördert die Motivation der Teilnehmer*innen und unterstützt durch individuelles Empowerment.

Um sich dem Thema **Gleichstellung** zu nähern, werden in einem ersten Schritt der Blickwinkel und die bisherige Lebenserfahrung der Teilnehmer*innen transparent gemacht. Die kulturelle Basis der Teilnehmer*innen dient als Ausgangspunkt, um im Zuge der Auseinandersetzung mit der österreichischen Kultur das eigene Wertesystem im Genderbezug zu reflektieren und ein Bewusstsein für Gleichheit und Differenz zu entwickeln.

Unser Ziel ist, **individuelle Handlungsspielräume** so zu **erweitern,** dass traditionelles Verhalten nicht automatisch fortgesetzt, sondern alternatives Verhalten erprobt werden kann.

Umstellung auf Distance Counselling/Learning

In Zeiten des Lockdowns durch Covid-19 im März 2020 wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Ausstattung der Berater*innen mit Laptops und Einrichten der Zugänge zum Projekt, um die geordnete Dokumentation zu gewährleisten.
- Umstellung der Beratungsgespräche auf Telefonberatungen.
- Das Gruppenangebot wurde zunächst auf distance learning umgestellt. Da die Kund*innen nicht über die notwendigen technischen Ressourcen verfügen, wurde schnell wieder der Präsenzunterricht unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen aufgenommen.

Von den Kund*innen wurde die Umstellung ebenso gut gemeistert und auch sehr gut angenommen. Im Sommer und Herbst war mehr Präsenz möglich, ab November mit den weiterten Lockdowns stand das Distance Counselling wieder im Vordergrund.

JUBITA – JUGEND BILDUNG TALENTE

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds
Kooperationspartner*in:	Diakonie Flüchtlingsdienst, Interface GmbH Wien, Caritas der Erzdiözese Wien, AMs Jugendliche Wien
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Jugendliche/junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren
Teilnehmer*innen:	83
Standort:	1150 Wien

Das Netzwerkprojekt JuBiTa entwickelt seit Jänner 2019 ein modellhaftes, modulares Angebot für Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren und setzt dieses in 2 Durchgängen mit der Zielgruppe um.

Ziel des Projektes ist es, **Jugendliche/junge Erwachsene bedarfsorientiert auf einen nachhaltigen Einstieg in die Sekundarstufe II vorzubereiten.** Die Teilnehmer*innen im Projekt haben die Möglichkeit, den **Pflichtschulabschluss in 6 Monaten nachzuholen,** um sich anschließend in 3 verschiedenen Modulschienen **auf den Übergang in mittlere und höhere Schulen oder auf eine Lehrstelle vorzubereiten.**

Die durchgehende und begleitende Bildungs- und Berufsberatung mit Fokus auf die individuelle **Kompetenzarbeit, Bildungsplanung, Interessensabklärung und Orientierung** fällt ebenso in die Zuständigkeit von ABZ*AUSTRIA, wie die Vorbereitung der Übergänge in Schulen oder Lehrstellen.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 83 Teilnehmer*innen kursbegleitend betreut.

Bis zum Kursende Anfang 2020 schlossen 28 Teilnehmer*innen den gesamten Pflichtschulabschluss ab.

Ab Februar 2020 hatten 46 Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich in den Bereichen **Handwerk – Technik- IT, Gastronomie – Tourismus – Handel, Gesundheit – Soziales auf die Sekundarstufe II vorzubereiten.** Der Lockdown und der damit verbundene Wechsel in den Distanzbetrieb stellte eine große Herausforderung für die Berater*innen dar. Einerseits, weil auch das Training nicht in der geplanten Weise durchgeführt werden konnte, andererseits, und vor allem, weil die meisten Teilnehmer*innen nicht über notwendige Ausstattung und Kompetenzen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder die Übermittlung von Unterlagen für Schulanmeldungen verfügten. Zudem verschlechterte sich die Lehrstellensituation und Bewerbungsgespräche wurden von Seiten potenzieller Arbeitgeber immer wieder abgesagt. Umso höher ist der Erfolg bei den Übergängen in die Sekundarstufe II zu bewerten. **Am Ende des Kurses im Juli 2020 hatten 36 Teilnehmer*innen entweder einen fixen Schulplatz, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz.**

ABZ*MIT BILDUNG ZUM ZIEL

Beratung und Bildungsangebote für Frauen mit Betreuungspflichten

Auftrag-/Fördergeber*in:	BKA (AMIF/AMS)
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen mit Betreuungspflichten Drittstaatenangehörige mit längerfristiger Aufenthaltsperspektive in Österreich oder Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte
Teilnehmer*innen:	180
Standort:	1110 Wien

Das modulare Bildungs- und Beratungsangebot besteht aus einem Einstiegsmodul und daran anschließenden Workshops mit den Inhalten Sprachverfestigung/Schwerpunkt Deutsch, Digitale Basiskompetenzen und Alltag/Beruf/Vereinbarkeit. Ziel ist die Absolvierung der gesamten Workshopreihe und die Entwicklung und Umsetzung eines individuellen Perspektivenplans. Nach jedem Modul ist eine interne Lernfortschrittsüberprüfung geplant, die von mindestens 100 Teilnehmerinnen absolviert wird.

Jede Teilnehmer*in kann während der Trainingszeit und im Zuge der Nachbetreuung Einzelcoaching in Anspruch nehmen.

Folgende Ziele werden im Projekt umgesetzt:

- Sprachverfestigung und Steigerung der Alltagskompetenzen in Deutsch
- Steigerung der Medien- bzw. digitalen Basiskompetenzen
- Erweiterung des Systemwissens (Bereich Bildung, Arbeitsmarkt, etc.)
- Arbeitsmarktorientierung (Kennenlernen von Berufsbildern, inkl. Mangelberufe, Wege in den Arbeitsmarkt)
- Förderung der Eigeninitiative und -verantwortung
- Bildungs-, Ziel- und Vereinbarkeitsplanung (Erstellung eines individuellen Perspektivenplans)
- Erhöhung des Anteils der Annahme von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Orientierungsmappe als Ergebnis der Workshops
- Geschlechterrollen reflektieren und definieren

Der Beginn des Projektes im März 2020 gestaltete sich holprig, da die ersten beiden Workshopreihen aufgrund des ersten **Lockdowns** bereits nach zwei Wochen beendet werden mussten. Es fiel die Entscheidung, mit diesem Projekt in **Kurzarbeit** zu gehen. Erst im Juni konnte wieder langsam hochgefahren werden und zwei Workshopreihen sind noch vor der Sommerpause mit geringerer Teilnehmer*innenanzahl in einer **Kombination aus Präsenz und distance learning** durchgeführt worden. Im September schließlich konnten wieder alle geplanten Unterrichtseinheiten in Form von Präsenztraining mit voller Kursbesetzung von jeweils 8 Frauen umgesetzt werden. Im Oktober lief alles wie geplant, es konnte sogar eine zusätzliche Workshopreihe eingeschoben werden. Erst im November erfolgte aufgrund des zweiten Lockdowns inmitten einer laufenden Workshopreihe die **Umstellung von analog auf digital,** welche bis zum Ende des Jahres 2020 fortgesetzt wurde. **Einzelcoaching** fand begleitend per Videotelefonie, telefonisch und per E-Mail statt.

Abschließend lässt sich sagen, dass eine **Zielerreichung** in Form von **distance learning** zwar nicht als unmöglich erscheint, es bedarf jedoch einer großen Anstrengung der Trainer*innen und Teilnehmer*innen. Allem voran fehlt es den Teilnehmer*innen häufig an notwendigem **technischen Equipment** und aufgrund der **Covid-Notmaßnahmenverordnung** konnte den Frauen eine im Konzept verankerte, für die Umsetzung des Projektes sehr wesentliche Komponente nicht angeboten werden: die Kinderbetreuung während des Trainings.

ABZ*DIGITAL BEWEGT IN WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Frauenservice der Stadt Wien
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen mit Wohnsitz in Wien zwischen 15 und 99 Jahren Jugendliche
Teilnehmer*innen	46
Standort:	1110 Wien

Ziel des Projekts war die Entwicklung eines leicht zugänglichen Angebots für Frauen zur Erweiterung ihrer digitalen Kompetenzen und der Erhöhung ihrer Teilhabechancen. Im Rahmen dieses Angebots sollten auch der Nutzen des digitalen Angebots der Stadt Wien veranschaulicht werden.

Dafür wurde eine Workshop-Reihe mit **5 Themenbereichen** konzipiert:

Digital kompetent: Umgang mit den eigenen Geräten – Einstellungen, Recherche, Sicherheit

Wien digital: Kennenlernen der digitalen Angebote der Stadt Wien zur Orientierung im Informationsdschungel und zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten.

Mobil in Wien: Planung und Durchführung einer Exkursion unter Nutzung der Public WLAN Access Points und der Stadt Wien APP.

„fair-netzt“: Verhaltensregeln im Netz, Schutz der Privatsphäre, Informationen über und Strategien gegen Hass im Netz.

Mitbestimmen leicht gemacht: Möglichkeiten Angebote in den Bereichen Alltag, Bildung und Freizeit zu nutzen. Kennenlernen von Partizipationsmöglichkeiten bei der Mitgestaltung der Stadt vor allem im eigenen Nahbereich.

Um sich vertiefend mit den einzelnen Themenbereichen auseinander zu setzen, konnten Hintergrundinformationen, Dokumentationen, Übungen u.Ä. auf Padlet und Moodle zeitunabhängig bearbeitet werden. Zudem hatten die Frauen die Möglichkeiten **Einzelberatungen** für ihre persönlichen Fragen und Anliegen oder zur Vertiefung in Anspruch zu nehmen. Über 70 % der Teilnehmer*innen nutzten diese Möglichkeit.

Obwohl zwischen März und Mai keine Workshops durchgeführt werden durften, konnten 7 der ursprünglich geplanten Workshopreihen stattfinden. Aufgrund des 2. Lockdowns mussten die letzten beiden Reihen jedoch in den virtuellen Raum verlegt werden.

Mit dem Projekt gelang es **Frauen von 17 bis 63 Jahren mit unterschiedlichstem Hintergrund anzusprechen,** die sich in heterogenen Gruppen mit den Themenbereichen auseinandersetzten und **lustvoll miteinander lernten.** Das Feedback zu den Workshops war sowohl in Bezug auf den Nutzen, die didaktische Aufbereitung und die Inhalte sehr positiv.

2021 werden die Workshops in unsere Frauenberatungsstelle der Stadt Wien integriert, weitergeführt und -entwickelt.

BILDUNGSBERATUNG IN WIEN

Als Teil des Netzwerks „Bildungsberatung in Wien“ führt ABZ*AUSTRIA Bildungsberatung und –information für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten durch.

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds und waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds
Laufzeit:	01.09.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	478
Personen mit Betreuungspflichten :	188
Standort:	1120 Wien

Seit 2008 arbeitet ABZ*AUSTRIA mit anderen Wiener Bildungsträgern (BFI Wien, biv integrativ, Volkshochschulen Wien, waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds und dem WUK- Werkstätten- und Kulturhaus) unter der Dachmarke „Bildungsberatung in Wien“ zusammen. Dieses Netzwerk hat das Ziel, den Zugang zu Bildungs- und Berufsberatung zu erweitern, die Beratungsqualität zu fördern und für trägerneutrale Bildungs- und Berufsberatung zu garantieren.

Beratungskund*innen der Bildungsberatung von ABZ*AUSTRIA sind **Frauen und Personen mit Betreuungspflichten.** Inhalte der Beratung sind **Fragen zu Aus- und Weiterbildungen, Förderungen oder zur beruflichen (Neu)Orientierung.** 2020 war geprägt von der Covid-19-Pandemie und ab März 2020 wurden bedingt durch die Einschränkungen der persönlichen Kontaktmöglichkeiten die Beratung auf Distance-Formate umgestellt.

