

Programm INTERREG V-A Österreich-Ungarn
ATHU116 – WomEn-Puls
Women Enhancing Public Sector

Entwicklung eines gemeinsamen Trainingsprogramms
(Toolkit) zum Gender-Thema

Version 2



Basierend auf der Erhebung im Projektgebiet
erarbeitet von
nowa Training Beratung Projektmanagement

in Kooperation mit
DAFF
ZMÖ
VMÖNKH

Das Projekt WomEn-Puls (Reg. Nr. ATHU116) wird im Rahmen des INTERREG V-A Österreich-Ungarn Programms durch die Förderung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung umgesetzt.

Mai 2020

Inhalt

Ausgangssituation	3
Auszug Transnationaler Bericht	3
Vorschläge für den modularen Aufbau des Trainingsprogrammes	6
.....	6
Toolkit (Gemeinsames Trainingsprogramm).....	7
Kooperationspartner*innen.....	7
Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen im Projekt.....	7
Konzeptansatz	8
T2.1 – Fortbildungsprogramm für Arbeitnehmerinnen	9
T2.2 - Sensibilisierung.....	18
Organisatorische Rahmenbedingungen	24
Workplan	26

Ausgangssituation

Frauen stehen aufgrund ihrer Genderrolle in den unterschiedlichen Lebensphasen vor besonderen beruflichen Herausforderungen. Im Projekt WomEn-Puls wird auf diese Herausforderungen eingegangen mit dem Ziel, die Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Bereich und in privaten Unternehmen zu verbessern. Der Fokus liegt – neben Frauen und deren Rahmenbedingungen – auch auf den Strategien, Strukturen und Kultur der Organisationen und Unternehmen.

Auszug Transnationaler Bericht

Ziel des Projektes WomEn-Puls ist die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen im öffentlichen Sektor in Bezug auf Gleichstellung im Projektgebiet (Burgenland und Steiermark in Österreich, sowie die Komitate Vas und Zala in Ungarn) und der Aufbau einer grenzübergreifenden strategischen institutionellen Zusammenarbeit mittels einer Kooperationsvereinbarung zur nachhaltigen Implementierung der erzielten Ergebnisse.

Unmittelbares Ziel ist die bilaterale Entwicklung eines "Toolkits" (Methodenpaketes) zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Stärkung der Geschlechterperspektive durch die Umsetzung eines gemeinsamen Trainingsprogrammes für Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und Entscheidungsträger*innen.

Von österreichischer Seite sind nowa und DAFF, von ungarischer Seite das Selbstverwaltungsamt des Komitates Vas und die Komitatsverwaltung Zala Partner im Projekt.

Aus den im Rahmen des Projekts durchgeführten Erhebungen (Dokumentenanalysen, Online-Fragebögen, Einzel- und Fokusgruppeninterviews, Studienreisen) wurden Schlussfolgerungen gezogen und Empfehlungen abgeleitet, die Ausgangspunkte für die Entwicklung des gemeinsamen Gender-Trainingsprogrammes sind.

3

Online Fragebögen

In Österreich haben 209 Frauen aus dem öffentlichen Sektor einen Online-Fragebogen ausgefüllt. Bei der Auswahl der Befragten wurde großes Augenmerk auf eine möglichst diverse Zusammensetzung der Zielgruppe gelegt. Es wurden alle relevanten Bereiche des öffentlichen Sektors, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Bildung, Justiz, Gesundheit, Politik und Interessensvertretungen, angesprochen.

In Ungarn haben 361 Frauen, hauptsächlich aus der öffentlichen Verwaltung, den Fragebogen ausgefüllt. In beiden Ländern war die Beantwortung der Fragen anonym und freiwillig. In Österreich stammen alle befragten Mitarbeiterinnen aus der Steiermark und dem Burgenland und arbeiten für Organisationen, die hauptsächlich auf regionaler und lokaler Ebene tätig sind. Die meisten Befragten kommen aus der Generation X (38-54 Jahre) und haben einen Hochschul- oder Universitätsabschluss. Ungefähr 2/3 arbeiten Vollzeit und ungefähr die Hälfte ist seit mehr als 10 Jahren in der Organisation.

