



JAHRES BERICHT 2021

MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN, LIEBE FREUND*INNEN,

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 Lücken schließen und ganzheitlich und nachhaltig wirken. Projekte, die diesem Anspruch genügen, standardisieren wir bei gleichzeitiger Weiterentwicklung, die sich durch die aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Viele unserer Projekte dürfen wir schon seit einigen Jahren umsetzen und damit schaffen wir es erfreulicherweise unsere Stabilität und Nachhaltigkeit zu sichern. 2021 feierte die ABZ*Beratung für Frauen ihr 25-Jahres-Jubiläum und auch das 10-jährige Jubiläum vom ABZ*Frauenberufszentrum Vorarlberg wurde gefeiert und mit einer Pressekonferenz in die breite Öffentlichkeit gebracht. Letzteres war eigentlich schon 2020 fällig, wurde durch die Covid-19 Pandemie aber verschoben und konnte 2021 nachgeholt werden.

Gleichzeitig schaffen uns neue Projekte die Möglichkeit, Entwicklungen am konkreten Auftrag zu orientieren. 2021 konnten wir uns mit gleich zwei Projekten in Wien und Burgenland im Pflegebereich etablieren. ABZ*ReadyToCare unterstützt Frauen und Männer beim erfolgreichen Einstieg in eine Ausbildung im Gesundheits-, Pflege- oder Sozialbetreuungsbereich.



Das Projekt ABZ*Career in Care bietet für Frauen und Männer in Oberwart und Umgebung kostenlose professionelle Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten, passgenaue Vorbereitung auf den Aufnahmeprozess und Unterstützung für den Start in Ausbildungen im Gesundheits-, Pflege- oder Sozialbetreuungsbereich, sowie zur Heimhilfe.

In Vorarlberg haben wir mit #digitalfuture#lab einen neuen Auftrag erhalten, der es uns ermöglicht, Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren dabei zu unterstützen, sich mit ihren Stärken und Fähigkeiten auseinanderzusetzen und herauszufinden, welcher Beruf und welche Ausbildung am besten zu ihnen passen. Mit dem Projekt Mutfluencer*innen in Wien konnten wir unsere Expertise in der Arbeit mit Jugendlichen ausbauen. Das Programm unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene dabei, ein eigenes Projekt zu gestalten, um damit wiederum andere Jugendliche und junge Erwachsene zu erreichen.

Für Unternehmen haben wir 2021 die RoadMap mit einem neuen Modul zum Thema Homeoffice ausgestattet. Besonders gefreut hat uns auch, dass wir für unser Cross-Mentoring Programm mit den Wiener Stadtwerken, ASFINAG und ÖBB im November den Minerva-Preis gewonnen haben.

Sie finden in diesem Jahresbericht nicht nur die Beschreibung unserer **Projekte** mit Informationen zu deren Zielen, Inhalten, Teilnehmer*innen und

Auftragsgeber*innen/Fördergeber*innen, sondern darüber hinaus in Form von Interviews, Berichten und Leitartikeln auch eine, wie wir finden, wichtige **Dokumentation und Beschreibung von Herausforderungen und Bewältigungsstrategien** in sehr bewegenden Zeiten. Das Interview mit Manuela Vollmann zeigt die Lage im zweiten Pandemiejahr, die Auswirkungen der Digitalisierung auf systemrelevante Berufe und damit auf traditionelle Frauenberufe sowie jene Faktoren auf, die den Wandel in der Arbeitswelt in den vergangenen Jahren besonders geprägt haben.

In der Unternehmenskommunikation zeigt sich, wie es trotz der Pandemie möglich war, bei **zahlreichen Events**, digital und erfreulicherweise auch wieder zumindest zeitweise analog, aktiv zu sein und mit einem **neuen eigenen Format**, den **ABZ*Gegenwartsgesprächen** eine digitale Veranstaltungsreihe zu starten, mit der wir einen Rahmen schaffen konnten, um aktuelle Themen aus Politik, Wirtschaft und Bildung mit prominenten Gästen zu diskutieren. In der Pressearbeit haben wir uns weiterhin gegen die Verstärkung und Ausweitung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und in der Bildung stark gemacht und Handlungsempfehlungen für eine gleichstellungsorientierte Zukunft formuliert. Der Bereich **Organisationsentwicklung, Digitalisierung und interne Kommunikation** startete den Organisationsentwicklungsprozess ABZ*6.0, neue digitale Plattformen für den gemeinsamen Austausch wurden entwickelt und zumindest der ABZ*Betriebsausflug machte ein persönliches Treffen inkl. Schnitzeljagd durch den Wiener Prater möglich. Die **ABZ*Personalabteilung** war stark mit der

Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen beschäftigt, wir freuen uns über viele neue Kolleg*innen und die daraus gewonnene zusätzliche ABZ*Power. Mit 31.12.2021 haben wir einen Personalstand von 189 Mitarbeiter*innen erreicht. Parallel zum Zuwachs an Personal, ist auch unsere Infrastruktur gewachsen. Gleich mehrere neue Standorte konnten 2021 eröffnet bzw. erweitert werden.

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, Personal, Kommunikation bis hin zu Backoffice und Facility.

WIR SAGEN VON GANZEM HERZEN DANKE AN ALLE UNSERE MITARBEITER*INNEN, DIE 2021 MIT ALL IHREN KOMPETENZEN UNSERE ORGANISATION SO GROSS UND STARK GEMACHT HABEN!

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 30 Jahren. Rund 190 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 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 wertorientierte 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-Partnerin 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 Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, die Stadt Wien sowie die Arbeiterkammer Vorarlberg und Niederösterreich, und das Land Vorarlberg, Niederösterreich und Burgenland.

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 wurde ABZ*AUSTRIA mit vielen Preisen ausgezeichnet: als familienfreundlicher Betrieb Vorarlberg 2016/2017, mit dem Wiener Gesundheitspreis 2014, dem Öster-

reichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung und dem ESF-Innovationsaward 2012, weiter mit dem Betrieblichen Sozialpreis 2011 oder dem 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“, 2021 den Frauenpreis der Stadt Wien. 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.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HABEN DIE PANDEMIE UND DIE DIGITALISIERUNG AUF FRAUEN IN UNTERSCHIEDLICHEN BERUFEN?

EIN INTERVIEW MIT MANUELA VOLLMANN

von Martin Szelgrad - Report Verlag

SIE FORCIEREN SEIT DREI JAHRZEHNEN DAS THEMA DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSMARKT. WIE IST DIE LAGE DERZEIT, IM ZWEITEN PANDEMIEJAHR?

Wir haben schon seit der Finanzkrise eine hohe, verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und Männern. Aktuell trifft die Covid-19-Pandemie gerade auch Menschen, die schon lange erwerbsarbeitslos sind, zusätzlich zu jenen Arbeitslosen, die durch die Pandemie hinzugekommenen sind. Frauen haben die Kinder beim Homeschooling unterstützt, sich um ältere Familienangehörige gekümmert und auch noch den Haushalt übernommen – damit tritt die Erwerbsarbeit in den Hintergrund und sie müssen in weiterer Folge auf Einkommen und Pension verzichten.

Positiv sehe ich, dass der demografische Wandel und der Fachkräftemangel bei vielen Unternehmen zu einem Umdenken geführt haben. Die Babyboomer gehen in Pension – Die nachfolgenden Generationen sind weniger stark in der Zahl, haben aber andere Anforderungen. Um es auf den Punkt zu bringen: Sie leben nicht um zu arbeiten, sondern sie arbeiten, um zu leben. Auch Männer wollen ihre Kinder gleichberechtigt betreuen und versorgen. Das was die Jungen fordern, führt auch zu einer anderen Art von Führungsmodellen, die uns bei ABZ*AUSTRIA schon lange beschäftigen. Wir haben z.B. auf Führungsebene ein Job Sharing Modell umgesetzt. Geteilte Geschäftsführungen machen Organisationen auch resilienter.

Covid-19 hat auch dem Thema Digitalisierung einen enormen Boost und neue Zugänge verschafft – es gibt kaum eine Arbeitsumgebung und auch keinen privaten Bereich, wo die Digitalisierung sich nicht auf unterschiedliche Weise ausbreitet. Ich sehe hier Parallelen zu unserem Dauerthema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Führungskräfte haben sich damit in der Vergangenheit schon beschäftigt, viele haben aber erst durch die Pandemie

diese Herausforderung am eigenen Leib zu spüren bekommen. Hinsichtlich der Digitalisierung braucht es nun die passenden Strukturen in den Unternehmen, aber auch eine Fitness des Managements, hybrides Arbeiten zu unterstützen. Das gilt für Organisationen in der Größe von fünf Mitarbeiter*innen ebenso wie mit 20.000 Mitarbeiter*innen.

DIE DIGITALISIERUNG HAT ZUMINDEST DORT HELFEN KÖNNEN, WO HOMEOFFICE MÖGLICH WAR.

Sie hat auch bei systemrelevanten Berufsfeldern an anderen Stellen Veränderungen gebracht. Die Digitalisierung ist früher vor allem bei von Männern dominierten Jobs das große Thema gewesen. Bis Covid-19 gekommen ist, hatte man kaum Erfahrungen mit den Auswirkungen auf sogenannte traditionelle Frauenberufe – Berufsfelder, die natürlich nicht nur Frauen vorbehalten sind, aber in denen viele Frauen tätig sind. Wir arbeiten z.B. viel mit Pflegeeinrichtungen zusammen und ich habe den Eindruck, dass die Pandemie etwas den Blick auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Pflegeberuf geschärft hat.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DIE DIGITALISIERUNG AUF DIESEN BERUF?

Sie bringt viel Gutes, wie beispielsweise Tools für das effiziente Organisieren von Arbeitszeiten und für die Kommunikation – sie hat aber auch Kehrseiten. So wurden in einem Projekt bereits vor einigen Jahren Pflegerinnen mit Smartphones ausgestattet, die zu Beginn auch ganz glücklich darüber waren. Dann hat sich herausgestellt, dass diese Digitalisierung die Frauen auch belastet hat. Das Läuten des Handys hatte bedeutet: entweder gibt es eine Rüge oder die Bitte des Arbeitgebers, für andere einzuspringen und weitere Dienste zu übernehmen, oder sie bekommen Rückmeldungen von unzufriedenen Angehörigen. Das hat die erbrachte Arbeit nicht unbedingt verbessert, aber die Qualität des Arbeitsplatzes reduziert. Man muss also den Einsatz von digitalen Tools stets abwägen und

überlegen, welche Ziele damit verfolgt werden und die Auswirkungen analysieren. Gerade in Pflegeberufen ist die Wertschätzung für die geleistete Arbeit wichtig. Das hat auch Covid-19 gezeigt. Doch auch hier könnte die Digitalisierung mit beispielsweise einer App, über die man sich untereinander für gute Arbeit lobt und Wertschätzung zeigt, helfen.

WELCHE FAKTOREN HABEN AUS IHRER SICHT DEN WANDEL IN DER ARBEITSWELT IN DEN VERGANGENEN JAHREN BESONDERS GEPRÄGT?

Wir haben viele Jahre das Thema „Remote Work“ diskutiert und Anfang des Vorjahres eine Studie zur Situation von Frauen dazu im Südburgenland fertiggestellt. Untersucht wurden die Bedingungen, wie Frauen vor Ort gefördert und unterstützt werden können, damit diese nicht jeden Tag mit dem Auto oder den Bus nach Wien fahren müssen. Faktoren wie Vereinbarkeit oder klimafreundliche Arbeitswege waren da noch gar nicht im Fokus, spielen aber ebenfalls eine große Rolle. Unsere Frage war einfach: Wie können Frauen am Land höherqualifizierten Berufen nachgehen und damit entsprechend entlohnt werden? Nun, seit der Pandemie diskutieren wir auf einer völlig anderen Ebene. Es hat sich in den Köpfen so vieler Menschen die Einstellung verändert, dass einem Beruf nur bei ständiger Anwesenheit im Unternehmen nachgegangen werden kann.

Was wir jetzt brauchen, sind neue Arbeitsmodelle und vor allem Co-Working- und Co-Learning-Spaces. Denn Homeoffice allein lässt die Frauen eher verschwinden, sie werden wieder weniger

wahrgenommen. Es gibt erste Erfahrungen, dass die traditionelle ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit dadurch eher noch zunimmt. Eine Möglichkeit, den Frauen am Land zu helfen, könnten Gemeindezentren oder Feuerwehnhäuser bieten, die oft die ersten mit Internetanbindung waren. Dort gibt es oft bereits Schulungsräume, die für Kurse beispielsweise zu E-Government-Services in Österreich genutzt werden. Diese Strukturen bieten sich nicht nur für eine gemeinsame Nutzung in den Bereichen Arbeit und Weiterbildung an, sie helfen auch den Menschen, sich vor Ort zu vernetzen.

WENN SIE EINEN WUNSCH AN POLITIK ODER WIRTSCHAFT FREI HÄTTEN – WAS WÜRDEN SIE UMGESETZT SEHEN WOLLEN?

Es braucht einen politischen Rahmen, der eine partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit deutlich stärker unterstützt. Wir schlagen ein Modell einer Familienarbeitszeit von 30/30 vor, in dem beide Eltern auf 30 Wochenstunden bei teilweisem, durch den Staat finanzierten, 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. In Österreich gibt es bereits ein Elternteilzeitgesetz, dass in Kombination mit dem 30/30-Modell neue Arbeits- und Lebenswelten für Männer und Frauen ermöglichen kann.



