

► Vorwort der Geschäftsführung



#### SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN, LIEBE FREUNDINNEN UND FREUNDE.

ABZ\*AUSTRIA zeichnet sich seit Anbeginn 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 erfreulicherweise unsere Stabilität und Nachhaltigkeit zu sichern.

#### 30 JAHRE JUBILÄUM

Vor 30 Jahren, im Jahr 1992, folgten fünf Frauen – darunter die Gründerin Manuela Vollmann – wihrer Vision: der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Sie gründeten das abz\*meidling, um Wiedereinsteigerinnen den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Unternehmen zu gewinnen, die diesen Frauen einen existenzsichernden Arbeitsplatz ermöglichen wollten. Rund 200 Mitarbeiter\*innen von ABZ\*AUSTRIA tragen im Jahr 2022 den Gründungsgedanken weiter.

Dass der Weg zur Gleichstellung bis dato andauert, war nicht von Anfang an absehbar. Wir haben uns vorgenommen, dass es uns so lange geben soll, bis wir unser Ziel erreicht haben. Wir freuen

bis wir unser Ziel erreicht haben. Wir freuen uns einerseits, dass wir immer noch so viel Positives bewirken können, andererseits heißt das auch, dass es uns nach wie vor braucht, weil Gleichstellung am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft noch immer nicht gelebte Realität ist.

Das Besondere am ersten Projekt von ABZ\*AUSTRIA und damit auch das Fundament für viele der folgenden Projekte war die Erkenntnis,

dass Lernen im Erwachsenenalter ganz praxisnah passieren muss, Learning on the job oder work based learning, wie es heute auch genannt wird. Wir haben erkannt, dass Frauen im Erwachsenenalter bereits vieles mitbringen und schon viel können, aber dem Arbeitsmarkt aus verschiedensten Gründen nicht zur Verfügung stehen.

Eine Aufgabe, die man nicht mit traditionellen Bildungsmethoden angehen kann, sondern nur mit partizipativen innovativen Beratungskonzepten und Programmen. Dieser Ansatz ist bis heute gelebte Praxis in jedem der rund 30 Projekte von ABZ\*AUSTRIA. Auch die Schnittstelle zur Wirtschaft ist geblieben, mittlerweile arbeitet die Organisation mit ca. 5.000 Unternehmenskontakten zusammen.

Herausforderungen gab es 2022 viele, etwa die Integration von geflüchteten Frauen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt, die Begleitung von Frauen in nicht traditionelle Berufsfelder im Bereich Handwerk und Technik, die Vermittlung von Basiskompetenzen für bildungsbenachteiligte Mädchen und Frauen, der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Karenz- oder Auszeit oder es galt interessierte Personen auf eine Ausbildung im Pflegebereich vorzubereiten. Weiters stellt sich die Organisation den Herausforderungen der Digitalisierung und engagiert sich für die ge-

rechte Teilhabe von Frauen an Zukunftsjobs, wie z.B. Green Jobs und startet entsprechende Projekte im Umweltbereich.

Sie finden in diesem Jahresbericht nicht nur die Beschreibung unserer **Projekte** mit Informationen zu deren Zielen, Inhalten, Teilnehmer\*innen und Auftragsgeber\*innen/Fördergerber\*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 bewegenden Zeiten. Der Gastkommentar von Manuela Vollmann zeigt die Lage im dritten und letzten Pandemiejahr und warum es in jedem Fall die schlechteste aller möglichen Strategien ist, den Druck auf die Frauen zu erhöhen.

Die Unternehmenskommunikation war bei zahlreichen Events aktiv, digital und erfreulicherweise auch wieder analog. Die 2021 entwickelte digitale Veranstaltungsreihe, die ABZ\*Gegenwartsgespräche, ging erfolgreich ins zweite Jahr. In diesem Rahmen diskutieren wir mit prominenten Gästen zu aktuellen Themen aus Politik, Wirtschaft und Bildung.

In der Pressearbeit haben wir uns weiterhin gegen die Verstärkung und Ausweitung von Ungleichheiten am



Im Februar 1992 startet in Wien Meidling das erste Modellprojekt für Berufsrückkehrerinnen im Büro- und kaufmännischen Bereich nach dem Konzept "Arbeit und Lernen".



Die Eröffnungsfeier vom abz\*meidling am Schöpfwerk im April 1992 mit Johanna Dohnal, Werner Jawurek, Wilhelm Koldus, Manuela Vollmann (v.li.n.re.).



Zahlreiche Verbesserungen in der Usability hat der Relaunch unserer Website www.abzaustria.at gebracht.



"Smash-Patriarchy"-Dosenschießen beim ABZ\*Sommerfest zum 30. Geburtstag von ABZ\*AUSTRIA.

Arbeitsmarkt und in der Bildung stark gemacht und Handlungsempfehlungen für eine gleichstellungsorientierte Zukunft formuliert. Zahlreiche Verbesserungen in der Usability hat der Relaunch unserer Website www.abzaustria.at gebracht.

Der Bereich Organisationsentwicklung, Digitalisierung und interne Kommunikation setzte den Fokus im Jahr 2022 auf die Weiterentwicklung der Organisation vor allem in Bezug auf Strukturen und Employee Experience. Das laufend gewartete ABZ\*Digi-Glossar erfreut sich ständiger Beliebtheit. Den 30. Geburtstag von ABZ\*AUSTRIA haben wir bei bestem Wetter mit rund 100 Kolleg\*innen Ende Juni im Wiener Augarten gefeiert.

Die ABZ\*Personalabteilung war stark mit der Rekrutierung neuer Mitarbeiter\*innen beschäftigt, wir freuen uns über viele neue Mitarbeiter\*innen und die daraus gewonnene zusätzliche ABZ\*Power. Mit 31.12.2022 haben wir einen Personalstand von 209 Mitarbeiter\*innen erreicht. Parallel zum Zuwachs an Personal, ist auch unsere Infrastruktur gewachsen. Gleich mehrere neue Standorte konnten 2022 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, Personal, Kommunikation bis hin zu Backoffice und Facility.

Wir sagen von ganzem Herzen Danke an alle unsere Mitarbeiter\*innen, die 2022 mit all ihren Kompetenzen unsere Organisation so groß und stark gemacht haben!

Herzlichen Dank!

Manuela Vollmann und Daniela Schallert Geschäftsführerinnen von ABZ\*AUSTRIA

# VON A BIS Z

ABZ\*AUSTRIA ist das größte Frauenunternehmen Österreichs und kompetente Business-Partnerin seit 30 Jahren. Rund 200 Mitarbeiter\*innen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Wirtschaft.

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 200 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

# ÜBER DAS GRÖSSTE FRAUENUNTERNEHMEN ÖSTERREICHS

Unternehmensstrukturen und Rahmenbedingungen, z.B. gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle sowie werteorientierte Unternehmensstrategien. Unternehmen müssen und wollen sich den gesellschaftlichen und sozialen Veränderungen stellen, beziehungsweise diese auch für sich nutzen. ABZ\*AUSTRIA berät und begleitet Unternehmen, die Gender Mainstreaming Strategien in ihre Strukturen und Prozessen integrieren wollen und Chancengleichheit und Diversity als Leitmotiv definieren. Dabei ist ABZ\*AUSTRIA Sparring-Partner\*in für Vorstände und Geschäftsführer\*innen, um Veränderungen und Ziele dafür zu definieren.

ABZ\*AUSTRIA finanziert sich ausschließlich über Projektaufträge. Zu den Auftraggeber\*innen zählen das Arbeitsmarktservice Wien. Niederösterreich und Vorarlberg, der Europäische Sozialfonds ESF, das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien, das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Bundesministerium für Soziales. Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, das Bundesministerium Europäische und internationale

Angelegenheiten, 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, 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 (Sustainable Development Goals). Außerdem wurde ABZ\*AUSTRIA u.a. ausgezeichnet: Familienfreundlicher Betrieb Vorarlberg 2016/2017, Wiener Gesundheitspreis 2014. Österreichischer Staatspreis für Erwachsenenbildung, ESF-Innovationsaward 2012, Betrieblicher Sozialpreis 2011. 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.

ABZ\*AUSTRIA IST EIN NICHT GEWINNORIENTIERT WIRTSCHAFTENDER VFRFIN 7UR FÖRDERUNG VON ARBEIT (A), BILDUNG (B) UND ZUKUNFT (Z) VON FRAUEN

# DAS SCHWEIGEN DER FRAUEN

Manuela Vollmann in einem Gastkommentar für Die Presse über die Herausforderungen für Frauen während der Pandemie



Auf unserer Facebook Seite erreichte uns unlängst ein Kommentar einer Frau, die sich wundert. Nach der langen Zeit seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie hätten die Frauen doch nun wirklich genug mitgemacht. Warum gibt es keinen Aufstand, warum keine großen Demonstrationen?

Unsere Wahrnehmung ist, dass die Frauen stummer werden, die letzten Energien, die der Spagat zwischen Homeschooling, Care- und Erwerbsarbeit und/oder Ausbildung gefordert hat, sind aufgebraucht. Frauen haben sich zurückgezogen, sind erschöpft, haben keine Kraft für große Proteste. In Amerika treffen sich Mütter, um zu schreien, denn es hat sich einiges angestaut, mehr als Schreien scheint auch dort nicht mehr möglich zu sein.

#### **EINE ANALYSE**

Gleichstellung am Arbeitsmarkt hängt immer mit bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen zusammen. Geschlechterstereotypen wirken sich negativ aus – auf Frauen und Männer, auf die Wirtschaft, auf die Gesellschaft. Mütter mit Kindern oder/und Frauen die Angehörige pflegen, leisten in Österreich weit mehr unbezahlte Arbeit pro Tag als Väter und Männer. Ein Gap, der durch Corona noch größer geworden ist. ABZ\*AUSTRIA berät und begleitet rund 10.000 Frauen im Jahr, in unserer täglichen Arbeit nehmen wir wahr, dass ein Teil der Frauen durch die pandemiebedingten Herausforderungen den Anschluss an die gesellschaftlichen Entwicklungen sowie die Chancen auf Partizipation am Arbeitsmarkt verliert.

Kindergärten und Schulklassen werden häufig von heute auf morgen geschlossen, wodurch meist die Frauen in Notlagen kommen, denn sie können von einem Tag auf den anderen ihre Ausbildung nicht weiterverfolgen oder keiner Erwerbsarbeit mehr nachgehen. Dies belastet auch die Wirtschaft. Für Unternehmen werden außerdem Unplanbarkeiten und der Ausfall von Arbeitskräften zur Belastung. Fehlt eine Frau z.B. in der Probezeit, kann es vorkommen, dass sie als vermeintlich zu unflexibel für den Job wahrgenommen und nicht weiterbeschäftigt wird. Tendenziell beobachten wir auch, dass Frauen zurzeit den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz hinauszögern, was wiederum Auswirkungen auf die Existenzsicherung mit sich bringt.

#### **EIN BLICK NACH VORNE**

Anscheinend ist immer noch nicht klar, dass wir vor großen Herausforderungen stehen. Egal, ob es in Österreich um den Arbeitskräftemangel geht, der besonders die Pflege- und Gesundheitsberufe betrifft, um Klimakrisen oder ob ein weißer Mann die Macht hat, Europa in einen Krieg zu stürzen. Es sind immer Ungleichgewichte an Macht, Geld, Einfluss, Möglichkeiten mitzubestimmen etc., die der gesamten Gesellschaft schaden.

ABZ\*AUSTRIA hat viele Lösungsansätze aus der täglichen Arbeit, um zumindest das Gleichgewicht von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Bildung herzustellen, wir unterstützen Frauen gezielt während der Corona-Pandemie mit all unseren Angeboten, es braucht aber ein Zusammenspiel aller Kräfte. Politik und Wirtschaft sind gefordert zu handeln. Es braucht nach wie vor mehr und qualitativ hochwertigere Kinderbetreuungsangebote, flexiblere Arbeitszeitmodelle, gleichstellungsorientierte Unternehmensstrukturen und -kulturen, mehr Frauen in Führung, neue Führungsmodelle wie z.B. Job-Sharing, bessere Bezahlung für Care-Berufe und Jobs im Tourismusbereich, mehr Frauen in Zukunftsjobs in IT, Handwerk, Technik oder im Umweltbereich. Den Druck auf die Frauen zu erhöhen, ist in jedem Fall die schlechteste aller möglichen Strategien, auch wenn die Frauen dazu schweigen, weil ihnen die Kraft ausgegangen ist.

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

# INHALT

Vorwort der Geschäftsführung	2		
Unternehmensportrait	5		
Interview mit Manuela Vollmann: Das Schweigen der Frauen – Manuela Vollmann in einem Gastkommentar für Die Presse über die Herausforderungen für Frauen während der Pandemie.	6		
DIE ABZ*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG	8	BILDUNGSBERATUNG/BERUFSORIENTIERUNG	47
DAS ABZ*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2022,	10	Bildungsberatung in Wien	47
MITARBEITER*INNEN ABZ*AUSTRIA 2022	11	Bildungsberatung in Niederösterreich	48
LINICEDE DOO IEIZTE IM ZEIOLIENI		Kompetenzcheck berufliche Integration	49
UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPETENZFELDER	12	ABZ*Perspektive Lernen und Arbeit	50
Gender Mainstreaming und Diversity Management	13	ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft 2.0 Nord	52
Vereinbarkeit Familie.Beruf.Privatleben	14	EINSTIEG IN EINE AUSBILDUNG IM GESUNDHEITS	S-
Arbeit.Jugend.Alter	15	PFLEGE- ODER SOZIALBETREUUNGSBEREICH	54
Lebensbegleitendes Lernen	16	ABZ*Career in Care	54
Arbeit.Migration.Integration	17	ABZ*ReadyToCare	55
Neues Arbeiten. Digitalisierung. Innovation.	18	ANGEBOTE FÜR JUGENDLICHE UND	
UNSERE HANDLUNGSPRINZIPIEN	20	JUNGE ERWACHSENE	58
		#futurefactory	58
UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK	22	Mutfluencer*innen – Stärkung von jungen Menschen in der Covid-19-Pandemie	59
BERATUNG	24	ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN	61
ABZ*Beratung für Frauen	24	K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum®	61
ABZ*Frauen Aktiv#Weiter	25	Cross Mentoring Programm	63
ABZ*Frauenberufszentrum Wien	26	Sparring-Programm Netzwerk Aufsichtsrat	63
BBE #ukr.workinaustria	28	Top Sharing: Coaching und Begleitung für	
Ukraine: Fast Track Health & Fast Track Technic	29	Unternehmen und Mitarbeiter*innen	64
Frauenberufszentrum*Vorarlberg	30	FairPlusService – das "faire Plus" für	CE
KarenzAktiv	32	Unternehmen und für Frauen	65 67
ABZ*FiT.Frauenberatung –		100 % Gleichstellung zahlt sich aus!	67
Frauen in Handwerk und Technik	33	ABZ*Anti-Stereotypen-Trainings	68
ABZ*FiT-Absolvent*innenberatung	35	ABZ*Gender & Diversity Training mit	
QUALIFIZIERUNGEN	36	Schwerpunkt Sprache	68
ABZ*FiT-Zentrum Weinviertel	36	STADTENTWICKLUNG	69
ABZ*Basisbildung wirkt!	39	Stadtteilmanagement Seestadt Aspern	69
ABZ*Pflichtschulabschluss	40	UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION	70
ABZ*Meine Sprachen –		ONTERNETIMENSROWMONIKATION	70
Alphabetisierung in Farsi/Dari und Deutsch	42	INTERNE ABZ*NEWS	75
Alphabetisierung in Arabisch und Deutsch	43	PERSONALMANAGEMENT	77
ABZ*Digital bewegt in Wien	44	FÖDDED /AUGTDAGGEDED#INNEN	70
ABZ*Digi4Work	45	FÖRDER-/AUFTRAGGEBER*INNEN	78
Umweltstiftung	46	IMPRESSUM	80

# DIE ABZ\*AUSTRIA GESCHÄFTSFÜHRUNG



Manuela Vollmann und Daniela Schallert (re.), Geschäftsführerinnen von ABZ\*AUSTRIA

#### MANUELA VOLLMANN

Geschäftsführerin ABZ\*AUSTRIA

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

#### DANIELA SCHALLERT

Geschäftsführerin ABZ\*AUSTRIA

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

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

#### MITGLIEDER DES VORSTANDS

#### MANUELA VOLLMANN

Vorsitzende

#### DANIELA SCHALLERT

Vorsitzende-Stellvertreterin

#### **URSULA ROSENBICHLER**

Schriftführerin

#### KARIN MADER-REICHL

Kassierin

#### HELENE SCHROLMBERGER

Kassierin-Stellvertreterin



Karin Mader Reichl, Manuela Vollmann, Daniela Schallert, Ursula Rosenbichler, Helene Schrolmberger (v.li.n.re.).