In Ungarn waren alle Befragten Angestellte des Landkreises Vas und des Landkreises Zala und arbeiten für lokale oder regionale Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Die meisten sind zwischen 38-54 Jahre alt (Generation X), verfügen über einen Hochschul- oder Universitätsabschluss und sind vollzeitbeschäftigt. Ungefähr 54% sind seit mehr als 10 Jahren in der öffentlichen Verwaltung tätig. Die Kriterien der an der Erhebung beteiligten Personen gleichen sich in beiden Ländern.

Ergebnisse /Empfehlungen

Laut Fragebögen betrachten Frauen Kinderbetreuung in beiden Ländern als das größte Hindernis für ihre berufliche Entwicklung. Ein großer Teil der Befragten sieht mangelndes Selbstbewusstsein, Stereotypen, Sozialisation und traditionelle Vorbilder als Hauptproblem. Zuschreibungen und Rollen werden unbewusst übernommen und gelebt. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen in erster Linie ihre eigene Verantwortung für Karrieremöglichkeiten betont haben, gefolgt von sozioökonomischen und ökologischen Faktoren.

Auf strategischer Ebene geht es neben speziellen Programmen zur Frauen- und Karriereförderung um neue Zugänge zu Arbeit und Führen, eine gleichstellungsorientierte Bewertung und Entlohnung von Arbeit, Frauenquoten und eine Verankerung von Gleichstellung im Bildungssystem.

Es ist wichtig, Frauennetzwerke auf struktureller Ebene (insbesondere in Österreich) aufzubauen und Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Maßnahmen, Regelungen) zu verändern.

Auf kultureller Ebene ist es notwendig, traditionelle Rollen und Zuschreibungen aufzubrechen, positive Vorbilder und bewährte Praktiken zu präsentieren und sich daran zu orientieren.

Einzelinterviews

In Österreich wurden 27 Einzelinterviews mit 28 Personen durchgeführt (20 Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, 7 private Unternehmen). In Ungarn wurden 24 Einzelinterviews durchgeführt, davon 20 auf verschiedenen Ebenen des öffentlichen Sektors, 4 in Wirtschaftsgesellschaften im Selbstverwaltungseigentum (20 Frauen und 4 Männer).

Ergebnisse /Empfehlungen

Gespräche haben gezeigt, dass Führungspositionen in unserer heutigen Gesellschaft kaum oder nur sehr schwer mit einem ausgewogenen Familienleben zu vereinbaren sind.

In Österreich geht es im öffentlichen Sektor auf strategischer Ebene um Gleichstellungs- und Frauenförderpläne, Karriereentwicklungsmodelle, Frauenquoten und neue Zugänge zu Arbeit und Führen. Das Lohnniveau in weiblich konnotierten Berufen muss auf dieselbe Stufe, wie in männlich konnotierten Berufen angehoben werden.

Auf ungarischer Seite wäre die Integration von Work-Life-Balance für Frauen, von Entwicklungsprogrammen für weibliche Führungskräfte sowie von Mentoring-, Coaching- und Schulungsprogrammen in die organisationalen Chancengleichheitspläne ab 2020 eine strategische Veränderung.

Auf der Strukturebene wurde in Österreich die Veränderung struktureller Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Maßnahmen und Regelungen sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Genderrollen im Zugang zu Karriere und Führen als wesentlich genannt. Auch hier wurde auf die Wichtigkeit struktureller Veränderungen im Bildungssystem hingewiesen.

Die Organisation von Arbeit muss flexibler gestaltet werden, um nicht nur Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen, sondern auch junge Generationen anzuziehen und zu halten. In Ungarn wäre es vorteilhaft, Schulungsprogramme / individuelle Beratung zu organisieren, bei denen die Fähigkeiten, Fertigkeiten und theoretischen Kenntnisse von Führungskräften auf der Grundlage ihrer vorhandenen praktischen Erfahrung entwickelt werden können. In diesem Zusammenhang sollte es Möglichkeiten geben, weitreichende Programme durchzuführen, die die Situation bzgl. Gleichstellung der Geschlechter in einer bestimmten Organisation sichtbar machen, und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, um Stereotypen und Vorurteile zu überwinden.

Auf kultureller Ebene ist ein Aufbrechen von Zuschreibungen, Bewusstseinsarbeit sowie die aktive Ermutigung von Frauen und die Berücksichtigung unterschiedlicher Genderrollen von Bedeutung.