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	JuBiTa – Jugend Bildung Talente	42
Unternehmensportrait	4	Lernen@Unternehmen	43
Interview mit Manuela Vollmann		ABZ*Mit Bildung zum Ziel	45
Welche Auswirkungen haben die Pandemie und die Digitalisierung auf Frauen in unterschiedlichen Berufen?		ABZ*Digital bewegt in Wien	47
Ein Interview von Martin Szelgrad - Report Verlag	6	BILDUNGSBERATUNG/BERUFSORIENTIERUNG	48
DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG	10	Bildungsberatung in Wien	48
DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2021, MITARBEITER*INNEN ABZ*AUSTRIA 2021	11	Bildungsberatung in Niederösterreich	49
UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER	12	Bildungsberatung in Österreich	50
Gender Mainstreaming und Diversity Management	13	Kompetenzcheck berufliche Integration – Frauen ab 18 Jahre	52
Vereinbarkeit Familie.Beruf.Privatleben	14	ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit	53
Arbeit.Jugend.Alter	15	ABZ*Zukunft mit Wiedereinstieg	54
Lebensbegleitendes Lernen	16	EINSTIEG IN EINE AUSBILDUNG IM GESUNDHEITS-, PFLEGE- ODER SOZIALBETREUUNGSBEREICH	56
Arbeit.Migration.Integration	17	ABZ*Career in Care	56
Neues Arbeiten.Digitalisierung.Innovation.	18	ABZ*ReadyToCare	57
UNSERE HANDLUNGSPRINZIPIEN	20	ANGEBOTE FÜR JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE	59
UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK	22	#futurefactory	59
BERATUNGSSTELLEN	24	Mutfluencer*innen	60
ABZ*Beratung für Frauen	24	ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN	62
ABZ*Frauen aktiv#weiter	25	K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum*	62
ABZ*Frauenberufszentrum Wien	26	Cross Mentoring Programm	63
Frauenberufszentrum*Vorarlberg	28	Top Sharing: Executive Coaching für Unternehmen und Mitarbeiter*innen	64
KarenzAktiv	30	FairPlusService	65
ABZ*FiT.Frauenberatung –		100 % Gleichstellung	67
Frauen in Handwerk und Technik	31	STADTENTWICKLUNG	69
ABZ*AUSTRIA FiT Absolvent*innenbetreuung	34	Stadtteilmanagement Seestadt Aspern	69
QUALIFIZIERUNGEN	37	PERSONALMANAGEMENT	70
ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel	37	BUDGETZAHLEN	71
ABZ*Basisbildung wirkt!	39	UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION	72
ABZ*Pflichtschulabschluss	40	ORGANISATIONSENTWICKLUNG, DIGITALISIERUNG & INTERNE KOMMUNIKATION	75
ABZ*Meine Sprachen –		FÖRDER-/AUFTRAGGEBER*INNEN	78
Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch	41	IMPRESSUM	80

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



LEITUNG ORGANISATIONSENTWICKLUNG, DIGITALISIERUNG, INTERNE KOMMUNIKATION
Christine Drechsler, MA

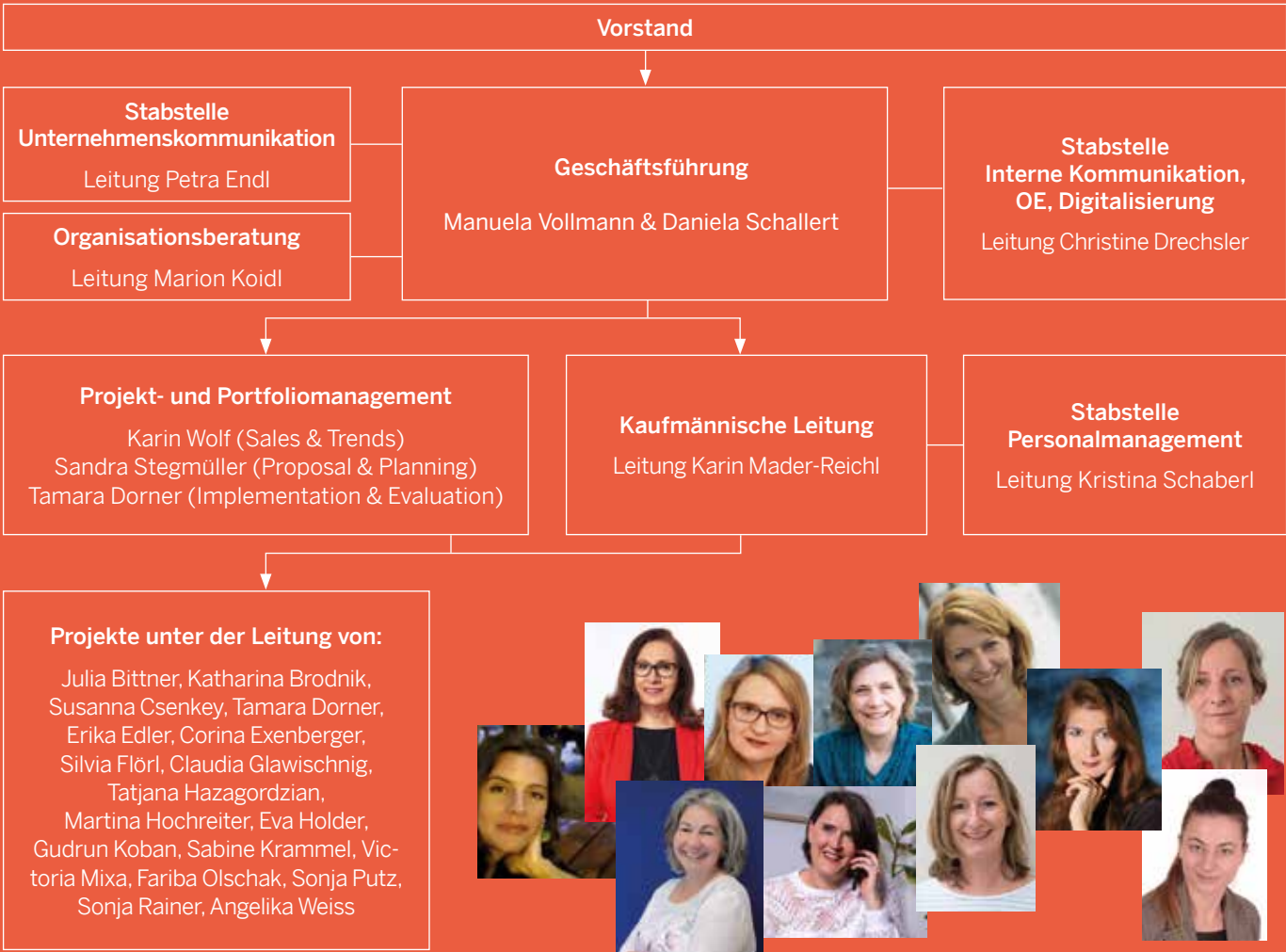


BEREICHLEITER*INNEN PROJEKT- UND PORTFOLIO-MANAGEMENT
Mag.ª Sandra Stegmüller
Mag.ª Karin Wolf
Tamara Dorner, MA BA Bakk.phil.



LEITUNG PERSONALMANAGEMENT
Dr.ª Kristina Schaberl, MA

DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2021



UNSERE MITARBEITER*INNEN SIND UNSERE WICHTIGSTE RESSOURCE – DAS ABZ*AUSTRIA TEAM 2021.
ADILI Arijana AFANDI Emma ANGERER Sophie AYOBI-SAIDI Tirina BAUER Elke BERGER Gudrun BERGMANN Stephan Oliver BITTNER Julia BRODNIK Katharina BUCHINGER Marie-Luise BÜCHSENMEISTER Martina BUDER Elisabeth Maria BULKER Andreas BURCHARD Sophie Christine BURKERT Maria CAN Büsra CARDAKLİJA Abida CETIN-AKDOGAN Meryem CEYLAN İlknur CSENKEY Susanna DACHENHAUSEN Carolina DORDEVIC Andrea DORN Angelika DORNER Tamara DRDLA Susanne DRECHSLER Christine DÜR-KWIEDER Rumeysa Betül ECHSEL Sabine EDLER Erika EGGER-MATEJKA Petra ENDL Petra ENGLER Simone ERNE Petra EWERS Karin EXENBERGER Corina FABITS Ursula FEDERSPIEL Monika FIKELIS Andrea FINK Yvonne Fink Raphaela Jamima FISCHER Ursula FLÖRL Silvia FRANZ Alexandra FRON-SCHUBERT Natalia GANTNER Marie-Elisabeth GATTRINGER Petra GAUSTER Petra GELDNER Grit Susanne GERMANE Natascha GHAFOURIAN Tannaz GIANH Anh GISINGER Eva GLAWISCHNIG Claudia GRAF-STAUDINGER Manuela GRAS-SAUER Jutta GROISS Isabella GRUBER Ingrid GUGGENBICHLER Andrea HADAMOFKY Herta HANBALI Asmaa HÄRTENBERGER Judith HARTL Eva HÄUSERER-BRUCH Julia HAZAGORDZIAN Tatjana HEUBERGER Elke HOCHREITER Martina HOFMANN Eva HOLDER Eva HÜFFEL Karin HÜGEL Silke INSCHLAG Agnes JÄGER Anna JEVITIC Vesna JUEN Martina KAISER-MÜLLER Katharina KAPONIG Sophia KELZ Christine KIS Anna Boglarka KLEIN Sabine Kornelia KLEINERT Renate KOBAN Gudrun KOBLE Katharina KOIDL Marion KONZETT Julia KRAMMEL Sabine KRONBERGER Sylvia KROP Marion KRUPINSKA Matylda KURTA Barbara LANG Annette LANG Alexandra LANGER Maria Pia LEHNER Leonie LEUTGEB Christa Sonja LOUCKY-REISNER Birgitta LUKIC Silvija MACKL Erika MADER-REICHL Karin MAHMUTOVIC Aida MALEK Iwona MANG Andrea MATTERS-DORFER Christa MAYER Ewa-Carina MICHELITSCH Angela MITTL Theresa MIXA Victoria MOSER Gerlinde MÜLLER Elke NADERER Elke NAMDAR Roshanak OBERSTEINER Sibylle OBRADOVIC Valentina O'DONNELL Eileen OELMACK Gertrude OFNER Sandra OLSCHAK Fariba OMRAN Hanan PICHLER Petra PIZATO Bianca PLENK Elisabeth POESCHKO Nina POKORNY Sonja POLI-NARENDJA Tanja PUTZ Christa PUTZ Sonja RAINER Sonja RAMIREZ TICHY Teresa Helena RAUHS-FREY Gabriele REITHER Christine RESCH Maria RODRIGUEZ SIU Lupe Leonor ROSTEK Ulrike SÄCKL Rita Therese SADER Saleema SCEKIC-SIMIC Sonja SCHABERL Kristina SCHALLERT Daniela SCHAURECKER Michaela SCHLAPSCHY Katharina SCHMIDT Ursula SCHÖFBECK Agnes SCHÖNBACH Susanne SCHRITTWIESER Monika SCHÜTTER Helga SCHWARZ Pratibha SCHWARZ Elisabeth SICKHA Eva Maria STADTMÜLLER Tamara STANZL Christina Caroline STEGMÜLLER Sandra STEINMETZ Manuela STIX Anita SUPANETZ Eva Maria TAWADROS Mariam TAWAKOL Selwa THOMA Eva TIKOVITS Karin TISCHLER Isabella TOTH Beata VALDES Maria VEIGL Claudia Maria VETTER Katrin VINATZER Angelika VOLLMANN Manuela WAFA Fatana WALDBAUER-SPE-GEL Katrin WEINBAUER-BERBALK Andrea WEISS Angelika Roswitha WENINGER Roswitha WINKLER Johanna WIRNSBERGER Sarah WOLF Karin ZILLNER Corinna ZIMMERMANN Ulrike 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 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 2021 in insgesamt 26 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 Aufgabengebiete 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 allen Geschlechtern 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.

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.



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.

Als Querschnittsmaterie fließt 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 Angehörige 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“ vorausseilt, 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

Angeichts 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 altersgerechten 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“. Die meisten aller weiblichen Lehrlinge finden sich laut Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer 2021 im Einzelhandel und in den Berufen Bürokauffrau und Friseurin wieder. Immerhin befindet sich die Metalltechnik 2021 auf dem sechsten Platz. Trotzdem halten sich hartnäckig gewisse Stereotype und Rollenvorstellungen, die Frauen in gewisse 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 entlohnenden Branchen tätig. Zudem verdienen Frauen in der heimischen Privatwirtschaft für gleiche und gleichwertige Arbeit weiterhin deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

Der österreichweite Equal Pay Day fiel auf den 25. Oktober 2021. Das heißt: Österreichs Frauen arbeiten 2021 im Verhältnis zu den Männern 68 Tage „gratis“ (Basis ist das durchschnittliche Jahres-Brutto-Einkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung). Männer haben zu dem Zeitpunkt bereits so viel verdient wie Frauen im ganzen Jahr. In Wien ist der Equal Pay Day heuer auf den 15. November 2021 gefallen. Wien hat damit den spätesten Equal Pay Day Österreichs. Das bedeutet, dass Frauen in Wien heuer im Durchschnitt um 12,8 Prozent weniger verdienen als Männer. Das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Männern in Wien liegt derzeit bei 56.521 Euro. Dem gegenüber verdienen Frauen in Wien im Schnitt 49.313 Euro brutto im Jahr – um 7.207 Euro weniger als Männer.

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 rechnete schon 2019 damit, dass es bei gleichbleibenden Trends 95 Jahre bis zur Gleichstellung dauern würde. Nach den verheerenden Entwicklungen des Pandemiezeit sind es nun 135,6 Jahre. Österreich erreicht Platz 21.¹

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 zeit-

liche, räumliche oder auch persönliche Zugangsbarrieren zu reduzieren. ABZ*AUSTRIA setzt z.B. game based learning, Online-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 zukunftssträchtige 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.



KOMPETENZFELD: ARBEIT. MIGRATION. INTEGRATION

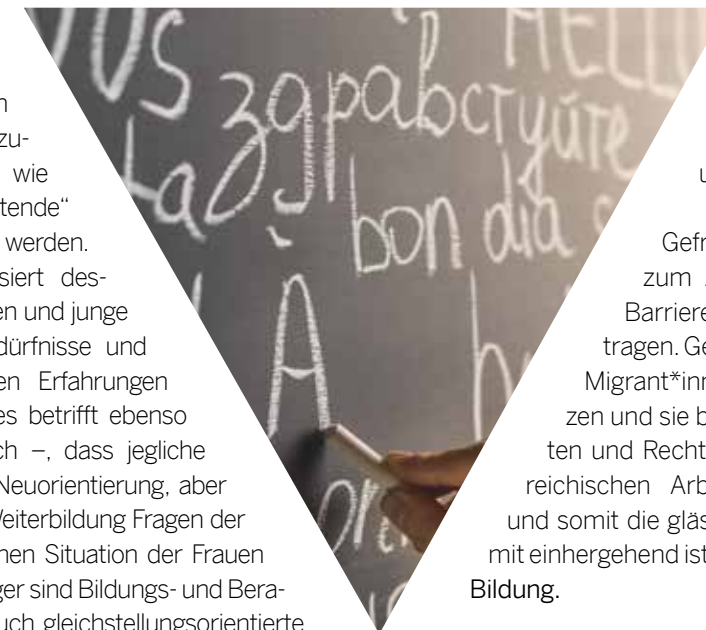
Personen, die nach Österreich zuwandern, tun dies aus unterschiedlichen Motiven und Notwendigkeiten und bringen vielfältige Lebens-, Bildungs- und Arbeitserfahrungen mit. Entsprechend differenziert müssen daher die Bedingungen für den Zugang zu Bildung und die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische 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 wertzuschätzen, 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 Arbeitnehmer*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 Bildungsangebot. 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.