#### BEREICHSLEITER\*INNEN PROJEKT- UND PORTFOLIOMANAGEMENT







#### **ABTEILUNGSLEITERINNEN**



LEITUNG **PERSONAL** 

LEITUNG

Kristina Schaberl



ORGANISATIONSENTWICKLUNG,



DIGITALISIERUNG, INTERNE KOMMUNIKATION

LEITUNG **UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION** 



LEITUNG ORGANISATIONS-**BERATUNG** 

Marion Koidl



LEITUNG FINANZEN Cordula Strauß

#### **PROJEKTLEITERINNEN**





Bittner

Erika



Katharina

Corina



Susanna



Silvia

Martina

Sabine



Claudia Glawischnig



Tatjana





Fariba

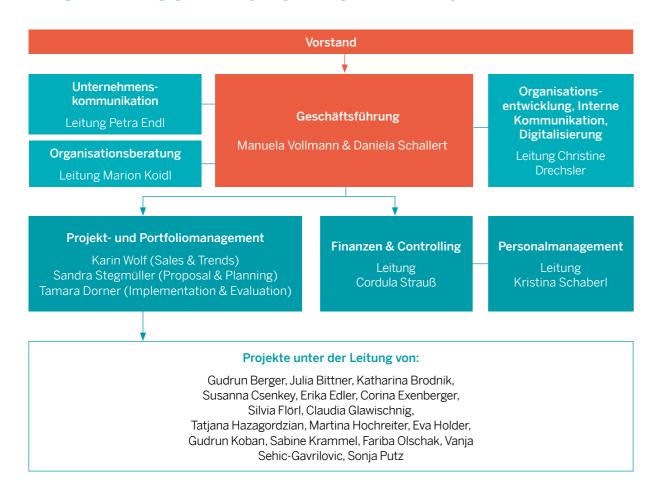


Gudrun





#### DAS ABZ\*AUSTRIA ORGANIGRAMM 2022



#### UNSERE MITARBEITER\*INNEN SIND UNSERE WICHTIGSTE RESSOURCE – DAS ABZ\*AUSTRIA TEAM 2022

ADILI Arijana AFANDI Emma AICHINGER Isabel ALEXANDER Elisabeth ANGERER Sophie AYOBI Tamana AYOBI-SAIDI Tirina BAUER Elke BERGER Gudrun BIBERSCHICK Ulrike BITTNER Julia BOSE Olga BRANDLHOFER Margit BRANDT Maria BRODNIK Katharina BROESSLER Hannah BÜCHSENMEISTER Martina BUDER Elisabeth Maria BULKER Andreas BURCHARD Sophie Christine BURKERT Maria CAN Büsra CARDAKLIJA Abida CETIN-AKDOGAN Meryem CHETOUANI Sabrina CHORNOHUZ Olena CSENKEY Susanna DACHENHAUSEN Carolina DORDEVIC Andrea DORN Angelika DORNER Tamara DRDLA Susanne DRECHSLER Christine D'YAKONOVA Iryna ED-LER Erika EGGER-MATEJKA Petra ENDL Petra ENGLER Simone ERNE Petra EWERS Karin EXEN-BERGER Corina FABITS Ursula FEDERSPIEL Monika FEDORYSHYN Iryna FIKEIS Andrea FINK Yvonne FINK Raphaela Jamima FISCHER Ursula FLÖRL Silvia FRANZ Alexandra FREUDENTHA-LER Marion FROMM Elisabeth GATTRINGER Petra GAUSTER Petra GELDNER Grit Susanne GER-MANE Natascha GHAFOURIAN Tannaz GIANG Anh GLAWISCHNIG-HEJTMANEK Claudia GRAF-STAUDINGER Manuela GRASSAUER Jutta GROISS Isabella GROSSMANN Elena GRUBER Ingrid GUGGENBICHLER Andrea HADAMOFSKY Herta HAMMER Tetyana HANBALI Asmaa HÄRTEN-BERGER Judith HARTL Eva HAZAGORDZIAN Tatjana HEUBERGER Elke HOCHREITER Martina HOFMANN Eva HOLDER Eva HOLZHEU Christiane HÜGEL Silke HUSBAUER Kathrin INSCHLAG Agnes JÄGER Anna JANKOWSKA Malgorzata Karolina JEVTIC Vesna JUEN Martina KAISER-MÜL-LER Katharina KAPONIG Sophia KATZBECK Nina Maria KAVSEK-ALLINGER Dagmar KLEIN Sabine Kornelia KLEINERT Renate KOBAN Gudrun KOIDL Marion KOKONOVA Baktygul KOLEK Martina KONZETT Julia KOSENKO Svitlana KRAMMEL Sabine KREMENCHUK Katervna KRONBERGER Sylvia KROP Marion KRUPINSKA Matylda KURTA Barbara LAMPL Michaela LANG Annette LANG Alexandra LANGER Maria Pia LEHNDORFER Regina LEUTGEB Christa Sonja LEWE Marisa Christiane Monika Charlotte LISCHKO Tatiana LUKAS Cornelia LUKIC Silviia LYCHUK Oksana MACKL Erika MADER-REICHL Karin MAHMUTOVIC Aida MALEK Iwona MANSOUR Hansaa MATTERS-DORFER Christa MAYER Ewa-Carina MICHELITSCH Angela MILANOVA Nora MILLENDORFER Ingrid MIXA Victoria MOSER Gerlinde MÜLLER Elke MUSIL Alina NADERER Elke NAMDAR Roshanak NEUBAUER Waltraud OBERSTEINER Sibylle OBRADOVIC Valentina OELMACK Gertrude OFNER Sandra OLSCHAK Fariba OMRAN Hanan ORSOLIC Marija PETRAVIC-CRUSE Petra PICHLER Petra PIZATO Bianca PLENK Elisabeth POKORNY Sonja POLI-NARENDJA Tanja PUTZ Sonja PUTZ Christa RAMIREZ TICHY Teresa Helena RAUHS-FREY Gabriele REITHER Christine RESCH Maria RODRIGUEZ SIU Lupe Leonor ROSENMAYR Claudia ROSTEK Ulrike SAAVEDRA RAVEST Melissa Natalia SÄCKL Rita Therese SADER Saleema SARI TARHAN Zeynep SCEKIC-SIMIC Sonja SCHA-BERL Kristina SCHALLERT Daniela SCHAURECKER Michaela SCHIRINZI Alessia SCHLAPSCHY Katharina SCHMIDT Ursula SCHÖNBACH Susanne SCHRITTWIESER Monika SCHÜTTER Helga SCHWARZ Pratibha SCHWARZ Elisabeth SCHWARZKOPF Angelina SCRUBEI Olena SEHIC-GAV-RILOVIC Vanja SEMENENKO Anna SICKHA Eva Maria SOYER-FRITZ Bidar Neslihan SPERLICH Regina STADTMÜLLER Tamara STANZL Christina Caroline STEGMUELLER Sandra STEINMETZ Manuela STIX Anita STRAUß Cordula STRÖHLE Mirjam SUPANETZ Eva Maria TAWAKOL Selwa TESSMAR Kateryna THOMA Eva TIKOVITS Karin TOTH Beata VAISHAIPL Anna-Valentina VALDES Maria VEIGL Claudia Maria VETTER Katrin VINATZER Angelika VOLLMANN Manuela VOLYNETS Marija WAFA Fatana WALDBAUER-SPEGEL Katrin WEINBAUER-BERBALK Andrea WEISS Angelika Roswitha WENINGER Roswitha WINKLER Johanna WIRNSBERGER Sarah WOLF Karin ZAND Theresia ZILLNER Corinna ZIMMERMANN Ulrike ZITTERMANN Eva Nicole



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

# UNSERE PROJEKTE IM ZEICHEN DER KOMPFTFNZFFL DFR

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 2022 in insgesamt 34 Projekten und Angeboten einbringen.

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

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

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

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

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

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

#### UNSERE KOMPETENZFELDER SIND ...

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

# GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY MANAGEMENT

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

Diversity Management auf, ABZ\*AUSTRIA hat auch einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Praxisanwendung dieser Strategien geleistet.

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

Alle Maßnahmen von ABZ\*AUSTRIA bauen nicht nur auf den Grundlagen Gender Mainstreaming und

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

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

 $\sim$  13

Vereinbarkeit Beruf. Familie. Privatleben

# **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, erfor-

dert 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 mitt-

lerweile vielfach erreicht worden. Dieses Kompetenzfeld fokussiert jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren Mitarbeiter\*innen getroffen werden können, um "Win-Win-Solutions" für alle Beteiligten zu entwickeln: für die Mitarbeiter\*innen, ihre Partner\*innen, ihre Kinder und ihre Arbeitgeber\*innen. Dabei ist zu beachten: Der Wiedereinstieg beginnt mit dem Ausstieg!

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

# **KOMPETENZFELD:**ARBEIT. JUGEND. ALTER

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

#### Vereinbarkeit der Generationen

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fach- und Führungskräfte müssen sich Unternehmen bemühen, Nachwuchskräfte anzuwerben und die Bindung der Leistungsträger\*innen zu stärken. Es gilt, sich auf die neuen "Generatio-

nen 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 al-Ien Arbeitsbereichen sowie flache Hierarchien gewinnen an Bedeutung.

#### Jugend

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

#### Potential älterer Arbeitnehmer\*innen

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

#### Stereotype und Rollenbilder in der Berufswahl

Laut Lehrlingsstatistiken wählen Mädchen nach wie vor

bevorzugt typische "Frauenberufe". Die meisten aller weiblichen Lehrlinge finde sich laut Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer 2022 im Einzelhandel und in den Berufen Bürokauffrau und Friseurin wieder. Die Metalltechnik hat sich immerhin auf dem 6. Platz etabliert. 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.

► Lebensbegleitendes Lernen

# KOMPETENZFELD: LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

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

Der österreichweite Equal Pay Day fällt im Jahr 2022 auf den 30. Oktober. Das heißt: Österreichs Frauen arbeiten 2022 im Verhältnis zu den Männern 63 Tage "gratis" (Basis ist das durchschnittliche Jahres-Brutto-Einkommen bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung). Männer haben zu diesem Zeitpunkt bereits so viel verdient wie Frauen im ganzen Jahr. In Wien fällt der Equal Pay Day auf den 18. Novem-

ber 2022. Wien hat damit den spätesten Equal Pay Day Österreichs. In Wien verdienen Frauen im Durchschnitt um zwölf Prozent weniger als Männer. Der österreichweite Gender Pay Gap liegt bei 17,1 Prozent – höher als der EU-Durchschnitt.

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 2019 damit, dass es bei gleichbleibenden Trends 95 Jahre bis zur Gleichstellung dauern würde. Nach den verheerenden Entwicklungen der Pandemiejahre sind es nun 132 Jahre. Österreich erreicht im Jahr 2022 den 21. Platz 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 zeitliche, räumliche oder auch persönliche Zugangsbarrieren zu reduzieren. ABZ\*AUSTRIA setzt z.B. game based learning, Skype-Beratung, e-learning, Webinare, digita-

le Pinnwände und Blogs als neue Formate ein. Die berufliche Neuausrichtung und die Eröffnung von neuen Perspektiven und Möglichkeiten ist uns im Rahmen dieses Kompetenzfeldes ein großes Anliegen. Dabei geht es unter anderem um die Wahl nicht traditioneller Bildungsangebote für Frauen, denn Aus- und Weiterbildungen in diesen Bereichen ermöglichen nicht nur zukunftsträchtige Beschäftigungen, sondern in der Regel auch höhere Einkommen.

Für das Leben und die Arbeit in der globalen Informationsgesellschaft vermittelt ABZ\*AUSTRIA Frauen die dafür erforderlichen Schlüsselkompetenzen. Wir setzen dort an, wo Menschen befähigt werden, eigen-

ständig 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 Erwachsenen mit geringer Formalqualifikation 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 ver-

mitteln können

Das Bestreben die Qualifikationen und Kompetenzen von Migrant\*innen wert zu schätzen, zeigt sich auch in neuen arbeitsmarktpolitischen Programmen, Bildungs- und Beratungsangeboten. Die sich entwickelnde kulturelle Vielfalt innerhalb der Belegschaften bringt viele Vorteile, stellt aber ebenso eine Herausforderung für die Gestaltung der Zusammenarbeit und der Personalentwicklung dar. Die Tatsache, dass die

Gesellschaft vielfältig und multikulturell ist, erfordert eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen auf Seite der Migrant\*innen und Arbeitgeber\*innen.

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

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

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022

# **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

ren. 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.

mit Familie und Privat-

leben zu vereinba-

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 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben abgedeckt. Dies umfasst Module wie z.B. Elternkarenz und Väterkarenz sowie Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit. Zusätzliche Module für lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle werden laufend entwickelt.

Dabei ist uns wichtig, sowohl junge Generationen anzusprechen als auch alternsgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Führungskräfte, Personalmanagement und Mitarbeiter\*innen erhalten Zugang zu Leitfäden, Checklisten und Formularen, die im täglichen Arbeitsumfeld sofort einsetzbar sind.

Ergänzend zur ROADMAP\*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.

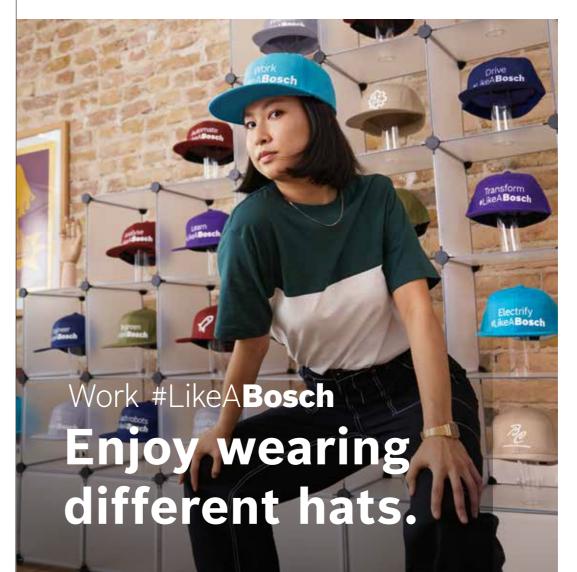
Möchten Sie Genaueres über unsere Produkte und Projekte erfahren?

