

T1.1.2

Methodology Guideline

„Regionale Analyse des Ist-Zustands im Projektgebiet “

In einem Co-Creation Prozess von nowa
mit allen Partner*innen erarbeitet

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Ausgangslage | 3 |
| Zugang..... | 4 |
| Konzept..... | 5 |
| Zielgruppen für die Erhebung..... | 7 |
| Methoden für die Erhebung | 7 |
| Desktop Research auf nationaler and regionaler Ebene | 9 |
| Fragebögen online* oder hard copy | 10 |
| Einzelinterviews | 13 |
| Fokus Gruppen Interviews..... | 14 |
| Nationale Berichte..... | 16 |
| Transnationaler Bericht..... | 16 |
| Zeitplan | 16 |

Ausgangslage

Obwohl im Projektgebiet der Anteil an berufstätigen Frauen im öffentlichen Dienst erheblich höher ist als im privaten Sektor, dauert es viel länger, bis Frauen höhere Positionen erreichen. Arbeitnehmerinnen haben aufgrund struktureller Gegebenheiten und geschlechtsspezifischer Stereotypen häufig mit beruflichen Herausforderungen zu kämpfen.

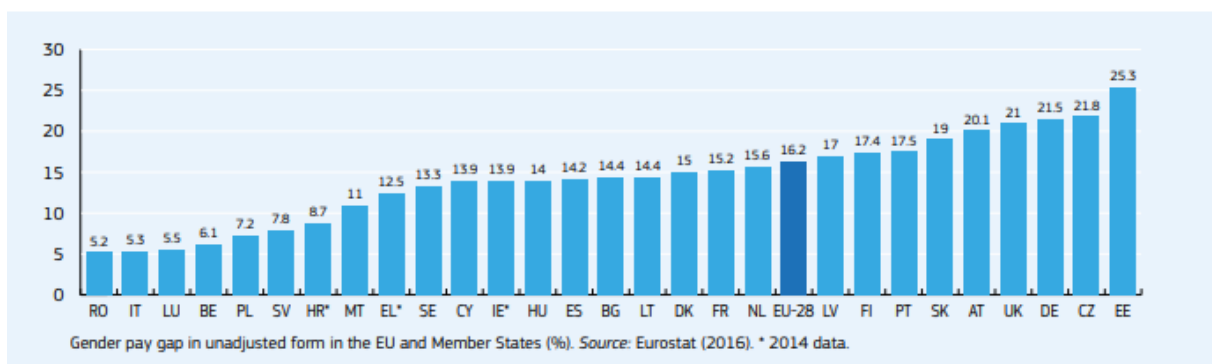
Nationale Programme zur Verbesserung der Situation von Arbeitnehmerinnen im öffentlichen und privaten Sektor wurden / werden gestartet. Eine grenzüberschreitende Erhebung wurde noch nicht durchgeführt.

Diese Umfrage ist die Grundlage für ein Trainingsprogramm (Toolkit), das ein Karriereentwicklungsprogramm für Frauen beinhaltet und Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber*innen und Entscheidungsträger *innen entwickelt.

Die politische Nachhaltigkeit der Projektergebnisse und deren Berücksichtigung in Entscheidungsprozessen wird durch die von Anfang an garantierte kontinuierliche Einbindung von Entscheidungsträger*innen erhöht. Diese Umfrage ist ein erster Schritt in der Entwicklung eines gemeinsamen Strategieempfehlungspapiers.

Wir konzentrieren uns nicht nur auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle, sondern müssen auch andere Indikatoren im Zusammenhang mit der Beschäftigungssituation berücksichtigen, insbesondere diejenigen, die die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Frauen in Österreich und Ungarn widerspiegeln.

3



Zugang

Diese Guideline wird den PartnerInnen in Deutsch und Ungarisch zur Verfügung gestellt. Sie wurde nun von der WP-Koordinatorin nowa in enger Zusammenarbeit und im Austausch mit den Partner*innen entwickelt.