¹ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

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 Covid-19-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*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 Vereinbar-

keit von Beruf, Familie und Privatleben abgedeckt. Dies umfasst Module wie z.B. Elternteilzeit und Väterkarenz sowie Pflegekarenz/Pflegezeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit. Zusätzliche Module für lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle werden laufend entwickelt. Dabei ist uns wichtig, sowohl junge Generationen anzusprechen als auch altersgerechtes 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*NEUES ARBEITEN 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

Mach deinen Arbeitsvertrag zum Klimaabkommen!

Die Wiener Stadtwerke-Gruppe sucht Klimapionier*innen, die sich mit Herz und Hirn für Wiens Klimazukunft stark machen.

Gestalte mit uns die klimaneutrale Zukunft der Metropolregion Wien! Bewirb dich jetzt auf [wienerstadtwerke.at/karriere](https://www.wienerstadtwerke.at/karriere)
#PionierarbeitKlimawende

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: Bewerbungcoaching 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.

Mutfluencer*innen: Unterstützung von Jugendlichen und junge Erwachsene, ein eigenes Projekt zu gestalten, um mit diesem viele interessierte Jugendliche und junge Erwachsene zu erreichen.

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

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

#digitalfuture#lab: Unterstützung für Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren bei der Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen und ihrer Berufschancen.

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

B BURGENLAND

ABZ*Career in Care: Beratung und passgenaue Angebote für den Einstieg für Frauen und Männer in Ausbildungen im Pflege- und Sozialbetreuungs- bereich, Gesundheits- und Krankenpflege und Heimhilfe im Burgenland.

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

100 % Gleichstellung: zahlt sich aus! Unternehmensberatung für transparente Entgeltsysteme und Rahmenbedingungen für faire Karrierechancen für Frauen.

ANGEBOT FÜR UNTERNEHMEN

Cross Mentoring Programm: Mentees und Mentor*innen aus Unternehmen bilden Tandems mit Teilnehmer*innen aus anderen Unternehmen.

K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum®: Aktives Karenzmanagement für Unternehmen

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

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 Frauenservice MA 57
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen ohne AMS-Meldung mit Wohnsitz in Wien
Teilnehmer*innen:	315
Standort:	1120 Wien

Seit über 25 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, Wiedereinstieg, Weiterbildung oder Erhaltung des Arbeitsplatzes beraten.

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

Die Zielgruppe der ABZ*Beratung für Frauen sind Frauen aus Wien ohne AMS-Meldung:

- arbeitslose Frauen aus Wien, die nicht beim AMS 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
- Frauen in Karenz, Wiedereinsteigerinnen 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 Frauen während 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.

Seit 2021 ist das Projekt „Digital bewegt in Wien“ für Frauen zwischen 15 und 99 Jahren in die Beratungsstelle integriert.

ABZ*FRAUEN AKTIV#WEITER

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2021 – 30.06.2022
Zielgruppe:	Frauen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf und ursprünglich niedrige Chancen am Arbeitsmarkt haben
Teilnehmer*innen:	1.500
Standort:	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 in erster Linie der Verlust einer geregelten Tagesstruktur durch die lange Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme sowie mangelndes Selbstvertrauen. Viele andere Themen wie Wohnungslosigkeit, Suchterkrankung, nicht geregelter Kinderbetreuung usw. hindern die Frauen daran sich zu bewerben. Es ist essenziell alles 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, Stabilität in ihrem Leben wieder herzustellen.

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, 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
Kund*innen schätzen den persönlichen Kontakt zu den Berater*innen und auch zu anderen Frauen sehr, daher fanden die Workshops und Beratungen soweit es möglich war, in Präsenz statt, auch weil viele Teilnehmer*innen die technischen Voraussetzungen für Online-Workshops nicht hatten. Wenn es auf Grund der Pandemieregelungen nicht möglich war, die Frauen persönlich zu betreuen, wurden sie telefonisch kontaktiert und Workshops wurden online per Zoom angeboten.

ABZ*FRAUENBERUFSZENTRUM WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021 (verlängert bis 31.12.2022)
Zielgruppe:	beim AMS Wien gemeldete Frauen
Teilnehmer*innen:	1.943 Frauen mit Qualifizierungsinteresse
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, 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 Gesundheitsvorsorge, Netzwerken/Kommunikation, sowie 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 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 oder 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 online an.

FRAUENBERUFSZENTRUM*VORARLBERG

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

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021 (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
Teilnehmer*innen:	826
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 elf Jahren seines Bestehens ist die Anzahl der beratenen Kund*innen von anfänglich ca. 300 auf nunmehr über 800 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 2021 insgesamt 15-mal durchgeführt, drei Workshops beinhalteten das Zusatzangebot „Deutsch für den Beruf“ für Migrant*innen.

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 existenzsi-

chernde Jobs und bei der Beteiligung an Aufstiegsschancen 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 2021 zu den Workshops eingeladen, um gemeinsam mit den Teilnehmer*innen Themenschwerpunkte zu erarbeiten. FEMAIL präsentierte das Thema „Pensionen und Lebensinkommen – Wissenswertes für Frauen“ und die IFS-Schuldenberatung informierte über Wege aus der Schuldenfalle.

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, fit-

2work, 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, die meisten Teilnehmerinnen 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.

NEU 2021 Workshopangebot digital#future#lab

2021 bot das Frauenberufszentrum in Zusammenarbeit mit der Plattform Digitale Initiative Vorarlberg das erste Mal auch einen 12-wöchigen Workshop für arbeitssuchende Mädchen ab 15 an.

Die zentralen Ziele des Workshops sind Empowerment (Befähigung zur Selbstbefähigung) von Mädchen und jungen Frauen für die Arbeitswelt 4.0, die Verbesserung der digitalen Kompetenzen und die Stärkung von (problemlösungsorientierter) Handlungskompetenz zur Verbesserung der Berufschancen, um für die digitale Arbeitswelt anschlussfähig zu sein und schließlich ein erfolgreicher Arbeitsmarkteintritt, insbesondere Lehrstellen (FIT) bzw. (Höher-)Qualifizierung entsprechend der Ausbildungspflicht bzw. Ausbildungsgarantie.



KARENZAKTIV

KarenzAktiv
Management für Karenz und Wiedereinstieg

KarenzAktiv unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg

Auftrag-/Fördergeber*in:	AK Vorarlberg, gefördert aus Mitteln des Landes Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Einzelne 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:	70 Kund*innen, 152 Beratungen, 80 Teilnehmer*innen bei den Veranstaltungen
Unternehmenskontakte:	480
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 Beratung erfolgt in Form einer „Tandemberatung“ mit einer arbeits- und sozialrechtlichen Beratung seitens der AK sowie in Einzelberatungen von den ABZ*Mitarbeiter*innen an den jeweiligen Standorten. 2021 wurde KarenzAktiv inhaltlich mit dem Angebot Casemanagement Kinderbetreuung, den Workshops „Resilienz“ und „Ernährung“ und dem neuen Format „Walk and Talk“ erweitert.

Der Fokus liegt nach wie vor auf persönlichen Einzel- und Tandemberatungen interessierter Personen. Um Betroffene besser zu erreichen, wurden 2021 aktiv 1593 Kinderbetreuungseinrichtungen, Hebammen, Gynäkolog*innen und Kinderärzt*innen angeschrieben und über das Beratungsangebot informiert. Weiters wurden ein Workshop „Resilienz“ und zwei Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der AK Vorarlberg durchgeführt. Im Rahmen der Unternehmensarbeit wurde 2021 ein dreiteiliger Digitaltalk zum Thema „Homeoffice“ veranstaltet.

ABZ*FiT.FRAUENBERATUNG –
FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Beim AMS Wien gemeldete Frauen ab 19 Jahren, die eine Berufsausbildung über das FiT.Programm absolvieren.
Teilnehmer*innen:	1.196
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. Die gezielte Förderung von Ausbildungen in bisher männlich dominierten Arbeitsbereichen ermöglicht Frauen den Einstieg in zukunftssträchtige Berufsfelder und erhöht ihre Jobchancen sowie Vermögen.

Die ABZ*FiT.Frauenberatung begleitet alle Frauen, die im Rahmen des FiT.Programms eine Ausbildung planen oder gestartet haben, bei der Umsetzung ihres handwerklichen oder technischen Berufsziels. Ihre persönliche FiT.Berater*in bietet den Teilnehmer*innen Unterstützung auf ihrem Weg zum erfolgreichen Abschluss der FiT.Ausbildung sowie bei der Suche nach einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz. Aktuell werden in der ABZ*FiT.Frauenberatung 522 Teilnehmer*innen betreut, die über das FiT.Programm eine Ausbildung in den Bereichen Lehre, Kolleg oder FH-Bachelorstudium absolvieren. Davon sind 330 Teilnehmer*innen im vergangenen Jahr neu in die ABZ*FiT.Frauenberatung eingetreten.

Bei der kontinuierlichen Ausbildungsbegleitung liegt der Fokus auf der Erarbeitung von individuellen Lösungsansätzen, wenn sich die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmer*innen verändern oder sonstige Belastungen auftreten. Dabei stehen Themen wie Zeit- und Ressourcenmanagement, Herausforderungen des distance learnings sowie Motivationsunterstützung im Mittelpunkt.

Für das langfristige Beratungssetting der ABZ*FiT.Frauenberatung hat sich das Format blended counseling bewährt. Neben der persönlichen Beratung in der Beratungsstelle oder bei Sprechstunden an den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen wurde im letzten Jahr distance counseling verstärkt genutzt. Gerade für Teilnehmer*innen, die sich in intensiven Vollzeit-Ausbildungen befinden, haben sich Video- bzw. telefonische Intensivberatungen bewährt, um eine kontinuierliche Beratungsbeziehung zu ermöglichen und eine zeitnahe Unterstützungsleistung zu gewährleisten.

Die mit Ausbildungsstart ausgehändigte Karrieremappe „Mein Weg, mein Job“ bietet den Teilnehmer*innen



die Möglichkeit autodidaktisch sowie in **Reflexionsgesprächen** mit der Beraterin, ihre bisher erworbenen fachspezifischen, persönlichen und sozialen Kenntnisse zu erfassen sowie sich frühzeitig professionell auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Teilnehmer*innen 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. Verschiedene (online) **Gruppenangebote** und fachspezifische (online) **Workshops** bieten den Frauen zusätzlich die Möglichkeit sich als Techniker*innen untereinander zu vernetzen.

Durch die langjährige Erfahrung in der Begleitung von Frauen in handwerklich-technischen Ausbildungsbereichen wird die **Expertise der ABZ*FiT.Frauenberatung** auch immer wieder bei offenen Fragen oder Anliegen von Ausbildungsinstituten sowie von Unternehmen 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 gebraucht 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:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Erfolgreiche Absolvent*innen von FiT.Ausbildungen auf Jobsuche
Teilnehmer*innen:	209
Unternehmen:	500
Standort:	1210 Wien

Die ABZ*FiT-Absolvent*innenbetreuung begleitet Teilnehmer*innen nach erfolgreichem Abschluss ihrer FiT.Ausbildung in den Bereichen Lehre/FIA, Kolleg sowie FH-Bachelorstudiengänge auf ihrem Weg zum Arbeitseinstieg und bietet zusätzlich eine Nachbetreuung im Probemonat bei erfolgreicher Arbeitsaufnahme.

Interessierte Teilnehmer*innen können sich bereits 1-2 Monate vor ihrem Ausbildungsabschluss für das vielfältige und umfassende **Karrierecoaching** anmelden. 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 zu einem **klaren berufsbildbezogenen Jobprofil** zusammengefasst.

Die Beratung im Einzel- und Gruppensetting findet vorwiegend im **Blended-Counseling-Format** statt. Neben der **persönlichen Beratung** wurde im letzten Jahr **distance counseling** über Video oder Webinare verstärkt genutzt. Als Ergänzung dafür wurden zielgruppenspezifische **Moodle-Kurse** erarbeitet und mit interaktiven Optionen didaktisch aufbereitet. Die Teilnehmer*innen können auf folgenden Selbstlern-

plattformen in Ergänzung zur persönlichen Beratung auf aktuelle Artikel und Videos zu den Themen Bewerbung und Jobsuche zugreifen:

- Übernahmeworkshops in die ABS-Betreuung
- Erfolgreich bewerben – Tipps und Links
- Praktikumsworkshop Step by Step

Wie bereits in den Vorjahren wurden 2021 auch wieder **Vernetzungstreffen mit Absolvent*innen und Teilnehmer*innen**, die sich noch in Ausbildung befinden, durchgeführt. Im Zentrum steht dabei der Austausch mit **FiT-Role-Models**, die sich bereits im Job befinden, und die mit zukünftigen Absolvent*innen Erfahrungsberichte sowie Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen beim Job-Einstieg teilen konnten. Durch den Wechsel auf ein **Online-Format** konnten die Teilnahmezahlen deutlich gesteigert werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf dem direkten **Kontakt der Teilnehmer*innen mit Unternehmen**. Die ABZ*Unternehmenskontakter*innen unterstützen hier gezielt mit firmenbezogenen Checks der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings (vor allem im oft neuen Video-Setting), Anleitungen zur konkreten Firmen- und Jobrecherche sowie Vernetzungsmöglichkeiten mit potenziellen Arbeitgeber*innen.

Als großer Erfolg für 2021 ist zu verbuchen, dass 142 Frauen ihre FiT.Ausbildung mit einem Lehr-, Kolleg- oder Bachelorabschluss erfolgreich absolviert haben und neu in die FiT.Absolvent*innenbetreuung übernommen wurden. In Zusammenschau mit den weiterhin betreuten Vorjahresabsolvent*innen konnten knapp 58 % der von uns begleitenden Frauen eine neue Arbeitsstelle aufnehmen. Von diesen haben 90 % eine ausbildungsadäquate Arbeit in ihrem neuerlernten handwerklich/technischen Bereich gefunden.



Leejia Giagou mit dem FiT.Programm zum Traumjob Bautechnikerin

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

„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“

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 erfolgreichen Jobaufnahme.

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Niederösterreich
Laufzeit:	02.04.2021 – 01.04.2022
Zielgruppe:	Frauen mit Interesse an handwerklich-technischen Berufen
Teilnehmer*innen:	95 Teilnehmer*innen der Perspektivenerweiterung, 80 Teilnehmer*innen der Basisqualifizierung
Unternehmen:	250
Standorte:	drei regionale Standorte in Stockerau, Gänserndorf, Mistelbach sowie 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 Lehrinhalte 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.

2021 haben 64 % der Teilnehmer*innen der Perspektivenerweiterung und 68 % der Teilnehmer*innen der Basisqualifizierung eine Ausbildung begonnen bzw. sind in einen Job eingetreten.



Alina Bosnjak hat ihren Traumjob als Garten- und Grünflächengestalterin verwirklicht.

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.