Besuchen Sie unsere Website oder kontaktieren Sie uns!

www.abzaustria.at www.neuesarbeiten.at

Telefon: +43 1 667 03 00

 $E\text{-}Mail: \underline{abzaustria@abz\text{-}austria.at}$ 







Bewirb dich jetzt auf **bosch.at/karriere** 



#### 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

#### RFIJABLE

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





# UNSERE PROJEKTE UND ANGEBOTE AUF EINEN BLICK



FairPlusService: Chancengleichheit schafft Wert – für Unternehmen und für Frauen. Gleichstellungsorientierte Unternehmensberatung und Qualifizierung von Mitarbeiter\*innen in den Unternehmen.

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



ABZ\*Basisbildung wirkt! Zwölfwöchiger 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 beschäftigte und nicht erwerbstätige Frauen in Wien.

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

ABZ\*Frauenberufszentrum Wien: Arbeitsmarkt-politische Beratungsstelle für Frauen.

ABZ\*Frauen Aktiv#Weiter: Beratung und Betreuung für Frauen in besonderen Lebenssituationen.

ABZ\*FiT.Absolvent\*innenberatung: Bewerbungscoaching für FiT-Absolvent\*innen.

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

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

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

ABZ\*Meine Sprachen – Alphabetisierung in Arabisch und Deutsch: Alphabetisierungskurse für arbeitssuchende Frauen in der Erstsprache Arabisch und 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\*ReadyToCare: Unterstützung für Frauen und Männer beim erfolgreichen Einstieg in eine Ausbildung im Gesundheits-, Pflege- oder Sozialbetreuungsbereich.

ABZ\*Wiedereinstieg mit Zukunft 2.0 Nord: Modulares Kursangebot mit begleitendem Einzelcoaching für Wiedereinsteiger\*innen.

BBE #ukr.workinaustria: Unterstützung für Kriegsvertriebene Ukrainer\*innen bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt sowie Stabilisierung und Aktivierung in der aktuellen Lebenssituation.

Ukraine: Fast Track Health & Technic: Unterstützung für Kriegsvertriebene Personen aus der Ukraine mit entsprechendem Bildungsabschluss im Bereich Gesundheitswesen und Technik.

Bildungsberatung in Wien: Bildungs- und Berufsberatung für Frauen und Wiedereinsteiger\*innen in Wien.

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

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

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.

Umweltstiftung: Teilnehmer\*innen erhalten in Kooperation mit einem Unternehmen aus umweltrelevanten Wachstumsbranchen eine zielgerichtete Ausbildung, die sowohl aus theoretischen Einheiten als auch Praxiszeiten im Unternehmen besteht.



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: Bildungsund Berufsberatung für Frauen und Wiedereinsteiger\*innen im Industrieviertel.



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

ABZ\*Digi for Work: Innovatives Lernen für den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt 4.0. Erweiterung der digitalen Kompetenzen und der Erhöhung der Teilhabechancen.



Frauenberufszentrum\*Vorarlberg: Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen.

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



K3 KarenzKarriereKompetenzzentrum®: Aktives Karenzmanagement für Unternehmen.

Top Sharing: Coaching und Begleitung von Top-Manager\*innen, Vorständen, Personalist\*innen, Mitarbeiter\*innen und Personen/Paaren mit Interesse an Job- oder Top-Sharing.

Cross Mentoring Programm: Coaching und Beratung von Top-Manager\*innen, Vorständen, Personalist\*innen mit Interesse an Cross Mentoring.

ABZ\*Anti-Stereotypen-Trainings: Haltungen & Werte – Stereotypen aufdecken und hinterfragen, die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Stereotypen und mit gesellschaftlichen Festschreibungen

ABZ\*Gender & Diversity Training mit Schwerpunkt Sprache: Sprache kann verbindend oder ausgrenzend verwendet werden, es braucht das Bewusstsein über sprachliche Diskriminierungsmechanismen und auch immer wieder ein "Update", um auf dem Laufenden zu sein.

#### ABZ\*BERATUNG FÜR FRAUEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien Frauenservice MA 57
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2023
Zielgruppe:	Frauen ohne AMS-Meldung mit Wohnsitz in Wien
Teilnehmer*innen:	363
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 nicht-erwerbstätige Frauen, sowie Wiedereinsteigerinnen, 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 Bew erbungsaktivitäten.
- Wir bieten Bildungsberatung und Informationen bezüglich Fort- und Ausbildungen.
- Wir informieren bezüglich Leistungen, Beihilfen und Förderungen.

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

#### ABZ\*FRAUEN AKTIV#WEITER

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.07.2022 – 31.12.2023
Zielgruppe:	Frauen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und über multiple Vermittlungshemmnisse verfügen
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 geregelte 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 umsetzen zu können. In jedem Fall ist es wesentlich, den Frauen auf Augenhöhe zu begegnen, ihre aktuelle Situation anzuerkennen und sie darin zu unterstützen, die Stabilität in ihrem Leben 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

#### Distance Counselling

Grundsätzlich finden sowohl die Workshops als auch die Beratungen in Präsenz unter Einhaltung strenger Hygienemaßnahmen statt. Bei Bedarf (Covid-19) werden Telefonberatungen angeboten.

#### ABZ\*FRAUENBERUFSZENTRUM WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2022 - 31.12.2022 (verlängert bis 31.12.2023)
Zielgruppe:	beim AMS Wien gemeldete Frauen
Teilnehmer*innen:	1.956 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.

Reichhaltiges Angebot an Workshops zu Themen wie:

- Wiedereinstieg nach Kinderkarenz
- Erste Schritte in der IT
- Berufliche und persönliche Standortbestimmung
- Gesundheitsvorsorge
- Netzwerken und Kommunikation
- Wirtschaft und Finanzen, u.a.

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 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.

Meine neue Perspektive: Studieren! Frag den Berufsbegleitend studieren für Frauen.

Der waff unterstützt Wienerinnen, die den nächsten Schritt machen: Jetzt beraten lassen und ein Stipendium bis zu 10.000 Euro für FH-Studien zu Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik sichern.

waff

**JETZT NEU:** Die waff-Talkshow "Studiert wird! Frauen, Beruf und Studium". **Infos auf waff.at oder 01 217 48-555.** 

#### BBE #UKR.WORKINAUSTRIA

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	04.04.2022 – 03.04.2023
Zielgruppe:	Kriegsvertriebene Ukrainer*innen, die beim AMS mit Status TA (teil- integrierte Ausländer*in; blaue Karte; Beschäftigungsbewilligung) vorgemerkt sind
Teilnehmer*innen:	500
Standorte:	1150 Wien

## Ziele der Angebote der ABZ\*BBE #ukr.workinaustria:

- Unterstützung bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Ziel, in der Lage zu sein, an Bewerbungsprozessen teilzunehmen bzw. in ein weiterführendes Projekt einzusteigen
- Stabilisierung und Aktivierung in der aktuellen Lebenssituation
- Stärkung und Empowerment
- Hilfestellung beim Übergang in ein adäquates Sozial- und Versorgungssystem

#### Das Projekt umfasst folgende Angebote:

- Erstgespräch
- Weiterführende Intensivberatungen
- Offener Raum
- Workshops

# Zu den prioritären Zielsetzungen für das vorliegende Beratungskonzept gehören:

- Unterstützung beim Ankommen in Österreich
- Kennenlernen des österreichischen Arbeitsmarkts
- Persönliche Stabilisierung, Aktivierung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung
- Stärkung und Aktivierung des Selbsthilfepotenzials (Empowerment)
- Stärkung der Resilienz, Strategien im Umgang mit schwierigen Situationen
- Unterstützung beim Übergang in ein adäquates Sozial- und Versorgungssystem
- Ziel ist ein rascher Übergang in den österreichischen Arbeitsmarkt. Dazu gehören auch Anschlussprojekte wie Kompetenzcheck, Deutschkurse oder Vermittlungsmaßnahmen (z.B. step2job).

# Darüber hinaus gelten folgende, im Detail individuell variierende Zielsetzungen

- Unterstützung in allen Belangen der Bewerbung und Berufsorientierung bzw. Vermittlungsunterstützung
- Erarbeitung von Vereinbarkeitslösungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Kennenlernen und Vertiefen von Möglichkeiten der Gesundheitsförderung zwecks Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit – hier geht es vor allem um Vermittlung an Stellen, die die Traumata durch Krieg und Flucht aufarbeiten
- Vermittlungsunterstützung in Jobs, Praktika und/oder Arbeitstrainings
- Schnittstelle und Drehscheibenfunktion zu anderen Angeboten



# UKRAINE: FAST TRACK HEALTH & FAST TRACK TECHNIC

Auftrag-/Fördergeber*in:	Waff, Stadt Wien
Laufzeit:	01.07.2022 – 30.06.2023
Zielgruppe:	Kriegsvertriebene Personen aus der Ukraine mit entsprechendem Bildungsabschluss im technischen oder medizinischen Bereich
Teilnehmer*innen:	170 in Fast Track Technic, 180 in Fast Track Health
Standorte:	1150 Wien

# In folgenden Bereichen erhalten die Teilnehmer\*innen individuelle Unterstützung:

- Klärung der persönlichen Rahmenbedingungen: Z.B. Verbleibedauer in Wien, finanzieller Rahmen, Strukturthemen und Stabilisierung
- Unterstützung beim Finden eines Deutschkurses in Abstimmung mit den vorhandenen Angeboten von Stakeholder\*innen
- Unterstützender Aufbau und Verbesserung der Sprachkompetenz in Deutsch durch aktive Teilnahme am Case Management und Deutsch als prinzipielle Zielprojektsprache, Informationen über Selbstlernmöglichkeiten z.B. im Internet (Apps, ÖIF, etc.)

#### Berufsinformationen und Realitätscheck

- Ausführliche Orientierung in den unterschiedlichen Gesundheits- und Pflege-Berufsbildern sowie im Technik-Bereich, Informationen über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer\*innen
- Aufklärung über die bestehende Impfpflicht in Pflege- und Gesundheitsberufen
- Vertiefende Auseinandersetzung mit der Pflegekultur in Österreich, z.B. in Bezug auf Arbeitsorganisation, Hierarchien, Wertschätzung und Diskrepanz in der Wahrnehmung der Fachlichkeit und Kompetenzen
- Informationen über Antragsverfahren bei Anerkennung und Nostrifizierung über Kosten, Dauer und Inhalt

#### Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privat

 Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsthemen: z.B. Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung in Wien, Zeitmanagement, Aufbau eines sozialen Netzwerks

#### Organisatorische Unterstützung

- Informationsweitergabe zu Anbieter\*innen von Nostrifizierungen und Deutschkursen
- Übergang in die AST-Perspektive für den Nostrifizierungs- und Anerkennungsprozess bei aufrechtem Case Management in der Fast Track
- Übergang in eine Ausbildung zur\*m Heimhelfer\*in
- Abklären der Möglichkeiten des Eintritts in die Basisversorgung – orientiert an den Bedarfen und Angeboten der Einrichtungen des Wiener Pflege- und Gesundheitswesens
- Informationsweitergabe zu möglichen Arbeitgeber\*innen

#### FRAUFNBFRUFS7FNTRUM\*VORARI BFRG

Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Frauen mit Workshop-Angebot "Übergänge: Leben und Arbeit im Fokus" und "digital#future#lab"

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2022 - 31.03.2023 (4 Monate Nachlaufzeit)
Zielgruppe:	Arbeitssuchende, beim AMS vorgemerkte Frauen ab 18 (bei digital#future#lab ab 15), unabhängig von Ausbildungsniveau und Herkunft mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, Wiedereinsteiger*innen, Migrant*innen und Frauen mit Fluchthintergrund
Teilnehmer*innen:	649 (bis 31.12.2022)
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 zwölf Jahren seines Bestehens ist die Anzahl der beratenen Kund\*innen von anfänglich ca. 300 auf nunmehr durchschnittlich 800 Kund\*innen pro Projektjahr 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 2022 bisher insgesamt 15-mal durchgeführt, drei Workshops beinhalteten das Zusatzangebot "Deutsch für den Beruf" für Migrant\*innen.

Der Workshop "digital#future#lab" für Jugendliche (AG 25) ab 15 wurde in Zusammenarbeit mit der Plattform Digitale Initiative Vorarlberg 2022 zweimal durchgeführt.

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.

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 Frauen mit niedriger Formalqualifikation, soll die Chancengleichheit auf existenzsichernde Jobs und bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen gefördert werden. Damit soll ein Beitrag zur Schlie-Bung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern erreicht werden. Quantitativ wird ein Arbeitsmarkterfolg oder eine (Höherqualifizierung) von 55 % aller Teilnehmer\*innen bis drei Monate nach Ende der Beratung oder Maßnahme verfolgt.

#### Drehscheibenfunktion des Frauenberufszentrum\*Vorarlberg

Ausgewählte Kooperationspartner\*innen waren auch 2022 zu den Workshops eingeladen, um gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen Themenschwerpunkte zu erarbeiten. FEMAIL präsentierte das Thema "Pensionen und Lebenseinkommen – Wissenswertes für Frauen" und die IFS-Schuldenberatung informierte über Wege aus der Schuldenfalle.

In Fragen der Kinderbetreuung arbeitete das FBZ\*Vorarlberg mit den Angebotsstellen des Landes Vorarlberg, den Gemeinden und den Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen. Bei psychosozialen Problemstellungen, welche eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwerten, wurden die Kund\*innen an die passenden Kooperationspartner\*innen und Institutionen des Landes Vorarlberg (IFS, BBRZ, fit2work, a-plus etc.) weitergeleitet.

## Vermittlungsberatung und Unternehmenskontakte

#WirSitzenAlleImSelbenZug

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. Auch der Aufbau von Kooperationen mit Unternehmen und die Sensibilisierung der Unternehmen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden vorangetrieben und dadurch Ausbildungsund Arbeitsplätze akquiriert.





#### KARFN7AKTIV



Karenz Aktiv unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg

Auftrag-/Fördergeber*in:	AK Vorarlberg, gefördert aus Mitteln des Landes Vorarlberg
Laufzeit:	01.01.2022 – 31.12.2022
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:	117 Einzelberatungen, 152 Teilnehmer*innen bei zehn Veranstaltungen für Eltern
Unternehmer*innen Talk:	eine Online-Veranstaltung mit der Golm Silvretta Lünersee Tourismus GmbH zum Thema "Arbeitskräfte finden. Neue Wege im Tourismus"
Unternehmenskontakte:	218
Standorte:	Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz

KarenzAktiv ist ein Projekt der Arbeiterkammer Vorarlberg in Zusammenarbeit mit ABZ\*AUSTRIA, mit finanzieller Unterstützung des Landes Vorarlberg, mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Vorarlberg 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 bei Bedarf mit einer arbeitsund sozialrechtlichen Beratung seitens der AK und in Einzelberatungen von den ABZ\*Mitarbeiter\*innen an den jeweiligen Standorten. 2022 wurden insgesamt vier KarenzAktiv-Workshops angeboten: "Resilienz für Eltern" und "Schnelle Rezepte für 's Büro und zuhause – Ernährungs-Workshop" und sechs Netzwerkveranstaltungen umgesetzt.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurden neben den erwähnten Veranstaltungen 2022 aktiv 90 Kinderbetreuungseinrichtungen, Hebammen, Gynäkolog\*innen und Kinderärzt\*innen angeschrieben und über das Beratungsangebot informiert.