Die gemeinsame Methodik gewährleistet einen koordinierten Ansatz bei der qualitativen und quantitativen Erhebung des Ist-Zustands auf nationaler Ebene. Dieser koordinierte Ansatz ermöglicht eine transnationale Analyse der Ergebnisse und die Ableitung gemeinsamer Empfehlungen sowie die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten.

Alle Projektpartner*innen führen die Umfrage nach der in ihrem Zuständigkeitsbereich üblichen Methodik durch. Die Durchführenden verfügen über die entsprechenden Fähigkeiten und Fachkenntnisse.

Die Ergebnisse der Umfrage werden in nationalen Berichten zusammengefasst und analysiert.

Der 2. Teil des nationalen Erhebungsberichtes enthält Ergebnisse aus der Sekundärforschung, die die Situation von Frauen im öffentlichen Sektor in beiden Ländern gemäß den Anforderungen der verschiedenen Richtlinien und Gesetze untersucht und den öffentlichen Sektor in den betroffenen Ländern kurz beschreibt. Dies bietet die Möglichkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede im gemeinsamen Erhebungsbericht herauszuarbeiten.

4

Beide Teile werden zu 2 nationalen Berichten (1 Ungarn, 1 Österreich) zusammengefasst. Die Nationalen Berichte bilden die Grundlage für einen gemeinsamen transnationalen Bericht mit neuen grenzüberschreitenden Aspekten. Der vom Leadpartner ZMÖ erarbeitete Bericht soll sichtbar machen, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und welchen Herausforderungen Frauen im öffentlichen und im privaten Sektor gegenüberstehen.

Die Ergebnisse der umfassenden transnationalen Erhebung bilden die Grundlage für die Entwicklung eines gemeinsamen Ausbildungsprogramms (Toolkit) mit dem Ziel, Frauen in ihrer Karriere zu fördern.

Konzept

Begriffsklärung

Öffentliche Stellen, die Beamt*innen/Vertragsbedienstete beschäftigen, gehören dem öffentlichen Sektor an, wenn sie von der Öffentlichkeit (Gesellschaft, Staat) finanziert werden und durch ihre Organe oder Angestellten bestimmte Aufgaben im öffentlichen Interesse erfüllen.

Einstufung der Beschäftigten des öffentlichen Sektors

Beamt*innen/Vertragsbedienstete

- Mitarbeiter*innen der öffentlichen Verwaltung – Mitarbeiter*innen von zentralen, regionalen und lokalen Gebietskörperschaften
- Mitarbeiter*innen von Behörden – Mitarbeiter*innen des Amtes des Präsidenten der Republik, des Parlaments, des Verfassungsgerichts und des Amtes der Volksanwält*innen

Angehörige des Fachpersonals von Streit- und Strafverfolgungsbehörden

- Streitkräfte: Militär, Grenzschutz
- Strafverfolgungsbehörden: Polizei, Zoll- und Steuerpolizei, Strafverfolgung, staatliche und lokale Feuerwehr
- Zivile nationale Sicherheitsdienste

Angestellte von Gerichten und Staatsanwaltschaft

- Richter*innen, Staatsanwält*innen und Verwaltungspersonal

Beschäftigte im öffentlichen Dienst

- Mitarbeiter*innen von Körperschaften ohne öffentliche Gewalt im Staats- oder Kommunalhaushalt

5

Gegenstand der Erhebung/ Institutionen und Organisationen, die befragt werden

Ungarn

Der ungarische Erhebungsbericht setzt sich mit den öffentlichen Organisationen der beiden Komitate auf allgemeiner Ebene auseinander, beide ungarischen Partner, die das Projekt durchführen, sind an der Primärforschung beteiligt, in Zala County ist auch das Zala County Office der Generaldirektion für Sozial- und Kinderschutz an der Umfrage beteiligt.