2021 war wieder ein sehr herausforderndes Jahr für das FiT*Zentrum Weinviertel Team, da auch im zweiten „Covid-19-Jahr“ Training und Beratung aufgrund des SARS-Cov-2-Pandemie bedingten Lockdowns im April 2021 nicht mehr in Präsenzeinheiten stattfinden konnte. Der Schulungsbetrieb als auch die Beratungen wurden dann 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 zeigten, dass sich die digitalen Kompetenzen bei sehr vielen Frauen signifikant gesteigert hatten. Seit 17. Mai 2021 galt auch im FiT*Zentrum Weinviertel die „3G-Regel“. Im Sommer und Herbst war unter Auflagen wieder Präsenz möglich, wohingegen mit dem weiteren Lockdown im November 2021 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 langfristig zu bestehen. 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
Laufzeit:	24.07.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Mädchen und Frauen ab 16 Jahren
Teilnehmer*innen:	35
Standort:	1110 Wien

Das Ziel von ABZ*Basisbildung wirkt! ist es, 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 0,5h/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.

2021 konnten wie geplant 6 Kurse erfolgreich umgesetzt werden. Und das, ähnlich dem Vorjahr, wieder unter speziellen Begebenheiten und damit verbundenen Herausforderungen für das Team und die Teilnehmer*innen: Gleich zu Beginn des Jahres ließ es Lockdown Nummer II nicht zu, die beiden ersten Kurse des Jahres in Präsenz zu beginnen. Nun war das Besondere an diesen besagten zwei Kursen nicht nur, dass deren Beginn digitalen Charakter hatte, sondern deren gesamte Laufzeit. Auch die beiden Folgekurse mussten aufgrund desselben Lockdowns, welcher erst am 19. Mai 2021 endete, digital beginnen. Nach 2 Kurswochen konnten Teilnehmer*innen und Trainer*innen dann doch ins langersehnte Präsenztraining wechseln, was alle Beteiligten sehr erfreute. Von diesem Zeitpunkt an bis 22. November 2021 fand das Training durchgehend analog statt. Am 23.

November 2021 stand aufgrund der neuerlichen Covid-19 Schutzmaßnahmen wieder der Entschluss fest, das Training und die Beratung nach Hause in das digitale Format zu verlagern. Der letzte Kurstag im Dezember konnte zur Freude aller wieder in Präsenz abgehalten werden. Jede Teilnehmer*in bekam ihr Zertifikat persönlich überreicht und alle erfreuten sich der Möglichkeit, einander noch einmal persönlich zu sehen und sich auszutauschen sowie einander Zukunftswünsche aussprechen zu können.

Rund 50 % der Kurszeit beliefen sich 2021 auf ein Training im digitalen Format.

Wie wurden das Lehren und Lernen 2021 im digitalen Format bewerkstelligt?

Es zeigte sich, dass die eine oder andere Teilnehmer*in bereits über die Erfahrung, einen Kurs online zu besuchen, verfügte. Wie auch im Vorjahr diente vielen Frauen ausschließlich das Smartphone als Lernmedium, was zu einer deutlichen Entfaltung einer digitalen Versiertheit im Umgang mit diesem führte. Dem ersten Lockdown „gedankt“ war dieses nämlich in den meisten Fällen bereits mit Zoom, diversen LearningApps und anderen Lerntools bestückt und der Großteil der Frauen wusste diese praktisch anzuwenden.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Kursumsetzungen auch 2021 von Covid-19 und dessen Auswirkungen auf das physische und psychische Wohlergehen geprägt waren. Gleichzeitig war das Kursjahr aber auch stetig von Engagement und Professionalität vonseiten der Trainer*innen sowie der Entfaltung selbstbestimmten Lernens und persönlicher Potenziale auf Seiten der Teilnehmer*innen begleitet.

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 16.09.2020–30.06.2021 und vom 10.02.2021 – 03.12.2021
Zielgruppe:	Mädchen/ Frauen, die keinen oder keinen anerkannten Pflichtschulabschluss haben
Teilnehmer*innen:	32
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 2021 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 erweiterten die Teilnehmer*innen ihre digitalen Kenntnisse. Wichtige Aspekte stellen zudem die Förderung und Erweiterung der personalen Kompetenzen und die Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen 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.

Die Teilnehmer*innen des Herbstlehrganges waren Pionieri*nnen und begannen Covid-19 geschuldet im Herbst 2020 erstmals einen

ABZ*Pflichtschulabschlusskurs im Schichtbetrieb. Nach wenigen Wochen wechselten sie ins Distanztraining, und vor dem ca. 6-wöchigen Vollbetrieb, der bis zum Kursende im Juni 2021 andauerte, nochmals in den Schichtbetrieb. Dieser Lehrgang ließ somit keine Trainingsvariante (Vollbetrieb, Schichtbetrieb, Distanztraining), wie sie es seit Beginn der Covid-19-Pandemie gibt, aus.

Trotz dieser Herausforderungen legten 16 von 17 Teilnehmerinnen den Pflichtschulabschluss erfolgreich ab. Auch der Frühjahrslehrgang war einem regelmäßigen Trainingsformwechsel ausgesetzt.

Alle Beteiligten beider Angebote – Trainer*innen, Sozialpädagog*innen und Teilnehmer*innen - waren permanent mit großen Herausforderungen konfrontiert. Die wenigsten Teilnehmer*innen hatten die Möglichkeit, das Distanztraining mit einem PC/Laptop zu bewerkstelligen, sondern lediglich mit ihrem Smartphone, und die Lernumgebung war zumeist suboptimal. Dennoch galt es, unter diesen erschwerten Gegebenheiten, den jeweiligen Prüfungsstoff zeitgerecht zu bearbeiten und festigen.

Neben dem großen Engagement des Trainings- und Beratungsteams, für jede Teilnehmer*in ihren bedarfsorientierten Zugang zum Lernangebot zu finden und laufend beratend zur Seite zu stehen, spielten Motivation und Durchhaltevermögen der Teilnehmer*innen sowie besonders viel Fleiß eine große Rolle. All das führte für alle teilnehmenden Mädchen und Frauen zum erfolgreichen Ergebnis, alle Prüfungen positiv zu absolvieren und ein Pflichtschulabschlusszeugnis überreicht zu bekommen. Leider war es, wie auch 2020, nicht möglich, den Abschluss gebührend zu feiern. Hoffentlich zeigt sich 2022 von einer besseren Seite.

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

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	17.09.2021 – 01.07.2022
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 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.

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:	81
Standort:	1150 Wien

Das Netzwerkprojekt JuBiTa entwickelte seit Jänner 2019 ein praxisnahes, modulares Angebot zur Erreichung des Pflichtschulabschlusses und zum Übergang in die Sekundarstufe II für Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren und setzt dieses in 2 Durchgängen mit der Zielgruppe um.

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

Die durchgehende und kursbegleitende Bildungs- und Berufsberatung (yCOACH) mit Fokus auf die individuelle Kompetenzarbeit, Bildungsplanung, Interessensabklärung und Orientierung fiel ebenso in die Zuständigkeit von ABZ*AUSTRIA, wie die Vorbereitung der Übergänge in Lehre, Schule und Beruf.

Bis zum Kursende des yPSA Anfang 2021 absolvierten 28 Teilnehmer*innen von insgesamt 36 Teilnehmer*innen den gesamten Pflichtschulabschluss.

Ab Februar 2021 hatten 44 Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich in den Bereichen Handwerk - Technik - IT, Gastronomie - Tourismus - Handel, sowie Gesundheit - Soziales auf die Sekundarstufe II vorzubereiten. Die wiederkehrenden Lockdowns und die damit verbundenen Wechsel in den Distanzbetrieb von Training und Beratung stellten auch in diesem Jahr eine große Herausforderung dar. Umso höher ist der Erfolg bei den Übergängen in die Sekundarstufe II zu bewerten.

Am Ende des Übergangslehrgangs im Juli 2021 hatten 27 Teilnehmer*innen entweder einen fixen Schulplatz, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz.

Bei einer Wirkungsmessung im Herbst 2021 zur Überprüfung des aktuellen Stands der Vermittlung in die Sekundarstufe II des ersten Durchgangs (2020) zeigte sich, dass sich 80 % der Befragten in einer laufenden Schul-, Lehrausbildung, oder einer Arbeitsstelle befanden.

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:	52
Unternehmen:	Umsetzung der modularen Weiterbildungsangebote in 4 Unternehmen

Im Projekt Lernen@Unternehmen wurde ein modulares, niederschwelliges, arbeitsplatzorientiertes Basisbildungsangebot für beschäftigte, formal niedrig qualifizierte und lernungsgewohnte Frauen entwickelt und in Unternehmen in Wien umgesetzt. Der Fokus des Projekts lag auf der praxisorientierten Qualifizierung direkt am Arbeitsort in den Unternehmen.

Inhaltliche Schwerpunkte waren arbeitsplatznahe Kompetenzenorientierung und -feststellung, Lernfelder der Basisbildung, Lernen mit digitalen Medien sowie begleitendes Lerncoaching und Lernmentoring. Im Projekt wurde 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 eine Erhebung der (Bildungs)bedarfe in ausgewählten Unternehmen durchgeführt. 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 wurde auch auf das sen-

sible Thema der fehlenden Basisbildungskompetenzen von Mitarbeiter*innen aufmerksam gemacht und die Strategie der Ansprache der Mitarbeiter*innen besprochen.

Im Unternehmen selbst 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, Pflege, 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 sollten 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 passgenaue 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 wurde. 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** stellte vor allem die laufende Bearbeitung des Lernfortschritts sicher.

Sowohl 2020 als auch 2021 waren geprägt von Phasen der Öffnungen und Schließungen bedingt durch die Covid-19-Pandemie. Unternehmen waren während der Shutdowns geschlossen und der Zugang zu Teilnehmer*innen von Lernen@Unternehmen war, da die Module der Umsetzung direkt in den Firmen stattfinden, nicht möglich. Das Lerncoaching konnte allerdings via Mail und Telefon weitergeführt werden. Aufgrund dieser herausfordernden Rahmenbedingungen wurden in einer weiteren Entwicklungsphase Schwerpunkte von Modulen für online-Formate adaptiert und für ein distance learning erweitert.

Das Projekt zielte 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 aber auch neue Perspektiven für das Unternehmen auf und führt zur Sichtbarwerdung von ungenutzten Potentialen der beschäftigten Frauen.



Mehr Infos



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:	108
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 Teilnehmerin 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

Projektumsetzung 2021

Die beiden ersten Workshopreihen 2021 wurden in Form von distance learning im digitalen Format umgesetzt. Da sich im Dezember 2020 im Rahmen des zweiten Lockdowns bereits herauskristallisierte, dass eine solche Umsetzung zu Beginn des neuen Jahres erforderlich sein wird, wurden rechtzeitig entsprechende Maßnahmen gesetzt, die entscheidend waren, um die Kursplätze zu besetzen und die Teilnehmerinnen auf das distance learning vorzubereiten. Alle vom AMS zugebuchten Interessentinnen, welche von dem im November 2020 abgesagten Informationstag betroffen waren, da im selben Monat Lockdown II in Kraft trat, wurden im Dezember 2020 für ein telefonisches Clearing kontaktiert. In Form von Einzelgesprächen im persönlichen Setting vor Ort wurden alle wichtigen Details für den digitalen Kursstart im Jänner 2021 geklärt und den zukünftigen Teilnehmerinnen Arbeitsunterlagen ausgehändigt, die als Begleitmaterialien für das distance learning dienen.



Die geplanten Informationstage im Februar, April und Mai 2021 erfolgten in Absprache mit dem AMS ebenso mittels telefonischen Clearings. Die gute Organisation der Zubuchungen vonseiten des AMS trug wesentlich zu einer erfolgreichen Akquirierung bei. Alle Workshops und Einzelberatungen im Zeitraum Jänner bis Mai 2021 erfolgten in Form von distance learning. Erst von Ende Mai bis November 2021 war wieder eine Umsetzung in Präsenz möglich, ab 22. November galt es für 3 Wochen, die Workshops wieder digital umzusetzen. Nur die letzte Projektwoche fand wieder in Präsenz statt.

Der vorangegangene Absatz zeigt die **erschweren und abwechselnden Bedingungen**, welche die Covid-19-Pandemie auch in diesem Jahr mit sich brachte. Trainerinnen und Teilnehmerinnen mussten stets gerüstet sein, sich auf neue Gegebenheiten einzu-

stellen und diese zu bewältigen. Dem großen Engagement, auch das digitale Format **individuell bedarfsorientiert** aufzubereiten und den Teilnehmerinnen bestmöglich die Inhalte der einzelnen Themenworkshops zu vermitteln sowie der stetigen **Flexibilität** vonseiten der Trainerinnen sei es gedankt, dass auch 2021 alle geplanten Workshops erfolgreich angeboten und umgesetzt werden konnten. Ohne die Teilnehmerinnen, welche sich den **Herausforderungen** stellten, die speziell im distance learning gemeistert werden mussten, wäre dieser Erfolg aber auch nicht möglich gewesen.

ABZ*DIGITAL BEWEGT IN WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien Frauenservice MA 57
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen mit Wohnsitz in Wien zwischen 15 und 99 Jahren
Teilnehmer*innen	78
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. Seit 2021 in das Projekt ABZ*Beratung für Frauen integriert wird im Rahmen dieses Angebots auch der Nutzen des digitalen Angebots der Stadt Wien veranschaulicht.

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 ausführlicher mit einzelnen Themenbereichen auseinanderzusetzen, konnten Hintergrundinformationen, Dokumentationen, Übungen u.Ä. im Rahmen von autonomen Lernangeboten vertiefter bearbeitet werden. Zudem hatten die Frauen die Möglichkeiten Einzelberatungen für ihre persönlichen Fragen und Anliegen oder zur Vertiefung in Anspruch zu nehmen.

Mit dem Projekt gelang es, Frauen aller Altersstufen mit unterschiedlichstem Hintergrund anzusprechen, die sich in heterogenen Gruppen mit den Themenbereichen auseinandersetzten und freudvoll miteinander lernten. Das Feedback zu den Workshops war in Bezug auf den Nutzen, die didaktische Aufbereitung und die Inhalte, sehr positiv.



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/waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds
Laufzeit:	01.09.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	446
Personen mit Betreuungspflichten :	151
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. Auch 2021 war geprägt von der Covid-19-Pandemie und bedingt durch die Einschränkungen der persönlichen Kontaktmöglichkeiten wurde auch in diesem Jahr weitgehend die Beratung auf Distance-Formate umgestellt.

So wurden die 2020 neu entwickelten Beratungs-Formate weiterhin für unsere Kund*innen umgesetzt:

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

Weiters wurde ein neues Outdoor-Beratungsformat entwickelt, die Beratung im Gehen oder „Walk and Talk“. Diese werden nach Vereinbarung im Rahmen eines ca. einstündigen Spaziergangs im Prater, im Stadtpark, in Schönbrunn oder in Liesing angeboten.