KarenzAktiv: Ernährungs-Workshop

# ABZ\*FiT.FRAUENBERATUNG – FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Beim AMS Wien gemeldete Frauen ab 19 Jahren, die einen FiT-Karriereplan aus dem FiT-Zentrum Wien haben und eine Berufsausbildung über das FiT. Programm planen bzw. absolvieren.
Teilnehmer*innen:	1.046
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 zukunftsträchtige Berufsfelder und erhöht ihre Jobchancen sowie Verdienstmöglichkeiten.

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. Die FiT.Berater\*innen bieten den Teilnehmer\*innen dabei Unterstützung auf ihrem Weg zum erfolgreichen Abschluss der FiT.Ausbildung sowie bei der Suche nach einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz. Mit Ende des Projektjahres 2022 werden in der ABZ\*FiT. Frauenberatung 528 Teilnehmer\*innen betreut, die über das FiT.Programm eine Ausbildung in den Bereichen Lehre, Kolleg oder FH-Bachelorstudium absolvieren.

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, Veränderungen und Herausforderungen in den persönlichen Rahmenbedingungen sowie Motivationsunterstützung im Mittelpunkt.

Neben der persönlichen Beratung in der Beratungsstelle oder bei Sprechstunden an den jewei-

ligen Ausbildungsinstitutionen wurde im Jahr 2022 "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/Jour fixes bieten den Frauen zusätzlich die Möglichkeit sich als Techniker\*innen zu etablieren und 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?"

"Ich habe die Beratungen immer als ausgezeichnet empfunden, weil sie immer gute Zuhörer\*innen waren und die besten Vorschläge für die Situation gemacht haben, in der ich mich befand."

> "Meine Beraterin war sehr einfühlsam und hat immer geholfen, egal was ich brauchte. Sie hat mich immer gefragt, wie es mir geht. Es war immer ein sehr guter Support."

"Die Beratung war für mich sehr gut. Besonders zufrieden war ich damit, dass meine Beraterin mit mir die Bewerbungsunterlagen sehr gut vorbereitet und mich immer unterstützt hat. Deshalb habe ich auch schnell einen guten Job gefunden. Ich bin dankbar und froh, dass ich mich für das FiT-Programm entschieden habe!"

#### ABZ\*FIT-ABSOLVENT\*INNENBERATUNG

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	01.01.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Erfolgreiche Absolvent*innen von FiT. Ausbildungen auf Jobsuche
Teilnehmer*innen:	190
Unternehmen:	500
Standort:	1210 Wien

Die ABZ\*FiT-Absolvent\*innenberatung begleitet Teilnehmer\*innen vorwiegend 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 ein bis zwei Monate vor ihrem Ausbildungsabschluss für das vielfältige und umfassende Karrierecoaching anmelden. In einem ersten Schritt werden alle fachspezifischen, persönlichen und sozialen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen zu einem klaren berufsbildbezogenen Jobprofil zusammengefasst.

Im vergangenen Projektjahr lag ein Fokus der ABZ\*FiT.Absolvent\*innenberatung auch in der verstärkten Beratung im Rahmen der Suche nach Pflichtpraktika. Besonders nachhaltig ist dieser Support für FiT.Teilnehmer\*innen an Kollegs und Fachhochschulen, da das Pflichtpraktikum im (hoch)schulischen Bereich oftmals als Eintrittstor für eine spätere Jobaufnahme nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung genutzt werden kann.

Für die Unterstützung der Praktikumssuche wurden eigens konzipierte Praktikumsworkshops umgesetzt, sowie zwei Online-Jobdays in Kooperation mit der WKW für verschiedene Berufsfelder der IT-Branche durchgeführt. In Breakout-Sessions konnten sich die Bewerber\*innen und Vertreter\*innen der teilnehmenden Unternehmen in Kurzinterviews kennenlernen und Details zu

nötigen Kompetenzen und Aufgabenfelder von Praktika in den Betrieben klären.

Neben der persönlichen Beratung im Einzel- und Gruppensetting wurde im Projektjahr verstärkt auch "Distance Counseling" über Video eingesetzt. Als Ergänzung dazu können Teilnehmer\*innen über Selbstlernplattformen auf aktuelle Artikel und Videos zu den Themen Bewerbung und Jobsuche zugreifen.

Bei Vernetzungstreffen mit FiT-Role-Models, die nach einer erfolgreichen FiT-Qualifizierung bereits im facheinschlägigen Job angekommen sind, steht der Erfahrungsaustausch zur Bewältigung von Herausforderungen beim Job-Einstieg im Zentrum.

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 2022 ist zu verbuchen, dass in Zusammenschau von den 137 neu eingetretenen Teilnehmer\*innen und den weiterhin betreuten Vorjahresabsolvent\*innen knapp 63 % in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden konnten. Davon haben rd. 96 % eine Arbeitsstelle in einem ausbildungsadäquaten Bereich gefunden.

| 35

#### 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:	02.04.2022 - 01.04.2023
Zielgruppe:	Frauen mit Interesse an handwerklich-technischen Berufen
Teilnehmer*innen:	98 Teilnehmer*innen der Perspektivenerweiterung 79 Teilnehmer*innen der Basisqualifizierung (Stand 31.12.2022)
Unternehmen:	250
Standorte:	drei regionale Standorte in Stockerau, Gänserndorf, Mistelbach und ein Standort in 1210 Wien

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

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

Gendersensible Berufsorientierung für Frauen unterschiedlichen Alters und mit mannigfaltigen Vorerfahrungen ist ein Grundpfeiler der Arbeit im ABZ\*FiT-Zentrum Weinviertel. Ausgehend von der Erhebung und Erkundung persönlicher Interessen,

Kompetenzen und Talente eröffnen sich oftmals neue Perspektiven. Workshops und Praktika bieten den Teilnehmer\*innen Zugang zu traditionell eher "männerdominierten" Branchen und vermitteln praxisorientierte Einblicke in die notwendigen Grundfertigkeiten.

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

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

Im Zeitraum 02.04.2022 – 01.04.2023 haben 24 % (weitere 65 % sind in die Basisqualifizierung eingetreten) der Teilnehmer\*innen der Perspektivenerweiterung und 74 % der Teilnehmer\*innen der Basisqualifizierung eine Ausbildung begonnen bzw. sind in einen Job eingetreten. Die Berufsausbildungen umfassten Lehren und Facharbeiter\*innen-Intensivausbildungen sowie 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.

Zum Zeitpunkt des neuen Projektjahres waren wir betreffend Umsetzung mit SARS-CoV-2-bedingten Einschränkungen insofern noch konfrontiert, als dass bis Anfang Juni 2022 weiterhin das Tragen einer FFP2-Maske vorgeschrieben war.

Es gab 2022 sehr viele schöne Erfolge zu feiern und sehr viele Veranstaltungen. Durch die erstmalige Teilnahme an der Job- und Bildungsmesse am 11.05.2022 in Hollabrunn mit zwei Ausstellungsständen und einem Bewerbungscorner konnten wichtige neue Firmenkontakte geknüpft sowie bestehende gefestigt werden.

Highlight in diesem Jahr und ein besonderer Erfolg war der Tag der offenen Tür am 25.11.2022. Die Veranstaltung war sehr gut besucht und ein großer Erfolg. Zahlreiche Frauen, Vertreter\*innen von Unternehmen, die technische Fachkräfte suchen und Vertreter\*innen von Ausbildungsstätten des TC St. Pölten, des BBZ Sigmundsherberg und der WTA Wolkersdorf, der Direktor der HTL Hollabrunn, Vertreter\*innen der "Punktgenauen Qualifizierung" und zahlreiche Vertreter\*innen des AMS waren zu Gast.

Berichte von Role Models, die eine FiT Ausbildung absolvierten bzw. in der Ausbildung sind, ermunterten Frauen, eine Ausbildung in den Bereichen Handwerk und Technik in Angriff zu nehmen. Besucher\*innen hatten die Möglichkeit zum persönlichen Erfahrungsaustausch mit den Absolvent\*innen, konnten physikalisch-chemische Versuche im MINT-Labor machen und in der Lehrwerkstatt ihr handwerkliches Geschick erproben.







Tag der offenen Tür im FiT-Zentrum Weinviertel.

Unternehmensvertreter\*innen (Geschäftsführer\*innen bzw. Vertreter der HR-Abteiteilungen) mit denen das FiT Zentrum erfolgreich zusammenarbeitet, lobten das FiT-Programm und die FiT-Frauen, die sie beschäftigen. Sehr gelungen war der Firmen-Corner im Anschluss an die Impulsreferate. Für die Frauen besonders wertvoll war die Möglichkeit, mit Unternehmer\*innen und maßgeblichen HR-Vertreter\*innen der anwesenden Betriebe persönlich in Kontakt zu treten, Gespräche zu führen und ihre Bewerbungsunterlagen abzugeben.

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.



Sigrid Madera hat sich mit Unterstützung des FiT-Zentrums Weinviertel zur Hufschmiedin ausbilden lassen







Der Messestand des ABZ\*FiT-Zentrums Weinviertel bei der Jobund Bildungsmesse im Mai 2022 in Hollabrunn.

#### ABZ\*BASISBILDUNG WIRKT!

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Stadt Wien MA 13, IEB
Laufzeit:	01.01.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Mädchen und Frauen ab 16 Jahren
Teilnehmer*innen:	6 pro Kurs/gesamt 30 Frauen im Projektzeitraum 2022
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.

2022 konnten fünf Kurse **erfolgreich** umgesetzt werden und 30 Frauen schlossen mit Teilnahmezertifikat ab. Anders als im letzten (und vorletzten) Jahr fanden alle Kurse ohne Covidbedingte Unterbrechungen in Präsenz statt. Es nahmen Frauen aus folgenden Herkunftsländern teil: Afghanistan, Ägypten, Irak, Slowakei, Somalia, Syrien, Tunesien, Türkei und Venezuela. Der Altersdurchschnitt lag bei 35 Jahren.

## Anschlussfähigkeit der Teilnehmer\*innen an weiterführende Bildung und den Arbeitsmarkt

14 Absolvent\*innen bestanden die Aufnahmeprozedere für den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss. Nicht ausschließlich bei ABZ\*AUSTRIA, sondern auch bei den Träger\*innen Germanica, VHS, BFI und WUK. Andere Wege nach dem Brückenkurs waren zum Beispiel das Ziel, einen

im Herkunftsland abgeschlossenen Pflichtschulabschluss nostrifizieren zu lassen und sich im Anschluss bei "WAFF-Job plus Ausbildung – Heimhilfe" zu bewerben. Es kam auch zu einer Arbeitsaufnahme unmittelbar nach Kursabschluss und andere Frauen entschlossen sich, nochmals einen Brückenkurs zu besuchen.

Abschließend lässt sich sagen, dass auch in diesem Jahr der Andrang auf die Maßnahme "Basisbildung wirkt!" wieder sehr hoch war. Und nicht nur das, auch das eingeholte Abschlussfeedback zu Kursende brachte wieder die Zufriedenheit mit der Gestaltung der Inhalte und die Steigerung der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten in den einzelnen Kompetenzbereichen zum Ausdruck.



#### AB7\*PFLICHTSCHULABSCHLUSS

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

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien - MA 13	
Laufzeit:	2 Vorbereitungslehrgänge vom 15.09.2021 – 06.07.2022 und 09.02.2022 – 02.12.2022	
Zielgruppe:	Mädchen/Frauen, die keinen oder keinen anerkannten Pflichtschulabschluss haben	
Teilnehmer*innen:	33	
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 2022 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.

Im Herbstlehrgang 2021/2022 zeigten sich die Auswirkungen der Pandemie weiterhin herausfordernd. Bei Covid-19-Erkrankungsfällen wurde entsprechend den von der Bundesregierung festgelegten Covid-19-Sicherheitsmaßnahmen ins Distanzlernen gewechselt. Durch die professionelle, flexible und engagierte Arbeitsweise der Trainer\*innen und Sozialpädagog\*innen, die Teilnehmer\*innen auch in Form von digitalem Lehren und Lernen bedarfsorientiert und bestmöglich zu unterstützen und zu begleiten, konnten die Teilnehmer\*innen trotz der erschwerten Bedingungen motiviert bleiben. 17 Frauen schlossen den Lehrgang erfolgreich mit Pflichtschulabschlusszeugnis ab.

Der Frühjahrslehrgang 2022 konnte ausschließlich im Präsenztraining umgesetzt werden. Die Einzelberatung, ein Teil der Unterrichtseinheiten des Kompetenzfeldes Berufsorientierung und EDV wurden im digitalen Format, welches als "Fernunterricht" akkreditiert wurde, abgehalten. 15 Teilnehmer\*innen schlossen den Lehrgang erfolgreich ab. Eine von ihnen mit ausschließlich "Sehr gut" in ihrem Zeugnis, was bisher noch nie vorgekommen war. Die Abschlussfeier war ausgelassen, bunt geschmückt mit Luftballons und vielen kulinarischen Köstlichkeiten, die die stolzen und erleichterten Absolvent\*innen brachten.

# FEEDBACK VON TEILNEHMERINNEN

"WAS HAT IHNEN AM KURS BESONDERS GEFALLEN?"

"Die Trainerinnen sind alle sehr hilfreich und freundlich und bemühen sich immer, dass wir alle Fächer gut lernen."

"Ich bin sehr zufrieden mit dem Kurs."

> "Die Trainerinnen waren für unsere Probleme da, egal ob im Unterricht oder für private Probleme."

"Ich bin sehr froh, so eine nette Klasse zu haben."

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

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	09.09.2022 – 30.06.2023
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.



Die Teilnehmer\*innen lernen die Schriftzeichen gleichzeitig in beiden Sprachen, wodurch rasch eine Alphabetisierung erfolgt.

# ABZ\*MEINE SPRACHEN – ALPHABETISIERUNG IN ARABISCH UND DEUTSCH

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	10.02.2022 – 12.02.2023
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen mit der Erstsprache Arabisch, 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.

Im Jahr 2022 konnten wir unser Konzept, die kombinierte Alphabetisierung in der Erstsprache und Deutsch auch für Frauen mit der Erstsprache Arabisch anbieten. 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.



Im Jahr 2022 konnten wir unser Konzept, die kombinierte Alphabetisierung in der Erstsprache und Deutsch auch für Frauen mit der Erstsprache Arabisch anbieten.

#### ABZ\*DIGITAL BEWEGT IN WIEN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien Frauenservice MA 57	
Laufzeit:	01.01.2021 – 31.12.2023	
Zielgruppe:	Frauen mit Wohnsitz in Wien zwischen 15 und 99 Jahren	
Teilnehmer*innen	150 Teilnahmen von 36 Frauen	
Standort:	1110 Wien	

Ziel des Projekts war die Entwicklung eines leicht zugänglichen Workshop-Angebots für Frauen zur Erweiterung ihrer digitalen Kompetenzen und der Erhöhung ihrer Teilhabechancen. Seit 2021 wird im Rahmen dieses Angebots auch der Nutzen des digitalen Angebots der Stadt Wien veranschaulicht.

Dafür wurde eine Workshop-Reihe mit fünf Themenbereichen konzipiert und auch 2022 wieder erfolgreich fünfmal umgesetzt:

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

Wien digital: Kennenlernen der digitalen Angebote und Apps 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: Angebote in den Bereichen Alltag, Bildung und Freizeit nutzen können. 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 begleitend zu den Workshops bearbeitet werden. Zudem hat-

ten die Frauen die Möglichkeiten Einzelcoaching für ihre persönlichen Anliegen oder zur Vertiefung der individuellen, digitalen Kompetenzen 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.