Österreich

Der österreichische Erhebungsbericht setzt sich mit öffentlichen Organisationen der beiden Bundesländer auseinander, in der Steiermark sind zusätzlich 5 Privatunternehmen involviert.

Zielgruppen für die Erhebung

Mindestens 280 Personen

- Mitarbeiterinnen - Frauen im öffentlichen Sektor
- Führungskräfte (Entscheidungsträger*innen – Arbeitgeber*innen) - im öffentlichen Sektor und im privaten Sektor

Methoden für die Erhebung

Die gemeinsame Methodologie besteht aus qualitativen und quantitativen Methoden.

Während in der quantitativen Umfrage ein vollständig strukturierter Fragebogen verwendet wird, werden wir in qualitativen Umfragen mit Richtlinien arbeiten, die zusätzlich zu einigen Schlüsselfragen eine Liste von Themen enthalten, die behandelt werden müssen.

Der Gesprächsprozess ist in Interviews offen und nicht starr an die Spezifikation bestimmter Fragen gebunden, die Spanne der Antworten ist größer als bei standardisierten Befragungen.

Mit den Ergebnissen einer qualitativen Erhebung wollen wir verstehen und nicht nur beschreiben. Im standardisierten Fragebogen und der Desktop-Recherche wollen wir Daten beschreiben und vergleichen.

Zusätzliche Fragen für spezielle Anforderungen in jedem Land sind möglich. Vorlagen mit Fragen und Kriterien zu den verschiedenen Erhebungsmethoden werden von nowa zur Verfügung gestellt und mit allen Partner*innen diskutiert.

Um eine solide effektive Methodik zu entwickeln, müssen wir die folgenden wesentlichen Grundlagen berücksichtigen:

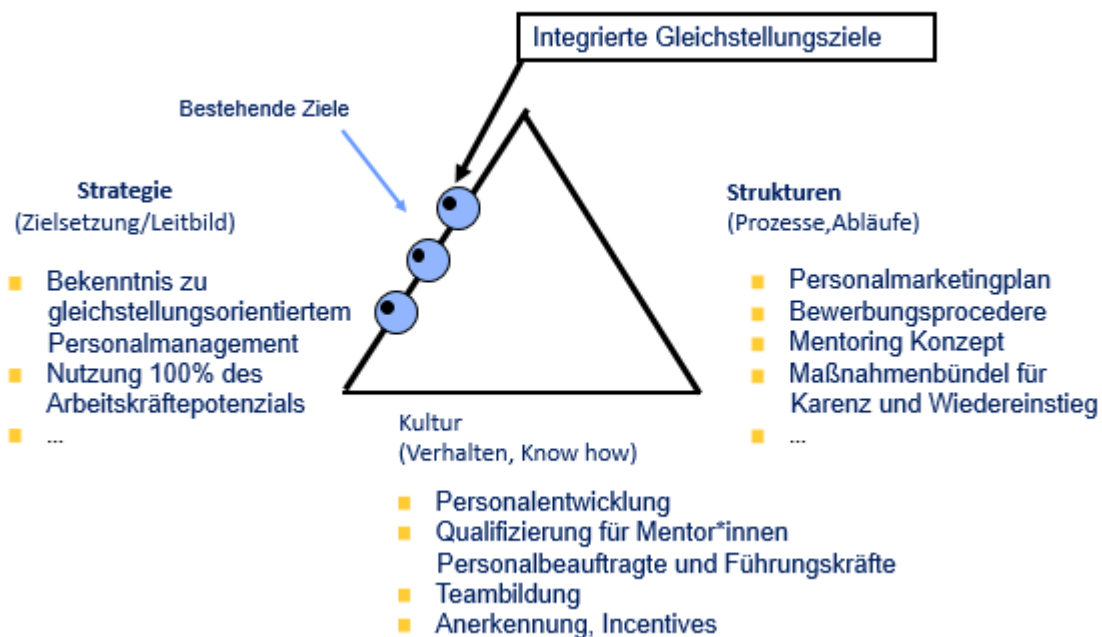
Die Gleichstellung der Geschlechter wird erreicht, wenn Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich wirtschaftlicher Teilhabe und Entscheidungsfindung, die gleichen Rechte und Chancen haben und wenn die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Bestrebungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen gewürdigt und gefördert werden.