So wurden ab März 2020 zusätzlich folgende **neue Beratungs-Formate** entwickelt und für unsere Kund*innen umgesetzt:

- Videoberatung nach Terminvereinbarung (via Zoom)
- Telefonische Einzelberatung
- Webinare und Online-Gruppenberatungen

Für diese neuen Distance-Formate wurden digitale Tools erprobt und eingesetzt, digitale Beratungsmaterialien entwickelt und an der Überarbeitung des bestehenden Handbuchs zur Videoberatung der Bildungsberatung Wien mitgearbeitet.

In Phasen, in denen persönliche Kontakte erlaubt waren, wurden natürlich auch die altbewährten Beratungsformate umgesetzt:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung
- mobile Beratung und Information im öffentlichen Raum (z. B. bei der BEST, ÖGB Veranstaltung „Frauen können mehr“, Grätzelfest am Schöpfwerk, waff Wochen der Weiterbildung…)
- Aufsuchende Beratung und Information bei Kooperationseinrichtungen (Eltern-Kind-Zentren der Stadt Wien, Nanaya, Verein NachbarInnen Wien, Frauentreff Piramidops, Peregrina…)
- Telefonische Information

Im Sinne der Verbreitung des Zugangs zu Bildungs- und Berufsberatungsangeboten durch **mobile und aufsuchende Beratung** hat ABZ*AUSTRIA auch 2020 die Kooperation mit Eltern-Kind-Zentren, Migrant*inneneinrichtungen, diversen Beratungsstellen und anderen Kooperationseinrichtungen weitergeführt.

BILDUNGSBERATUNG IN NIEDERÖSTERREICH

Als Teil des Netzwerks „Bildungsberatung Niederösterreich“ führt ABZ*AUSTRIA Bildungsberatung und -information für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten im Industrieviertel durch.

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Europäischer Sozialfonds, Arbeiterkammer NÖ und Land NÖ
Laufzeit:	01.09.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	546
Personen mit Betreuungspflichten:	252
Standort:	Wiener Neustadt, Neunkirchen, Baden, Mödling

Als Partnerin im Netzwerk „Bildungsberatung in Niederösterreich“ bietet ABZ*AUSTRIA Bildungs- und Berufsberatung im niederösterreichischen Industrieviertel an. Zusammen mit 7 Partner*innen (Arbeiterkammer Niederösterreich, Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich – BHW, Diakonie Flüchtlingsdienst BACH, Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich/FEN, Jugendservice Ybbs Tal, Transjob, Verband Niederösterreichischer Volkshochschulen) bietet die ABZ*Bildungsberatung individuelle, trägerneutrale und kostenlose Bildungs- und Berufsberatung an.

Beratungskund*innen der Bildungsberatung von ABZ*AUSTRIA sind **Frauen und Wiedereinsteiger*innen. Inhalte der Beratung sind Fragen zu Aus- und Weiterbildungen, Förderungen oder zur beruflichen (Neu)Orientierung. 2020 wurden die Soll-Beratungszahlen trotz Covid-19-Pandemie um rund 17 % übertroffen.** Ab März 2020 wurden bedingt durch die Einschränkungen der persönlichen Kontaktmöglichkeiten die Beratung auf Distance-Formate umgestellt. So wurden ab März 2020 zusätzlich folgende **neue Beratungs-Formate** entwickelt und für unsere Kund*innen umgesetzt:

- Videoberatung nach Terminvereinbarung (via Zoom)
- Telefonische Einzelberatung
- Webinare, wie z. B. „Bildungsangebote im Internet“ und „Bildungsförderungen im Internet“
- Online-Gruppenberatungen

Für diese neuen Distance-Formate wurden digitale Tools erprobt und eingesetzt, digitale Beratungsmaterialien entwickelt und an der Überarbeitung des bestehenden Handbuchs zur Videoberatung der Bildungsberatung Wien mitgearbeitet.

In Phasen, in denen persönliche Kontakte erlaubt waren, wurden auch die altbewährten Beratungsformate umgesetzt:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung am Standort der ABZ*Bildungsberatung in Wiener Neustadt und in den AK-Bezirksstellen in Baden, Mödling, Neunkirchen sowie bei der VHS Baden
- Aufsuchende Beratung bei Kooperationseinrichtungen (z. B. bei Phönix WN, Phönix Ostarrichi in Ternitz, bei „Frauen am Zug“, im Frauengesundheitszentrum der Caritas, beim ÖIF,
- Telefonische Information

Im Sinne der Verbreitung des Zugangs zu Bildungs- und Berufsberatungsangeboten durch mobile und aufsuchende Beratung hat ABZ*AUSTRIA auch 2020 die **Vernetzung und Kooperation** mit relevanten Einrichtungen im Industrieviertel **weitergeführt.** Dabei handelt es sich um Einrichtungen, in denen sich die Zielgruppe des Teilprojektes aufhält, wie Eltern-Kind-Einrichtungen, Frauenberatungsstellen und -organisationen, Frauenprojekte im arbeitsmarktpolitischen Kontext, Beratungsstellen u.Ä.

BILDUNGSBERATUNG IN ÖSTERREICH

Beteiligung an der Arbeitsgemeinschaft „Österreichweite Koordination und Weiterentwicklung der Bildungsberatung für Erwachsene im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Europäischer Sozialfonds
Laufzeit:	22.10.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	regionale Partnerschaften/Netzwerke der Bildungsberatung in Österreich, Bildungsberater*innen in Österreich
Teilnehmer*innen:	42
Standort:	1110 Wien

Im Rahmen des Auftrags „Österreichweite Koordination und Weiterentwicklung der Bildungsberatung für Erwachsene im Rahmen des ESF“ wurde ABZ*AUSTRIA 2019 mit Leistungen als Teil einer Arbeitsgemeinschaft mit BILL, Conedu, öibf, ÖSB, SEB und VHS beauftragt.

Konkret wurden folgende Leistungen von ABZ*AUSTRIA abgerufen:

- **Gender- und Diversity-Workshops** im Rahmen des Moduls zur „Professionalisierung und Vernetzung der Bildungsberater*innen unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Ansätzen“
- **Entwicklung einer österreichweiten Strategie der Öffentlichkeitsarbeit der Ländernetzwerke** und eines **Konzepts zur Nutzung von Sozialen Medien im Rahmen des Moduls „Koordination und Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der Länderprojekte“ in Kooperation mit SEB (Salzburger Erwachsenenbildung)**

Für das Modul „Professionalisierung und Vernetzung der Bildungsberater*innen unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Ansätzen“ wurden 2 Online-Webinare umgesetzt:

- Gender & Diversity spezial: **Persona reloaded – die Zielgruppen Werkstatt.** Zielgruppen ansprechen, Menschen erreichen, Gleichstellung umsetzen! am 28.4.2020 und 19.5.2020 mit 24 TeilnehmerInnen.
- Gender & Diversity Basis PLUS: **Digitale Partizipation** am 11.11. und 18.11.2020 mit 18 Teilnehmer*innen.
- Beide Webinare wurden vom BIFEB abgenommen und von der wba anerkannt.

Im Rahmen des Moduls „Koordination und Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der Länderprojekte“ wurden 2 Konzepte für die Landesnetzwerke erstellt und zur Verfügung gestellt:

- KONZEPT „Nutzung Social Media und Web-Auftritt“ (Mai 2020)
- Öffentlichkeitsarbeit der Länderprojekte. Eine bundesweit abgestimmte Strategie für die Bildungsberatung Österreich (Dezember 2020, in Kooperation mit SEB)

KOMPETENZCHECK BERUFLICHE INTEGRATION – FRAUEN AB 18 JAHRE

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	20.05.2019 – 20.06.2020
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen, die den Status „Asylberechtigte“ oder „subsidiär Schutzberechtigte“ in den letzten 3 Jahren erhalten haben, in lateinischer Schrift alphabetisiert sind, Deutsch auf Niveau A1 sprechen und das 18. Lebensjahr beendet haben. ABZ*AUSTRIA bietet Kurse in den Erstsprachen Arabisch und Farsi/Dari an.
Teilnehmer*innen:	144 asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen (insgesamt 336 in einer Bietergemeinschaft mit update Training und bfi Wien)
Standort:	1110 Wien und 1210 Wien

Das primäre Ziel des Projekts ist es, die formalen und non-formalen Kompetenzen der Frauen zu erfassen und sichtbar zu machen. Nach 7 Wochen soll ein realistisches Berufsziel definiert und zumindest erste Schritte zur Erreichung geplant sein.

Das Potential der Zielgruppe Frauen wird oft übersehen und/oder auch unterschätzt. Das Empowerment der Frauen ist ein erster Schritt dieses **Potential für die österreichische Wirtschaft** aber auch für die persönliche Entfaltung **greif- und nutzbar zu machen.**

Die **Kompetenzfeststellung** ist ein wesentlicher Baustein, um aufbauend auf vorhandene Qualifikationen individuell angepasste Maßnahmen zur ehestmöglichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt einzuleiten. Da viele Frauen die Nachweise über Formalqualifikationen bzw. Berufserfahrungen nicht vorlegen können, werden die Kompetenzen durch Expert*innen überprüft. Es geht darum, das Niveau der beruflichen Fähigkeiten zu ermitteln. Weiters werden die Frauen bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen unterstützt.

Das Projekt unterstützt dabei, frauenspezifische Hemmnisse bei der Beschäftigungsintegration, die der Gleichstellung von asylberechtigten und subsidiär schutzberechtigten Frauen entgegenstehen, abzubauen. Ein behutsames Heranführen an die Rechtslage und das Verständnis von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der österreichischen Gesellschaft ist wichtig, um eine Öffnung für neue Rollenbilder und die damit einhergehenden beruflichen Perspektiven zu ermöglichen.

Umstellung auf Distance Counselling/Learning

In Zeiten des Lockdowns durch Covid-19 im März 2020 wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Ausstattung der Berater*innen mit Laptops und Einrichten der Zugänge zum Projekt, um die geordnete Dokumentation zu gewährleisten.
- Umstellung der Beratungsgespräche auf Telefonberatungen.
- Das Gruppenangebot wurde 6 Stunden/Woche im Präsenz und 4 Stunden per Videokonferenz angeboten.

Von den Kund*innen wurde die Umstellung ebenso gut gemeistert und auch sehr gut angenommen. Im Sommer und Herbst war mehr Präsenz möglich, ab November mit den weiterten Lockdowns stand das Distance Counselling wieder im Vordergrund.

Der „Kompetenzcheck-berufliche Integration“ dauert 7 Wochen und umfasst pro Woche 10 Stunden Kurs und 1 Einzelcoaching in der Erstsprache. Ein Einstieg in die Kurse ist regelmäßig möglich.

ABZ*PERSPEKTIVE LERNEN UND ARBEIT

Case Management Beratung und Erwerb berufsbezogener Kompetenzen mit dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration

Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen, mit migrantischen Hintergrund, speziell auch asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, ab 18 Jahren, die die Berufsorientierung abgeschlossen haben, mind. Deutschkenntnisse auf Niveau A2 haben und beim AMS Wien gemeldet sind.
Teilnehmer*innen:	150
Unternehmen:	50
Standort	1110 Wien

ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit unterstützt u.a. asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen beim Jobeinstieg oder beim Eintritt in eine Ausbildung. Durch Einzelberatung und ein individuell adaptierbares Modulangebot zur Verbesserung der berufsbezogenen Kompetenzen werden die Frauen optimal auf den Einstieg in unterschiedliche Berufe oder Lehrstellen/Ausbildungsplätze vorbereitet. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der mündlichen Ausdrucksfähigkeit und im Aufbau von für die berufliche Zukunft wichtigen Netzwerken. Im Zentrum des Projekts steht des Weiteren die umfassende Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Die Erhöhung der individuellen Arbeitsmarktchancen der Frauen wird dadurch verstärkt, dass **Lerninhalte im Kontext von beruflicher Verwertbarkeit** vermittelt werden. Inhalte und Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit von Nutzen sind, sowie Lernen durch „training on the job“ steigern die Vermittlungsaussichten. Ziel von ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit ist es, die Frauen nachhaltig in die neue Arbeit zu integrieren und bei der Vermittlung verstärkt mit potenziellen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um so maximalen Mehrwert für beide Seiten – Frau und Arbeitgeber*in – zu generieren.