Fokusgruppeninterviews

In Österreich wurden insgesamt 8 Fokusgruppeninterviews durchgeführt, 4 Interviews mit 27 Frauen (Arbeitnehmerinnen) und 4 Interviews mit 30 Führungskräften (Entscheidungsträger*innen / Arbeitgeber*innen). 24 der befragten Führungskräfte waren weiblich, 6 männlich.

In Ungarn wurden 7 Fokusgruppeninterviews mit insgesamt 57 Teilnehmer*innen durchgeführt (4 im Komitat Zala, 3 im Komitat Vas). Im Komitat Zala nahmen Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Regierungsabteilungen, Mitarbeiter*innen des MJV-Büros Zalaegerszeg sowie Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der sozialen Einrichtungen von „Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság“ (Generaldirektion für soziale Angelegenheiten und Kinderschutz) teil. Im Komitat Vas kamen die Befragten aus Organisationen des zentralen Landkreises und den Organisationsabteilungen des Bezirks „Vas Megyei Kormányhivatal“ (Regierungsbüro des Landkreises Vas).

In Österreich und Ungarn waren unterschiedliche Bereiche der öffentlichen Verwaltung beteiligt. Die Verteilung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften war in Österreich und Ungarn ähnlich.

Ergebnisse /Empfehlungen

In beiden Ländern wurde festgestellt, dass die Karriereentwicklung von Frauen seit langem ein ungelöstes Problem darstellt und Karrieremöglichkeiten für Frauen nur auf theoretischer Ebene bestehen.

In Österreich und Ungarn sind im öffentlichen Sektor die Stabilität des Arbeitsplatzes und Sozialleistungen der stärkste Motivationsfaktor für die Arbeit.

In Ungarn ist Karriereentwicklung im öffentlichen Sektors und die damit verbundene Vergütung streng geregelt (Führungskräfte können dies kontrollieren), während die Befragten in Österreich mehr Transparenz fordern. Frauen sind zufrieden und schätzen die Flexibilität und die Sozialleistungen, die das System bietet. Sie sind jedoch der Ansicht, dass ihre Position im Vergleich zu Männern in den Bereichen Leistung und Gehalt ungleich ist.

Bestehende Konzepte und Ziele müssen auf strategischer Ebene umgesetzt werden (auf ungarischer Seite müssen die erforderlichen Aktivitäten die zur Erreichung der in den Gleichstellungsplänen festgelegten Zielen notwendig sind, in die Arbeitsplatzsysteme integriert werden). Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Abteilungen der Organisation sollte als zentrales Anliegen behandelt werden.

Auf Systemebene sollte die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen (Arbeitsplatz / aber auch auf institutioneller Organisationsebene) ein zentrales Thema sein. Die Bedeutung von Frauennetzwerken, geschlechtersensibler/-reflektierter Personalauswahl und Personalentwicklung sowie Transparenz und Objektivität bei der Leistungsbeurteilung ist wichtig.

Auf kultureller Ebene ist es notwendig, die Akzeptanz und das Bewusstsein für unterschiedliche Geschlechterrollen zu stärken und das organisationelle Bewusstsein / Denken sowie Transparenz in der Unternehmenskultur und -kommunikation sicherzustellen. Für Frauen in der Karriereentwicklung sind gezielte Maßnahmen mit aktiver Förderung und Unterstützung von Frauennetzwerken erforderlich.

Vorschläge für den modularen Aufbau des Trainingsprogrammes

Gender Equality Basics
für Führungskräfte und Arbeitgeber*Innen

Gender Equality Basics
für Arbeitnehmer*Innen

Workshops für weibliche und männliche Führungskräfte und ArbeitnehmerInnen

Thema 1 – Entwicklung von IT-Kenntnissen

Inhalt:

- Erwerb grundlegender IT-Kenntnisse
- Kenntnisse auf Benutzer*innenebene über Office-Pakete (Tabellenkalkulationen usw.)
- Soziale Medien
- Cloud-Services
- Elektronische Unterschrift
- Präsentation usw.