Alle Systeme werden von drei Dimensionen geleitet - Strategie, Struktur und Kultur - die voneinander abhängen. Wenn wir Systeme ändern wollen, müssen wir uns bewusst sein, dass diese Änderungen in jeder Dimension vorgenommen werden müssen.

Um Ergebnisse zu erzielen, die vergleichbare Daten für die Berichte liefern und in weiterer Folge eine solide Basis für das Toolkit zu haben, müssen wir alle Dimensionen mit einer geschlechtsspezifischen Perspektive betrachten.

Das systemische Dreieck als Orientierungshilfe führt uns durch den Prozess - von der Definition der Fragen bis zur Ausarbeitung der Berichte.

Systemisches Dreieck



Desktop Research auf nationaler and regionaler Ebene

Die Sekundärerhebung soll kurz die Situation und die Bereiche des öffentlichen Sektors im betreffenden Land umreißen. Neben statistischen Daten erfolgt eine schriftliche Beschreibung der Ergebnisse (Karrieremodelle, Fortbildungspflicht, Lohnregulierung etc.). Die Desktop Research konzentriert sich auf die Analyse des themenspezifischen rechtlichen Hintergrunds und darauf, wie sich Chancengleichheit, insbesondere Chancengleichheit für Frauen, auf organisatorischer, lokaler, regionaler und nationaler Ebene abbildet.

Die Erhebung zielt darauf ab, den gesamten öffentlichen Sektor einzubeziehen; die erreichten Organisationen müssen im Dokument aufgeführt sein, ebenso wie relevante Elemente/Maßnahmen für das Thema (Gleichstellungsplan, Gleichstellungsprogramm usw.).

Bitte verwenden Sie die aktuellsten verfügbaren Daten

| Thema | Bereich, der von nationalen Partner*innen abgedeckt wird <i>Quelle und Jahr der Daten hinzufügen</i> | |
|--|---|-----------------|
| | Lokale/regionale Ebene | Nationale Ebene |
| Anzahl und % der Beschäftigten im öffentlichen Sektor (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Anzahl und % der Teilzeitbeschäftigten (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Anzahl und % der Personen, die flexible Arbeit leisten ¹ ? (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Vertikale Verteilung der Mitarbeiter*innen (Bereich, Sektoren) (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Horizontale Verteilung der Mitarbeiter*innen (Positionen, Funktionen) (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Jahreseinkommen im öffentlichen Sektor (gesamt / Männer / Frauen) | | |
| Welche Programme / Anreize haben Sie, um Karrieremöglichkeiten von Frauen im öffentlichen Sektor zu fördern? | | |

¹ Flexible Arbeit: Die Arbeit wird zu Zeiten ausgeführt, die besser zum/zur Arbeitgeber*in und / oder Arbeitnehmer*in passen. Dies betrifft die Flexibilität bei der Planung der geleisteten Arbeitsstunden, wie beispielsweise alternative Arbeitszeitpläne (z. B. Gleitzeit und komprimierte Arbeitswochen), und Regelungen in Bezug auf Schicht- und Pausenpläne sowie die Flexibilität bei der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, wie beispielsweise Teilzeitarbeit und Job-Sharing.

Deadline: 30.11.2019

Fragebögen online* oder hard copy

min. 160 Antworten

Zielgruppe:

- Arbeitnehmerinnen - Frauen im öffentlichen Sektor
40 / Partner*in beantwortet

Wir empfehlen eine breite Auswahl nach Alter und Arbeitsbereich.