Im Fokus des Projekts standen folgende Themenschwerpunkte: **Verbesserung der Sprachkompetenz** insbesondere der mündlichen **Ausdrucksfähigkeit,** Basisqualifizierungen und Vorqualifizierung für weiterführende Angebote des AMS Wien und die konkrete Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Die **Case Management Beratun**g des Leistungsangebots war bedarfs- und lebenskontextorientiert und hatte ihre Schwerpunkte in der **Begleitung des individuellen Karrierewegs zum Job bzw. zur Qualifikation.** Spezielle Themen im Einzelsetting waren beispielsweise lange Arbeitslosigkeit bzw. noch keine Erfahrung in bezahlter Erwerbstätigkeit, gesundheitliche Probleme der Frauen, Wohnungsnot, finanzielle Probleme, familiäre Schwierigkeiten und auch Vereinbarkeitsthemen zu Beruf und Ausbildung, Familie und Privatleben. Eine Stabilisierung und psychosoziale Beratung standen dabei im Vordergrund, um eine Arbeitsaufnahme möglich zu machen. Auch waren sprachliche Defizite der Teilnehmer*innen und die **Erweiterung der Grundkompetenzen** wesentliche Faktoren, welche durch weitreichende Thematisierung sowohl im Einzel- als auch Gruppensetting bearbeitet wurden.

Das **Modulangebot** in Form von Gruppensettings orientierte sich an den Qualifizierungsbedarfen der Frauen und Unternehmen. Der Fokus lag auf den vier Themenbereichen Sprache, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Digitalisierung und Unternehmensarbeit. Aufgrund von Covid-19 war es notwendig das Projekt teilweise auf distance learning umzustellen. Die Trainer*innen haben innerhalb von kürzester Zeit ein Online-Beratungskonzept für die Teilnehmer*innen konzipiert. Die spezielle Beratungsleistung (Telefon, E-Mail, Zoom) wurde von den Teilnehmer*innen gut angenommen und es konnte die Beratungsleistung erfolgreich erbracht werden.

Insgesamt wurden von einem multiprofessionellen Team aus drei Berater*innen/Trainer*innen und einer Unternehmenskontakter*in **156 Teilnehmer*innen** auf ihrem Weg in die Arbeit oder Ausbildung bzw. beim Eintritt in eine Qualifizierung **beraten und begleitet.** 41 Unternehmenskontakte konnten akquiriert werden. Von allen Frauen, die in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Ausbildung eingetreten sind, haben rund 27 % eine Arbeitsstelle oder eine Qualifizierung gefunden.

ABZ*ZUKUNFT MIT WIEDEREINSTIEG

Modulares Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Wiedereinsteiger*innen. Dieses Projekt wird von der Bietergemeinschaft ABZ*AUSTRIA und BFI Wien durchgeführt.

Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	BFI Wien
Laufzeit:	13.05.2019 – 21.08.2020 (2. Wiederbeauftragung) bzw. 11.05.2020 – 20.08.2021 (3. Wiederbeauftragung)
Zielgruppe:	Wiedereinsteiger*innen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	955
Personen mit Betreuungspflichten:	955
Unternehmen:	4.655
Standort	1190 Wien

Das Kursangebot

Informationstage und Einstiege

Wöchentlicher Einstieg, die Kursdauer beträgt maximal 16 Wochen

ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft unterstützt Frauen beim (Wieder)-Einstieg ins Berufsleben. Das vorrangige Ziel dieses modularen Angebots ist die Unterstützung der Teilnehmer*innen bei

- der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit,
- der Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses und
- der Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt.

Das modulare Kursangebot mit unterstützendem Einzelcoaching richtet sich an Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit von zumindest einem halben Jahr aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Pflege und Betreuung kranker Angehöriger wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die erstmalig ins Erwerbsleben einsteigen möchten, können ebenfalls an ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft teilnehmen.

Nach einer Einstiegsphase, die vorrangig für das **Heranführen an die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Themen** wie **Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung,** Orientierung am Arbeitsmarkt und Auseinandersetzung mit traditionellen Rollenbildern gewidmet ist, erfolgt die Festlegung des Weiteren individuellen Kursverlaufs oder der Ausstieg bzw. Wechsel in andere Maßnahmen. Dauer und Inhalte der anschließenden Module richten sich nach dem spezifischen Bedarf der einzelnen Frauen. Diese zweite Phase des Projektes dauert zwischen sechs und vierzehn Wochen. Während dieser Zeit wird jede Frau von ihrer Bezugscoaching begleitet. Gemeinsam erarbeiten sie **Ausbildungs- und Berufsziele** sowie **professionelle Bewerbungsunterlagen.** Am Ende des Coaching Prozesses wird dem AMS ein detaillierter Karriereplan mit allen relevanten Informationen zu Ausbildung, (beruflicher) Erfahrung, Berufszielen und Chancen übermittelt.

In manchen Fällen, wenn persönliche Themenstellungen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erschweren, unterstützen auch Sozialpädagog*innen in enger Zusammenarbeit mit allen anderen Trainer*innen und Berater*innen im Projekt. Rund ein Viertel der teilnehmenden Frauen nutzt diese Möglichkeit. Im Vordergrund der Beratungen stehen familiäre Themen, Finanzen und Beihilfen sowie die Wohnsituation.

Im Rahmen des modularen Kursangebotes werden zu unterschiedlichen Schwerpunkten (Arbeitsmarkt, EDV-Kompetenz, Empowerment, Deutsch, Kompetenzorientiertes Lernen und Basisbildung) verschiedene einwöchige Module angeboten, deren inhaltliche Ausrichtung darauf abzielt, die Frauen auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Sollte für den Wiedereinstieg eine fachliche Qualifikation (z. B. LAP oder EDV-Kurs) einen entscheidenden Vorteil bringen, kann diese Ausbildung im Einzelfall finanziert werden und verlängert daher die Teilnahme am Projekt im entsprechenden Zeitausmaß. 2019 wurden am häufigsten, Kurse zur Auffrischung von EDV-Kenntnissen, welche für eine Rückkehr vor allem in Bürojobs essenziell sind, sowie Vorbereitungskurse auf außerordentliche Lehrabschlussprüfungen bewilligt.

Die **Unternehmenskontakter*innen arbeiten eng mit Betrieben in der Wirtschaft sowie dem Service für Unternehmen des AMS zusammen.** Bewerber*innen und Jobangebote des Arbeitsmarktes werden best- und schnellstmöglich zusammengeführt. Zu diesem Zweck werden auch zahlreiche Exkursionen, Firmenpräsentationen sowie Recruiting Days geplant und mit großem Erfolg und viel positivem Feedback durchgeführt.

Auch nach Kursende haben Frauen die Möglichkeit, für die Dauer von 4 Wochen individuelle Bewerbungsunterstützung in Form von Einzelterminen in Anspruch zu nehmen.

Rund die Hälfte der Frauen befindet sich 184 Tage nach Kursende in einem Arbeitsverhältnis oder einer weiterführenden Qualifizierung.

Die Corona-bedingten Herausforderungen führten zu einem Digitalisierungsschub auch in der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen. Blended Learning, die Nutzung von Moodle und Videokonferenz-Tools gehören nun mittlerweile zum Kursalltag. Sie ergänzen den Einsatz von eAMS-Konto, AMS-Job-APP, das von ABZ*AUSTRIA entwickelte Tool #job-4mama sowie den Qualifikationspass. Das WMZ-Padlet bietet jederzeit einen aktuellen Überblick über Jobangebote, Veranstaltungen und Exkursionen.

Die Erfolgsmessung bzw. Evaluierung des Projektes erfolgt quantitativ über die Auswertung des AMS Wien in Bezug auf Arbeitsaufnahmen und weiterführende Schulungen sowie qualitativ über die eigens für diesen Projekttyp designte „Studie zur Evaluierung der Selbsteinschätzung der Selbstwirksamkeit".

#FUTUREFACTORY

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	Jugend am Werk (JAW)
Laufzeit:	05.06.2017 – 31.12.2020
Zielgruppe:	Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Teilnehmer*innen:	650
Standort:	1030 Wien

Das Projekt #futurefactory wird von Jugend am Werk und ABZ*AUSTRIA im Auftrag des AMS Wien durchgeführt. Ziel ist es, junge Frauen im Alter zwischen 21 und 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung dabei zu unterstützen ihre Stärken zu erkennen, ihre Interessen zu wecken und ihnen so eine berufliche Orientierung zu ermöglichen.

Das Projekt gliedert sich inhaltlich in drei Phasen:

In der ersten Phase 1 kommen die Frauen zu einem Informationstag und einem Einzelgespräch. Alle zwei Wochen bzw. im zweiten und vierten Quartal wöchentlich finden Informationsveranstaltungen statt.

In Phase 2 werden Kurse zur Berufsorientierung angeboten. Diese Phase beträgt maximal acht Wochen.

Phase 3 bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit berufsspezifische Inhalte zu vertiefen, um den Einstieg in die Berufsausbildung oder direkt in das Berufsleben zu ermöglichen. Diese Basisbildungsphase dauert weitere vier Monate. Insgesamt können die Teilnehmer*innen bis zu einem halben Jahr am Projekt teilnehmen.

Am Informationstag werden die Teilnehmer*innen in Gruppen (Gruppengröße 10-14 Frauen) eingeteilt und einer sog. Bezugstrainer*in zugeteilt, welche die Gruppe acht Wochen in der Berufsorientierung begleitet. Gleich zu Beginn des Kurses wird ein **Talente Check-in Test** mit den Teilnehmer*innen durchgeführt, um ihren aktuellen Wissensstand in **Mathematik, Deutsch, Englisch, Allgemeinbildung** u.v.m. abzufragen. Im Anschluss erläutert die Bezugstrainer*in gemeinsam mit der Teilnehmer*in das Ergebnis und empfiehlt dieser bei Bedarf die Module in Mathematik, Deutsch oder Englisch zu besuchen, um sich auf ihrem Niveau verbessern zu können. Gesundheit, Werkstatt (Textil und Holz) sowie **Neue Medien, Zukunftsbranchen für Frauen, Selbstmanagement, Stress- und Konfliktmanagement, sowie Frauenrechte** werden von Trainer*innen als zusätzliche Module angeboten, an denen Teilnehmer*innen nach freier Wahl teilnehmen dürfen. **Gender und Diversity** werden als „Querschnittsthemen" betrachtet und spiegeln sich in allen Modulen wider.

In der siebenten Woche wird nochmals ein **Talente Check-Test** mit den Teilnehmer*innen durchgeführt, um den Erfolg bzw. die Leistungssteigerung in den Fächern Mathematik, Deutsch oder Englisch zu überprüfen. Ein **Karriereplan** wird von der Bezugstrainer*in mit Abstimmung der Coachingverantwortlichen erstellt, der bei Kursende dem AMS übermittelt wird.

Ein wesentliches Ziel ist es, die Teilnehmer*innen bei der **Job- und Lehrstellensuche** möglichst **gut zu begleiten.** Dabei werden sie von zwei Betriebskontakter*innen kompetent unterstützt. Die Frauen werden auf Jobbörsen und Auswahlverfahren möglichst gut vorbereitet, damit sich ihre Vermittlungschancen erhöhen. Dabei spielt auch die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Service für Unternehmen vom AMS Wien eine wesentliche Rolle. Die Trainer*innen nutzen ein Padlet, um laufend neue Stellen an alle weitergeben zu können.

Basisbildung

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit nach der Berufsorientierung in die Basisbildung zu wechseln. Ziel ist es, dass die Frauen an ihren konkreten beruflichen Zielen arbeiten, damit ein erfolgreicher Berufs- bzw. Ausbildungseinstieg gewährleistet ist.