Thema 2 - Entwicklung von Kommunikations- und Sprachkenntnissen

Inhalt:

- Erwerb und Vertiefung von Englisch- und Deutschkenntnissen (auf ungarischer Seite) auf verschiedenen Ebenen
- Kommunikations- und Konfliktmanagementfähigkeiten, Erwerb rhetorischer Fähigkeiten und Feedback zur Steigerung der Effizienz von Mitarbeiter*innen

Thema 3 - Entwicklung von Personal Skills

Inhalt:

- Entwicklung von Personal Skills von Mitarbeiterinnen
realistische Selbsteinschätzung, Selbstwertgefühl, Effektivität, Motivation, Entwicklung emotionaler Intelligenz, Kommunikation, Konfliktmanagement, Burnout-Prävention / -Management, Teambildung und Zusammenarbeit, usw.

Thema 4 - Entwicklung von Personal Skills

Inhalt:

- Entwicklung von Leadership Skills
Zeitmanagement, Entscheidungsfindung, Changemanagement, Stressmanagement, Problemlösung, durchsetzungsfähige Kommunikation, usw.
- Entwicklung von Social Skills
Stärkung der Teamarbeit / Zusammenarbeit, Nutzung des Potenzials der Mitarbeiter*innen, Motivation der Mitarbeiter*innen

Toolkit (Gemeinsames Trainingsprogramm)

Kooperationspartner*innen

- Komitatsverwaltung Zala – Leadpartner
- Selbstverwaltungsamt des Komitates Vas
- Dachverband burgenländischer Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen (DAFF)
- nowa Training Beratung Projektmanagement

Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen im Projekt

Übergeordnete Ziele des Toolkits, das basierend auf den Ergebnissen des transnationalen Erhebungsberichtes entwickelt wird, sind die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Sektor und in privaten Unternehmen und eine Verringerung der vertikalen De-Segregation.

Dies soll erreicht werden indem

- Dienstgeber*innen, Dienstnehmer*innen, Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen auf das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen mit speziellem Fokus auf Führungspositionen sensibilisiert werden.
- in weiterer Folge in Organisationen und Unternehmen Ressourcen in Form von Expert*innen und Mentor*innen zur Verfügung gestellt werden, um Frauen den Blick zu öffnen und sie zu stärken, ihre Karriereverläufe abseits der bislang klassisch bekannten und geschlechterspezifischen Rollen zu planen, umzusetzen und zu reflektieren.
- Frauen bei der Ausbildung und Entwicklung von Fach- und Führungskompetenzen unterstützt werden, um sich durch Empowerment den Zugang zu leitenden Positionen zu erschließen.
- ein Angebot für Frauen erstellt wird, welches sie dabei unterstützt, ihr Wissen, ihre Kompetenzen und Potenziale besser einzuschätzen, Netzwerke zu nutzen, selbstbewusster zu (re)präsentieren und effektiver in berufliche Erfolge umzusetzen.