Um ein umfassenderes Bild der aktuellen Performanz und Attraktivität von Arbeitsplätzen des öffentlichen Sektors für die Zielgruppe zu erhalten, ist es wichtig, den aktuellen Stand der Erfahrungen von Mitarbeiterinnen zu bewerten. Die Vorlage folgt den Empfehlungen eines Tools, das von „Kell Egy Csapat Élmény KFT“ und Partner*innen im Rahmen der Partnership for Workplace Excellence entwickelt und umgestaltet wurde, um den Besonderheiten des öffentlichen Sektors gerecht zu werden.

10

| "Employee Life-Cycle" | <p style="text-align: center;">Aussage (Bewertung: 1: stimme überhaupt nicht zu 2: größtenteils nicht einverstanden 3: stimme sowohl als auch nicht 4: stimme größtenteils zu 5: stimme voll zu)</p> |
|---|---|
| Rekrutierung, Attraktiv sein für Talente | Vor meinem Eintritt erfuhr ich Positives über meinen zukünftigen Arbeitsplatz |
| | Vor meiner Bewerbung hatte ich das Bild, dass in dieser Organisation gute Führungskräfte tätig sind, was für mich das Unternehmen attraktiv machte. |
| | Nach meiner Erfahrung ist die Chancengleichheit für alle während der Bewerbung gewährleistet, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Familienstand, körperlichen Fähigkeiten, Religion oder anderen Merkmalen. |
| | Das Management strebt bewusst nach Diversität innerhalb der Organisation. Sie zielen darauf ab, mit kreativen Lösungen eine möglichst vielfältige Community aus möglichst vielen Rekrutierungsquellen aufzubauen |
| Eintritt, Einführung | Ich hatte vor meiner Bewerbung positive Informationen darüber wie der Bewerbungsprozess gemanagt wird. |
| | Mein erster Tag war positiv und angenehm. Ich hatte das Gefühl, dass meine Kolleg*innen bereits damit gerechnet hatten, dass ich kommen würde |

| | |
|--|--|
| | Ich habe die Einführungszeit genossen; Ich habe viel Unterstützung erhalten |
| | Meine Einarbeitungszeit war lange genug für mich |
| | Meine Vorgesetzten und Kolleg*innen waren mir gegenüber offen, sie haben sich bemüht, mich kennenzulernen |
| <i>Leistung, Anerkennung, Einbeziehung, Lernen und Verbesserung</i> | Ich habe ein gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten |
| | Mein*e unmittelbare*r Vorgesetzte*r gibt mir regelmäßig hilfreiches und realistisches Feedback zu meiner Leistung |
| | Die Qualität und Quantität der Kommunikation mit meinen Kolleg*innen ist angemessen |
| | Erwartungen und Ziele in Bezug auf meine Arbeit wurden mir klar mitgeteilt |
| | Werte, die meine Organisation repräsentieren und meine persönlichen Werte sind ähnlich |
| | Ich habe die Möglichkeit mich weiterzuentwickeln und werde dabei auch unterstützt |
| | Neben der Dauer der Anstellung in der Organisation hängen Karrieremöglichkeiten auch von der Leistung ab. |
| | Meine Vorgesetzten und Kolleg*innen hören mir zu und akzeptieren mich (als Person und meine Meinung) |
| | Ich erlebe die Organisationskultur als inklusiv, die Vielfalt der Menschen wird wertgeschätzt |
| | Ich fühle mich glücklich, ich selbst am Arbeitsplatz sein zu können |
| | Mein Arbeitsplatz bietet moderne Büroausstattung und ein ergonomisches Arbeitsumfeld |
| | Work-Life-Balance wird beachtet, meine damit verbundenen Bedürfnisse werden erfüllt |
| | Es geht mir nicht nur um den Arbeitsplatz, sondern auch um die Gemeinschaft |
| | Mein Gehalt entspricht der Qualität meiner Arbeit und meiner Arbeitsbelastung |
| | Ich halte meine Arbeit für wichtig, was mir auch klar gemacht wird |
| Ich fühle, dass ich einen Job mache, der für die Gesellschaft nützlich ist und zu einem größeren Wohl in der Welt beitragen kann | |
| Ich würde meinen Arbeitsplatz auch meinen Verwandten und Freund*innen als einen guten empfehlen | |
| <i>Trennung</i> | Ich denke, wenn es passieren würde, könnte ich meinen derzeitigen Arbeitsplatz auf eine für beide Seiten faire Weise verlassen |
| <i>In Kontakt bleiben, Wiedereintritt</i> | Wenn ich gehen würde, würde ich mit Vorgesetzten und Kolleg*innen in Kontakt bleiben |
| | Wenn ich meine Arbeit aufgeben würde, könnte ich mir vorstellen, wieder hier zu arbeiten |