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
- aufsuchende Beratung und Information bei Kooperationseinrichtungen (Eltern-Kind-Zentren der Stadt Wien, Nanaya, Verein NachbarInnen Wien, Frauentreff Pyramidops, Peregrina...)
- telefonische Information

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/Land NÖ
Laufzeit:	01.09.2018 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	501
Personen mit Betreuungspflichten:	294
Standort:	Wiener Neustadt, Neunkirchen, Baden, Mödling

Als Partnerin im Netzwerk „Bildungsberatung in Niederösterreich“ bietet ABZ*AUSTRIA Bildungs- und Berufsberatung im niederösterreichischen Industrieviertel an. Die Kooperation im Netzwerk erfolgt mit 7 Partner*innen: Arbeiterkammer Niederösterreich, Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich – BHW, Diakonie Flüchtlingsdienst BACH, MAG Menschen und Arbeit GmbH, Jugendservice Ybbs Tal, Transjob, Verband Niederösterreichischer Volkshochschulen.

Beratungskund*innen der Bildungsberatung von ABZ*AUSTRIA in NÖ sind Frauen und Wiedereinsteiger*innen. Inhalte der Beratung sind Fragen zu Aus- und Weiterbildungen, Förderungen oder zur beruflichen (Neu-)Orientierung. Auch 2021 war geprägt von der Covid-19-Pandemie und bedingt durch die Einschränkungen der persönlichen Kontaktmöglichkeiten wurde die Beratung auch in diesem Jahr weitgehend auf Distance-Formate umgestellt.

So wurden die 2020 entwickelten Beratungs-Formate weiterhin für unsere KundInnen umgesetzt:

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

Weiters wurde ein neues Outdoor-Beratungsformat entwickelt, die Beratung im Gehen oder „Walk and Talk“. Diese wird nach Vereinbarung im Rahmen eines ca. einstündigen Spaziergangs in Wr. Neustadt, Baden oder in Mödling angeboten.

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 Phoenix WN, Phoenix Ostarrichi in Ternitz, im Frauengesundheitszentrum der Caritas, beim ÖIF usw.)

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/ Europäischer Sozialfonds
Laufzeit:	22.10.2019 – 31.12.2021
Zielgruppe:	regionale Partnerschaften/ Netzwerke der Bildungsberatung in Österreich, Bildungsberater*innen in Österreich
Teilnehmer*innen:	109
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 für das Berichtsjahr 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“
- Organisation von inhaltlichen Inputs (Expertisen) und österreichweiten Veranstaltungen zur qualitativen Weiterentwicklung der Bildungsberatung

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

- „Gender & Diversity Basis PLUS: Digitale Partizipation“ wurde am 18. und 27. Mai 2021 mit 24 Teilnehmer*innen durchgeführt. Die Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie wurden zum Anlass genommen um den G&D-Blick auf die digitale Teilhabe von (benachteiligten) Zielgruppen der Bildungsberatung zu fokussieren. Welche Voraussetzungen es dafür braucht, welche Rolle Bildungsberater*innen hier einnehmen können und welche Möglichkeiten der Teilhabe an digitalen Lernangeboten sich daraus ergeben können, waren weitere Themen des Workshops, der online in 2 Teilen umgesetzt wurde.

- „Gender und Diversity: Das Diversity Rad als Tool für Beratung und Selbstreflexion“ wurde am 12. und 19. Oktober 2021 mit 16 Teilnehmer*innen durchgeführt. In diesem Workshop beschäftigten wir uns mit Gender- und Diversity-Standards als Basis unseres professionellen Handelns und machen uns mit dem Diversity-Rad als Tool für die Beratung und Selbstreflexion vertraut.

Beide Webinare wurden vom BIFEB abgenommen und von der wba anerkannt.

Im Rahmen des Moduls „Organisation von inhaltlichen Inputs (Expertisen) und österreichweiten Veranstaltungen zur qualitativen Weiterentwicklung der Bildungsberatung“ wurden 2 Veranstaltungen für die Bildungsberatung in Österreich konzipiert und umgesetzt:

- Fachaustausch „Beraten für den Wiedereinstieg“ am 23. September 2021 gemeinsam mit der ösb. Die Inputs hatten einerseits den Schwerpunkt des rechtlichen Rahmens von Eltern-, Bildungs-, Pflege- und Hospizkarenz, sowie die Kombinationsmöglichkeiten derselben und Erfahrungen aus der Unternehmensberatung (ABZ*AUSTRIA). Andererseits ging es um Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Wiedereinsteiger*innen (ÖSB S&B), also Zahlen, Daten und Fakten zum Wiedereinstieg, sowie den Einfluss der Covid-19-Pandemie. Teilgenommen haben dabei 28 Mitarbeiter*innen der Bildungsberatung Österreich.



- Fachaustausch „Digitale Informations- und Beratungsformate“ am 6. Dezember 2021 gemeinsam mit SEB Salzburger Erwachsenenbildung und der VHS Wien. Hier wurden für 41 Teilnehmer*innen Inputs und Impulse gesetzt zu den Themen:

- Sicheres Chatten mit Kund*innen über Messengerdienste wie WhatsApp u.Ä.: Nutzung von Messenger Diensten mit der Software Userlike
- Social Media zur Erreichung von jungen Abbrecher*innen in Schule und Beruf
- K+B digital – erfolgreiche „Übersetzung“ eines Formates in die Onlinewelt
- Videoberatung per Zoom – vom Konzept zur erfolgreichen Praxis
- Virtual Reality in der Berufsberatung und Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildung

KOMPETENZCHECK BERUFLICHE INTEGRATION – FRAUEN AB 18 JAHRE

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	17.05.2021 – 30.06.2022
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 wurden folgende Maßnahmen getroffen:
- Umstellung der Beratungsgespräche auf Telefonberatungen
 - Das Gruppenangebot wurde 6 Stunden/Woche im Präsenz und 4 Stunden per Videokonferenz angeboten

Von den Kundinnen wurde die Umstellung ebenso gut gemeistert und auch sehr gut angenommen.

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:	01.01.2021 – 31.12.2021
Zielgruppe:	Frauen, 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:	159
Unternehmen:	22
Standort	1050 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 individuelles 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.

Der 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 Beratung 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, Netzwerkcoaching, Lernen lernen, Bewerbungstraining, EDV-Basic, Digitalisierung und Unternehmensarbeit. Die 94 Workshops mit einer Maximalteilnehmer*innenzahl von 12 Personen wurden zahlreich in Anspruch genommen.

Insgesamt wurden von einem multiprofessionellen Team aus vier Berater*innen/Trainer*innen und einer Unternehmenskontakterin 159 Teilnehmer*innen auf ihrem Weg in die Arbeit oder Ausbildung bzw. beim Eintritt in eine Qualifizierung beraten und begleitet. Von allen Frauen, die in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Ausbildung eingetreten sind, haben rund 53 % 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
Kooperationspartner*in:	BFI Wien
Laufzeit:	11.05.2020 – 20.08.2021 (3. Wiederbeauftragung Zukunft mit Wiedereinstieg – Wiedereinstieg mit Zukunft Nord)/ 10.05.2021 – 19.08.2022 (Erstauftrag Wiedereinstieg mit Zukunft 2.0 Nord)
Zielgruppe:	Wiedereinsteiger*innen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	647/636
Personen mit Betreuungspflichten:	647/636
Unternehmen:	4.882
Standort	1190 Wien

Das Kursangebot

Informationstage und Einstiege

Wöchentlicher Einstieg, die Kursdauer beträgt maximal 16 Wochen (3. Wiederbeauftragung) bzw. 13 Wochen (Erstauftrag).

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
- 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 ver-

bundenen Themen wie Vereinbarung 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 bzw. zwölf Wochen. Während dieser Zeit wird jede Frau von ihrer Bezugscoachin 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 der 3. Wiederbeauftragung standen für persönliche Themenstellungen in Zusammenhang mit der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit die Sozialpädagog*innen in enger Zusammenarbeit mit den anderen Trainer*innen und Berater*innen im Projekt zur Verfügung. Rund ein Viertel der teilnehmenden Frauen nutzte diese Möglichkeit. Mit dem Erstauftrag des Folgeprojekts werden diese Aufgaben vom erweiterten Einzelcoaching übernommen.



Im Rahmen des modularen Kursangebotes werden sowohl zu vermittlungsrelevanten Schwerpunkten (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kompetenzen, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt und Bewerbung) als auch zu qualifikationserweiternden Themen (MINT, Deutsch, Englisch, EDV, Verkaufstraining) verschiedene einwöchige Module angeboten, deren inhaltliche Ausrichtung darauf abzielt, die Frauen auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. In die meisten Module ist ein fixer Anteil distance learning integriert, um die digitalen Kompetenzen laufend zu trainieren.

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. Diese Veranstaltungen finden in Präsenz und zunehmend auch Online statt.

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 pandemiebedingten Herausforderungen führten zu einem Digitalisierungsschub auch in der Zielgruppe der Wiedereinsteiger*innen. Blended learning, die Nutzung von Moodle und Videokonferenz-Tools gehören mittlerweile zum Kursalltag. Sie ergänzen den Einsatz von eAMS-Konto, AMS-Job-APP, das von ABZ*AUSTRIA entwickelte Tool #job4mama sowie den Qualifikationspass. Das WMZ-Padlet bietet jederzeit einen aktuellen Überblick über Jobangebote, Veranstaltungen und Exkursionen. Der WMZ-Blog fungiert als digitale Informationsplattform mit Verlinkungen zur breitgefächerten Beratungslandschaft Wiens, diversen Jobseiten, Schnelleinstieg zu den kursinternen e-learning-Angeboten (z.B. FinanzFit, playmit.com) und allgemeinen Informationen.

<https://wmz-blog.jimdofree.com>

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“, die seit Mai 2021 freiwillig in digitaler Form erhoben wird.

ABZ*CAREER IN CARE

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds/Land Burgenland
Laufzeit:	01.11.2021 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Personen aus dem Südburgenland, die durch die Covid-19-Pandemie besonders betroffen sind und die sich für eine Ausbildung und eine berufliche Tätigkeit in der Gesundheits- und Krankenpflege bzw. der Heimhilfe interessieren
Teilnehmer*innen:	80
Standort:	7400 Oberwart

ABZ*CareerinCare bietet Informationen zu den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen wie Pflegeassistent, Pflegefachassistent, Heimhilfe, gehobener Dienst als auch zu Sozialbetreuungsberufen und anderen Möglichkeiten.

Für Berufsfelder in dieser Branche sind umfassende fachliche und organisatorische Kompetenzen sowie soziale Kommunikation, interkulturelles Verständnis und hohe Verantwortungsbereitschaft wesentliche Voraussetzungen. Viele, die an einer Ausbildung im Gesundheits- und Pflegebereich interessiert sind, verfügen im Vorfeld noch nicht über das notwendige Wissen über diese unterschiedlichen Anforderungen in diesem Berufsbereich.

Bei ABZ*CareerinCare wird in einem Assessment der Status der Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Deutsch, Interesse, Verhalten, Eignung, Lernfähigkeit und digitale Skills erhoben. Auf der Basis des Feedbackgespräches werden den Teilnehmer*Innen passgenaue Workshopmodule angeboten. Parallel dazu finden laufende Einzelberatungen und Coachings statt, wo die individuellen Rahmenbedingungen abgeklärt werden. So wird den Teilnehmer*innen im Vorfeld ihrer Bewerbung vertiefende Orientierung, Festigung bzw. Erweiterung ihrer fachlichen Kompetenzen sowie Einzelberatung und eine gezielte Vorbereitung für Aufnahmeprüfungen der Ausbildungsträger geboten.

Die Inhalte der Workshops und die begleitende Einzelberatung/Coaching fördern das Empowerment der Teilnehmer*innen und tragen dazu bei, dass ein realistischer Einblick in die entsprechenden Berufsfelder gewährleistet ist.

Insgesamt werden von einem Team bestehend aus drei Berater*innen/Trainer*innen und einer Ausbildungs-koordinator*in 80 Teilnehmer*innen auf ihrem Weg in die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege bzw. der Heimhilfe beraten und begleitet.

Die teilnehmer*innenbezogene Arbeit und die damit verbundene regelmäßige Vernetzung und Kooperation mit Ausbildungsträgern und relevanten Stakeholdern aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich sichert erfolgreiche Eintritte in Ausbildungen.

ABZ*READY TO CARE

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.05.2021 – 30.04.2022
Zielgruppe:	Unser Pilotprojekt richtet sich an Frauen und Männer mit Wohnsitz in Wien, • die beim AMS Wien gemeldet sind. • die aufgrund eines positiv absolvierten Pflege-Screenings in das Angebot empfohlen werden und Unterstützung im Bewerbungsverfahren beim waff und in weiterer Folge bei der Vorbereitung des Assessments beim Ausbildungsträger*in/Beschäftigter*in benötigen. • die aufgrund eines Screenings des Service für Unternehmen der RGS Währinger Gürtel empfohlen werden und Unterstützung im Bewerbungsverfahren beim waff und in weiterer Folge bei der Vorbereitung des Assessments beim Ausbildungsträger*in/Beschäftigter*in benötigen • die nach erfolgreicher Bewerbung beim waff eine gezielte Vorbereitung auf das Assessment beim Ausbildungsträger*in/Beschäftigter*in benötigen • die bereits eine Ausbildungszusage erhalten haben deren Ausbildungsbeginn jedoch noch nicht unmittelbar bevorsteht und die diese Zeit zur Ausbildungsvorbereitung nutzen. • Und deren formale und persönliche Eignung für die entsprechenden Berufsfelder daher
Teilnehmer*innen:	120
Standort:	1060 Wien

Schwerpunkte von ABZ*ReadyToCare:

- gezielte Vorbereitung auf Auswahlverfahren und Ausbildungseintritte im Gesundheits-, Krankenpflege- oder Sozialbetreuungsbereich
- bedarfsorientiertes Unterstützungsangebot mit dem Fokus Lernen und Prüfungsvorbereitung
- Begleitung bis zum Ausbildungseintritt inklusive eines Nachbetreuungsmonats
- Gruppen- und Einzeltermine

In der Einzelberatung

- wird an den gemeinsam vereinbarten Zielen mittels dem smartS-Modell gearbeitet
- wird ein persönliches Lernportfolio erarbeitet
- werden Strategien und Methoden für den Ausbildungsweg kennengelernt
- werden die jeweils nächsten Schritte im Stiftungsprogramm definiert
- und etwaige Hindernisse, die ein Vorankommen im Stiftungsprogramm erschweren, bearbeitet

In der Gruppe

- werden digitale Skills für e-learning und den Berufsalltag verbessert.
- wird getestet, wie am besten selbständig gelernt werden kann: mit Smartphone/Laptop oder ohne
- gibt es intensive Vorbereitungen auf Bewerbungsgespräche, Auswahlverfahren und Prüfungen.