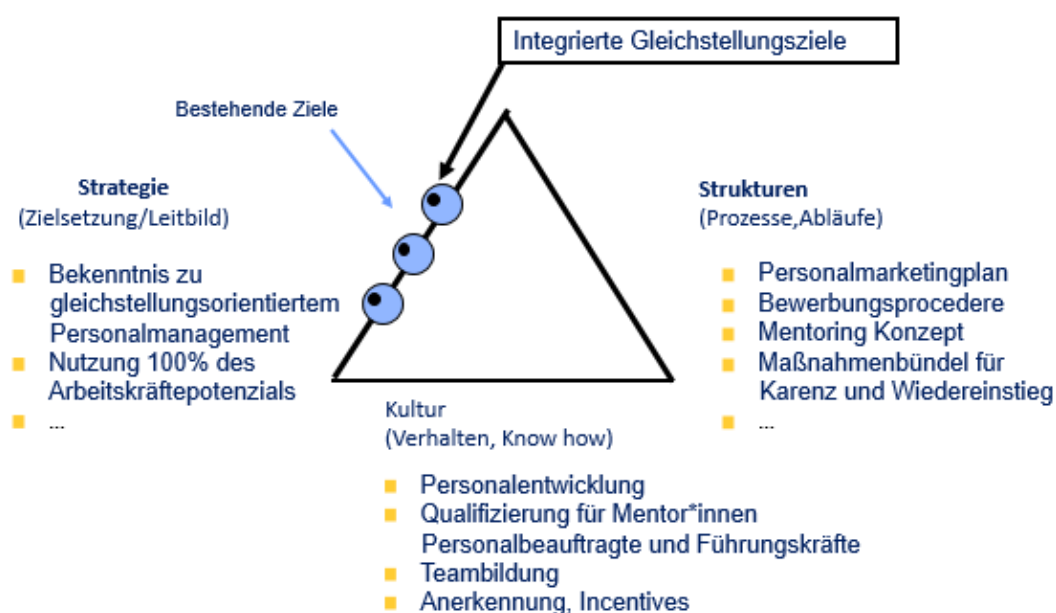
Konzeptansatz

- ➔ Das Toolkit versteht sich als Grundlage, die kontinuierlich weiterentwickelt wird. Im Zuge der praktischen Erprobung im Rahmen der Pilotaktivitäten (AP T2) wird das Toolkit entsprechend den Ergebnissen laufend aktualisiert und adaptiert.
- ➔ Inhalte, Rahmenbedingungen und Teilnehmer*innenzahl können entsprechend den Erhebungsergebnissen in den Partnerregionen/ Ländern in Details variieren.
- ➔ Die angeführten Indikatoren sind Minimalforderungen, bei Bedarf und verfügbaren Ressourcen können weitere Workshops angeboten werden.
- ➔ Das Toolkit ist so gegliedert, dass je nach Zielgruppe und verbundener Aktivität die Verwendung ausgewählter oder aller Module möglich ist.
- ➔ Methodisch kommen Präsenzworkshops und E-Learning zum Einsatz, die Dauer ist modulspezifisch und nicht kürzer als 45 Minuten/Einheit.

Bei unserem Konzeptansatz liegt der Fokus nicht nur auf Frauen und deren Rahmenbedingungen, sondern auch auf der Ebene der Organisationen und Unternehmen, deren Strategien, Strukturen und Kultur.

8

Systemisches Dreieck



T2.1 – Fortbildungsprogramm für Arbeitnehmerinnen

Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsprogrammes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Sektor und in Unternehmen zur Steigerung von Frauen in Führungspositionen auf allen organisationalen Ebenen.

Ziel des Ausbildungsprogramms ist es, Frauen zu ermutigen und zu befähigen, an allen Funktionen und auf allen Ebenen des öffentlichen Sektors und der Privatwirtschaft teilzunehmen. Das Schulungsprogramm ist ein aktives Angebot für Frauen, um sie dabei zu unterstützen, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Potenziale besser einzuschätzen, zu erweitern, sicher zu präsentieren und sie erfolgreich in ihren Arbeitsplatz oder ihre Arbeitsumgebung zu integrieren. Es wird Frauen bei der Entwicklung von Fach- und Führungsqualitäten unterstützen, um sie zu ermutigen, sich in allen relevanten Bereichen zu engagieren.

Dies trägt dazu bei, die Innovationskapazität zu erweitern und führt zu einer nachhaltigen Integration von Frauen auf allen organisationalen Ebenen.

Die Einbindung dieser Qualifizierung in das unternehmerische Gesamtkonzept von Personal- und Organisationsentwicklung ist dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Vorgesehen ist ein 3- +1- (optional) modulares Training, das Frauen dabei unterstützt, ihren Platz im Unternehmen zu gestalten, den eigenen Werdegang zu reflektieren und ihre fachlichen, mentalen und kommunikativen Fähigkeiten erfolgreich einzusetzen. Damit haben die Frauen die Möglichkeit, ihren individuellen Weg für die berufliche Zukunft zu erarbeiten. Mit dem Wissen um die Regeln der Karriere, dem Erkennen eigener Stärken und der Entwicklung des persönlich optimalen Führungsstils werden die Teilnehmerinnen ermutigt, eine Führungsposition anzustreben und vernetzt zu arbeiten.

Das Schulungsprogramm ist so gegliedert, dass je nach Zielgruppe und verbundener Aktivität die Verwendung ausgewählter oder aller Module möglich ist. Einzelne Teile des Programms werden an die spezifischen (identifizierten) Bedingungen in jeder am Projekt beteiligten Region/Land angepasst. Die Anzahl der Teilnehmenden kann ebenfalls variieren.