Vorgehensweise

- Fragebogen für jede Zielgruppe werden gemeinsam entwickelt
- Entwürfe für Fragebögen auf nationaler Ebene werden von **nwa** zur Verfügung gestellt
- Die Umfrage kann online oder durch Verbreitung von Hard Copies durchgeführt werden
- Auf nationaler Ebene können relevante Fragen hinzugefügt werden - nationale Besonderheiten sollten bei der Erstellung der Fragebögen ebenfalls berücksichtigt werden.
- Analyse über Online-Tool *

* Nach unserer Erfahrung ist Google Drive ein geeignetes Tool für diesen Teil der Umfrage.

Annexes:

Fragebogen für Arbeitnehmerinnen

Deadline: 30.11.2019

Einzelinterviews

min. 48 Interviews

Zielgruppe:

- 3 Interviews mit Führungskräften (Entscheidungsträger*innen – Arbeitgeber*innen), die zwischen privat und öffentlich gewechselt haben (2 Frauen, 1 Mann) / Partner*in
- 7 Interviews mit Führungskräften (Entscheidungsträger*innen – Arbeitgeber*innen) aus dem öffentlichen bzw. privaten Sektor / Partner*in
- 2 Interviews mit Führungskräften (Entscheidungsträger*innen – Arbeitgeber*innen) von Unternehmen/Organisationen aus dem privaten Sektor, die eine kommunale, staatliche Mehrheit besitzen / Partner*in

Wir empfehlen eine breite Auswahl nach Alter und Arbeitsbereich.

Vorgehensweise

- Ein Interview-Leitfaden für die Zielgruppe wurde gemeinsam entwickelt
- Die Vorlage für Interviews und die Analyse auf nationaler Ebene werden von **nwa** zur Verfügung gestellt
- Interviews können online oder persönlich durchgeführt werden
- Jede*r Partner*in sollte mindestens 12 Interviews durchführen - mehr sind optional
- Auf nationaler Ebene können relevante Fragen hinzugefügt werden

13

Annexes:

Vorlage für Einzelinterview

Deadline: 30.11.2019

Fokus Gruppen Interviews

min. 96 Teilnehmende in 12 Fokus Gruppen

Das Fokusgruppeninterview ist eine Methode der qualitativen empirischen Sozialforschung und dient dazu, einen Eindruck über den Diskurs zu einem bestimmten Thema zu verschaffen. "Qualitativ" bedeutet, dass die Qualität der Aussagen im Vordergrund steht - im Gegensatz zu den typisierten Antwortkategorien eines formalen Fragebogens oder standardisierter Interviews.

Zielgruppe:

- Arbeitnehmerinnen - Frauen im öffentlichen Sektor
2 Interviews / Partner*in mit 8-10 Teilnehmerinnen
- Führungskräfte (Entscheidungsträger*innen – Arbeitgeber*innen)
2 Interviews / Partner*in mit 8-10 Teilnehmer*innen

Zusammensetzung der Gruppen

- Teilnehmende sind repräsentativ für die Zielgruppe
- Keine hierarchischen Abhängigkeiten zwischen den Teilnehmenden
- Repräsentative Zusammensetzung in Bezug auf Aktivitäten in der Organisation

Interviewer*innen

- Mindestens 2 Interviewer*Innen
- Interviewer*innen beobachten und machen sich Notizen
- Anonymisierte Notizen, wir empfehlen Tonaufnahmen
- Minimale Intervention der Interviewer*innen in der ersten Runde - vertrauen Sie der Gruppe!
- Geführte Diskussion in der zweiten Runde - moderiert von den Interviewer*innen

Vorgehensweise

Mindestdauer eines Fokusgruppeninterviews: 90 Minuten

Focus-Interviews müssen an einem angemessen ruhigen Ort durchgeführt werden, wir empfehlen externe Locations.