Aufgrund von Covid-19 war es notwendig das Projekt auf distance learning umzustellen. Innerhalb kurzer Zeit ist es den Trainer*innen gelungen, ausgearbeitete Inhalte auf die Lernplattform (LMS) von Jugend am Werk zu stellen. Im distance learning können die Frauen jeden Tag auf das Padlet zugreifen und sich über neue Jobs, Ausbildungen und wichtige Termine informieren. Infotage fanden in kleinen Gruppen, unter Einhaltung der Abstandsregeln weiterhin statt. Talente Checks konnten weiterhin auch in der #futurefactory durchgeführt werden

Die Erfolge sprechen für sich: Im Jahr 2020 konnten in der Berufsorientierung ca. 54 % und in der Basisbildung ca. 31 % der jungen Frauen in einen Job oder in eine Ausbildung vermittelt werden.

Im Jahr 2020 wurden 568 Teilnehmer*innen in dieses Projekt aufgenommen.

K3 KARENZKARRIEREKOMPETENZZENTRUM®

ABZ*AUSTRIA setzt sich mit Beratungs-, Orientierungs- und Qualifizierungsangeboten in sechs Kompetenzfeldern für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ein.

Für Unternehmen werden Beratungen, Workshops und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsfördernde Unternehmensstrukturen und Rahmenbedingungen, z. B. Mentoringprogramme, gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle, sowie werteorientierte Unternehmensstrategien durchgeführt.

Das zentrale Tool für Karenz- und Auszeitenmanagement ist die **ROADMAP*NEUES ARBEITEN,** ein webbasiertes Service von ABZ*AUSTRIA, das von modernen Unternehmen und Organisationen als Kommunikationsplattform und internes Informationsmedium genutzt wird. Für internationale Mitarbeitende und Führungskräfte stehen die Module auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Inhaltlich werden alle Themen der **Elternkarenz von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg, Elternteilzeit und Väterkarenz abgedeckt.** Zusätzlich gibt es **Module zur Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit.** Wissenswertes zu diesen Themen wird laufend von ABZ*AUSTRIA zentral gewartet und aktuell gehalten. Individuelle Adaptierungen, wie zum Bespiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden, wie zum Beispiel die Abbildung unternehmensinterner Prozesse.

Über 30 Unternehmen und Organisationen aus Logistik, Produktion, Pharma, öffentliche Verwaltung und dem Bildungsbereich setzen mit der ROADMAP*NEUES ARBEITEN auf ein State-of-the-art Tool im HR-Bereich, die Anwender-Community ist stetig am Wachsen. Die ROADMAP*NEUES ARBEITEN ist jederzeit um Themen wie z. B. **Homeoffice, Generationenvielfalt, Gesundheit/Krankenstand und Kur** und **Arbeits- und Führungsmodelle** erweiterbar.

So steht die ROADMAP*NEUES ARBEITEN als flexibleres und stets aktuelles Informations- und Kommunikationstool zur Verfügung.

CROSS MENTORING PROGRAMM

Ein weiteres Erfolgsmodell von ABZ*AUSTRIA ist das CROSS MENTORING PROGRAMM. Das Programm für Frauen in der Technik in Kooperation mit den Wiener Stadtwerken, der ASFINAG und den ÖBB wurde 2020 mit einem neuen Durchgang hochmotivierter Mentoring-Tandems erfolgreich fortgeführt.

Durch Cross Mentoring wird eine Win-Win-Win Situation geschaffen: Mentees und Mentor*innen profitieren vom **Austausch und der Vernetzung.**

In Unternehmen wiederum werden **Innovationen durch neue Ideen und Sichtweisen** gefördert. Die Mentees profitieren ganzheitlich von dem Know-How und Know-Who und dem gesamten Erfahrungsschatz der Mentor*innen. Auch diese profitieren von diesem Prozess und der reflektierten Auseinandersetzung mit der jüngeren Generation.

Das **generationenübergreifende Miteinander** stellt einen unschätzbaren Vorteil für die Organisation zum Thema demografischer Wandel und zum Verständnis der zu erwartenden Veränderungen dar.

TOP SHARING: EXECUTIVE COACHING FÜR UNTERNEHMEN UND MITARBEITER*INNEN

Neue Führungskonzepte, wie beispielsweise Top-Sharing oder Duales Führen, halten in vielen Unternehmen und Organisationen Einzug - sei es aus organisationalen Gründen (Abbau von Silo-Denken, Schnittstellenmanagement), aus demografischen Gründen („Generationen-Tandems"), aus Vereinbarkeitsgründen oder weil auf die Erwartungshaltungen der neuen Generationen von Talents reagiert wird. Die Chancen dieser neuen Führungskonzepte liegen aber auch in der besseren Entscheidungsqualität, einer höheren Zufriedenheit von Führungskräften und Teams und letztlich eine, durch mehr Vielfalt begünstigte Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Was ist Top Sharing – Shared Leadership?

Top Sharing ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung und die Weiterentwicklung des Jobsharing-Modells für Top-Positionen, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen.

Top Sharing – Shared Leadership: Warum gerade jetzt?

- Die Anforderungen an Führungskräfte werden komplexer
- Demografische Veränderungen führen zu mehr Diversität, Mitarbeitende und Führungskräfte unterschiedlicher Generationen bringen unterschiedliche Ansprüche mit
- Steigender Druck und Fehleranfälligkeit
- Junge Generationen verlangen nach einem neuen Führungsverständnis und Karrieremöglichkeiten

Welche Benefits bringt Top Sharing – Shared Leadership?

- Nachhaltige Entscheidungen durch doppelte Sichtweisen und Know-how
- Volle Vertretungsmöglichkeit
- Imagegewinn, Employer Branding für Unternehmen
- Mehr Karrierewege - geringere Führungskräftefluktuation
- Work-Life-Balance für Führungskräfte, Vorteile bei Vereinbarkeit Beruf - Privat

Welche Voraussetzungen braucht es für Top Sharing – Shared Leadership?

- Offenheit für Veränderung auf Unternehmensebene
- Transparente Kommunikation, aktive Nutzung neuer Medien
- Klare Rollen und Verantwortungsbereiche der beiden Führungskräfte
- Bereitschaft zum Austausch über Strategie, Zusammenarbeit und Führungsverständnis
- Gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen

Welche konkreten Schritte braucht es, um Top Sharing - Shared Leadership im Unternehmen umzusetzen?

Wir haben jahrzehntelange Erfahrung in diesem Bereich, sei es aus der praktischen Anwendung, in der Konzeption und erfolgreichen Umsetzung bis hin zum Coaching von dualen Führungstandems.

Sie planen, sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Tob Sharing-Modell zu bewerben?

Sie wollen von unseren Erfahrungen aus der Praxis profitieren? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht!

Mehr Informationen auf www.neuesarbeiten.at

TRAPEZ. TRANSPARENTE PENSIONSZUKUNFT – SICHERUNG DER ÖKONOMISCHEN UNABHÄNGIGKEIT VON FRAUEN IM ALTER

TEILPROJEKT: TRAPEZ.BETRIEBE

Auftrag-/Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	BKA Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung in Kooperation mit BMSGPK, BMAFJ, WIFO und FORBA sowie mit Beteiligung von ABZ*AUSTRIA und SORA. TRAPEZ wurde durch das „Rechte, Gleichstellung, Unionsbürgerschaft" Programm (2014-2020) der Europäischen Union kofinanziert.
Laufzeit:	01.02.2019 – 30.09.2020
Zielgruppe:	Unternehmen, Führungskräfte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personalverantwortliche, Betriebsrätinnen und Betriebsräte

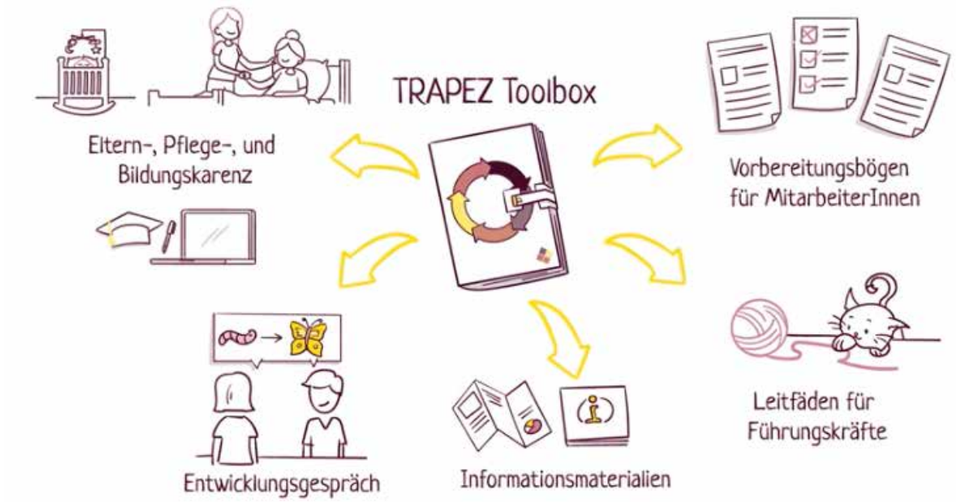
TRAPEZ Transparente Pensionszukunft:
Toolbox für Betriebe

Von Februar 2019 bis September 2020 koordinierte die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung das EU-kofinanzierte Projekt „TRAPEZ. Transparente Pensionszukunft – Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter". Dieses Projekt wurde in Kooperation mit BMSGPK, BMAFJ, WIFO und FORBA sowie mit Beteiligung von ABZ*AUSTRIA und SORA umgesetzt.

Vor dem Hintergrund des in Österreich überdurchschnittlich hohen Unterschieds in den Alterspensionen von Frauen und Männern analysierte TRAPEZ Ursachen und Faktoren dieses Gender Gaps und erarbeitete Handlungsoptionen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede.

Ein zentraler Baustein dabei war die Bewusstseinsbildung. Kurze Informationsvideos, niederschwellige Informationsmaterialien und eine Projektwebseite mit den wichtigsten Fragen und Antworten sollen zum Wissensaufbau rund um das Thema Pension beitragen, und dabei Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen – während Elternkarenz, Bildung, Pflege von Angehörigen oder auch kurz vor der Pension – unterstützen.

Diese Informationen stehen unter www.trapez-frauen-pensionen.at zum Download bereit und können auch als Druckexemplare bestellt werden.



Auf der Projektseite (www.trapez-frauen-pensionen.at) steht die **TRAPEZ Toolbox für Betriebe** zum Download zur Verfügung und kann auch als Druckversion bestellt werden. Ein kurzes Informationsvideo informiert über die Toolbox und ihre Inhalte.

TRAPEZ.Betriebe: Wie können Betriebe ihre Beschäftigten bei der Sicherung ihrer Pension unterstützen?

Im österreichischen Pensionssystem hängt die eigene Pension wesentlich von der Erwerbstätigkeit, deren Dauer und dem eigenen Erwerbseinkommen ab. Betrieben kann daher eine bedeutende Rolle zukommen, ihre Beschäftigten bei der Bewusstseinsbildung und Sicherung der eigenen Pensionsansprüche zu unterstützen.

Aus diesem Grund wurde im Teilprojekt TRAPEZ.Betriebe eine Toolbox mit und für Unternehmen entwickelt und getestet. Mit dieser Toolbox werden Betrieben – Führungskräften, Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – grundlegende Informationen, inspirierende Best Practices und einfach anzuwendende Leitfäden und Checklisten in die Hand gegeben, die in bestehende Personalprozesse integriert werden können.

So können Betriebe Wiedereinstiege, Karenzen, Teilzeiten und Entwicklungsmöglichkeiten mit ihren Beschäftigten besser planen und gleichzeitig einen Beitrag zur Sicherung der Pension leisten. Unternehmen profitieren so auch von höherer Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, geringerer Personalfluktuation und können auch Fachkräftemangel entgegenwirken.