#### ABZ\*DIGI4WORK

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Land Burgenland
Laufzeit:	01.03.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Frauen ab 17 Jahren aus dem Südburgenland, die infolge der Covid-19-Pandemie arbeitslos wurden oder die aufgrund der Pandemie Probleme beim Wiedereinstieg haben und bereits digitale Grundkenntnisse mitbringen.
Standort:	7400 Oberwart

## ABZ\*Digi4Work bietet innovatives Lernen für den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt 4.0.

In der Check-In Phase wurde die individuelle Eignung sowie die Interessen der Teilnehmer\*innen abgeklärt. Im Anschluss konnte im Rahmen der Digi\*Basic Module, die der Erweiterung der digitalen Basis-Kompetenzen dienen, ein individuelles Programm erstellt werden. U.a. lagen hierbei die Schwerpunkte auf dem Aufbau von kognitiven und sozialen Skills (die für die Arbeitswelt 4.0 relevant sind), Medienkritik, vernetztes Denken, Kreativität und Selbstwirksamkeit.

In der 2. Phase ging es für die Teilnehmer\*innen in die Digi\*Expert Module mit drei berufsspezifischen Schwerpunkten:

- Handel
- Büro/Verwaltung und
- Tourismus

mit dem Ziel: Aufbau von digitalem Fachwissen.

Dabei wurde auf innovatives Blended Learning zur Förderung einer digitalen Lernkultur und Training von digitalisiertem und kollaborativem Arbeiten gesetzt.

Im personen- und lösungszentrierten Einzelcoaching wurden die Teilnehmer\*innen darin bestärkt ihren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit voranzutreiben bzw. ihren Eintritt in eine weiterführende Qualifizierung in die Umsetzung zu bringen.

Im persönlichen Bewerbungstraining mit Schwerpunkt auf Online-Bewerbungen wurde mit der Betriebskontakterin gezielt an dem Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit gearbeitet. Aufgrund der guten Unternehmenskontakte konnten die Teilnehmer\*innen Schnuppertage und Praktika in den verschiedenen Branchen absolvieren.



#### **UMWELTSTIFTUNG**

Auftrag-/Fördergeber*in:	AUFLEB GmbH
Laufzeit:	01.06.2022 – 30.04.2025
Zielgruppe:	Personen ab 18 Jahren, die beim AMS Wien/NÖ/Burgenland gemeldet sind und Interesse an einer Qualifizierung in relevanten Ausbildungsbereichen der Stiftung haben.
Standort:	1210 Wien

Die Umweltstiftung ist eine österreichweit etablierte Implacement-Zielgruppenstiftung und wird von der ABZ\*training & consulting GmbH als Kooperationspartnerin im Auftrag der Aufleb GmbH in der Region Ost Wien, Niederösterreich und Burgenland umgesetzt.

Teilnehmer\*innen an der Umweltstiftung erhalten in Kooperation mit einem personalaufnehmenden Unternehmen aus umweltrelevanten Wachstumsbranchen eine zielgerichtete Ausbildung, die sowohl aus theoretischen Einheiten als auch Praxiszeiten im Unternehmen besteht. Die Ausbildungsmöglichkeiten sind in einem umfangreichen Ausbildungskatalog definiert und richten sich nach den Vorkenntnissen der Teilnehmer\*innen:

- Außerordentlicher Lehrabschluss in verkürzter Lehrzeit für Personen mit zumindest Pflichtschulabschluss (Ausbildungsdauer ca. Hälfte der gesetzlichen Lehrzeit)
- Fachhelfer\*in zur Unterstützung von Fachkräften im Betrieb für Personen ohne Pflichtschulabschluss (Ausbildungsdauer 3 bis 12 Monate)
- Höherqualifizierung (auch an einer Hochschule) für Personen mit Lehrabschluss oder Hochschulzugangsberechtigung (Ausbildungsdauer 3 Monate bis 3 Jahre)

In der Startphase des Projekts wurden Kooperationen mit Projekten zur Berufsorientierung von erwerbslosen Personen aufgebaut, um Teilnehmer\*innen zu akquirieren, die Interesse an einer betriebsnahen Qualifizierung im Bereich Green Jobs haben.

Unternehmen in den relevanten Branchen wurden über die Möglichkeit der gezielten Ausbildung von zukünftigen Mitarbeiter\*innen über die Umweltstiftung informiert, um Matchings mit passenden Teilnehmer\*innen zu erzielen. Dabei stand vor allem ein Abgleich der Anforderungen des Betriebs sowie der Kompetenzen und Interessen der Teilnehmer\*innen im Vordergrund.

#### **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 und waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds
Laufzeit:	01.02.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	449
Personen mit Betreuungspflichten :	140
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 2022 wurde neben der persönlichen Beratung die Videoberatung weiterhin sehr gut angenommen.

Insgesamt gab es folgende Beratungs-Angebote:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung
- Videoberatung nach Terminvereinbarung (via Zoom)
- Webinare und Online-Gruppenberatungen
- Beratung im Gehen oder "Walk and Talk" im Prater, im Stadtpark, in Schönbrunn oder in Liesing
- Mobile Beratung und Information im öffentlichen Raum
- Aufsuchende Beratung und Information bei Kooperationseinrichtungen (Eltern-Kind-Zentren der Stadt Wien, Nanaya, Verein NachbarInnen Wien, Frauentreff Piramidops, Peregrina...)
- Telefonische Information

#### BIL DUNGSBERATUNG 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, Arbeiterkammer NÖ und Land NÖ
Laufzeit:	01.01.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Frauen und Personen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	425
Personen mit Betreuungspflichten:	131
Standort:	Wiener Neustadt, Neunkirchen, Baden, Mödling

Als Partnerin im Netzwerk "Bildungsberatung in Niederösterreich" bietet ABZ\*AUSTRIA Bildungs- und Berufsberatung im niederösterreichischen Industrieviertel an. Die Umsetzung erfolgt flächendeckend in ganz NÖ mit sieben 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. 2022 wurde neben der persönlichen Beratung auch die Videoberatung weiterhin gut angenommen.

Insgesamt gab es folgende Beratungs-Angebote:

- Einzelberatung nach Terminvereinbarung am Standort der ABZ\*Bildungsberatung in Wiener Neustadt und in den AK-Bezirksstellen in Baden, Mödling, Neunkirchen sowie bei der VHS Baden
- Aufsuchende Beratung bei Kooperationseinrichtungen (z.B. bei Phönix WN, Phönix Ostarrichi in Ternitz, im Frauengesundheitszentrum der Caritas, beim ÖIF usw.)
- Videoberatung nach Terminvereinbarung (via Zoom)
- Webinare bzw. Online-Gruppenberatungen
- Beratung im Gehen oder "Walk and Talk" in Wr. Neustadt, Baden und in Mödling

#### KOMPETENZCHECK BERUFLICHE INTEGRATION

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Laufzeit:	25.04.2022 – 12.05.2023
Zielgruppe:	Das Projekt wendet sich an Frauen, die den Status "Asylberechtigte" oder "subsidiär Schutzberechtigte" 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:	204 asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen (insgesamt 384 in einer Bietergemeinschaft mit update Training)
Personen mit Betreuungspflichten:	294
Standort:	1210 Wien

Das primäre Ziel des Projekts ist es, die formalen und non-formalen Kompetenzen der Frauen zu erfassen und sichtbar zu machen. Nach sieben 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.

#### Distance Counselling/Learning

In Zeiten von Covid-19 wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Umstellung der Beratungsgespräche auf Telefonberatungen
- Das Gruppenangebot wurde sechs Stunden pro Woche in Präsenz und vier Stunden per Videokonferenz angeboten

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

Der "Kompetenzcheck-berufliche Integration" dauert sieben Wochen und umfasst pro Woche zehn Stunden Kurs und ein 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:	01.01.2022 – 31.12.2022
Zielgruppe:	Frauen, mit Migrationshintergrund, 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:	168
Unternehmen:	33
Standort	1050 Wien

ABZ\*Perspektive Lernen und Arbeit unterstützt Frauen mit Migrationshintergrund und 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.

Im Fokus des Projekts standen folgende Themenschwerpunkte: Verbesserung der Sprachkompetenz insbesondere der mündlichen Ausdrucksfähigkeit, Basisqualifizierungen und Vorqualifizierung für weiterführende Angebote des AMS Wien und die konkrete Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Die Case Management Beratung des Leistungsan-

gebots 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-Basics, Digitalisierung und Unternehmensarbeit. Die 101 Workshops mit einer Maximalteilnehmer\*innenzahl von zwölf Personen wurden zahlreich in Anspruch genommen. Insgesamt wurden von einem multiprofessionellen Team aus vier Berater\*innen/Trainer\*innen und einer Unternehmenskontakterin 168 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.

# FEEDBAOK VON TEILNEHMERINNEN

"WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?"

"Wir haben viel Grammatik gelernt und neue Informationen bekommen."

"Die Trainerin hat alles sehr gut erklärt."

"Das Bewerbungstraining hat mir sehr geholfen."





Mit 400 Schul- und 200 Universitätsliegenschaften in ganz Österreich ist die Bundesimmobiliengesellschaft Expertin für Bildungsbauten. Das Ilse Wallentin Haus, das wir für die Universität für Bodenkultur Wien errichtet haben, besteht aus vier Obergeschoßen, die bis auf einen Betonkern komplett aus vorgefertigten Holzelementen konstruiert sind, einem Betonsockel und einem Untergeschoß. Die Entscheidung für den Baustoff Holz machte es möglich, das mit klimaaktiv Gold bewertete Seminargebäude in nur 14 Monaten zu errichten. Mit einem sehr niedrigen Ausstoß von CO, trägt das Gebäude zum Klimaschutz bei.

Entgeltliche Einschaltung

► Bildungsberatung/Berufsorientierung

#### AB7\*WIFDERFINSTIFG MIT 7UKUNFT 2 0 NORD

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:	10.05.2021 – 19.08.2022 (Erstauftrag) bzw. 09.05.2022 – 18.08.2023 (1. Wiederbeauftragung)
Zielgruppe:	Wiedereinsteiger*innen mit Betreuungspflichten
Teilnehmer*innen:	469 (Erstauftrag) bzw. 642 (1. Wiederbeauftragung)
Personen mit Betreuungspflichten:	469 (Erstauftrag) bzw. 642 (1. Wiederbeauftragung)
Unternehmen:	4.981
Standort	1190 Wien

#### Das Kursangebot

Informationstage und Einstiege: Wöchentlicher Einstieg, die Kursdauer beträgt maximal 13 Wochen. ABZ\*Wiedereinstieg mit Zukunft unterstützt Frauen beim (Wieder)-Einstieg ins Berufsleben. Das vorrangige Ziel dieses modularen Angebots ist die Unterstützung der Teilnehmer\*innen bei

- der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit,
- der Erlangung eines formalen Bildungsab-
- 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.

Neu: von Montag bis Freitag wird zwischen 08:30 und 12:30 Uhr kostenlose Kinderbetreuung am Kursstandort angeboten.

Nach einer Einstiegsphase (Sanfter Einstieg plus Basismodule), die vorrangig für das Heranführen an die mit dem Wiedereinstieg verbundenen 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.

Die Inhalte der anschließenden Module richten sich nach dem spezifischen Bedarf der einzelnen Frauen. Diese zweite Phase des Projektes dauert zwischen sechs und 14 bzw. zwölf Wochen. Während der gesamten Zeit wird jede Frau von ihrer Bezugscoachin begleitet. Gemeinsam erarbeiten sie Ausbildungsund 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.

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 vier 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 coronabedingten 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 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 eLearning-Angeboten (z.B. FinanzFit, playmit.com) und allgemeinen Informationen. Bis zu drei Wochen können in Form von sogenannten Selbstlernmodulen (z.B. Digitale Werkzeugkiste, DigiDazu u.a.) begleitet durch intensives Einzelcoaching absolviert werden, um z.B. Eingewöhnungszeiten im Kindergarten zu überbrücken und aktiv im Kursgeschehen zu bleiben.

Siehe auch 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 freiwillig in digitaler Form erhoben wird.

#### Unser Credo seit 1999: IT für Unternehmen. Lösungen für Menschen.



Manfred Pascher, CMC Geschäftsführender Gesellschafter MP2 IT-Solutions



Dr. Gerlinde Macho, CMC Gründerin & Unternehmensführung MP2 IT-Solutions



IT für Unternehmen. Lösungen für Menschen.

#### AB7\*CARFFR IN CARF

Auftrag-/Fördergeber*in:	Europäischer Sozialfonds, Land Burgenland	
Laufzeit:	01.11.2021 – 31.12.2022	
Zielgruppe:	Personen aus dem Südburgenland, die durch die Covid-Krise 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\*CAREER IN CARE informierte interessierte Personen zu den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen wie Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz, 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\*CAREER IN CARE wurde in einem Assessment der Status der Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Deutsch, Interesse, Verhalten, Eignung, Lernfähigkeit und digitale Skills erhoben. Auf der Basis von Feedbackgesprächen wurden den Teilnehmer\*innen passgenaue Workshop-

module angeboten. Parallel dazu fanden laufend Einzelberatungen und Coachings statt, wo die individuellen Rahmenbedingungen abgeklärt wurden. So wurde 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/Case Management förderten das Empowerment der Teilnehmer\*innen und haben dazu beigetragen, dass ein realistischer Einblick in die entsprechenden Berufsfelder gewährleistet wurde. Insgesamt wurden von einem Team bestehend aus drei Beraterinnen/Trainerinnen und einer Ausbildungskoordinatorin 95 Teilnehmer\*innen auf ihrem Weg in die Ausbildungen oder Weiterbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Sozialbetreuung, Hebamme, der Heimhilfe und anderen verwandten Berufen 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 sicherte erfolgreiche Eintritte in Ausbildungen.



Wolfgang Spitzmüller (Die Grünen, Burgenländischer Landtagsabgeordneter) umringt von ABZ\*AUSTRIA-Mitarbeiter\*innen: V. li. n. re.: Uli Zimmermann, Susanne Drdla, Martina Kolek, Katharina Schlapschy, Katharina Brodnik, ABZ\*AUSTRIA-Geschäftsführerin Manuela Vollmann und Waltraud Neubauer am Tag der offenen Tür am 10. Juni 2022.