Modul 1

Training zur Entwicklung von Sprachkompetenz
Leadership Skills- Social Skills für Arbeitnehmerinnen

Modul 2

Training zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen
Selbstgesteuertes E- Learning für Arbeitnehmerinnen

Modul 3

Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für
Selbstermächtigung und Führungspositionen
Personal Skills für Arbeitnehmerinnen

10

Modul 4

Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für
Selbstermächtigung und Führungspositionen
Leadership Skills – Management für Arbeitnehmerinnen

T2.1.1 - Modul 1

Training zur Entwicklung von Sprachkompetenz *Leadership Skills – Social Skills für Arbeitnehmerinnen*

ÖSTERREICH

Die Fähigkeit zur klaren Kommunikation, eine authentische Rhetorik und der lösungsorientierte Umgang mit Konflikten gehören zum Handwerkszeug jeder Führungskraft. In diesem Modul erwerben die Teilnehmerinnen Grundlagenwissen zu Kommunikation und Konfliktlösung. Sie reflektieren ihren eigenen Stil, erweitern rhetorische Kompetenzen und lernen, wertschätzendes Feedback zu geben und zu nehmen, um Mitarbeiter*innen-Potenziale zu erkennen und zu nutzen.

Modul 1 kann folgende Inhalte umfassen:

- Die Ebenen des Kommunikationsprozesses
- Analyse des eigenen Kommunikations- und Konfliktverhaltens
- Grundlagen zur Konfliktenstehung und -bewältigung
- Feedback geben und nehmen

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erwerben Grundkenntnisse zu Kommunikation, Rhetorik, Konflikten und Feedback
- ➔ sind in der Lage, lösungsorientiert an Konflikte heranzugehen
- ➔ können wirkungsvolles und wertschätzendes Feedback geben und nehmen, um die Potenziale von Mitarbeiter*innen zu erkennen und zu nutzen

11

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten
Methode: Training im Präsenzworkshop
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen

UNGARN

Hauptziel ist es, Fremdsprachen (Englisch und/oder Deutsch) und die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmerinnen zu etablieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Modul 1 kann folgende Inhalte umfassen:

Kommunikationsfähigkeit

- Entwicklung effektiver Kommunikations- und Konfliktmanagementfähigkeiten
- Entwicklung von Feedback
- Individuelle Techniken des Stressmanagements
- Bewältigungstechniken
- Changemanagement
- Kennenlernen verschiedener Kommunikationsstile
- Durchsetzungsfähige Kommunikation, Durchsetzungsvermögen
- Konfliktmanagementmethoden

Sprachkompetenz (Deutsch und/oder Englisch)

- Textverständnis - Verständnis nach Hören, Lesen
- Sprechen - Konversation und fließendes Sprechen
- Verbesserung der Schreibfähigkeiten

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erwerben grundlegende Sprachkenntnisse für tägliche und arbeitsbezogene Aufgaben
- ➔ sind in der Lage, Fragen zu stellen und zu beantworten, die sich um das tägliche Leben und dessen Bedürfnisse drehen
- ➔ können ihre Arbeit und Aufgaben mit einfachen Ausdrücken und Sätzen präsentieren
- ➔ können einfache Formulare ausfüllen

Arbeitnehmerinnen, die an internationalen Projekten beteiligt sind

- ➔ erwerben Sprachkenntnissen, die für die täglichen und arbeitsbezogenen Aufgaben bei der Projektumsetzung relevant sind
- ➔ können alle Fragen stellen und beantworten, die zur Umsetzung der Projektkonzepte erforderlich sind
- ➔ können ihre Arbeit und Aufgaben mit Begriffen und Sätzen präsentieren, die sich auf ein bestimmtes Projekt beziehen
- ➔ können projektbezogene Formulare ausfüllen

Mögliche Lernziele in Bezug auf Kommunikationsfähigkeit:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erhalten Feedback zu ihrem eigenen Kommunikationsverhalten
- ➔ entwickeln einen persönlichen Konfliktmanagementstil
- ➔ lernen, effektiv mit Konflikten umzugehen

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten

Methode: Training im Präsenzworkshop

Teilnehmerinnen: 15-20 Personen

T2.1.2 - Modul 2

Training zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen

Selbstgesteuertes E-Learning für Arbeitnehmerinnen

ÖSTERREICH

Im Rahmen dieses Moduls liegt der Schwerpunkt auf dem Erwerb von Selbstlernstrategien im Kontext von E-Learning.