LERNEN@UNTERNEHMEN

Basisbildung kompakt für Frauen in Unternehmen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Abt. Erwachsenenbildung), Europäischer Sozialfonds
Laufzeit:	01.01.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Beschäftigte niedrig qualifizierte Frauen in Unternehmen mit hohem Frauenanteil
Teilnehmer*innen:	80 – 100
Unternehmen:	Umsetzung der modularen Weiterbildungsangebote in 5–8 Unternehmen

Im Projekt Lernen@Unternehmen wird ein modulares, niederschwelliges, arbeitsplatzorientiertes Basisbildungsangebot für beschäftigte, formal niedrig qualifizierte und lernungewohnte Frauen entwickelt und in Unternehmen in Wien und vereinzelt auch in Niederösterreich umgesetzt. Der Fokus des Projekts liegt auf der praxisorientierten Qualifizierung direkt am Arbeitsort in den Unternehmen.

Inhaltliche Schwerpunkte sind arbeitsplatznahe Kompetenzorientierung und -feststellung, Lernfelder der Basisbildung, Lernen mit digitalen Medien sowie begleitendes Lerncoaching und Lernmentoring.
Im Projekt wird die Akquise von Unternehmen in Branchen mit hohem Frauenanteil sowie die Kooperation und Vernetzung mit Fachexpert*innen, relevanten Stakeholdern und Entscheidungsträger*innen verfolgt, um die Zielgruppenerreichung und die erfolgreiche Umsetzung des Angebots zu gewährleisten.

Zu Beginn des Projekts wurde der **(Bildungs)bedarf** in ausgewählten Unternehmen erhoben. Ausgehend von einem „top down" Ansatz fanden persönliche Gespräche mit der Unternehmensleitung bzw. mit Personalist*innen statt, um einerseits bereits erkennbare Bildungsbedarfe auszuloten und andererseits den Zugang zu den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Gleichzeitig wurden die Unternehmen über das Projekt und dessen Ziele sowie über den Nutzen und die Vorteile von arbeitsplatzorientierter Weiterbildung informiert. In den Gesprächen wird auch auf das sensible Thema der fehlenden Basisbildungskompetenzen von Mitarbeiter*innen aufmerksam gemacht und die Strategie der Ansprache der Mitarbeiter*innen besprochen.

Im Unternehmen erfolgte die Ansprache der beschäftigten Frauen direkt über Personalist*innen und Unternehmensleitungen. Das Projekt fokussierte auf **Branchen mit einem hohen Anteil an Frauen mit niedrigerem Ausbildungsniveau,** wie z. B. Reinigung, Gastgewerbe und Hotellerie.

Gleichzeitig startete mit der Akquise von Unternehmen eine 5-monatige Entwicklungsphase, in der **kurze und niederschwellige Module** entwickelt wurden, welche stark arbeitsplatzorientiert ausgerichtet sind und sich inhaltlich an den jeweiligen Bedarfen der Frauen am Arbeitsplatz orientieren. Der Fokus hierbei lag auf dem Erwerb von Kompetenzen, die direkt im Job angewendet werden können. In der Entwicklung wurden die Prinzipien der Basisbildung berücksichtigt und die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden bei allen Lernaktivitäten in den Mittelpunkt gestellt. Die Teilnehmer*innen sollen zu nachhaltigem Lernen motiviert und aktiviert werden.

In der anschließenden Umsetzungsphase wurde zunächst ein speziell für das Unternehmen abgestimmter Modulplan erstellt, der auf die Bedarfe der Frauen und des Unternehmens zugeschnitten ist. Die passge-

naue Adaptierung der entwickelten Module erfolgte auf Basis der Ergebnisse der Erhebung der Bedarfe. Bei der Adaptierung wurde darauf geachtet, dass ein Bezug zu praxisbezogenen Inhalten, die das jeweilige Berufsfeld erfordert, hergestellt wird. Die Inhalte wurden dann gemeinsam mit den Teilnehmer*innen in der Gruppe nochmal geschärft und gegebenenfalls angepasst, um auch auf individuelle Bildungsbedarfe der Frauen im jeweiligen Modul eingehen zu können. Danach wurden direkt vor Ort **in den Unternehmen Lernstationen** geschaffen, die die Frauen in ihrer gewohnten Umgebung und kontinuierlich zum Lernen einladen. In kurzen Lerneinheiten wurden die Inhalte aus den Modulen durch eine vertretbare zeitliche Ressourcenbindung in den Arbeitsalltag integriert. Ein **begleitendes Lerncoaching** stellt vor allem die laufende Bearbeitung des Lernfortschritts sicher.

2020 gestaltete sich ab dem Zeitpunkt des Lockdowns bedingt durch die SARS-Cov 2-Pandemie im März sehr herausfordernd. Unternehmen waren geschlossen und der Zugang zu Teilnehmer*innen von Lernen@Unternehmen, da ja die Module der Umsetzung direkt in den Firmen stattfinden, nicht möglich. Das Lerncoaching konnte allerdings via Mail und Telefon weitergeführt werden. Aufgrund der Rahmenbedingungen wurden in einer weiteren Entwicklungsphase Schwerpunkte von Modulen für online-Formate adaptiert und für ein distance learning erweitert.

Das Projekt zielt darauf ab, die Lernbegeisterung und den Lernwillen bei den Frauen zu wecken, neue Perspektiven aufzuzeigen und die Vorteile der Teilnahme an **adäquaten Bildungsangeboten** sichtbar zu machen. **Arbeitsplatznahe Weiterbildung** macht neue Perspektiven für das Unternehmen auf und führt zur Sichtbarwerdung von ungenutzten Potentialen der beschäftigten, niedrig qualifizierten Frauen.

FAIRPLUSSERVICE

Chancengleichheit schafft Wert – für Unternehmen und für Frauen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Arbeit (Abt. III/A/9: Europäischer Sozialfonds), Europäischer Sozialfonds
Projektpartner*innen:	ÖSB Consulting GmbH (Projektlead), ABZ*AUSTRIA (Lead Projektkommunikation), Update Training
Laufzeit:	05.06.2020 – 31.03.2023
Zielgruppe:	Unternehmer*innen im Niedriglohnsektor – Reinigung, Einzelhandel, Produktion, Gesundheitswesen, Tourismus – mit hohem Frauenanteil; beschäftigte niedrig qualifizierte Frauen in diesen Betrieben
Teilnehmer*innen:	70 Unternehmen österreichweit; Schwerpunktregionen sind Wien Nord/ Weinviertel, Industrieviertel Süd, Salzkammergut, Arlbergregion

Im Projekt FairPlusService setzen wir zum einen auf gleichstellungsorientierte Unternehmensberatung, zum anderen auf Qualifizierung der Mitarbeiterinnen, um jenen Frauen eine existenzsichernde berufliche Zukunft zu ermöglichen.

Betriebe profitieren von der Förderung ihrer weiblichen Angestellten direkt und leisten so einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. ABZ*AUSTRIA ist in diesem Projekt für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig und erweitert einerseits die Kompetenzen im Bereich der Unternehmensberatung und bringt vor allem die Kompetenz im MA-Coaching und in der MA-Beratung ein.

FairPlusService möchte drei Eigenschaften für die formal gering qualifizierten Mitarbeiterinnen gesellschaftlich verankern: relevant, kompetent, wertvoll. Gleichstellung und Empowerment haben in zukunftsorientierten Überlegungen Relevanz, die Bedeutung von Weiterbildung für Unternehmen und Mitarbeiterinnen müssen ebenso wie die Wertschätzung für system- und wirtschaftsrelevante Leistungen von Frauen im Niedriglohnsektor, aufgezeigt werden.

Um sich ein umfassendes Bild über die aktuellen Bedürfnisse und Probleme der Unternehmen zu machen, haben wir neben vielen Dialog-Gesprächen eine österreichweite telefonische Erhebung durchgeführt. Wir konnten mit 175 Unternehmen (mit insgesamt etwa 14.000 Mitarbeiter*innen, davon 62 % Frauen) sprechen und entsprechende Daten sammeln. Es hat sich gezeigt, dass sich die praxisnahen Angebote von FairPlusService mit den Bedürfnissen der Arbeitgeber*innen decken. Eine Herausforderung in der Akquise war, die Unternehmen dahingehend zu motivieren, den für viele durch Corona erzwungenen Stillstand dafür zu nutzen, strukturelle Probleme anzugehen, Prozesse zu verbessern und Mitarbeiterinnen zu schulen und coachen.

Der **Beratungsablauf ist in Stufen** gegliedert: Nach der Information (Erstgespräch, Beratungsvereinbarung), steigen wir direkt in die Bedarfsanalyse ein. Dazu gehören Sensibilisierung, Standortanalyse, Bericht und Feedback zu Potenzialen und Risiken sowie die weitere Maßnahmenplanung. Die Unternehmer*innen können aus 3 Paketen mit jeweils 3 Modulen wählen: **Aus- und Weiterbildungsangebote** (Vernetzung im Betrieb, Kompetenzen-Matrix, Weiterbildungsvereinbarung), **Personalentwicklung und Frauenförderung** (Gleichstellungs-Information und Sensibilisierung, Job Day, Einsatzmobilität stärken), **Integration von benachteiligen Frauengruppen** (Diversity Picknick, Vereinbarkeit Familie – Beruf – Privatleben, Rechtliches & Recruiting). Das Herzens-Modul des Projekts **Gleichstellungsinformation und Sensibilisierung** dient für alle teilnehmenden Betriebe als verbindliche Basis und ist daher verpflichtend.

Bei der Beratung und Coachings für Mitarbeiterinnen sollen **neue Perspektiven für Weiterbildung** eröffnet und die Arbeitssituation verbessert werden. Kompetenzen, Talente und Potentiale werden sichtbar und

nutzbar gemacht. Zugeschnitten auf den Bedarf und passend für den jeweiligen Auftrag können Mitarbeiterinnen zumindest ein Modul aus den zwei Paketen Aus- und Weiterbildung (Empowerment/Kompetenz Plus, Lernen lernen, Lerncoaching) und **Perspektiven- und Laufbahnplanung** (Quali-Check, Mein Job – meine Karriere, Coaching Laufbahnplanung) zur Verfügung. Gruppen- oder Einzelcoaching und Case Management sind unser begleitendes Angebot und können in Anspruch genommen werden, um soziale, individuelle oder finanzielle Herausforderungen, die Mitarbeiterinnen belasten, zu lösen.

Ergänzend bietet FairPlusService **Kompakttrainings.** Ein Bonus, der praxisorientiertes Wissen vermittelt, das sofort in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Maximal 10 Teilnehmerinnen werden in den Modulen Fachkommunikation Deutsch, Hygiene in Zeiten von Covid-19, erfolgreich kommunizieren oder Digitale Kompetenz effizient geschult.

Ziel des Projekts ist weiters, eine **Vernetzung der Unternehmer*innen und Stakeholdern** aus den jeweiligen Regionen und Branchen zu forcieren und den Informationsaustausch, das Aufspüren von Trends etc. durch **peer-to-peer Veranstaltungen** zu unterstützen. Aufgrund der Pandemie-Situation musste in den ersten Monaten alternativ zu Präsenzveranstaltungen auf Online-Formate ausgewichen werden.

STADTTEILMANAGEMENT SEESTADT ASPERN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien MA 25 und die Wien 3420 Aspern Development AG, Bietergemeinschaft Caritas, PlanSinn
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2022

Mit der Besiedelung der Seestadt aspern entstehen neue Nachbarschaften. Das Stadtteilmanagement Seestadt aspern unterstützt diesen Prozess und begleitet ihn mit vielfältigen Impulsen und Angeboten. Als Teil des Stadtteilmanagements liegt der Fokus von ABZ*AUSTRIA auf der Positionierung und Förderung der Vereinbarkeit von Wohnen und Arbeiten in der Seestadt und der Vernetzung von Unternehmen.