Unter Berücksichtigung der Komplexität und der hohen Anzahl von Fragen empfehlen wir Audioaufnahmen.

Erste Runde der Interviews

Nach einer kurzen Einführungsrunde (nur Alter und Arbeitsbereich werden abgefragt) werden zwei sehr offene Fragen zur Diskussion gestellt.

Abgesehen von diesen Fragen nehmen die Interviewer*innen nicht mehr an der Diskussion teil, sie notieren ihre Beobachtungen anhand definierter Indikatoren und handeln nur, wenn die Diskussion sehr weit vom Thema entfernt ist - vertrauen Sie der Gruppe!!!

Zweite Runde der Interviews

Für die zweite Runde werden relevante Fragen in einer Vorlage von nowa bereitgestellt.

Nach der ersten Runde und einer kurzen Pause stellen die Interviewer*innen diese Fragen, dies erfordert nun eine aktive Moderation.

Die Priorisierung der Fragen oder die Platzierung zusätzlicher Fragen liegt in der Verantwortung der Interviewer*innen und folgt den Tendenzen der Gruppe.

15

Vorlagen zur Beobachtung und Analyse auf nationaler Ebene werden von nowa zur Verfügung gestellt.

Annex:

Vorlage Fokus Gruppen Interview

Deadline: 30.11.2019

Nationale Berichte

Jedes Land erstellt den nationalen Bericht in der Landessprache und eine Zusammenfassung / ein Resümee in englischer Sprache und sendet ihn an den LP-ZMÖ.

Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, müssen die nationalen Berichte der Vorlage von nowa folgen.

Annex:

Vorlage für den Nationalen Bericht wird von nowa zur Verfügung gestellt.

Deadline: 15.12.2019

Transnationaler Bericht

Basierend auf den nationalen Berichten erstellt der LP-ZMÖ in enger Zusammenarbeit mit den Partner*innen einen transnationalen Bericht in ungarischer und deutscher Sprache sowie eine Zusammenfassung / ein Resümee in englischer Sprache bis zum 29.02.2020. Der erste Entwurf soll am 15.02.2020 diskutiert werden.

Deadline: 29.02.2020

Zeitplan

| WP | Aktivität | 2020 | | | | | | | | | | WP LEADER | | |
|------|---|------|------|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|--|------|
| | | Mai | JUNI | JULI | AUG | SEPT | OKT | NOV | DEZ | JAN | FEB | | | |
| T1.1 | Entwurf eines Leitfadens für die Methodik und Vorbereitung von Vorlagen | | | | | | | | | | | | | NOWA |
| | Feedback of partners | | | | | | | | | | | | | |
| | Entwicklungs- Workshops | | | | | | | | | | | | | |
| | Übersetzung der endgültigen Version | | | | | | | | | | | | | |
| | Endgültige Version der Methodik Guidelines für die Umfragen inkl. Vorlagen an Partner*innen | | | | | | | | | | | | | |
| T1.2 | Erhebung auf nationaler Ebene: Online-Fragebogen & Einzelinterviews & Fokusgruppeninterviews & Desktop Research | | | | | | | | | | | | | NOWA |
| | Nationale Berichte (2) | | | | | | | | | | | | | |
| | Entwurf Transnationaler Bericht/Feedback Partner*innen | | | | | | | | | | | | | |
| | Transnationaler Bericht | | | | | | | | | | | | | |