#### **ABZ\*READY TO CARE**

Auftrag-/ Fördergeber*in:	AMS Wien		
Laufzeit:	01.05.2022 – 30.04.2023		
Eintritte:	sind laufend möglich		
Zielgruppe:	Unser Projekt richtet sich an Frauen und Männer mit Wohnsitz in Wien,		
	die beim AMS Wien gemeldet sind,		
	<ul> <li>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/Beschäftiger*in benötigen,</li> </ul>		
	<ul> <li>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/ Beschäftiger*in benötigen,</li> </ul>		
	<ul> <li>die nach erfolgreicher Bewerbung beim waff eine gezielte Vorbereitung auf das As- sessment beim Ausbildungsträger*in/Beschäftiger*in benötigen,</li> </ul>		
	<ul> <li>die bereits eine Ausbildungszusage erhalten haben, deren Ausbildungsbeginn jedoch noch nicht unmittelbar bevorsteht und die diese Zeit zur Ausbildungsvorbereitung nutzen</li> </ul>		
	• und deren formale und persönliche Eignung für die entsprechenden Berufsfelder daher bereits geprüft ist.		
Teilnehmer*innen:	200		
Standort:	1060 Wien		

ABZ\*ReadyToCare: Beratung und modulare Angebote für den Einstieg in Ausbildungen zur Gesundheitsund Krankenpflege und Sozialbetreuung

#### Unsere Schwerpunkte:

- 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
- Exkursionen

#### 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 medizinische und pflegerische Inhalte erlernt
- werden digitale Skills f
  ür e-learning und den Berufsalltag verbessert
- wird getestet, wie am besten selbständig gelernt werden kann: mit Smartphone und/oder Laptop oder ohne
- gibt es intensive Vorbereitungen auf Bewerbungsgespräche, Auswahlverfahren und Prüfungen

# Unser Programm beinhaltet über 40 verschiedene lernunterstützende bzw. pflegefachliche Workshops

#### Basisworkshops:

- Gesundheitswesen und soziale Struktur in Österreich
- Mit Menschen arbeiten eine verantwortungsvolle Aufgabe
- Teamarbeit meine Rolle im Team

#### Beispiele zu Workshops zur Prüfungsvorbereitung:

- Medizinische Fachterminologie
- Einführung in Anatomie
- Grundzügen der Pathologie
- Caring wie geht professionelle Pflege

#### Beispiele zu Workshops zum Thema Lernen lernen:

- Digitale Tools und Basiskenntnisse im Gesundheitswesen
- Logik und Konzentrationstests
- Stress, Burnout und Selbstfürsorge

## Beispiele zu Workshops zur Ausbildungsvorbereitung:

- Arzneimittelkunde
- Grundzüge der Hygiene
- Geriatrische Animation
- Begleitung am Lebensende

#### Besondere Angebote:

- Erste Hilfe Kurse
- Lehrfilmvorführungen mit anschließender Diskussion
- Exkursionen



Im August gab es für besonders motivierte R2C-Teilnehmer\*innen ein spezielles Lern-Schmankerl: R2C-Beraterin Manuela Steinmetz organisierte eine Exkursion zur pathologisch-anatomischen Sammlung im Wiener Narrenturm.



Erste Hilfe Kurs

"Meine Beraterin bei ReadyToCare ist die Erste, mit der ich 100 % zufrieden bin. Sie ist Beste! Danke."

"Die Mitarbeiter\*innen von ReadyToCare sind geduldig, freundlich, können gut erklären und sind enorm hilfsbereit. Herzlichen Dank!"

# FEEDBACK VON TEILNEHMER\*INNEN

"WAS HAT IHNEN AN DER BERATUNG BESONDERS GEFALLEN?"

"Ich freue mich, Ihnen mitteilen zu dürfen, dass ich die Prüfung erfolgreich bestanden habe und zu arbeiten beginne. Ich möchte mich aufs Herzlichste bei Ihnen bedanken, dass Sie mir so viel beigebracht und mir so viele wertvolle Tipps gegeben haben."

"Ich habe heute meine erste Note bekommen: Ein "Sehr Gut". Das liegt durchaus daran, dass ich durch die gute Vorbereitung bei Ihnen brav mitarbeiten kann."

"Ich muss Ihnen etwas sagen. Ich hatte eine sehr schwere Zeit hinter mir. In meiner Obdachlosigkeit und ohne Arbeit war niemand für mich da. ReadyToCare hat mir viel Kraft und Hoffnung gegeben."

"Danke für die sehr guten, umfangreichen Workshops. Ich hatte einen sehr guten Start und konnte das Gelernte gut umsetzen. Meine ersten Aufgaben sind mit "Gut" bewertet worden und ich komme voran."

> "Es hat sehr viel Spaß gemacht und war sehr interessant. Ich hoffe, dass die Workshops anderen genauso helfen wie mir!"

#### #FUTURFFACTORY

Auftrag-/Fördergeber*in:	AMS Wien
Fördergeber*in/ Kooperationspartner*in:	Jugend am Werk (JAW)
Laufzeit:	05.06.2017 - 31.12.2022
Zielgruppe:	Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Teilnehmer*innen:	696 (2022)
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 20 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 Phase 1 kommen die Frauen zu einem Informationstag und steigen in Folge in die acht-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 zehn bis 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-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. Genderund 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 in Abstimmung mit 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.

**696 Teilnehmer\*innen** wurden im Jahr 2022 in dieses Projekt aufgenommen.

#### MUTFLUENCER\*INNEN – STÄRKUNG VON JUNGEN MENSCHEN IN DER COVID-19-PANDEMIE

Auftrag-/Fördergeber*in:	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Kooperationspartner*in:	Caritas – Missing Link, young Caritas, Teach for Austria (1. Phase: 01.06.2021 -30.04.2022) / Caritas – Missing Link (2. Phase: 01.05.2022 - 30.04.2023).
Laufzeit:	Beginn: 01.06.2021 voraussichtliches Ende: 30.04.2022/ Verlängerung – Ende: 30.04.2023
Zielgruppe:	Jugendliche / junge Erwachsene zwischen 16 und 26 Jahren
Teilnehmer*innen:	35 (20w/14m/1divers)
Standort:	1110 Wien

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-Krise 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, armuts- und ausgrenzungsbetroffene Jugendliche und junge Erwachsene über Peer-Projekte zu erreichen, welche sie bei der Bewältigung der sozialen und ökonomischen Folgen der Covid-Pandemie beraten und begleiten. Diese Peer-Projekte werden von jungen Menschen, sogenannten Mutfluencer\*innen, durchgeführt, die selbst von der Covid-Lage betroffen sind und nach dem Peerto-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.

Nachdem das Projekt großen Anklang bei den Jugendlichen und allen Beteiligten fand, wurde eine Verlängerung durch das Sozialministerium genehmigt. Bei der Abschlussveranstaltung, am 28.04.2022, durften die Mutfluencer\*innen ihre erfolgreich umgesetzten Projekte präsentieren und erhielten Urkunden, die der Gesundheitsminister, Johannes Rauch, überreichte.

Die 2. Phase des Projektes (01.05.2022-30.04.2023) wurde mit Kooperationspartner\*in Caritas Missing Link durchgeführt. Das Ziel war wieder, armuts- und ausgrenzungsbetroffene Jugendliche und junge Erwachsene über Peer-Projekte zu erreichen.

Von Mai bis August 2022 wurden viele potenzielle Mutfluencer\*innen für das Projekt, mittels Social Media (Instagram) sowie die persönliche und telefonische Bewerbung des Projektes in bereits bestehenden Kursen von ABZ\*Austria/Missing Link und in Jugend- und Bildungseinrichtungen, angeworben.

Bis zum Anmeldeschluss am 16. August 2022 haben sich 35 Mutfluencer\*innen (20w/14m/1divers) mit 26 Projekten angemeldet. Von September bis November 2022 fanden Trainingsmodule zu Empowerment, Teambuilding, Projektmanagement sowie Öf-

fentlichkeitsarbeit statt, Überdies hat ABZ\*AUSTRIA im November 2022 auch ein Webinar zum Thema: "Alles, was du über Insta, FB & Co wissen musst -Supersocial" durchgeführt. Ein weiteres Webinar gab es von Missing Link im Jänner 2023. Die Mutfluencer\*innen werden zudem bis April 2023 kontinuierlich in Einzel- und Projektcoachings bei der Entwicklung und Durchführung der Projekte unterstützt und begleitet.

Es werden 26 Projekte betreut, 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-Pandemie und der damit einhergehenden Sensibilisierung. In einem anderen Projekt geht es um Nachhaltigkeit – Schenken statt

Wegwerfen. Die Mutfluencer\*innen bieten Workshops für Jugendliche, in denen alte und kaputte Laptops repariert und an Jugendliche mit Bedarf vergeben werden. Durch die Corona-Pandemie und das damit einhergehende Homeschooling benötigen Jugendliche vermehrt technisches Equipment. Viele können sich dies jedoch nicht leisten und sind daher auf billigere Alternativen angewiesen. Diesen Bedarf möchte das Projekt aufgreifen.

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.



ABZ\*AUSTRIA Geschäftsführerin Manuela Vollmann mit Gesundheitsminister Johannes Rauch (li.) und Caritas-Direktor Klaus Schwertner bei der Abschlussveranstaltung am 28. April 2022.

#### K3 KARFN7KARRIFRFKOMPFTFN77FNTRUM®

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

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

Karenzmanagement bedeutet für ABZ\*AUSTRIA die aktive und strukturierte Auseinandersetzung mit den Themen Karenz und Wiedereinstieg in der Organisation und beginnt bereits vor der Meldung einer

Schwangerschaft, indem sich werdende Eltern über die gesetzlichen und organisationalen Rahmenbedingungen der Elternzeit informieren können.

Es endet nicht beim Wiedereinstieg in den Betrieb, sondern geht darüber hinaus, bis die Mitarbeitenden wieder gut in einem zukunftssicheren Arbeitsplatz mit dem passenden Stundenausmaß angelangt sind. Durch aktives Karenzmanagement durch das Unternehmen und die Betroffenen kann auf persönliche Wünsche besser eingegangen, Vorstellungen flexibel umgesetzt und individuelle Lösungen gefunden werden. Davon profitieren sowohl Arbeitgeber\*innen als auch Beschäftigte.

Aktives Karenzmanagement reduziert Fluktuation, verkürzt die Auszeiten und senkt die Wiedereingliederungskosten, spezifisches Know-how bleibt im Unternehmen und Kontinuität wird gewährleistet.

# Wir sind für Sie da.

Die Wirtschaftsagentur Wien berät Wiener Unternehmerinnen und Unternehmer.



wirtschafts agentur wien

Lassen Sie sich beraten und holen Sie sich alle Infos.

+43 1 25200 info@wirtschaftsagentur.at wirtschaftsagentur.at



Aktives Karenzmanagement entlastet HR und Führungskräfte und bringt daher klare wirtschaftliche Vorteile. Es lässt sich in drei Phasen gliedern:

- Planung der Auszeit
- Gestaltung der Karenz
- Gestaltung des Wiedereinstiegs

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/Pflegeteilzeit 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 Bespiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden.

Zahlreiche Unternehmen und Organisationen aus Industrie, Transport- & Verkehrswesen, Produktion, Pharma, öffentliche Verwaltung, IT und Bildung setzen mit der ROADMAP\*NEUES ARBEITEN auf ein State-of-the-art Tool im HR-Bereich.

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

















BIG BUNDES IMMOBILIEN GESELLSCHAFT



































#### 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 2022 mit einem neuen Durchgang hochmotivierter Mentoring-Tandems erfolgreich fortgeführt. Außerdem Gewinnerin 2021 beim SHEconomy Minerva Award in der Kategorie SHEsuccess!

Initiativen für Mitarbeiterinnen sind den drei Unternehmen ein wichtiges Anliegen. Mit dem Cross Mentoring Programm wollen die drei Verkehrsunternehmen begleitet von ABZ\*AUSTRIA qualifizierte Frauen sichtbar machen, gezielt fördern sowie die Vernetzung untereinander stärken und dies über Konzerngrenzen hinweg.

Generell stellt Mentoring einen Prozess dar, bei dem eine berufserfahrene Person (Mentor\*in) eine andere Person (Mentee) über einen bestimmten Zeitraum gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet – im Zuge dieser Kooperation ein Jahr lang. Der besondere Mehrwert des Mentorings liegt in der Möglichkeit der individuellen Förderung auf Basis der persönlichen Fähigkeiten und Potenzialen.

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.

#### SPARRING-PROGRAMM NETZWERK AUFSICHTSRAT

Die Industriellenvereinigung (IV) hat in Kooperation mit ABZ\*AUSTRIA im Jänner 2022 das Sparringprogramm Netzwerk Aufsichtsrat ins Leben gerufen.

Das Sparringprogramm bietet Frauen, die ein Aufsichtsratsmandat anstreben, die Möglichkeit, gemeinsam mit einem Sparring-Partner bzw. einer Sparring-Partnerin die nächsten Schritte in die richtige Richtung zu definieren. Intensiver Austausch auf Augenhöhe und praxisrelevante Insights der Sparring-Partner\*innen helfen, das eigene Profil als zukünftige Aufsichtsrätin zu schärfen.

Die Sparring-Partner\*innen sind renommierte Persönlichkeiten aus dem Top-Management österreichischer Wirtschaftsbetriebe und halten mehrere Aufsichtsratsmandate. Neben dem Austausch ist das Ziel die Identifikation und Weiterentwicklung von benötigten Kompetenzen im Rahmen des Sparrings sowie vor allem der Ausbau des eigenen beruflichen Netzwerks.

Das Programm richtet sich an erfahrene Führungskräfte, mit fachlicher Expertise und Management Erfahrung sowie langjähriger Führungserfahrung in der Geschäftsführung oder Bereichsleitung, mit Ambitionen, in den nächsten ein bis drei Jahren eine Aufsichtsratsposition zu übernehmen.

Nach einem erfolgreichen ersten Durchgang, startet im April 2023 bereits der 2. Durchgang des Programms.

 $\sim$  63

# TOP SHARING: COACHING UND BEGLEITUNG 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 JobSharing-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

# Einführung von Dualer Führung & Shared Leadership Modellen Erfolgsfaktoren und Auswirkungen auf Organisationen Eine Studie von ABZ'AUSTRIA und PWC Österreich

#### NEUE STUDIE: DUALE FÜHRUNG IN ÖSTERREICHISCHEN UNTERNEHMEN

ABZ\*AUSTRIA hat 2022 gemeinsam mit PwC Österreich und der Industriellenvereinigung erstmals in Österreich eine quantitative und qualitative Studie zu Dualer Führung veröffentlicht.

Die **Kernaussagen**: 65 Prozent der Führungskräfte wären bereit, die Chefetage zu teilen. Geteilte Führung funktioniert, branchenunabhängig, in allen Führungsebenen und sorgt für mehr Entlastung, Kosteneinsparung, verbesserte Life-Work-Integration und höhere Arbeitszufriedenheit.

STUDIE: DUALE FÜHRUNG

# FAIRPLUSSERVICE – DAS "FAIRE PLUS" FÜR UNTERNEHMEN UND FÜR FRAUEN!

Chancengleichheit schafft Wert – für Unternehmen und für Frauen

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

Mehr Gleichstellung und (Höher-)Qualifizierung in heimische Unternehmen zu bringen, war das erklärte Ziel des Frauenförderprojekts FairPlusService (FPS), das mit März 2023 zu Ende geht. Dabei wurde sowohl mit Führungskräften als auch Mitarbeiterinnen zusammengearbeitet.

"Welche Rahmenbedingungen braucht es für Chancengleichheit im Betrieb?" "Welche Potenziale haben unsere Mitarbeiterinnen, wie können wir sie am besten fördern und was gewinnt unser Betrieb dabei?"

Fragen wie diese standen im Fokus der FairPlus-Service-Unternehmensberatung, von der die teilnehmenden Betriebe schon zu Projektbeginn profitierten. Formal geringqualifizierte Mitarbeiterinnen für Weiterbildung zu begeistern, war hingegen der weitere wesentliche Ansatz der Beratungsstrategie.

Das Resultat: Eine Win-win-Win-Situation. Frauen mit geringem Verdienst wurden durch Empowerment und Coaching zu möglichen Karriereschritten (z. B. Lehrabschlüsse, Fachausbildungen, etc.) ermutigt und starteten den Aufstieg.

Ihre gelungene Höherqualifikation und Integration war auch für die Unternehmen ein Gewinn: Mehr Einsatzbereitschaft, mehr Mitarbeiterinnenbindung und mitunter sogar neue Fachkräfte aus den eigenen Reihen. Nicht zuletzt konnte von der struk-

turellen Gleichstellung und Zukunftssicherung für Frauen auch die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt erheblich profitieren.

#### Große Zufriedenheit mit der Beratung

Fast 90 % (!) der teilnehmenden Betriebe bewerteten das **FairPlusService**-Beratungsprogramm als "sehr zufriedenstellend":

"Sehr gut und wichtig, dass wir auch etwas umsetzen können und dass es fruchtet!", so die Führungskraft eines Betriebes, der am FairPlusService-Programm teilgenommen hat.