„Leben und arbeiten in der Seestadt“ heißt das Motto. Das ABZ*AUSTRIA geht hier vor allem auf die Unternehmen und deren Arbeitnehmer*innen ein. Im Corona-Jahr 2020 wurde den besonderen Bedürfnissen der Betriebe nachgespürt und ein Wissenstransfer von B2B organisiert. Damit konnten die Betriebe in der Seestadt das vorhandene Wissen aus den eigenen Reihen nutzen. Spannend war die Umfrage zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Dabei wurden Unternehmen und Arbeitnehmer*innen befragt und konnten folgende Themenschwerpunkte identifiziert werden, die das Gelingen von Vereinbarkeit nachhaltig beeinflussen: flexible Kinderbetreuung in „Notfällen“, Neues Arbeiten – Nutzung von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen (Kollaboration, Homeoffice, Workspaces ...), Mobilität und Work-Life-Balance von EPUs.

Im Vereinbarkeitsforum wurden diese Themen in den Vordergrund gestellt. Die Entwicklung von vereinbarkeitsorientierten Angeboten fand dabei ihren Ausgang und wird im kommenden Jahr aktiv umgesetzt: So soll ein „Nofallmamas“ Programm gestartet und die Zusammenarbeit von Unternehmen verbessert werden. Mobilität wurde neu definiert, denn nicht nur die physische Mobilität ist relevant für eine gute Vereinbarkeit auch eine Mobilität von Informationen, Infrastruktur für Informationsgewinnung sind Aspekte, die sich neu zur Mobilität gesellt haben.

Durch **Vereinbarkeits- und innovative Arbeitsmodelle** und die **Vernetzung von Unternehmen, Bewohner*innen, Bildungseinrichtungen und anderen relevanten Institutionen und Organisationen** wird die Positionierung der Seestadt als attraktiver Lebensraum forciert. Dies gelingt einerseits durch verkaufsfördernde Maßnahmen und andererseits durch das Einbetten von Unternehmen in Bezug auf Nachbarschaftshilfe. Im Austauschcafé des STM wurden Unternehmen eingeladen, so hat eine Fotografin Bewerbungsfotos für arbeitslose Frauen angefertigt, um sie im Bewerbungsprozess zu unterstützen – eine WIN-WIN Situation, die in der Öffentlichkeitsarbeit entsprechend kommuniziert wird und vielleicht Schule macht.

Ziel von ABZ*AUSTRIA als Teil des Stadtteilmanagements ist es, die Themen **Arbeit und Bildung in der Seestadt** zu positionieren und Impulse zur Förderung der **Vereinbarkeit** zu setzen.

Im Jahr 2020 fanden wieder regelmäßige Vernetzungsveranstaltungen für Unternehmen statt. Dabei wurden die Themen Vereinbarkeit und Corporate Volunteering Neighbourhood (Unternehmen.Nachbarschaft) und verkaufsfördernde Maßnahmen in den Fokus gerückt. Mit dem Vereinbarkeitsforum im November 2020 holte man sich Expert*innen zum Thema Vereinbarkeit, diese waren Themenpat*innen für 4 Denkwerkstätten. Damit wurde der Grundstein für die Weiterführung der Arbeit von ABZ*AUSTRIA im Stadtteilmanagement der Seestadt Aspern begründet. Unternehmensarbeit und Vereinbarkeit als zentrale Themen für die Stadtteilarbeit der kommenden Jahre wurden fixiert.

CROSS MENTORING ALS ERFOLGSKONZEPT

Die Wiener Stadtwerke haben das Cross Mentoring Programm 2017 gegründet, um mittelfristig den Anteil an Frauen in Führungspositionen – insbesondere in technischen Bereichen – zu erhöhen. Das Programm soll Frauen bei der Übernahme von Führungspositionen unterstützen und sie über die eigenen Unternehmen hinweg miteinander vernetzen. Die Wiener Stadtwerke kooperieren bereits seit 2018 mit ÖBB und Asfinag und werden dabei vom ABZ* Austria unterstützt.

„WIR WOLLEN JUNGEN FRAUEN MUT ZUR KARRIERE MACHEN.

... Und das gelingt am besten durch Mentor*innen, die ihre Berufserfahrung teilen und von ihrem Weg erzählen", sagt Peter Weinelt, stellvertretender Generaldirektor der Wiener Stadtwerke.

Peter Weinelt und die Cross Mentoring Programm-Absolventinnen der Wiener Stadtwerke 2020 © Asfinagfeelimage

Seit 2020 sind erstmalig aktive Bewerbungen möglich. Die Bewerbung und Auswahl für das Cross Mentoring Programm ist absolut transparent in den Anforderungskriterien an die Mentees. Voraussetzungen für eine Teilnahme am Programm sind unter anderem: der Wunsch das eigene Netzwerk zu erweitern, die Bereitschaft, von Mentor*innen zu lernen und Selbstreflexion. Frauen mit technischer Ausbildung oder Tätigkeit werden bevorzugt in das Programm aufgenommen.

Von Erfahrung lernen und Potenziale nutzen – auch virtuell

Die wichtigsten Schwerpunkte liegen auf der Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung des eigenen beruflichen Netzwerks durch die Mentor*innenbeziehung. 12 Monate lang werden Mentees von Mentor*innen eines jeweils anderen Unternehmens begleitet und in ihrer Entwicklung unterstützt. Auch virtuell gab es für die Mentees des heurigen Durchgangs ausreichend Gelegenheit, sich mit ihren Mentor*innen aus den drei Unternehmen zu vernetzen. Schon beim Live-Matching während des Online-Events wurde klar, welche Kriterien die Mentees und Mentor*innen verbinden. Für die Teilnehmerinnen des letzten Durchgangs war besonders der Einblick in ein anderes Unternehmen und das Feedback von außen sehr wichtig.

Die Wiener Stadtwerke sind der größte Infrastrukturanbieter des Großraums Wien und beschäftigen rund 15.000 Mitarbeiter*innen. Der Konzern investiert in Frauenförderung und setzt vielfältige Initiativen: vom Cross Mentoring Programm über Networking-Events und Nachwuchsförderung.

Bundesschullandheim Radstadt,
Architektur: Huber-Theissl Architekten, Foto: Herman Seidl

BIG

Weil Schule Zukunft ist

Gerne in die Schule gehen, lernen und die Welt gestalten. Ein schönes Schulgebäude ist dabei mehr als eine Hülle. Bildung – das ist erwiesen – findet in schülergerechter Umgebung die höchste Entfaltung. Wir von der BIG engagieren uns bei Schulbauten daher besonders.

www.big.at Entgeltliche Einschaltung

Mit dem Vorzeigeprojekt „KarenzAktiv" unterstützt die AK Vorarlberg gemeinsam mit dem ABZ

Frauen bei der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Durch dieses großartige Projekt gelingt vielen Frauen der Wiedereinstieg in das Berufsleben. Sie schaffen es dadurch Familie und Beruf unter einen Hut zubringen, nicht auf dem Abstellgleis zu landen und später von Altersarmut betroffen zu sein.

www.ak-vorarlberg.at

AK VORARLBERG

PERSONALMANAGEMENT 2020

Personalmanagement 2020 – ein besonderes Jahr mit speziellen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie zwischen Unternehmensstrategie, wirtschaftlichen Anforderungen, Unsicherheiten und einem menschlichen Umgang unter Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen.

Personalmanagement in NPOs ist mittlerweile ohnehin zu einem besonders anspruchsvollen und arbeitsintensiven Bereich geworden. Es gilt die die Gesamtstrategie der Organisation genauso zu berücksichtigen, wie die Anforderungen von Auftrag- und Fördergeber*innen und die Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen. Durch die Corona-Pandemie wurde der Personalbereich nochmals zusätzlich gefordert, aber – so viel vorweg – der gewaltige Stresstest konnte bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt erfolgreich bestanden werden. Die Herausforderungen im Jahr 2020 waren jedoch so vielfältig, wie noch nie zuvor in der Unternehmensgeschichte von ABZ*AUSTRIA.

2/3 der Mitarbeiter*innen von ABZ*AUSTRIA waren in Kurzarbeit, insgesamt sechs verschieden Arten von Anträgen gab es dabei zu differenzieren und dies zu einer Zeit, wo noch viele Informationen unklar waren. Gehälter wurden auf Grund von Annahmen, die dem jeweiligen möglichen Wissenstand entsprachen, ausbezahlt. Erst mit Juli 2020 kam dann die gesetzliche Grundlage, die umgehend umgesetzt wurde. Der Abrechnungsaufwand war so hoch, wie wenn man einen neuen Kollektivvertrag mit 80 verschiedenen Lohnverrechnungsarten eingeführt hätte. Dazu kamen viele neue Bestätigungen, wie z. B. für diverse Zuschüsse, die entsprechend abgerechnet, Quarantänebescheide, die verwaltet werden mussten oder Informationen zu Pendlerpauschalen, die präzise weitergegeben werden sollten. Reaktionen mussten so zeitnah erfolgen, dass keine Verluste für die Mitarbeiter*innen entstehen konnten, oft auf noch unklaren oder auch nach Bundesland variierenden Grundlagen.

Vieles war neu und anders und einige gesetzliche Regelungen und auch Vorgaben von Fördergeber*innen nicht sofort klar. Trotz etwaiger Unsicherheiten war aber bereits in der frühen Phase eine abgestimmte Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen essenziell. Alle Führungsebenen hatten einen großen Kommunikationsschwerpunkt, Geschäftsführung und Personalleiterin standen in regelmäßigen Austausch, um wiederum Bereichs- und Projektleiterinnen so weit zu informieren, dass sie die Unterstützung bekamen, die sie selbst in der Kommunikation mit ihren Teams brauchten. Durch die Unsicherheit in Bezug auf die Gesamtsituation, die Gesundheitsrisiken, aber auch der wirtschaftlichen Situation, war es besonders wichtig, die Kommunikation zu intensivieren und als Management stabil und selbstsicher aufzutreten, um den Teams so gut es möglich war, etwas mehr an „Normalität“ zu vermitteln.

In kürzester Zeit wurden Notfallpläne erstellt, Mitarbeiter*innen identifiziert, die den Systemerhalt garantierten und Vereinbarungen in Sachen Erreichbarkeit, Arbeitszeitgestaltung und Kommunikation getroffen. Auf Grund der anfangs noch ökonomischen Unsicherheit wurden nicht nur viele Mitarbeiter*innen der diversen ABZ*AUSTRIA Projekte in Kurzarbeit geschickt, sondern auch das Managementteam inkl. Bereichsleitungen, Stabstellen und Leiterinnen reduzierte Arbeitszeit bei gleichzeitigem Anspruch die Organisation weiterhin effizient durch die Krise zu führen.

Mit Unterstützung der IT zogen fast alle Mitarbeiter*innen für die ersten Lockdown-Phasen komplett ins Homeoffice. Zusätzliche Laptops und Diensthandys wurden organisiert, die IT-Infrastruktur gestärkt, damit alle Mitarbeiter*innen von außen gesichert zugreifen konnten. Sogar der Empfangsbereich arbeitete immer wieder telefonisch von zuhause aus, vermeintlich simple Dinge, wie die Abholung der Post mussten organisiert werden.

Während einige Bereiche komplett heruntergefahren werden mussten, bei gleichzeitiger Sicherung der wirtschaftlichen Anforderungen und dem Anspruch auf einen menschlichen Umgang, gab es parallel auch Recruiting in Corona-Zeiten, den Anforderungen der Zeit entsprechend oft ausschließlich online. Einige Mitarbeiter*innen stiegen während der Pandemie ins Unternehmen ein, mit einem umgestellten größtenteils virtuellem Onboarding-Prozess. Letztendlich sind wir bis dato gut durch die Krise gekommen, keine Mitarbeiter*innen mussten gekündigt werden, die Kurzarbeit konnte in guter Abstimmung gemeinsam mit den Betriebsrät*innen von ABZ*AUSTRIA kommuniziert werden. Das Vertrauen der Mitarbeiter*innen in das Managementteam der Organisation hat vieles einfacher gemacht und uns gestärkt durch die Krise geführt. Es bleibt zu hoffen, dass die finalen Ab- und Gegenrechnungen sowie von uns berechnet und eingereicht, anerkannt werden und wir bald voller Freude und mit viel Zusammenhalt unser 30jähriges Jubiläum feiern können.