Aufgrund der begrenzten Zeitressourcen ist es nicht möglich Trainingskurse zu detaillierten Fachinhalten im Bereich IT bzw. unterschiedlichen Sprachen anzubieten. Es ist zu berücksichtigen, dass die Niveaus der teilnehmenden Frauen mitunter sehr differieren können und Organisationen und Unternehmen unterschiedliche vielfältige Anforderungen an Mitarbeiterinnen stellen.

Die in diesem Workshop vermittelten Kenntnisse befähigen die Frauen entsprechend ihren individuellen Bedarfen und den Anforderungen der Organisationen und Unternehmen, selbstständig unter Nutzung digitaler Ressourcen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Modul 2 kann folgende Inhalte umfassen:

- Schaffung gemeinsamer grundlegender Ausgangsbedingungen zum erfolgreichen Lernen mit digitalen Medien
- Effizienter Einsatz von Suchmaschinen
- Nutzung digitaler Lernplattformen (IT und Sprachen)
- Nutzung von Lernprogrammen und Apps (IT und Sprachen)
- Kennenlernen von Videoportalen (Lernvideos)
- Reflexion der eigenen beruflichen Bedarfe und Entwicklung eines individuellen Lernplanes

13

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erwerben ein Grundverständnis für E-Learning
- ➔ sind in der Lage Suchmaschinen effizient und gezielt einzusetzen
- ➔ kennen verschiedene Möglichkeiten des digitalen Lernens und wissen diese ihrem Bedarf entsprechend zu nutzen
- ➔ erstellen einen auf ihre Bedarfe und die Anforderungen der Organisation/des Unternehmens abgestimmten Lernplan
- ➔ sind in der Lage diesen Lernplan selbstständig umzusetzen

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten

Methode: Training im Präsenzworkshop

Teilnehmerinnen: 8-10 Personen

UNGARN

Dieses Modul zielt auf die Entwicklung digitaler (IT) Kompetenzen ab, es geht darum IT-Kenntnisse zu erweitern und es mehr Menschen (Frauen) zu ermöglichen, vollwertige Mitglieder der Informationsgesellschaft zu werden.

Das im Training vermittelte Wissen ermöglicht es Frauen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten mit Hilfe digitaler Ressourcen unabhängig zu entwickeln, um den Bedürfnissen der Einzelnen und des Arbeitsplatzes gerecht zu werden.

Module: Tabellenkalkulationen, Textverarbeitung und grundlegende Benutzer*innenkenntnisse sind ebenso wesentlich, wie erfolgreiche Anwendung von Präsentationen.

Modul 2 kann folgende Inhalte umfassen:

- Grundverständnis für erfolgreiches Lernen
- Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Bedürfnissen und Entwicklung eines individuellen Lernplans (falls erforderlich)
- Grundelemente eines Office-Pakets
- Anwendung von Grundfunktionen
- Erstellen und bearbeiten von Dateien, die freigegeben und weitergeleitet werden können
- Erstellen von Dokumenten mit Tabellen, Bildern und gezeichneten Objekten
- Erstellen und Üben von Präsentationen

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ können Office-Software / Präsentationssoftware effizient und konkret einsetzen
- ➔ sind sich der verschiedenen Möglichkeiten des digitalen Lernens bewusst und können sie nutzen, um die Anforderungen zu erfüllen

14

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten

Methode: Training im Präsenzworkshop

Teilnehmerinnen: 15-20 Personen

T2.1.3 - Modul 3
Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für
Selbstermächtigung und Führungspositionen
Personal Skills für Arbeitnehmerinnen

ÖSTERREICH

Erfolgreiches Führen/Managen beginnt bei uns selbst. Nur wer sich selbst kennt und führen kann, kann auch andere glaubhaft führen. In diesem Modul haben die Teilnehmerinnen Gelegenheit, die eigene Führungs-Persönlichkeit zu entdecken. Ausgehend von einer Standortbestimmung im Sinne einer realistischen Selbsteinschätzung setzen sie sich mit Selbstbewusstsein, Effizienz und Motivation auseinander. Mit dem Wissen um unterschiedliche Führungsstile können sie ihren eigenen Führungsstil entwickeln, sich selbst und andere motivieren und gewinnbringend netzwerken.