Auszug aus unserem Workshopprogramm

- Lernkompetenz stärken
- Lerntyp bestimmen und leichter lernen
- Lernstrategien für Ausbildungen im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbetreuungsbereich
- Lernbarrieren – Ängste und Herausforderungen
- Stress-/Zeit-/Selbstmanagement
- Selbstsicher auftreten und präsentieren
- Deutsch für die Pflege – Schreibwerkstatt
- Angewandte Mathematik im Gesundheitswesen
- Physik im Gesundheitswesen



- Überblick über verschiedene Aufnahmeverfahren
- Fachsprache Medizin – Begriffe und Berufe im Gesundheitswesen
- Organe und ihre Funktionen
- Häufige Krankheitsbilder
- Fallbeispiele aus dem Pflegealltag
- Richtig Heben, Tragen und Transferieren
- Grundzüge der Gerontologie
- Betreuung und Begleitung am Lebensende
- u. v. m.

FEEDBACK VON TEILNEHMER*INNEN

„WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?“

„Vielen lieben Dank für die netten Worte! Meiner Meinung nach sind Sie einer der besten Trainer, die es gibt und es fällt einem nirgends so einfach zu lernen und zu verstehen, wie bei Ihnen. Dasselbe gilt auch für Ihre Kollegin. Die Tage, die ich verpasst habe, werde ich auf jeden Fall nachholen, da es sich mehr als lohnt, dabei zu sein!“

„Ich freue mich sehr Ihnen mitteilen zu dürfen, dass ich die Prüfung in der Pflegeschule erfolgreich bestanden habe. Und ich beginne bei den Wiener Sozialdiensten zu arbeiten. Auch möchte ich mich auf das Herzlichste bei Ihnen bedanken, für alles was Sie mir beigebracht haben und auch für die vielen wertvollen Tipps!“

„Ich danke Ihnen für die Mühe, die Hilfe und die Höflichkeit. Ich schätze das sehr!“

#FUTUREFACTORY

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	Jugend am Werk (JAW)
Laufzeit:	05.06.2017 – 31.12.2021
Zielgruppe:	junge Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 21 und 25 Jahren
Teilnehmer*innen:	633
Standort:	1110 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 steigen in Folge in die 8-wöchige Phase der Berufsorientierung ein. Ein Einstiegs-/ Clearinggespräch findet in der ersten Kurswoche bei einem Coach statt, laufend gibt es die Möglichkeit zum weiteren Einzelgespräch. Alle zwei Wochen finden Informationsveranstaltungen jeweils freitags 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. Bezugstrainerin 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 Bezugstrainerin gemeinsam mit

der Teilnehmerin 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 wird als „Querschnittsthema“ betrachtet und spiegelt 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 Bezugstrainerin mit Abstimmung der verantwortlichen Coach*in 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 den Betriebskontakter*innen und Coaches 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.

MUTFLUENCER*INNEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Kooperationspartner*in:	Caritas – Missing Link, Young Caritas, Teach for Austria
Laufzeit:	01.06.2021 – 30.04.2022
Zielgruppe:	Jugendliche/junge Erwachsene zwischen 16 und 26 Jahren
Teilnehmer*innen:	76 (51 w/25 m)
Standort:	1110 Wien

Stärkung von jungen Menschen in der Covid-19-Pandemie

Schon vor der Covid-19-Pandemie und den daraus resultierenden sozioökonomischen Folgen zählten Jugendliche und junge Erwachsene zu jener Gruppe, die besonders armuts- und ausgrenzungsgefährdet ist. Durch die Covid-19-Pandemie hat sich diese Situation insbesondere im Bereich der Armut und Isolation verschärft. Das Projekt "Mutfluencer*innen", welches von ABZ*AUSTRIA, der Caritas – Missing Link, der Young Caritas sowie Teach for Austria ins Leben gerufen wurde, setzt daher genau bei dieser Generation an und zielt darauf ab, die kreativen, innovativen und sozialen Impulse von armuts- und ausgrenzungsbedrohten jungen Menschen zu stärken und sie dabei zu unterstützen, die pandemiebedingten Belastungen besser zu bewältigen.

Ziel des Projektes ist es, im Zeitraum von Juni 2021 bis April 2022 armuts- und ausgrenzungsbetroffene Jugendliche und **junge Erwachsene über Peer-Projekte zu erreichen**, welche sie bei der Bewältigung der sozialen und ökonomischen Folgen der Covid-19-Pandemie beraten und begleiten. Diese Peer-Projekte werden von jungen Menschen, **sogenannten Mutfluencer*innen**, durchgeführt, die selbst von der Covid-19-Lage betroffen sind und nach dem Peer-to-Peer Ansatz **als Multiplikator*innen fungieren**. Das Projekt setzt hierbei stark auf die Erfahrungen, Lebenswelten, Bedürfnisse und Ideen dieser jungen Multiplikator*innen, die als Betroffene selbst am besten wissen, was ihre Peers benötigen.

Die Mutfluencer*innen werden in Ideenfindung, Methodik und Projektmanagement von ausgebildeten Trainer*innen und Coaches geschult und intensiv bei der **Umsetzung eigener Projekte** begleitet. Die Inhalte und Zielsetzungen der Projekte orientieren sich an den Schwerpunkten **Armutsbekämpfung, Gewaltprävention, Minderung von psychischen Belastungen** sowie am Abbau von Zukunftsängsten und richten sich an besonders Betroffene wie Frauen und junge Mädchen sowie marginalisierte Gruppen.

Von August bis Oktober wurden durch persönliche, sowie telefonische Bewerbung des Projektes in bereits bestehenden Kursen von ABZ*AUSTRIA Caritas – Missing Link, Young Caritas und Teach for Austria sowie in Schulen, Jugend- und Bildungseinrichtungen 94 potenzielle Mutfluencer*innen für das Projekt angeworben. Zeitgleich hatten die Jugendlichen die Möglichkeit in Workshops zur Potentialentfaltung eigene Stärken und Talente zu entdecken sowie zu erweitern und ihre Projektideen zu konkretisieren. Bis zum Anmeldeschluss am 15. Oktober 2021 haben sich 76 Mutfluencer*innen (51w/25m) mit 38 Projekten angemeldet.



Im November und Dezember 2021 fanden bei den vier Partner*innen-Organisationen Trainingsmodule zu Empowerment, Teambuilding, Projektmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit statt, in denen die Mutfluencer*innen das Know-how für die Projektplanung und -umsetzung erlernen konnten. Die Mutfluencer*innen werden zudem bis April 2023 kontinuierlich in Einzel- und Projektcoachings bei der Entwicklung und Durchführung der Projekte unterstützt und begleitet, die in ihrer Thematik und Methodik sehr vielfältig sind.

Ein Projekt widmet sich zum Beispiel dem Thema der Sichtbarmachung der Zunahme häuslicher Gewalt an Frauen in der Covid-19-Pandemie und versucht diesbezüglich zu sensibilisieren. Weitere Projekte konzentrieren sich auf die verstärkte Vernetzung von jungen Künstler*innen, die besonders unter der Pandemie leiden, und Projekte, welche jugendgerechte Strategien gegen Isolierung und psychische Belastungen vermitteln sollen.

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 wertorientierte 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 eigene Module zur Pflegekarenz/Pflegezeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit und neu auch

zum Thema Home-Office. Wissenswertes zu den einzelnen Themen wird laufend von ABZ*AUSTRIA zentral gewartet und aktuell gehalten. Individuelle Adaptierungen wie zum Beispiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden.

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. Home-Office, Generationenvielfalt, Gesundheit/Krankenstand und Kur sowie Arbeits- und Führungsmodelle erweiterbar.

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



CROSS MENTORING PROGRAMM

Mit dem CROSS MENTORING PROGRAMM hat ABZ*AUSTRIA ein Erfolgsmodell für das Talent Development in Unternehmen am Start: Das Programm für Frauen in der Technik mit den Wiener Stadtwerken, ASFINAG und ÖBB wurde 2021 mit einem neuen Durchgang hochmotivierter Mentoring-Tandems erfolgreich fortgeführt und gewann beim SHEconomy Minerva Award in der Kategorie SHeSuccess!

Durch Cross Mentoring wird eine Win-win-win-Situation geschaffen: Mentees und Mentor*innen profitieren vom Austausch und der Vernetzung und in den Unternehmen werden Innovationen durch neue Ideen und Sichtweisen gefördert! 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

Was ist Job Sharing? Was ist Top Sharing?

Job Sharing wird als Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung verstanden, bei der sich zwei Personen eine Vollzeitposition in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht teilen. Beide tragen als Team gleichsam die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen. Top-Sharing ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung und die Weiterentwicklung des Job-Sharing-Modells für Top-Positionen, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen.

Top Sharing – warum gerade jetzt?

- Die Anforderungen an Führungskräfte werden komplexer
- Demografische Veränderungen führen zu mehr Diversität, Mitarbeitende und Führungskräfte bringen unterschiedliche Ansprüche mit
- Steigender Druck und Fehleranfälligkeit
- Es braucht ein neues Führungsverständnis und New Leadership!

Welche Benefits bringt Top Sharing?

- Nachhaltige Entscheidungen durch doppelte Sichtweisen und Know-how
- Volle Vertretungsmöglichkeit
- Imagegewinn, Employer Branding
- Geringere Führungskräftefluktuation
- Work-Life-Balance für Führungskräfte, geteilte Verantwortung bringt Entlastung

Welche Voraussetzungen braucht es für Top Sharing?

- Einen Umdenkprozess auf Unternehmensebene
- Offene Kommunikation, aktive Nutzung neuer Medien
- Klare Aufgabenschwerpunkte der beiden Führungskräfte
- Die Bereitschaft, Macht zu teilen
- Gegenseitiges Vertrauen und Zutrauen

Sie planen, sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Tob-Sharing-Modell zu bewerben? Sie entwickeln ein Job-Sharing-Modell für Ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung? ABZ*AUSTRIA bietet individuelle Executive Coachings – bei Interesse kontaktieren Sie uns!

Mehr Informationen auf www.neuesarbeiten.at

FAIRPLUSSERVICE

Chancengleichheit schafft Wert – für Unternehmen und für Frauen

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Arbeit/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 direkt von der Förderung ihrer weiblichen Angestellten 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 die Beraterinnen von ABZ*AUSTRIA führen Beratungen mit Unternehmen und Mitarbeiterinnen-Coachings durch.

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.

Zu Projektbeginn haben wir eine österreichweite telefonische Erhebung mit 172 Unternehmen durchgeführt und aktuelle Bedarfe und Herausforderungen gesammelt. Es hat sich gezeigt, dass sich die praxisnahen Angebote von FairPlusService mit den Bedürfnissen der Arbeitgeber*innen decken.

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 benachteiligten 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 **Kompakt-Trainings**. Ein Bonus, der praxisorientiertes Wissen vermittelt, das sofort in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Maximal 10 Teilnehmerinnen werden in den Modulen Fachkommunikation Deutsch, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz, 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 **Peer2Peer-Veranstaltungen** zu unterstützen. Aufgrund der anhaltenden Pandemie-Situation werden die Veranstaltungen im Online-Format angeboten.

2021 stand ganz im Zeichen der konkreten **Umsetzung**: Das Netzwerk konnte österreichweit 63 Beratungsvereinbarungen erzielen und 38 Unternehmensanalysen, 16 Unternehmensberatungen, 15 MA-Coachings, 19 Kompakt-Trainings und 9 Peer2Peer Veranstaltungen umsetzen. Das Projekt wird medial nicht nur in Österreich, sondern auch über die Grenzen hinaus wahrgenommen, durch zahlreiche Presseartikel, Social-Media-Beiträge, TV-Beiträge und Image-Videos.

100 % GLEICHSTELLUNG

Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	Bundesministerium Arbeit/Europäischer Sozialfonds
Lead:	Deloitte Consulting
Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	bab Unternehmensberatung, ÖSB
Laufzeit:	Juli 2020 – 31.03.2023
Zielgruppe:	Von Unternehmen die beraten werden nominierte Mitarbeiterinnen
Teilnehmer*innen:	Mitarbeiterinnen aus 66 Unternehmen
Unternehmen:	66

100 % Gleichstellung zahlt sich aus!

Mit dem Projekt 100 % Gleichstellung zahlt sich aus! werden Unternehmen dabei beraten, transparente Entgeltsysteme zu gestalten und Rahmenbedingungen für faire Karrierechancen für Frauen zu schaffen. Dazu können sich vom Unternehmen nominierte Mitarbeiterinnen zu ihrer Karriere- und Laufbahnplanung coachen lassen. Durchgeführt wird das Projekt von der Arbeitsgemeinschaft bab Unternehmensberatung, Deloitte Consulting und ÖSB. ABZ*training & consulting gmbh wurde als Subauftragnehmerin für die Umsetzung der Karriere- und Laufbahnberatungen beauftragt.

Finanziert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit aus nationalen sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Insgesamt sollen Mitarbeiterinnen aus 66 Unternehmen österreichweit beraten werden. Die Beratungen können als Einzelcoachings stattfinden oder in Form von Gruppen-Workshops. Angepasst werden die Beratungsinhalte an die Bedürfnisse der Frauen und Bedarfe der Unternehmen. Folgende Module stehen zur Auswahl:

Führung

- Rahmenbedingungen und notwendige Führungskompetenzen
- Reflexion und Stärkung der individuellen Führungskompetenzen
- Vereinbarkeit und Führung
- Role Models, Stärkung Führungsrolle

Auszeitmanagement

- Auseinandersetzung mit Auswirkungen von Auszeiten und Karenzen auf persönliche Karriere, Aufzeigen aktiver Gestaltungsmöglichkeiten
- Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg
- Auseinandersetzung mit lebensphasenorientierter Arbeitsgestaltung zur Vereinbarkeit (Karenzen etc.)

Karriereentwicklung

- Aufbau Schlüssel-Kompetenzen für persönliche Karriereentwicklung
- Reflexion der Möglichkeiten bezüglich Berufslaufbahn, Identifikation der nächsten Schritte und notwendigen Entscheidungen
- Erarbeitung eines persönlichen Stärkenprofils (Empowerment)
- Identifikation von karriere-fördernden Aus- und Weiterbildungen
- Schaffung von Bewusstsein für Lebenslanges Lernen v.a. in späteren Phasen der Berufslaufbahn

Future of Work

- Individuelle digitale Arbeitsformen an Digitalisierung
- Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken der Digitalisierung und Ableitung von Schlussfolgerungen für die persönliche Entwicklung
- Förderung der innerbetrieblichen Mobilität zur Erweiterung von zukunfts-relevanten Kompetenzen



Bis Ende 2021 wurden Karriere- und Laufbahnberatungen in 15 Unternehmen erfolgreich abgeschlossen, in weiteren 18 Unternehmen sind Beratungen am Laufen. Ein Großteil der Beratungen fand direkt in den Unternehmen statt, ein Teil online via Zoom.