#### Kernbotschaften des Projekts:

- Die FairPlusService-Beratungen von Unternehmen als auch deren Mitarbeiterinnen schaffen einen Mehrwert in dreifacher Hinsicht: Betriebe werden unterstützt, Frauen gefördert und damit auch die Gleichstellung gestärkt und arbeitsmarktpolitisch relevante Aktivitäten gesetzt (Win-win-win-Situation).
- Die Vermittlung von Gleichstellung auf Augenhöhe statt mit erhobenem Zeigefinger ermöglicht eine nachhaltige Sensibilisierung für das Thema bei Unternehmen wie auch bei den Mitarbeiterinnen
- FairPlusService berät Betriebe in fordernden Zeiten des Fachkräftemangels und veränderten Arbeitsmarktes (Wandel hin zum Arbeitnehmer\*innenmarkt): Z. B. durch Aufbau und

Höherqualifizierung interner Mitarbeiterinnen zur Fachkraft. Frauen werden durch Coaching ermutigt, neue Wege zu gehen. Dabei spielt auch eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben eine wichtige Rolle.

- Das motivierende Angebot niederschwelliger Kompakt-Trainings ist ein optimaler Einstieg in die Weiterbildung für formal niedrigqualifizierte Frauen!
- Die erarbeiteten Gleichstellungs-, Weiterbildungs- und Integrationsstrategien stellen eine Besonderheit und echte Innovation im niedrigqualifizierten Bereich dar.









FairPlusService: Abschlussveranstaltung im

#### 100 % GLEICHSTELLUNG ZAHLT SICH AUS!

Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	Bundesministerium Arbeit/ESF	
Lead:	bab Unternehmensberatung, Deloitte Consulting, ÖSB	
Fördergeber*in/Kooperationspartner*in:	bab Unternehmensberatung, ÖSB	
Laufzeit:	Juli 2020 bis 31.03.2023	
Zielgruppe:	Mitarbeiterinnen von beratenen Unternehmen	
Teilnehmer*innen:	Mitarbeiterinnen aus 58 Unternehmen	
Unternehmen:	58	



Mit dem Projekt 100 % Gleichstellung zahlt sich aus! werden Unternehmen dabei beraten, transparente Entgeltsysteme zu ge-

stalten 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 Mittel des Europäischen Sozialfonds. Insgesamt sollen Mitarbeiterinnen aus 58 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 Schlüsselkompetenzen 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

- Anpassung individueller 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 2022 wurden Karriere- und Laufbahnberatungen in 48 Unternehmen erfolgreich abgeschlossen, in weiteren zehn Unternehmen sind Beratungen am Laufen. Ein Großteil der Beratungen fand direkt in den Unternehmen statt, ein Teil online via Zoom.

errolin Salredo l im Tarr	A We land and only an East	tion subsularge
Rastaing d. En Hand	Perdiah Ferdiah	Gale Okraale 3
Ülledelick.	Vichamle für Wellegen	Amspeak-
Brisalom	Kontee	Schlare Such gerrs

Gruppen-Workshops sind an die Bedürfnisse der Frauen und Bedarfe der Unternehmen angepasst.

#### AB7\*ANTI-STFRFOTYPFN-TRAININGS

ABZ\*AUSTRIA setzt sich mit Workshops und unternehmensspezifischen Weiterbildungsprogrammen im Bereich Diversity & Inclusion für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ein.

Neben Gender & Diversity Workshops stellen wir in "Anti-Stereotypen-Programmen" unsere Stereotypen auf die Bühne und kommen dabei uns selbst und unseren unbewussten "Abkürzungen" auf die Spur – mit großem Vergnügen. Anti-Stereotypen-Programme können auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden oder auf konkrete Verhaltensänderungen gerichtet sein – wichtig ist, dass die Erwartungshaltungen realistisch formuliert und entsprechend methodisch im Programm abgedeckt sind.

Das ABZ\*Anti-Stereotypen-Programm besteht aus mehreren methodisch unterschiedlichen Formaten – vom Kick-off mit Learning-Snacks über ein Großgruppen-Kabarett-Training in Präsenz, Online-Praxis-Transfer-Halbtage bis hin zum Online-Barcamp in dem die Teilnehmer\*innen das gesamte Programm Revue passieren lassen können.

Auf Basis aktueller Forschungen verfolgt ABZ\*AUS-TRIA mit dem Anti-Stereotypen-Programm u.a. folgende Ziele:

- Haltungen & Werte Stereotypen aufdecken und hinterfragen – ohne erhobene Zeigefinger, die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Stereotypen und mit gesellschaftlichen Festschreibungen
- Praxisbezogen und handlungsorientiert Argumente für Veränderungen entdecken in der beruflichen und privaten Praxis

ABZ\*AUSTRIA Trainer\*innen können mit Widerstand gekonnt umgehen, für die Effektivität von Diversity- und Anti-Stereotypen Trainings ist Freiwilligkeit jedoch ein entscheidender Faktor.



# ABZ\*GENDER & DIVERSITY TRAINING MIT SCHWERPUNKT SPRACHE

Sprache ist unser aller tägliches Werkzeug und wir gestalten damit aktiv unsere Welt. Sprache kann verbindend oder ausgrenzend verwendet werden, es braucht das Bewusstsein über sprachliche Diskriminierungsmechanismen und auch immer wieder ein "Update", um auf dem Laufenden zu sein.

- Sprachformen für gendersensible Kommunikation
- Ansprechen aller Diversitätsdimensionen:
   Welche? Wie? Der neueste Stand ...

- Diskriminierungsbarometer und Diversity-Rad: Tools zur Sensibilisierung für (sprachliche) Unterschiede
- Reflexion und Austausch: Sprachliche Ausgrenzung bzw. Integration? Erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung in der Sprache?
- Herstellen des Zusammenhangs zum eigenen Arbeits- und Führungskontext

#### STADTTEILMANAGEMENT SEESTADT ASPERN

Auftrag-/Fördergeber*in:	Stadt Wien MA 25 und die Wien 3420 Aspern Development AG	
Kooperationspartner*innen:	Bietergemeinschaft Caritas, PlanSinn	
Laufzeit:	01.01.2020 – 31.12.2023	

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 2022 wurde den besonderen Bedürfnissen der Betriebe nachgespürt und entsprechende Angebote entwickelt: Vernetzungsformate wie zum Beispiel "So schmeckt die Seestadt" oder ein Gesundheitstag von Unternehmen für Unternehmen mit Impulsen zum Thema Auszeitmanagement und vielen anderen Gesundheitsinputs. 2022 wurden außerdem sogenannte Business-Frühstücke etabliert, die sich in der Seestadt großer Beliebtheit erfreuten. Dabei wurden immer wieder Impulse gesetzt, aber vor allem auf die Vernetzungsmöglichkeiten der Unternehmen geachtet. Diese Frühstücke finden immer bei anderen Unternehmen statt. Mit Aktivitäten wie der Osterrätselrallye, Seestadt Adventkalender und der Gutscheinaktion im Advent gibt es auch bereits einige gelungene Kooperationsprojekte in der Seestadt, die die Unternehmen mit den Bewohner\*innen zusammenbringen. So konnte 2022 der Seestadt-Adventkalender nach zwei Jahren (musste coronabedingt immer abgesagt werden) endlich live gehen. Unternehmen gestalteten kleine Fenster mit vorweihnachtlichen Botschaften, multikulturell, mit unterschiedlichen Schwerpunkten. So wurden Kekse gebacken, gekocht, gefeiert oder auch eine Mediation gemacht. Es war für alle etwas dabei.

Für die notwendige Information sorgt das bereits 2020 eingeführte Infomail für Betriebe. Damit sind Unternehmen in der Seestadt immer top informiert, wenn das Stadtteilmanagement oder die Kooperationspartner\*innen neue Aktivitäten planen. Auch bei der "Was hackelst du"-Tour in der Seestadt, arbeiten wir aktiv daran, damit Unternehmen mitmachen und ihren Betrieb für Schüler\*innen öff-

nen. Mit über 15 teilnehmenden Betrieben und fast 300 Schüler\*innen gab es 2022 ein absolutes Highlight. So konnten junge Menschen unterschiedlichste Berufe kennen lernen: von der orthopädischen Schuhmachermeister\*in, zu Werbeagenturen oder Tourismusberufen bis hin zu Innovationsmanagement-Jobs bei der Firma Hörbiger. Unter dem Motto Vereinbarkeit Familie. Beruf. Privatleben wurde im Jahr 2022 auf das Thema flexible Kinderbetreuung gesetzt. Das Projekt INA (Initiative Neues Arbeiten), das auch von ABZ\*AUSTRIA gemeinsam mit Plansinn in der Seestadt umgesetzt wurde, wurde seitens des Stadtteilmanagement unterstützt und entsprechende Learnings aufgegriffen. So z.B. die Idee Co-Working und Kinderbetreuung: damit soll eine Initiative gestartet werden, die Co-Working und Kinderbetreuung zusammenbringt. Die Grundpfeiler dafür wurden 2022 gesetzt, rechtliche Abklärungen folgen 2023. ABZ\*AUSTRIA ist dabei immer wieder wichtige Impulsgeberin und Unterstützerin, um derartige Ideen gut aufzubereiten und zur Umsetzung zu bringen. Ebenso wurde versucht die Initiative Seestadt Family Buddies zu unterstützen. Ein Pilotprojekt, das Eltern in Notfällen helfen soll, geeignete Kinderbetreuung zu finden.

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 Verbesserungen stehen dabei auf der Tagesordnung.



2022 wurden Business-Frühstücke etabliert, die sich großer Reliehtheit erfreuen

#### UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Im Jahr 2022 haben wir wieder zahlreiche spannende Veranstaltungen und Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt, um unsere Zielgruppen bestmöglich zu erreichen und über unsere Arbeit zu informieren. Außerdem haben wir nicht nur traditionelle Kanäle der Pressearbeit genutzt, sondern auch verstärkt Social Media bespielt und unsere Website einem Relaunch unterzogen.

Im Rahmen unserer Veranstaltungen haben wir mit unterschiedlichen Formaten experimentiert und dabei sowohl digitale als auch analoge Events erfolgreich umgesetzt. Diese boten uns die Möglichkeit mit unseren Zielgruppen und Mutliplikator\*innen in Kontakt zu bleiben und sie über unsere Arbeit zu informieren. Ein besonders erfolgreiches digitales Format sind die ABZ\*Gegenwartsgespräche. Die Ausgangsüberlegungen zu dieser Reihe beinhalteten den Grundgedanken, nicht über eine unsichere Zukunft sprechen zu wollen, da Prognosen sich verändern und sich ständig neue Herausforderungen ergeben. Außerdem hat das Team von ABZ\*AUSTRIA im Laufe der 30-jährigen Geschichte immer lösungsorientiert in der Gegenwart agiert und Antworten auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen und Themen der Zeit gegeben.



Die Online-Veranstaltungsreihe, welche bereits 2021 ins Leben gerufen wurde, haben wir entsprechend bewusst nicht Zukunftsgespräche genannt, sondern "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 dabei, wenn Manuela Vollmann und Daniela Schallert mit Gästen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung sprachen. Im Zuge der Gegenwartsgespräche konnten 2022 die ORF Moderatorin Claudia Reiterer, die Schauspielerin

Verena Altenberger, der Generaldirektor-Stellvertreter der Wiener Stadtwerke, Peter Weinelt, sowie die Vorständin der ÖBB Infrastruktur AG – CFO, Silvia Angelo, als Key Note Speaker gewonnen werden.

Durch gezielte Pressearbeit konnten wir unsere Reichweite erweitern und unsere Themen in der Öffentlichkeit präsenter machen. Dabei haben wir uns nicht nur auf klassische Medien wie Zeitungen und Magazine konzentriert, sondern auch vermehrt auf Online-Plattformen gesetzt, um unsere Zielgruppen dort abzuholen, wo sie sich aufhalten.

Im Bereich Social Media haben wir unsere Präsenz auf verschiedenen Plattformen ausgebaut und uns intensiv mit der Zielgruppenansprache sowie der Erstellung von Content auseinandergesetzt. Dabei haben wir unsere Strategie an die Bedürfnisse und Interessen unserer Zielgruppen angepasst und konnten so eine höhere Interaktion und Sichtbarkeit erzielen. ABZ\*AUSTRIA ist auf Facebook, LinkedIn, Instagram und Twitter aktiv.

Ein weiteres Highlight war der Relaunch unserer Website www.abzaustria.at. Mit dem Ziel, unsere vielfältigen Zielgruppen bestmöglich anzusprechen, haben wir uns intensiv mit dem Design, der Usability und den Inhalten unserer Website auseinandergesetzt. Das neue Design unserer Website präsentiert sich modern und übersichtlich. Dabei haben wir besonders darauf geachtet, dass es sich auch auf mobilen Endgeräten optimal darstellt. Die klare Struktur und intuitive Navigation erleichtern unseren Nutzer\*innen das Finden der gewünschten Informationen. Au-Berdem haben wir die Inhalte unserer Website neu strukturiert und optimiert. Dabei haben wir uns auf die Bedürfnisse unserer Nutzer\*innen fokussiert und die Informationen zielgruppengerecht aufbereitet. Besonders wichtig war uns dabei auch, unsere Arbeit transparent und verständlich darzustellen. Bei einigen Projekten wurden Erklärvideos produziert, die zusätzlich zu den schriftlichen Informationen einen visuellen und auditiven Zugang ermöglichen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war die Verbesserung der Usability. Durch gezielte Maßnahmen wie die Optimierung der Ladezeiten und die Integration von Suchfunktionen konnten wir die Nutzerfreundlichkeit unserer Website erheblich verbessern. Wir haben uns sehr über erste positive Feedbacks gefreut. Wir



werden uns auch weiterhin darum bemühen, unsere Website stets auf dem neuesten Stand zu halten und unsere Nutzer\*innen bestmöglich zu informieren.

Ganz analog fand am 13.09.2022 die Jobmesse von arbeit plus wien im MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst statt. ABZ\*AUSTRIA war mit einem Informationsstand gerne dabei und freute sich über das rege Interesse der teilnehmenden Personen.



Jutta Grassauer bei der Jobmesse von arbeitplus

2022 hat außerdem ein ganz besonderes Event stattgefunden, der ABZ\*Businesskleidermarkt:
Mit diesem Ansturmhaben selbst die Mitarbeiter\*innen von ABZ\*AUSTRIA nicht gerechnet: Rund 600 Frauen besuchten den ABZ\*Businesskleidermarkt am 30. September und 1. Oktober 2022 in dafür angemieteten Räumen im Volkskundemuseum.

Bei der feierlichen Eröffnung begrüßte Geschäftsführerin Manuela Vollmann eine große Runde an Frauen, die dieses Vorhaben unterstützten: Doris Schmidauer,

Beraterin und Motivatorin, Claudia Mischensky, Vize-Generalsekretärin der Industriellenvereinigung, Doris Rose, Geschäftsführerin der Firma Jones, Kasia Greco, Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Wien, Desirée Treichl-Stürgkh, ehemalige Opernballorganisatorin und Verlegerin. Gestärkt durch so viel Frauenpower freut sich Manuela Vollmann bei der Eröffnung: "Etwas von einer ersten Idee zu so einer wunderbaren Veranstaltung zu bringen, gelingt nur, wenn wir Frauen uns für eine gute Sache verbünden, was wir noch öfters und vielfältiger machen müssen."