Erneut konnten sich fair-finance, unsere Betriebliche Vorsorgekasse, auch im schwierigen Jahr 2020 als nachhaltigste Vorsorgekasse (Börsianer) behaupten. Investments werden ausschließlich im Sinn der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGS) getroffen und sinnstiftend für Gesellschaft und Umwelt eingesetzt. Das bestätigt auch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT), die fair-finance als einzige Kasse mit der Bestnote A+ für das Portfolio auszeichnet. Markus Zeilinger, der Gründer und Vorstandsvorsitzende wurde zudem zum EY Social Entrepreneur 2020 gekürt.

BUDGETZAHLEN

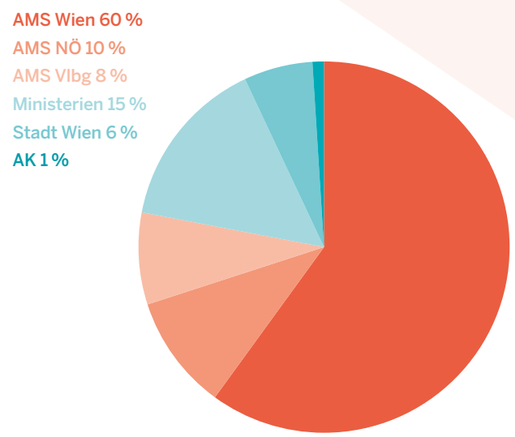
Gesamtbudget

2020 betrug das Gesamtbudget von ABZ*AUSTRIA 8,3 Millionen Euro.

Portfoliostruktur und Auftraggeber*in

Das Arbeitsmarktservice war 2020 die größte Auftraggeber*in für ABZ*AUSTRIA, wovon 60 % vom AMS Wien, 10 % vom AMS Niederösterreich und 8 % vom AMS Vorarlberg beauftragt wurden. Weitere Projekte sind über das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres – teils mit Kofinanzierungen aus dem ESF oder dem AMIF, die Stadt Wien (MA 57, MA 25 und MA 13), sowie über die Arbeiterkammer Wien und Vorarlberg finanziert worden.

Fördergeber*innen 2020



UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Im Jahr 2020 beeinflusste die Covid-19-Pandemie auch die Unternehmenskommunikation von ABZ*AUSTRIA. Viele Veranstaltungen und Messen wurden leider abgesagt, gleichzeitig entstanden aber auch neue Möglichkeiten im Online-Bereich, so konnte ABZ*AUSTRIA bei zahlreichen Talks und Events digital dabei sein bzw. auch zu eigenen Formaten einladen. Analog fand 2020 am 8. März noch die Messe „Wien für Frauen“ statt, bei der ABZ*AUSTRIA gerne dabei war, um über unsere Angebote zu informieren und interessierte Frauen zu beraten.

ABZ*AUSTRIA war 2020 in besonders vielen Medien vertreten und hat sich auch mit zahlreichen eigenen Pressemeldungen zu Wort gemeldet. Die Corona-Pandemie hat besonders Frauen sehr stark getroffen. ABZ*AUSTRIA hat sich in der Pressearbeit **für gleiche Bildungschancen für Frauen und Männer trotz Krise,**

gegen die Verstärkung und Ausweitung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und in der Bildung, für die **finanzielle Absicherung für Frauen im Alter** durch **transparente Pensionszukunft,** sowie für die Unterstützung von Menschen, die sich für den Pflegeberuf interessieren, mittels **praxisnaher Orientierung** eingesetzt.

Medienecho

Wir freuten uns über zahlreiche Berichte und ein breites Medienecho zu ABZ*AUSTRIA und den aktuellen Themen der Organisation. Unter anderem berichteten DerStandard, der Kurier, die Tiroler Tageszeitung über ABZ*AUSTRIA! In der Wiener Zeitung und in der Presse waren wir mit Gastkommentaren ebenfalls vertreten. Außerdem durften wir auch noch bei businessart.at, bei Arbeit&Wirtschaft und if:faktum vorkommen. Besonders gefreut hat uns außerdem, dass wir auch bei spannenden Fernseh- und Radiobeiträgen dabei sein durften. Manuela Vollmann war sowohl in bei Zeit im Bild auf ORF 1 und 2, im Report auf ORF 2, auf W24 zu sehen und auf Ö1 im Radiocollege zu hören. Längere Fachexpertinnengespräche gab es ebenfalls, wie z. B. den Beitrag für die New Skills Gespräche des AMS, in dem sich Manuela Vollmann erneut dafür aussprach, dass Frauen als Gestalterinnen der Digitalisierung anerkannt und gehört werden müssen.

Die Öffentlichkeitsarbeit für eine Vielzahl an ABZ*Projekten als auch zahlreiche Beiträge zu gesamtgesellschaftlich relevanten Arbeitsmarktthemen forderte die Kommunikationsverantwortliche. Rechnet man den Gesamtwert der rein redaktionellen Beiträge in einen **Anzeigenäquivalenzwert** um, so erhält man den beachtlichen Wert von: **€ 193.131,- Euro.** Darüber hinaus war ABZ*AUSTRIA auch über Social Media sehr aktiv: egal ob auf Facebook, Instagram, Youtube, Xing oder LinkedIn – wir waren auf vielen verschiedenen Kanälen präsent.

Bedingt durch Corona, entstanden 2020 zwar weniger Printprodukte, dafür gab es **vermehrt digitale Informationen,** die in Zusammenarbeit mit einer externen Graphik Agentur erstellt wurden.

Speakerinnen

Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführerinnen von ABZ*AUSTRIA, waren auch im Jahr 2020, wenn auch größtenteils durch Corona bedingt in der digitalen Welt, zu zahlreichen Podiumsdiskussionen, Vorträgen und Expert*innenrunden geladen. Die Website www.neuesarbeiten.at gibt einen Überblick über Angebote wie Vorträge, Workshops und Beratungen von Top-Manager*innen, Vorständen und HR-Verantwortlichen.

Mit ihrer **langjährigen Erfahrung schärfen Manuela Vollmann und Daniela Schallert den Blick für Chancen und Herausforderung in der neuen Arbeitswelt.** Fast wöchentlich waren die Expertinnen Teil verschiedener Veranstaltungen, beispielhaft seien hier nur einige genannt. Zum Thema „Arbeitswelt 4.0, Herausforderungen, Chancen für Unternehmen und weibliche Führungskräfte“ war Manuela Vollmann zu einem Vortrag von der List Group eingeladen worden. Ebenfalls mitdiskutiert hat die Geschäftsführerin bei der Enquete „Post-Virus? Der Wert der Frauen in der Pflege“ und beim Zoom-Talk zu „Unternehmensführung in der Krise“ vom Report Verlag. Für die Ontime perspektiven OG wurde im Vorfeld des digitalen Events „Mensch. Macht.Rollenbilder“ ein Videobeitrag aufgenommen, der dazu anregen sollte, alteingesessene Strukturen zu hinterfragen und Zukunft aktiv zu gestalten.

Daniela Schallert, zweite Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA und Job-Sharing Partnerin von Manuela Vollmann hielt in einem Online-Event des Netzwerks PurPur einen Vortrag zu Top-Job-Sharing: Führungsmodell der Zukunft.

Einen Auszug aus der Printberichterstattung finden Sie auf unserer Website (www.abzaustria.at) im Pressebereich.

ORGANISATIONSENTWICKLUNG, DIGITALISIERUNG & INTERNE KOMMUNIKATION

Wir ABZ*Mitarbeiter*innen haben 2020 digitalisiert, kommuniziert und unsere Flexibilität und Agilität bewiesen. In einem Jahr, das von Ausnahmesituationen geprägt war, hat ABZ*AUSTRIA in die immer wichtiger werdenden Themengebiete der Digitalisierung, Interne Kommunikation und Organisationsentwicklung investiert.

Ende 2019 hat die Geschäftsführung von ABZ*AUSTRIA beschlossen, eine neue Stabstelle der Geschäftsführung für „Organisationsentwicklung, Digitalisierung & Interne Kommunikation" zu installieren. Mit dieser Themenbündelung in einer Funktion wurde nicht nur einer der Kommunikationstrends 2020, nämlich das Zusammendenken von Interner Kommunikation, HR und IT getroffen, sondern auch eine wertvolle Ressource im Covid-Ausnahmejahr geschaffen.

Digitales ABZ*AUSTRIA

Für ABZ*AUSTRIA ist das Thema der Digitalisierung seit einigen Jahren nicht nur in der inhaltlichen Arbeit mit Kund*innen, sondern auch auf Organisationsebene zentral. Durch den darauf gelegten Fokus konnte mit Eintritt des Covid-19-bedingten Lockdowns im März 2020 flexibel reagiert werden. Es gelang sehr rasch, die Voraussetzungen **für virtuelle und hybride Formen des Lernens und die Beratung** zu schaffen. Die Mitarbeiter*innen von ABZ*AUSTRIA haben Großartiges geleistet und innerhalb kürzester Zeit die Beratung auf **Distance Counselling mittels Video-, Telefon-Beratung oder Blended Counselling umgestellt.** Kurse, Workshops und Lernangebote wurden unglaublich schnell auf distance learning umorganisiert und via Webinare, e-learning, Blended Learning und webbasiertem Lernen angeboten.
Fanden 2019 7.860 virtuelle Beratungen statt, waren es im Jahr 2020 beeindruckende 22.200. Im abgelaufenen Jahr hat ABZ*AUSTRIA zudem 2.000 Workshops/Module/Kursdurchgänge/Trainings virtuell bzw. hybrid durchgeführt – das entspricht zwei Dritteln des Gesamtangebots und bedeutet eine massive Steigerung. Das ABZ*Team war somit trotz schwieriger Rahmenbedingungen im vergangenen Jahr hoch engagiert sowie kreativ, konnte die neue Situation sehr gut meistern und unsere Kund*innen über neue Formate qualitätsvoll begleiten.

Auf Geschäftsleitungsebene wurde versucht, die Mitarbeiter*innen durch konkrete Angebote zu unterstützen:

Digiteam: Expert*innen-Austausch

Interaktion, Austausch sowie gegenseitiges Sparring sind zentrale Elemente in der organisationsweiten Digitalisierung. Um dem einen Rahmen zu geben wurde 2019 das ABZ*Digiteam ins Leben gerufen, das sich in regelmäßigen Abständen trifft. In jedem ABZ*AUSTRIA Projekt gibt es eine Digitalisierungsverantwortliche, die Teil des Digiteams ist. Neben den Digitalisierungsverantwortlichen der Projekte sind auch Führungskräfte der Geschäftsleitung wie die IT-Verantwortliche, die Geschäftsführung, die Stabstelle Digitalisierung und die Bereichsleitungen Teil des Gremiums. Im Digiteam werden beispielsweise digitale Neuerungen und Anwendungen besprochen, geplant und evaluiert.