Im November 2021 wurden von ABZ*training & consulting GmbH im Rahmen der 100 % Peer2Peer Veranstaltungsreihe vier Veranstaltungen zu „Willkommen im Arbeiten 4.0! Chancen und Risiken durch Digitalisierung und neue Arbeitsformen“ organisiert. Nach einem Fachinput von Manuela Vollmann haben rund 40 Teilnehmer*innen diskutiert und sich ausgetauscht. Die Diskussionsergebnisse wurden auf einem Padlet festgehalten und allen Teilnehmer*innen zur Verfügung gestellt.

Das Ergebnis der Mentimeter-Umfrage aus der Peer2Peer-Veranstaltung:

Was verstehe ich unter **Arbeiten 4.0** – New Work?

neue Arbeitszeitmodelle
mehr Gestaltungsspielraum
MEHR VERTRAUEN
FELXIBILITÄT
DIGITALISIERUNG

virtuelles Arbeiten
Automatisierung

flexibles Arbeiten
LEADERSHIP
AUF AUGENHÖHE
ZOOM
HOME OFFICE

digitale Arbeitswerkzeuge
gleiche Chancen für beide
KARENZMANAGEMENT FÜR BEIDE
felxible Zeiteinteilung

STADTTEILMANAGEMENT SEESTADT ASPERN

Auftrag-/Fördergeber*in: Stadt Wien MA 25/Wien 3420 Aspern Development AG

Kooperationspartner*innen: 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. ABZ*AUSTRIA geht hier vor allem auf die Unternehmen und deren Arbeitnehmer*innen ein.



Auch 2021 wurde den besonderen Bedürfnissen der Betriebe nachgespürt, entsprechende Angebote entwickelt und vor allem eine nachhaltige Vernetzung der Betriebe sichergestellt. Durch gezielte Betriebsbesuche konnten neue Anforderungen an die Vernetzung sichtbar gemacht (z.B. Unternehmen im B2B Bereich erfordern andere Themen in der Vernetzung) und die ersten Pflänzchen von Kooperationen gepflanzt werden. Dabei war es besonders wichtig, bestehende Netzwerke mit ins Boot zu holen – in und außerhalb der Seestadt. Diese wurden im Zuge eines Zusatzprojektes der „Vernetzungsoffensive“ ausfindig gemacht und aktiv angesprochen, um 2022 neue Akzente in der Vernetzung setzen zu können.“

Gemeinsam sind Unternehmen einfach stärker, deshalb hat sich das STM auch aktiv in das Thema gemeinsamer Verkaufsförderungsaktivitäten strategisch eingebracht: so wurde gemeinsam ein Rätselheft über die Seestadt entwickelt, eine Osterrätselrallye bei den Geschäften organisiert und der Lebende Adventkalender umgesetzt (allerdings pandemiebedingt etwas eingeschränkt). Stammtische2go, Come2gether, Online-Meetings und ein Business Brunch standen den Unternehmen zur Verfügung, um sich zu informieren und auszutauschen.

Unter dem Motto Vereinbarkeit Familie.Beruf.Privatleben wurden 2 Denkwerkstätten umgesetzt: Denkwerkstatt.Kinderbetreuung, Denkwerkstatt.Unternehmen. Mit ersterer Denkwerkstatt ist es gelungen gemeinsam mit Projektpartner*innen wie dem Verein KiB und gemeinsam gesund – das Gesundheitsnetz-

werk der Seestadt, die Family-Notfall-Buddies für die Seestadt zu starten. Family-Buddies aus der Seestadt können über KiB rasch und unbürokratisch gebucht werden und stellen so eine flexibel Kinderbetreuungsmöglichkeit dar. Wieder ein Schritt weiter in eine bessere Vereinbarkeit in der Seestadt, neben der schon sehr guten strukturell vorhandenen Kinderbetreuung.

Aber auch die Resilienz der Unternehmen stand im Pandemiejahr als Denkwerkstatt.Unternehmen an, so wurde der Grundstein dafür gelegt, dass Unternehmer*innen bzw. EPU eine verbesserte Work-Life-Balance vorfinden, um resilienter gegen Krisen zu werden. Die Überlegungen zu betrieblichen Gesundheitsmanagement sollen auf die Netzwerkebene von Betrieben neu gedacht werden und so die Resilienz und Vereinbarkeit von Unternehmer*innen in der Seestadt verbessern.

Mit der Initiative „Wir helfen aus“ schaffen Unternehmen eine Wohlfühlstimmung für Gäste und Bewohner*innen der Seestadt, ob ein Glas Wasser, Damenhygieneartikel, Wickeltische, offene Türen für WC-Gänge ... so wird der Besuch in der Seestadt zum Besuch der kurzen Wege, auch wenn ein dringendes Grundbedürfnis rasch befriedigt werden muss.

Mit der Arbeit des ABZ*AUSTRIA im Stadtteilmanagement aspern Seestadt wird sichergestellt, dass Unternehmer*innen eine gute Standortqualität in Bezug auf Vereinbarkeit, Nachbarschaft und Vernetzung vorfinden. Permanente Verbesserung stehen dabei auf der Tagesordnung.

PERSONALMANAGEMENT

2021 war ein weiteres besonderes Jahr mit speziellen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie zwischen Unternehmensstrategie, wirtschaftlichen Anforderungen und Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen.

Personalmanagement in NPOs ist zu einem besonders anspruchsvollen und arbeitsintensiven Bereich geworden. Es gilt die Gesamtstrategie der Organisation genauso zu berücksichtigen, wie die Anforderungen von Auftraggeber*innen sowie die Lebensrealitäten von Mitarbeiter*innen. Besonders bei NPOs gilt der Anspruch mit oft minimalen Kosten einen maximalen Nutzen zu generieren. Effizienz und Wirtschaftlichkeit sind Ziele, die durch die betriebswirtschaftliche Sichtweise an soziale Dienstleistungen herangetragen werden. Organisationen wie ABZ*AUSTRIA stellten sich der Herausforderung zum einen wirtschaftlichen Zielen gerecht zu werden und zum anderen eine qualitative soziale Dienstleistung zu erbringen. Durch die Covid-19-Pandemie wurde der Personalbereich nochmals zusätzlich gefordert.

Die richtige Personalauswahl ist in normalen Zeiten eine zentrale Herausforderung, um den Erfolg von Projekten zu gewährleisten, was durch die Covid-19-Pandemie noch erschwert wurde. Bei ABZ*AUSTRIA arbeiten – wie in der NPO Szene wohl besonders typisch – viele hochmotivierte Mitarbeiter*innen, die sich stark mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt identifizieren. Neben der Motivation spielt aber auch die Erfüllung eines meist von den Fördergeber*innen genauest definierten qualitativen Anforderungsprofils eine große Rolle. Dies bedeutet auch, dass Personen, die von den ausgeschriebenen

Mindestkriterien auch nur ein Stück weit abweichen, nicht eingestellt werden können. Es gilt also im Personalmanagement viele verschiedene Anforderungen unter den sprichwörtlichen Hut zu bekommen. Es war oft eine Gradwanderung, die wirtschaftlichen Anforderungen und die Leistungserbringung sicherzustellen und dem Anspruch eines menschlichen Umgang mit der Pandemie gerecht zu werden. Dazu kam das Thema Homeoffice, welches im Lockdown ja bestens praktiziert wurde und nun stärker als zuvor in den Unternehmensalltag zu integrieren war.

Abschließend kann gesagt werden, dass Personalpolitik in einem Unternehmen, das im arbeitsmarktpolitischen Aufgabenbereich tätig ist, von den externen Rahmenbedingungen abhängig und in seinen Entscheidungen nicht immer frei ist. Die Mitarbeiter*innen müssen ebenso flexibel und kompromissbereit sein, da ihr Beschäftigungsverhältnis immer auch vom Projekt und dem zugrundeliegendem Fördervertrag abhängig ist und dies wurde durch die Covid-19-Pandemie zusätzlich verschärft.

Mit Stichtag 31.12.2021 waren 189 Mitarbeiter*innen bei ABZ*AUSTRIA beschäftigt, 13 Mitarbeiter*innen davon waren in Karenz. Der durchschnittliche Mitarbeiter*innen-Stand 2021 lag bei 185 Mitarbeiter*innen.

BUDGETZAHLEN

Gesamtbudget

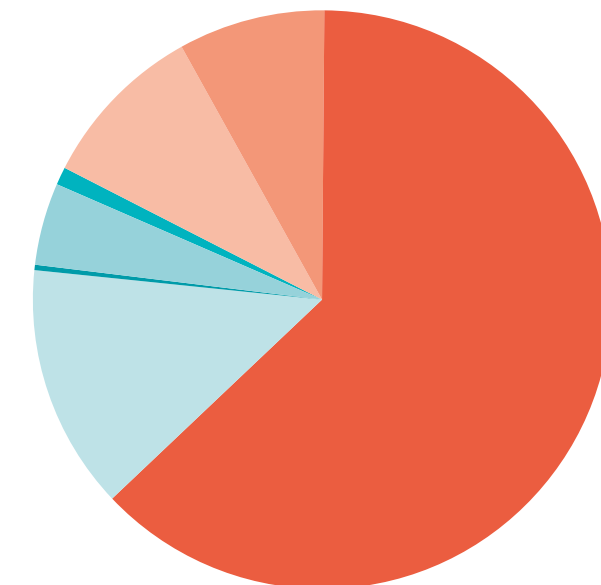
2021 betrug das Gesamtbudget von ABZ*AUSTRIA 9,9 Millionen Euro.

Portfoliostruktur und Auftraggeber*innen

Das Arbeitsmarktservice war 2021 die größte Auftraggeber*in für ABZ*AUSTRIA, wovon 63 Prozent vom AMS Wien, 9 Prozent vom AMS Niederösterreich und 8 Prozent vom AMS Vorarlberg beauftragt wurden. Weitere Projekte sind über den Europäischen Sozialfonds ESF, 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, die Stadt Wien sowie die Arbeiterkammer Vorarlberg und Niederösterreich, und das Land Vorarlberg, Niederösterreich und Burgenland finanziert worden.

Fördergeber*innen 2021

AMS Wien 63 %
AMS VlbG 8 %
AMS NÖ 9 %
Ministerien 14 %
Stadt Wien 5 %
AK 1 %
Land Burgenland 0,3 %



UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Im Jahr 2021 fanden wie schon im Jahr zuvor, beeinflusst durch die Covid-19-Pandemie, viele Veranstaltungen im digitalen Raum statt, einiges war aber erfreulicherweise auch wieder analog möglich.

ABZ*Gegenwartsgespräche – eine neue Veranstaltungsreihe startete 2021

ABZ*AUSTRIA nutzte die Möglichkeiten im Online-Bereich für ein neues Format. Es entstanden die ABZ*Gegenwartsgespräche. Die Ausgangsüberlegungen zu dieser Reihe beinhalteten den Grundgedanken, nicht über eine unsichere Zukunft sprechen zu wollen, da Prognosen sich verändern und speziell durch die Covid-19-Pandemie es immer schwieriger wird, diese treffsicher zu erstellen. Außerdem hat das Team von ABZ*AUSTRIA im Laufe, der fast 30-jährigen Geschichte immer lösungsorientiert in der Gegenwart agiert und Antworten auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen und Themen der Zeit gegeben.



Die neue Online-Veranstaltungsreihe wurde entsprechend bewusst nicht Zukunftsgespräche genannt, sondern erhielt den Titel „Gegenwartsgespräche“. Unserer Meinung spiegelt das den aktiven Ansatz von ABZ*AUSTRIA wider – wir wollen nicht warten, sondern agieren nach dem Motto: „Wenn nicht jetzt wann dann?“ Zwischen 50 und 100 Online-Teilnehmer*innen folgten den Einladungen und waren jeweils dabei, wenn Manuela Vollmann und Daniela Schallert mit Gästen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung sprachen.

Im Zuge der Gegenwartsgespräche konnten 2021 der Gründer von whatchado Ali Mahodji, Bundesminister Martin Kocher, die Vorsitzende der Infineon Technologies Austria und Vizepräsidentin der Indu-

striellen Vereinigung Sabine Herlitschka, Bundesministerin für Umwelt Leonore Gewessler, der Psychotherapeut und Leiter des mobilen Caritas Hospiz Erich Lehner und die Generalsekretärin des Presseclubs Concordia Daniela Kraus als Key Note Speakerin gewonnen werden.

Ganz analog fand am 13.09.2021 die Jobmesse PERSPEKTIVE 2021 statt. Das Event wurde von arbeit plus Wien in Zusammenarbeit mit dem AMS Wien und dem waff organisiert. 1.200 persönlich eingeladene AMS-Kund*innen folgten trotz pandemiebedingten Einschränkungen der Möglichkeit, die Wiener Sozialen Unternehmen und ihre Unterstützungsangebote kennenzulernen. Die Langzeitbeschäftigungslosen konnten aus 85 verschiedenen Jobprofilen in elf Branchen passende Arbeitsplätze auswählen und wurden mit vielfältigen Informationen rund um die nächsten möglichen Schritte Richtung Ausbildung und beruflichen Möglichkeiten versorgt. ABZ*AUSTRIA war mit einem Informationsstand gerne dabei und freute sich über das rege Interesse der teilnehmenden Personen.

Presseaussendungen und Gastkommentare

ABZ*AUSTRIA war wie gewohnt auch im Jahr 2021 in vielen Medien vertreten und hat sich mit eigenen Pressemeldungen und Gastkommentaren zu Wort gemeldet. Mit einer Darstellung der hohen Arbeitslosigkeit, die während der Covid-19-Pandemie besonders die Frauen getroffen hat und entsprechenden Empfehlungen für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik, die die Sicherung der weiblichen Fachkräfte fokussieren soll, wendete sich ABZ*AUSTRIA im Februar 2021 mit einer Presseaussendung an die Medien, die speziell die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Frauen fokussierte. Zum Equal Pay Day 2021 erschien eine Ursachenanalyse inkl. Handlungsempfehlungen für eine gleichstellungsorientiertere Zukunft als Gastkommentar in der Wiener Zeitung. Später im Jahr 2021 durfte auch eine erfreuliche Pressemeldung über die APA erfolgen – Manuela Vollmann feierte nicht nur ihr persönliches 30-jähriges Arbeitsjubiläum, sondern erhielt auch noch den Frauenpreis der Stadt Wien verliehen.