In den folgenden Stunden sah man vor allem eines: viele strahlende Frauen, die sich unendlich über die neue Kleidung freuten. Durch den großen Andrang mussten einige Frauen anfangs sogar trotz der großen Kapazität der Räumlichkeiten anstehen. Die Wartenden waren aber geduldig und wurden von den Mitarbeiter\*innen von ABZ\*AUSTRIA beruhigt, dass ganz sicher genügend Kleidung für alle vorhanden sein würde. Dieses Versprechen konnte man auf Grund der vorhandenen Vielzahl dann auch rasch einlösen.

Die Mitarbeiter\*innen von ABZ\*AUSTRIA beraten im Jahr rund 10.000 arbeitssuchende Frauen bzw. begleiten Frauen während verschiedensten Ausbildungen. Kommt es dann zum ersehnten Bewerbungsgespräch, zu Probearbeitstagen oder Praktika stellt sich für viele dieser Frauen die Frage, ob dafür in passende Kleidung investiert werden kann oder ob das Geld nicht doch für die nächste Stromrechnung, Schulsachen für die Kinder oder die nächste Miete gespart werden muss.

Während sich viele anlassbezogen mit neuer Mode eindecken können, haben andere einfach kein Geld dafür. Das hat ABZ\*AUSTRIA bereits 2019 auf die Idee gebracht einen Businesskleidermarkt zu organisieren. Dieser war so ein großer Erfolg, dass die Verantwortlichen 2022 – anlässlich des 30-jährigen Bestehens des Non-Profit-Unternehmens – eine Wiederholung in großem Rahmen planten. Hunderte Kleider, Blusen, Blazer, Taschen und Schuhe von vielen Privatspender\*innen fanden neue Besitzer\*innen. Darüber hinaus spendete die Firma Jones eine große

Menge an neuer Kleidung und unterstützte darüber hinaus mit Kleiderstangen, Kleiderhaken, Dekoration und dem Transport. Die finanzielle Unterstützung der Industriellen Vereinigung und Wirtschaftskammer Wien machte die Anmietung der Räumlichkeiten im Volkskundemuseum möglich. Bereits kurz nach der Veranstaltung wurde der Wunsch nach jährlicher Wiederholung laut, vorerst freut sich das Team von ABZ\*AUSTRIA aber über das gelungene Event, bleibt aber sicherlich für Gespräche offen.



V.li.n.re.: Kasia Greco, Claudia Mischensky, Manuela Vollmann, Doris Schmidauer, Doris Rose, Desirée Treichl-Stürgkh beim ABZ\*Business Kleidermarkt.



Die Freude über das neue Outfit, stand manchen Frauen ins Gesicht geschrieben.



ABZ\*Business-Kleidermarkt: Der Andrang war groß

Ein weiteres Highlight im Jahr 2022 war die Veranstaltung "Men in Care – Welche Bedingungen braucht gut aufgeteilte Familienarbeit und was können Unternehmen und Politik tun?" die ABZ\*AUSTRIA im Haus der Industrie gemeinsam mit der Industriellen Vereinigung, dem Dachverband Männerarbeit Österreich (DMÖ) und dem Institut für Männer- und Geschlechterforschung (VMG) organisiert hat.

Welche Rolle spielen Männer in der Care Arbeit und wie sieht die Situation in Österreich im Vergleich mit anderen europäischen Ländern aus? An welchen Stellschrauben in Unternehmen muss gedreht werden, um Gleichstellung und Diversität zu erreichen? Und welche Forderungen sollen an die Politik gestellt werden? Die Europäische Studie Men in Care (2019-2022) widmete sich diesen Fragen. Die Ergebnisse dieser Unternehmensanalysen wurden in dieser Tagung vorgestellt und mit Vertreter\*innen aus Un-



Veranstaltung "Men in care": Nikolaus Griller, Traude Kogoj, Elli Scambor, Erich Lehner, Manuela Vollmann (v.re.)

ternehmen, Wissenschaft und Beratung diskutiert. Einen besonders schönen Abschluss fand das Projekt Mutfluencer\*innen welches aus Mitteln des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gefördert und von ABZ\*AUSTRIA der Caritas CarBiz – Caritas Bildungszentrum, Teach for Austria und der young Caritas durchgeführt wurde. Das Team der Öffentlichkeitsarbeit organisierte einen wunderbaren Abend an dem vor allem die Jugendlichen mit alle ihren Talenten und Kompetenzen im Mittelpunkt standen und ihre Projekte auf einer großen Bühne vorgestellt wurde. Gesundheitsminister Johannes Rauch überreichte die finalen Zertifikate, es wurde gesungen, getanzt, performt und gezeigt, dass nach zwei Jahren Pandemie unter Einhaltung

verschiedenster Sicherheitsmaßnahmen auch wieder ein Zusammenkommen in größerem Rahmen möglich sein kann.



Gesundheitsminister Johannes Rauch (Mitte) mit den Mutfluencer\*innen.

#### Presseaussendungen und Gastkommentare

ABZ\*AUSTRIA war wie gewohnt auch im Jahr 2022 in vielen Medien vertreten und hat sich mit eigenen Pressemeldungen und Gastkommentaren zu Wort gemeldet. In der Zeitung Die Presse wurde ein Gastkommentar inkl. Analyse und Ausblick zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt unter dem Titel "Das Schweigen der Frauen" veröffentlicht (siehe Seite 6). in der Wiener Zeitung ein Gastkommentar zum Gender Pay Gap. Presseaussendungen gab es u.a. zum runden Geburtstag von ABZ\*AUSTRIA (30 Jahre). zur Rolle der Frauen in Filmen und hinter der Kamera anlässlich des Films von Marie Kreutzer "Corsage" oder auch zu einem Tag der offenen Tür eines neuen Projekts von ABZ\*AUSTRIA im Burgenland "Career in Care", welches einen Zugang zu verschiedensten Berufen und Ausbildungen im Pflegebereich schafft.

#### Medienecho

Wir freuten uns über zahlreiche Berichte und ein breites Medienecho zu ABZ\*AUSTRIA und den aktuellen Themen der Organisation. Unter anderem berichteten DerStandard, Kurier, Die Presse, Falter, diverse Bezirksblätter im Burgenland und viele mehr. Manuela Vollmann war sowohl im ORF als auch bei W24 zu Gast und außerdem bei der Sendung "Heute Mittag" von Radio Vorarlberg sowie bei Radio Stephansdom und Radio Burgenland zu hören. Einen Auszug aus der Printberichterstattung finden Sie auf unserer Website (www.abzaustria.at) im Pressebereich.

75

#### Speakerinnen

Manuela Vollmann und Daniela Schallert, Geschäftsführerinnen von ABZ\*AUSTRIA, waren auch im Jahr 2022 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 "Innovating or Stagnating: Who is 'winning' in the global talent race when immigrants are coninually underemployed and labour shortages persist?" war Manuela Vollmann zu einem Vortrag zur Internationalen Metropolis Conference in Berlin eingeladen worden. Beim Momentum Kongress sprach Manuela Vollmann zum Thema "Chancengleichheit in der Arbeitswelt". Für eine Konferenz in Sabac wurde 2022 eine Präsentation

zu ABZ\*AUSTRIA und einigen Vorzeigeprojekten der Organisation vorbereitet, für das Arbeitsmarktservice Oberösterreich hielt Manuela Vollmann eine Präsentation zum Thema "Frauen in die Technik, Männer in die Pflege – oder?". Besonders gefreut hat uns auch eine Einladung der Universität Wien – Manuela Vollmann sprach zum Thema "Zeit für die Arbeit, Zeit fürs Leben: Kann Vereinbarkeit in Zeiten der Digitalisierung gelingen? Und wenn ja wie?" (https://www.youtube.com/watch?v=9pZOtxWNhVw). Einen spannenden Vortrag hielt Manuela Vollmann auch zum Thema "New Work: Wie Gleichstellung in Zeiten der Digitalisierung gelingt" für das Netzwerk arbeit plus. Eine Reihe von Podiumsdiskussionen ergänzten den vollen Terminkalender der Geschäftsführerin.

Daniela Schallert, zweite Geschäftsführerin von ABZ\*AUSTRIA und Job-Sharing-Partnerin von Manuela Vollmann nahm bei einer Veranstaltung vom Projekt DigiTyps auf Einladung von L&R Social Research an einer Podiumsdiskussion zum Thema "Geschlechterstereotype und Digitalisierung in der Arbeitswelt: Chancen – Herausforderungen – Risiken" teil.



Daniela Schallert (5. v. li.) nahm bei einer Veranstaltung vom Projekt DigiTyps auf Einladung von L&R Social Research an einer Podiumsdiskussion teil.

#### **INTERNE ABZ\*NEWS**

Der Fokus des Jahres 2022 in diesem Bereich lag auf der Weiterentwicklung der Organisation vor allem in Bezug auf Strukturen und Employee Experience.

#### Organisation entwickelt sich

Aufgrund des Wachstums der vergangenen Jahre haben wir 2022 weiter versucht, die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Größe anzupassen: Den bereits begonnen Organisationsentwicklungsprozess ABZ 6.0 haben wir fortgeführt. Wir haben mögliche Strukturmodelle entworfen, die Bereiche Finanzen und Personal getrennt und im Zuge dessen Systemweiterentwicklungen vorgenommen.

#### Digi-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 Learnings und Counsellings haben, stellen wir ein laufend gewartetes ABZ\*Digi-Glossar organisationsweit zur Verfügung. 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.

#### ABZ\*AUSTRIA als attraktive Arbeitgeberin

Für neue ABZ\*Kolleg\*innen haben wir unser Onboarding weiterentwickelt: Die Geschäftsführung lädt seit 2022 rund einmal pro Quartal alle neuen Mitarbeiter\*innen in die Zentrale im ABZ\*Gleichstellungshaus ein, um die Kolleg\*innen willkommen zu heißen, persönlich kennenzulernen und mit wesentlichen Informationen zu ABZ\*AUSTRIA zu versorgen.

Folgende neue Angebote konnten wir 2022 dem ABZ\*Teambieten: Mit der neuen ABZ\*Rabattplattform haben ABZ\*Mitarbeiter\*innen Zugang zu exklusiven Rabatten, die ein externer Anbieter gesammelt zur Verfügung stellt. Das ABZ\*Barometer – regelmäßige interne Befragungen und davon abgeleitete Maßnahmen – wurde 2022 fortgeführt. Einen besonderen Fokus haben wir auf den persönlichen Kontakt zwischen allen Ebenen der Organisation gelegt und zu unterschiedlichen Formaten eingeladen. Einen ganz besonderen Dank auch an jene Kolleg\*innen, die das ABZ\*Team zu besonderen Events wie z.B. einer Mittelaltertour durch Wien oder auch gemeinsamen Meditationen eingeladen haben.



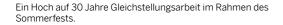
Exklusive Mittelaltertour durch Wien für ABZ\*Mitarbeiter\*innen.

#### Internes Sommerfest zum 30. Geburtstag

Gemeinsam mit rund 100 Kolleg\*innen haben wir Ende Juni bei bestem Wetter den 30. Geburtstag von ABZ\*AUSTRIA gefeiert. Flankiert von Luftballons sind wir durch den Wiener Augarten zu unserer Sommerfest-Location spaziert. Dort wurden wir mit Sekt, Popcorn und Erfrischungen empfangen. Am Programm standen neben dem entspannten Austausch und einem köstlichen Buffet, das gemeinsame "Smash-Patriarchy"-Dosenschießen sowie Verkleiden für die Fotobox. Bis in die Nacht war die Tanzfläche bei den DJanes Mel Merio und Nora Anna Hofmann gut besucht.



"Smash-Patriarchy"-Dosenschießen: Selbst beim Feiern werden ABZ\*Kolleg\*innen nicht müde, zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.







Kolleg\*innen aus allen Projekten feierten gemeinsam den runden Geburtstag der Organisation.

#### PERSONALMANAGEMENT

Das Jahr 2022 war für das Personalmanagement von ABZ\*AUSTRIA geprägt von Herausforderungen und erfolgreichen Umsetzungen. Im Folgenden ein Überblick über unsere wichtigsten Hotspots und Erfolge.

Ein großer Meilenstein war die Implementierung der Bewerbungsplattform Onlyfy. Diese hat zu einer massiven Effizienzsteigerung im Recruiting Prozess geführt und ermöglicht uns seither eine übersichtlichere und raschere Kommunikation mit Bewerber\*innen. Auch unsere Teilauslagerung der Personalverrechnung hat sich bewährt und wird uns zukünftig einige Zeit und Ressourcen ersparen.

Weitere wichtige Maßnahmen waren die Vereinfachung und Neuaufsetzung unserer Prozesse im Bereich des Weiterbildungsmanagements und des Recruiting Prozesses. Hierdurch konnten wir vor allem Abläufe verbessern und Zeit sparen. Insgesamt haben wir erfolgreich rund 20 Positionen neu besetzt, eine Arbeit, die uns durch die besseren Prozesse massiv erleichtert wurde.

Eine Herausforderung bleibt jedoch der demografische Wandel und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Wir müssen uns daher immer wieder neuen Anforderungen stellen, um einerseits unser vorhandenes Team weiterhin gut zu stärken und andererseits neue Arbeitskräfte für uns zu gewinnen.

Das Zusammenspiel mit den Projektleiter\*innen von ABZ\*AUSTRIA ist ein wichtiger Faktor für zahlreiche Stellenbesetzungen und funktioniert gut abgestimmt und reibungslos. Anforderungsprofile werden gemeinsam erstellt und die jeweiligen Leiter\*innen aktiv am Bewerbungsprozess beteiligt.

Ein besonderer Erfolg war auch, unsere neuen Projekte für aus der Ukraine geflüchtete Personen personell gut aufzustellen. Innerhalb von nur 14 Tagen musste ein großes Team aufgebaut werden. Dies war insbesondere aufgrund der hohen Anforderungen an die Sprachkenntnisse in Kombination mit notwendigen Berater\*innenausbildungen eine große Herausforderung. Dennoch ist es uns zeitnah gelungen, ein kompetentes Team zusammenzustellen.

Im Zuge des Relaunches unserer Website haben wir auch die "Job- und Karriereseite" von ABZ\*AUSTRIA gemeinsam mit der Öffentlichkeitsarbeit neugestaltet und für User\*innen einfacher strukturiert. Dies war ein erster wichtiger Schritt im Bereich Employer Branding, für 2023 sind weitere Verbesserungen geplant.

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeiter\*innen, die auch in diesem Jahr einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Abteilung Personalmanagement geleistet haben.

#### **DANKE**

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



Bundesministerium Arbeit



Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung



**■ Bundesministerium**Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie



**Bundesministerium**Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz







Frauenservice Wien





Bildung und Jugend

















#### Impressum Jahresbericht 2022 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: Ulrike Riberschick

Grafische Konzeption und Gestaltung: Elisabeth Engel

Druck: druck.at, Leobersdorf

Bilder: Cover: istock.com © Nazar Rybak; Geschäftsführung/Vorstand: Caro Strasnik; Portraits Mitarbeiterinnen: Christine Drechsler © Peter Drechsler, Claudia Glawischnig © Tom Lamm; Sabine Krammel © Dr. Barbara Wirl; ABZ Sommerfest © Jennifer Fetz; Tag der offenen Tür im FiT-Zentrum Weinviertel und ABZ\*BusinessKleidermarkt © Julia Dagosits;

BusinessFrühstück © Luiza Puiu.jpgMutfluencerInnen © Marisel Bongola

Alle anderen: ABZ\*AUSTRIA bzw. privat

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

Kontonummer: AT16 2011 1410 0502 2209

Verwendungszweck: ABZ\*AUSTRIA Jahresbericht 2022