Digitale Tools: Von der virtuellen Tafel bis zum Online-Gaming

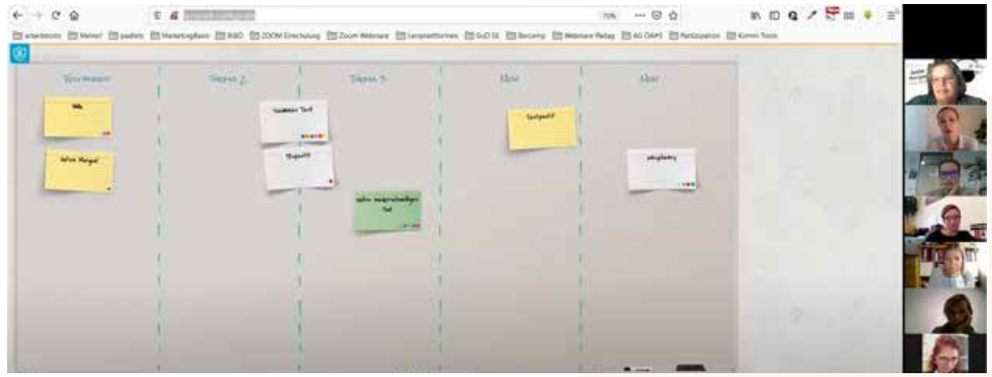
Das Internet bietet zahlreiche Tools und Werkzeuge, die für die Online-Lehre und -Beratung wesentliche Eckpfeiler sind. ABZ*AUSTRIA hat sich dazu verpflichtet, jedes Tool vor der eventuellen Verwendung umfangreich insbesondere punkto DSGVO und IT-Security zu prüfen. Den ABZ*AUSTRIA-Mitarbeiter*innen steht eine umfangreiche Liste von positiv geprüften Tools zur Verfügung, auf die sie bedenkenlos in ihrer beruflichen Praxis zurückgreifen können. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Mitarbeitenden so auf eine Auswahl qualitativ hochwertiger Online-Tools von der virtuellen Tafel bis zum Online-Gaming zugreifen können, ohne die Tiefen des Internets dafür durchsuchen und auf Tauglichkeit überprüfen zu müssen.

Im Rahmen eines virtuellen Treffens haben wir eines unserer Online-Tools gemeinsam ausprobiert: Den Fokus auf den gesellschaftlichen Mehrwert von ABZ*AUSTRIA gerichtet, haben wir organisationsweit eine „Wortwolke" zur Wirkung unserer täglichen Arbeit gemeinsam kreiert.

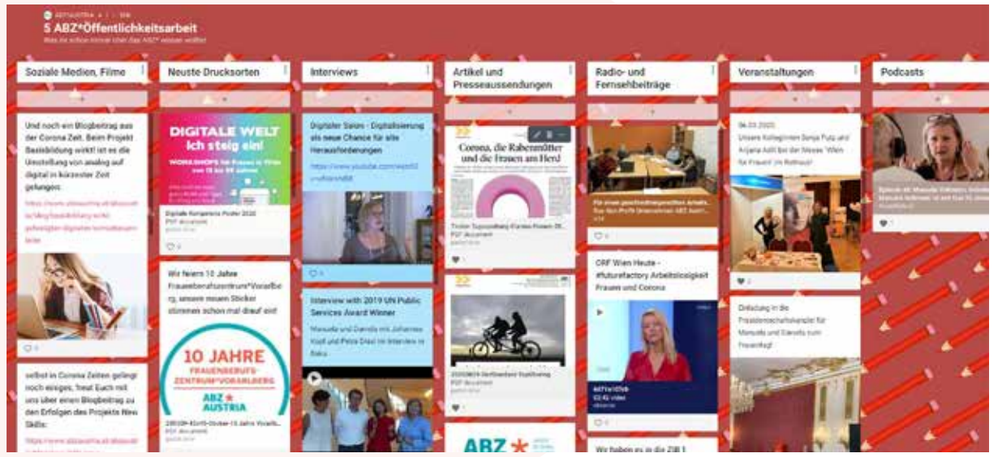
Interne Digitalisierungs-Weiterbildungen: ABZ*Digi-Cafés, Webinare, etc.

ABZ*AUSTRIA hat auf die veränderten Rahmenbedingungen und den dadurch noch stärkeren Digitalisierungs-Fokus rasch reagiert und 2020 eine interne Digitalisierung-Weiterbildungsoffensive gestartet. Mitarbeiter*innen konnten und können sich so unkompliziert und kostenlos im Rahmen von ABZ*Webinaren, ABZ*Digi-Cafés und anderen Formaten im Bereich der Digitalisierung weiterbilden und untereinander austauschen. Der Schwerpunkt der peer-to-peer ABZ*Digi-Cafés lag 2020 auf der Anwendung von neuen digitalen Tools.

Wichtig ist uns, die Auseinandersetzung mit der digitalen Weiterentwicklung für unsere Mitarbeiter*innen möglichst lustvoll und einfach zu gestalten. Dies versuchen wir durch niederschwellige Angebote, einladende Partizipationsmöglichkeiten, peer-to-peer-Lernen sowie transparente und kontinuierliche Information wie beispielsweise durch unsere neu eingeführten „Digi-News" als internen Newsletter rund um Digitalisierungs-Neuigkeiten zu erreichen. Unser Anliegen ist es, Mitarbeiter*innen zu empowern, zur aktiven Mitgestaltung der ABZ*Digitalisierung einzuladen und sich mit ihrer Expertise einzubringen.



Die peer-to-peer ABZ*Digi-Cafés bieten den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, digitale Tools – wie hier zu sehen beispielsweise Scrublr – lustvoll und unkompliziert kennenzulernen.



Screenshot des internen ABZ*AUSTRIA-Padlet-Boards zur Öffentlichkeitsarbeit.

Interne (Krisen-)Kommunikation

Kommunikation in Echtzeit, Transparenz, Ehrlichkeit, Informationskontinuität und Interaktion waren die zentralen Eckpfeiler der internen (Krisen-)Kommunikation im vergangenen Jahr.

Transparenz, Ehrlichkeit und Echtzeit-Kommunikation als Erfolgsfaktoren

Die Unsicherheiten am Beginn der Covid-19-Pandemie, die Verkündung des ersten Lockdowns und die weitreichenden Folgen für ABZ*AUSTRIA, der Umstieg auf Homeoffice, veränderte digitalisierte Arbeitsweisen, Kurzarbeit für fast zwei Drittel der Angestellten, unterschiedliche Fördergeber*innen-Vorgaben, Rückkehr unter veränderten Rahmenbedingungen an die Standorte, neuerliche Lockdowns usw. waren die steten unsere Arbeitsrahmenbedingungen gravierend verändernden Inhalte der laufenden Krisenkommunikation nach innen.

In der latenten Krisenphase, also in der Zeit, als es erste Anzeichen gab, dass es eventuell zu einer Krise kommen könnte, gab es anfangs tägliche Infomails an die Mitarbeiter*innen, teilweise auch gemeinsam mit dem Betriebsrat. In der akuten Krisenphase, also ab der Verkündung des Lockdowns, hat die Geschäftsführung laufend und dann mindestens einmal wöchentlich „Update der Geschäftsführung"-Mails sowie mehrere Videobotschaften an alle Mitarbeiter*innen versandt. Zentral dabei war für uns auch immer, den Mitarbeiter*innen unsere große Wertschätzung für ihre herausragenden Leistungen in dieser besonderen Zeit auszudrücken und mit Mitarbeiter*innen direkt in Interaktion zu treten.

Interne Kommunikationsplattform

Mit Jahresanfang 2020 haben wir ein ABZ*AUSTRIA-Padlet als interaktive interne Kommunikationsplattform, auf der sich Mitarbeiter*innen schnell und einfach zu unterschiedlichen Themen austauschen können, ins Leben gerufen. Neben einem Überblick, was sich organisationsweit im ABZ tut, können z. B. Erfolge mit Kolleg*innen geteilt werden. Auf dem Padlet werden projektspezifische Informationen aber auch Inhalte der Öffentlichkeitsarbeit, der internen Kommunikation, zu den ABZ*Digi-Cafés usw. geteilt. Insbesondere während des ersten Lockdowns, in einer Zeit, in der die persönliche Kommunikation besonders gefehlt hat, haben wir das Padlet auch für den informellen Austausch unter Kolleg*innen genutzt.

Fokus auf wertschätzende Unternehmenskultur

Im Sinne der Employee Experience haben wir uns laufend bemüht trotz der herausfordernden Ausnahmesituation die Arbeitsrahmenbedingungen der Mitarbeiter*innen möglichst positiv mitzugestalten. Beispiele für dieses Engagement waren die als kleine Wertschätzung an alle Mitarbeiter*innen geschenkten ABZ*Häferl mit kleinen Aufmerksamkeiten oder die interne Weihnachtsfeier samt virtuellem live Überraschungs-Konzert einer Wiener Musikerin. Statt des ausgefallenen Betriebsausflugs haben wir eine hybride Schnitzeljagd organisiert, die leider Lockdown-bedingt auf 2021 verschoben werden musste.

ABZ*AUSTRIA entwickelt sich weiter

Die neue Arbeitssituation bedeutete auch eine nicht unwesentliche Umstellung für die Führungskräfte: Mitarbeiter*innen und Teams mussten plötzlich virtuell bzw. hybrid geführt werden. Hinzu kamen zusätzliche Aufgaben rund um das Covid-Management. Das Führungsteam von ABZ*AUSTRIA konnte auch diese Herausforderungen sehr gut meistern. 2020 haben wir einen internen Austausch zum Thema virtuelle/hybride Führung gestartet, den wir auch 2021 weiterführen möchten.

ABZ*AUSTRIA hat sich trotz oder vielleicht gerade wegen der aktuellen Krisensituation entschlossen, in einem internen Organisationsentwicklungsprozess weitere Veränderungen anzustoßen. Ziel ist es, Aufbau, Strukturen und Kommunikationsprozesse zukunftsorientiert weiterzuentwickeln, um den zu erwartenden Anforderungen gut begegnen zu können und die Exzellenz der Organisation (dafür steht übrigens das Sternchen in unserem Namen) für eine erfolgreiche ABZ*Zukunft weiter voranzutreiben.

ABZ*Häferl für gemeinsame (virtuelle) Kaffeepausen

Die beiden Geschäfsführerinnen freuen sich, ihre Mitarbeiter*innen mit kleinen Aufmerksamkeiten beschenken zu können.

DANKE

Wir bedanken uns bei unseren Auftraggeber*innen und Unterstützer*innen!

AMS Arbeitsmarktservice Wien

AMS Arbeitsmarktservice Niederösterreich

AMS Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Bundesministerium Arbeit

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung

Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF)

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Stadt Wien Frauenservice Wien

wien. unser zuhause.

Stadt Wien Bildung und Jugend

aspern stadtteil management

Für die Stadt Wien

Vorarlberg unser Land

NIEDERÖSTERREICH

AK VORARLBERG

AK NIEDERÖSTERREICH

waff

Für die Stadt Wien

ABZ* AUSTRIA
ARBEIT
BILDUNG
ZUKUNFT

Impressum Jahresbericht 2020 ABZ*AUSTRIA
Herausgeberin und Redaktion: ABZ*AUSTRIA – Kompetent für Frauen und Wirtschaft, Simmeringer Hauptstraße 154, A–1110 Wien, Telefon: +43 1 66 70 30 0, Fax: +43 1 66 70 300 75, E-Mail: abzaustria@abz-austria.at, Web: www.abzaustria.at

Für den Inhalt verantwortlich: Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführung

Redaktion: Petra Endl

Grafische Konzeption und Gestaltung: Kreativwarenhandlung

Druck: druck.at, Leobersdorf

Bilder: Cover: photocase.de © PolaRocket; istock.com: © AleksandarNakic, © vgajic, © Christian Horz, © Warchi, © Choreograph © mediaphotos, © Ridofranz; ABZ*AUSTRIA; © Volker Hoffmann; © Peter Drechsler;

Rechtsform: ABZ*AUSTRIA ist eine Non-Profit-Frauenorganisation, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt zur Aufgabe gemacht hat. ABZ*AUSTRIA steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit seinen Angeboten auch Unternehmen und Entscheidungsträger*innen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung. ZVR-Nr: 862 198685

▶ **Wir freuen uns über Ihre finanzielle Unterstützung!**

Kontoverbindung:	Erste Bank
Bankleitzahl:	20111
Kontonummer:	41005022209
Verwendungszweck:	ABZ*AUSTRIA Jahresbericht 2020