Pressekonferenz 10 Jahre ABZ*Frauenberufszentrum in Vorarlberg

Gemeinsam mit dem AMS Vorarlberg lud ABZ*AUSTRIA am 7. Juli 2021 zur Pressekonferenz unter dem Titel: „10 Jahre Frauenberufszentrum*Vorarlberg – Rückblick und Ausblick“ ein. Gesprächspartner*innen für die zahlreich erschienen Medienvertreter*innen waren der Landesgeschäftsführer des AMS Vorarlberg Bernhard Bereuter, die Unternehmensberaterin und Obfrau der Fachgruppe UBIT der Wirtschaftskammer Vorarlberg Benedicte Hämmerle und ABZ*AUSTRIA Geschäftsführerin Manuela Vollmann.

Medienecho

Wir freuten uns über zahlreiche Berichte und ein breites Medienecho zu ABZ*AUSTRIA und den aktuellen Themen der Organisation. Unter anderem berichteten Der Standard, Die Presse, Die Vorarlberger Nachrichten, das Report (+) Magazin, Welt der Frauen, All 4 family, Business Art, Horizont, News und das feministische Magazin an:schläge sowie zahlreiche Online-Medien zu unseren Aktivitäten und Themen. Das Magazin look! setzte Manuela Vollmann als Social Entrepreneurin auf die Liste der 150 Frauen, die Wien bewegen. Besonders gefreut hat uns außerdem, dass wir auch bei spannenden Fernseh- und Radiobeiträgen dabei sein durften. Manuela Vollmann war sowohl im ORF bei der Sendung „Konkret“ zu Gast als auch auf Ö1 im „Mittagsjournal“, bei der Sendung „Heute Mittag“ von Radio Vorarlberg und bei der Sendung „Mahlzeit“ von Radio Burgenland zu hören. Mit Heidi Aichinger sprach Manuela Vollmann auf F15.TV über Herausforderungen, Vorbilder und wie es möglich war ABZ*AUSTRIA zu einer Organisation von 190 Mitarbeiter*innen werden zu lassen.

Zahlreiche Podcasts ergänzten die mediale Präsenz. Beim Podcast „Die brillante Leaderin“ von Karin Weigl war das Thema Shared Leadership oder auch Top Sharing – also das Teilen einer Führungsrolle, wie es bei ABZ*AUSTRIA von den beiden Geschäftsführerinnen gelebt wird - im Mittelpunkt. Beim Podcast von Sigrid Uray „Mama Wahrheiten“ war Manuela Vollmann zu Gast, beim Teilzeitkarriere Talk zum New Work Special und beim Podcast von Ruth Bernhard „MasterMum“ erzählte Manuela Vollmann wie Vereinbarkeit gelingt und was es wirklich braucht, um Frauen gerechte Arbeit zu ermöglichen.



Agnes Schöfbeck, Daniela Schallert, Jutta Grassauer bei der Jobmesse Perspektive 2021



Kathrin Gaal überreicht Manuela Vollmann den Frauenpreis der Stadt Wien



Von links nach rechts: Bernhard Bereuter, Manuela Vollmann und Benedicte Hämmerle

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 über: € 300.000 Euro. Darüber hinaus war ABZ*AUSTRIA auch über Social Media sehr aktiv: egal ob auf Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn oder Twitter – die unterschiedlichsten Kanäle wurden bespielt.

Speakerinnen

Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführerinnen von ABZ*AUSTRIA, waren auch im Jahr 2021, 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 „Purpose orientiertes NPO-Management – Multiperspektivisches Führen und Management statt einsames Leadership“ war Manuela Vollmann zu einem Vortrag zum npoExpertTalk eingeladen worden. Im promitto Salon diskutierte Manuela Vollmann mit Wolfgang Anzengruber über „Management beyond buzzwords, was sich in der Führung verändern muss!“. Für einen Vortrag folgte die Geschäftsführerin der Einladung zu einem

Webinar vom Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung und dem Frauennetzwerk Vorarlberg mit dem Titel „Krawatten-Leadership war gestern“. Nach Linz reiste Manuela Vollmann, um auf Einladung des AMS Oberösterreich darüber zu sprechen, wie das Arbeitskräftepotential der Zukunft erkannt werden kann. Beim Online-Talk von Xing diskutierte Manuela Vollmann im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Johannes Kopf, Vorstandsmitglied AMS Österreich, Dominik Österreicher, Head of HR Falkensteiner und Veronika Rabl, HR Leiterin der REWE Österreich zu „Arbeitsmarkt in Österreich: Fachkräftemangel, Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit?“

Daniela Schallert, zweite Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA und Job Sharing Partnerin von Manuela Vollmann hielt bei einer Veranstaltung vom Netzwerk zukunftsraum land einen Vortrag zum Thema „New Work im ländlichen Raum – Erfahrungen, Notwendigkeiten, Entwicklungschancen.“ Ebenfalls einen Vortrag hielt die Geschäftsführerin über „Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz von Frauenförderung“ im Zuge des Webinars „Frauenpolitik in der Forst- und Holzwirtschaft“ auf Einladung des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus. Bei einem Online-Talk diskutierte Daniela Schallert auf Einladung der FH St.Pölten über die Zukunft von Lehre und lernen an der FH St.Pölten.

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

ORGANISATIONSENTWICKLUNG, DIGITALISIERUNG & INTERNE KOMMUNIKATION

Wir ABZ*Mitarbeiter*innen haben 2021 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.

„Nähe durch Distanzüberwindung“ war das zentrale Motto der Stabstelle „Organisationsentwicklung, Digitalisierung & Interne Kommunikation“ im Jahr 2021. Vom ABZ*Dialog über den Anstoß eines Führungs-Paradigmenwechsel bis hin zu Mitarbeiter*innen-Angeboten hat sich in diesem Jahr wieder viel in der Organisation getan.

Klar & flexibel: ABZ*6.0

Ein hoch dynamischer Markt und ein komplexes Umfeld erfordern intern sowohl Klarheit wie auch Flexibilität – bei den Rahmenbedingungen, der Kommunikation, den Zuständigkeiten und Verantwortungen. Um die Organisation erfolgreich weiterzuentwickeln, ha-

ben wir 2021 ABZ*intern den Organisationsentwicklungsprozess ABZ*6.0 ins Leben gerufen. Begleitet wurden wir dabei auch von externen Expert*innen. Um Klarheit, eigenverantwortliche Umsetzung und Ergebnis-Orientierung noch stärker zu verankern, haben wir die „4 Rs“ eingeführt: Role, Responsibility, Results, Reporting prägen seither unsere tägliche Arbeit. Wir arbeiten an einer Ausdifferenzierung der Führungsfunktionen und Neugestaltung der Strukturen sowie an neuen Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen und setzen einen starken Fokus auf Innovation und Marktorientierung.



Die ABZ*Führungskräfte starten motiviert in den Organisationsentwicklungsprozess.

Stimmungsabfragen: ABZ*Dialog

Um das Verständnis füreinander und den Umgang miteinander in diesen besonderen Zeiten zu stärken sowie um neue Mitgestaltungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen zu schaffen, haben wir Anfang 2021 das interne Projekt „ABZ*Dialog“ ins Leben gerufen. Das Projekt umfasst im ersten Schritt das „ABZ*Barometer“ und den „Direkten Austausch“. Mittels des ABZ*Barometers konnten wir in – während der Pilotphase monatlichen – Stimmungsabfragen bzw. themenspezifischen Umfragen auf direktem, niederschwelligem Weg erfahren, wie es den ABZ*Mitarbeiter*innen geht, welche Themen sie beschäftigten und wie sie zu einzelnen Themen stehen, um die Ergebnisse in die Unternehmensweiterentwicklung einzubinden. Um den direkten Austausch zu stärken, wurden auch neue digitale Möglichkeiten genutzt und so zum Beispiel über das Tool „wonderme“ ein virtueller ABZ*Pausenraum auf- und umgesetzt. Darüber hinaus wurden auch Kommunikationsformate für die Interaktion zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen weitergeführt.

Padlet, Videos und „Aufmunterungs-Service“

Die bereits erfolgreich etablierten internen Kommunikationstools wie das ABZ*Padlet, Videobotschaften und laufende Updates der Geschäftsführung an alle Mitarbeiter*innen wurden fortgeführt. In besonders fordernden Lockdown-Zeiten haben wir uns gegenseitig im Rahmen des „ABZ*Aufmunterungs-Service“-Padlets Kraft geschenkt und den Blick auf Schönes gelenkt, indem wir z.B. die Lieblingssongs der ABZ*Mitarbeiter*innen in einer eigenen ABZ*Playlist für alle Kolleg*innen zusammengefasst haben, um trotz allem hoch motiviert die beste Arbeit für unsere Kund*innen leisten zu können.

Kolleg*innen im Mittelpunkt

Im Sinne der Employee Experience haben wir uns laufend bemüht, trotz der in Pandemiezeiten erschwerten Arbeitsrahmenbedingungen, diese möglichst positiv mitzugestalten. Beispiele für dieses Engagement waren etwa kleine Geschenke als Ausdruck der Wertschätzung. Beide Geschäftsführer*innen feierten im vergangenen Jahr runde Geburtstage und ließen es sich nicht nehmen, ihr Jubiläum mit allen

Mitarbeiter*innen symbolisch zu feiern. Nachdem Covid-bedingt eine gemeinsame große Feier nicht möglich war, haben Manuela Vollmann und Daniela Schallert allen Mitarbeiter*innen ein „Stück vom Geburtstagskuchen“ in Form eines beschrifteten Lebkuchenherzes zukommen lassen. Mit einer kleineren Runde und im Rahmen des ABZ*Betriebsausflugs war auch ein persönliches Anstoßen möglich.



Die warme Jahreszeit ermöglichte trotz andauernder Pandemie eine kleine Geburtstagsfeier mit allen ABZ*Führungskräften anlässlich Manuela Vollmanns Geburtstag.

Resilienztraining, Yoga und Meditation

Dank des persönlichen Engagements der Kolleginnen Anita Stix und Pratibha Schwarz gab es 2021 zwei besondere Gesundheitsangebote exklusiv für ABZ*Mitarbeiter*innen: gemeinsame Online-Meditation sowie Yoga. Organisationsweit fanden außerdem Resilienztrainings statt, um ABZ*Mitarbeiter*innen bei der Bewältigung der sich ständig wechselnden Rahmenbedingungen und Mehrfachbelastungen zu unterstützen.



Gemeinsames Yoga in der Mittagspause



Umweltschutz macht Spaß: ABZ*Kolleg*innen bei ihrer Clean-Up-Session im Rahmen der Schnitzeljagd.

Betriebsausflugs-Schnitzeljagd im Prater

Für den Betriebsausflug mussten wir uns diesmal eine Aktivität einfallen lassen, die sich den volatilen Covid-Rahmenbedingungen anpasst: In kleinen Teams konnten die Kolleg*innen eine eigene ABZ*Schnitzeljagd absolvieren. Erfreulicherweise ließ die pandemische Lage es zu, dass wir uns persönlich im Wiener Prater trafen und lustige sowie gleichzeitig sinnvolle Aufgaben meistern konnten. Wir haben unter anderem gemeinsam getanzt, die Straßen durch mit Kreide aufgemalten feministischen Botschaften verschönert, Prater-Attraktionen unsicher gemacht und mittels Clean-Up-Sessions die Grünflächen von hinterlassenen Müll befreit. Die ABZ*Mitarbeiter*innen haben es sehr genossen sich endlich wieder persönlich und projektübergreifend in entspannter Atmosphäre auszutauschen zu können.

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. 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. Neben den Digitalisierungsverantwortlichen der Projekte sind auch Führungskräfte der Geschäftsleitung Teil des Gremiums. Im Digiteam werden beispielsweise digitale Neuerungen und Anwendungen besprochen, geplant und evaluiert.



Zeit für persönlichen Austausch gab es beim ABZ*Betriebsausflug.

Buntes Repertoire an Online-Tools

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 positiv geprüfter 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 zugreifen können. Unser Repertoire von Online-Tools ist bunt und reicht von Whiteboards über Lernplattformen bis hin zu virtuellen Pausenräumen.

Kompakt aufbereitetes Digitales Know-how

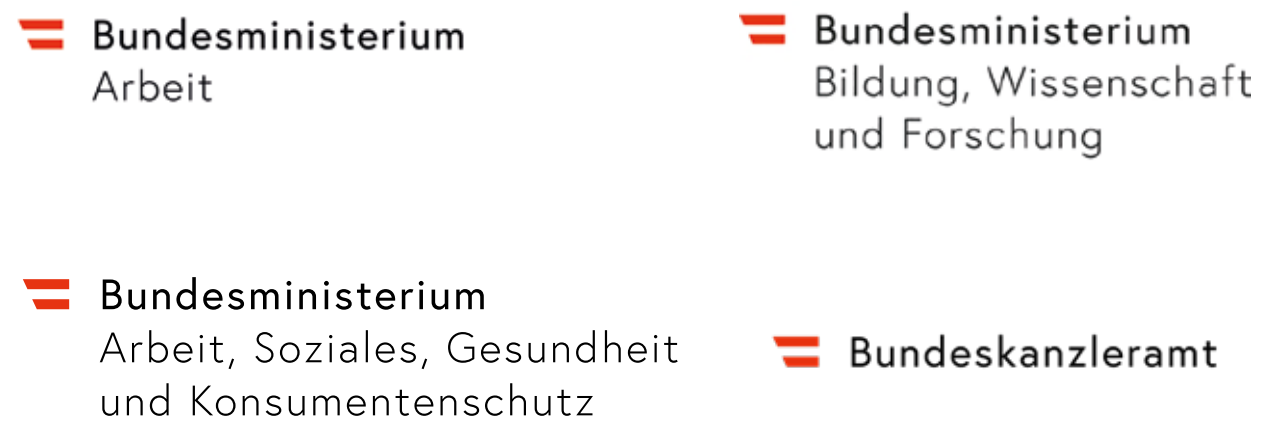
Mittels organisationsweiter „Digi-Newsletter“ bekommen die ABZ*Teams laufende Digi-Updates in ihre Posteingänge. Damit wir stets einen kompakten Überblick über die umfangreichen Begrifflichkeiten des Distance/Blended Learning/Counselling haben, stellen wir ein laufend gewartetes ABZ*Digi-Glossar organisationsweit zur Verfügung.

Rezertifizierung WienCert und ÖCert

2021 beschäftigten wir uns auch mit der Re-Zertifizierung zweier unserer Qualitätsgütesiegel. Wir haben die organisationsweiten Erwachsenenbildungs-Qualitätsgütesiegel „Wien-Cert“ und „Ö-Cert“ erfolgreich wieder erhalten und wurden bestens bewertet.

DANKE

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



Impressum Jahresbericht 2021 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: istock.com © monkeybusinessimages; © AleksandarNakic, © vgajic, © Christian Horz, © Warchi, © Choreograph, © Ridofranz, © SDI Productions, © franckreporter, © fizkes; ABZ*AUSTRIA; © Peter Drechsler; © Martin Votava; © Luiza Puiu; © Portraits Manuela Vollmann und Daniela Schallert: Caro Stasnik

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 2021