Modul 3 kann folgende Inhalte umfassen:

- Grundlagen zu Führung
- Standortbestimmung und Selbsteinschätzung
- Führungsstile
- Netzwerken

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erwerben Grundkenntnisse zu Führung, Persönlichkeit und Motivation
- ➔ schärfen die Eigen- und Fremdwahrnehmung
- ➔ entdecken und entwickeln ihren eigenen Führungsstil
- ➔ wissen um die Bedeutung und den Umgang mit Netzwerken für ihren beruflichen Erfolg

15

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten
Methode: Training im Präsenzworkshop
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen

UNGARN

Ziel der Schulung ist es, die oft instinktiven Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen auf ein bewusstes Niveau zu heben. Sie lernen praktische Lösungen, die sofort in der täglichen Arbeit eingesetzt werden können, um ihre Effizienz und ihr Selbstvertrauen zu steigern.

Modul 3 kann folgende Inhalte umfassen:

- Grundlagen und Theorien der Führung
- Führungsstile und -techniken
- Persönliche Positionsbestimmung und Selbsteinschätzung
- Stress bewältigen und Konflikte lösen
- Zusammenarbeit mit anderen – Teamarbeit, Teambuilding
- Individuelle Techniken des Stressmanagements
- Changemanagement
- Zeitmanagement
- Management-Kommunikation
- Steigerung der Entscheidungseffizienz

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ erwerben Grundkenntnisse über Führung, Persönlichkeit und Motivation
- ➔ entdecken und entwickeln ihren eigenen Führungsstil
- ➔ verbessern ihre Selbsteinschätzung,
- ➔ entwickeln Kommunikationstechniken in einem Team
- ➔ erhöhen ihre Stresstoleranz

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten
Methode: Training im Präsenzworkshop
Teilnehmerinnen: 15-20 Personen

Optional - Modul 4
Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für
Selbstermächtigung und Führungspositionen
Leadership Skills – Management für Arbeitnehmerinnen

ÖSTERREICH/ UNGARN

Die professionelle Leitung bzw. Führung von einzelnen Personen, Teams und Projektgruppen erfordert vielfältige Kompetenzen. In diesem Modul erwerben die Teilnehmerinnen Wissen über die Dimensionen von Führung. Sie lernen den Führungskreislauf kennen und vertiefen vorhandenes Wissen in den drei Management-Aufgaben „Entscheidungen fällen“, „Planung“ und „Ziele setzen und erreichen“. Sie setzen sich intensiv mit dem Thema Führung auseinander, gewinnen Ziel- und Rollenklarheit.

Die Trainings sind praxisorientiert und wirken stark motivierend.

Modul 4 kann folgende Inhalte umfassen:

- Definition und Dimensionen von Führung
- Modell Führungskreislauf
- Grundsätze wirksamer Führung
- Planung
- SMARTe Ziele (AT)
- Leistungskriterienkatalog und Leistungsbeurteilung (HU)
- Zeitmanagement (HU)

17

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmerinnen

- ➔ betrachten Führung im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen
- ➔ entwickeln Ziel- und Rollenklarheit
- ➔ schärfen ihre Kenntnisse zu den Aufgaben einer Führungskraft und lernen, Handlungswege zu planen, Entscheidungen zu fällen und Ziele zu erreichen
- ➔ machen Sie sich mit den Grundlagen der kollegialen Führung vertraut
- ➔ können Managementaufgaben effektiv erfüllen

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten
Methode: Training im Präsenzworkshop
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)
15-20 Personen (HU)

T2.2 - Sensibilisierung

*Sensibilisierung von Führungskräften, Entscheidungsträger*innen und Dienstnehmer*innen aus dem öffentlichen Sektor und Unternehmen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.*

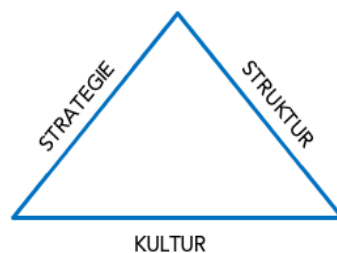
- Sensibilisierung in Bezug auf gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Organisationsentwicklung; spezieller Fokus auf Begrifflichkeiten und strukturellen Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Sitzungsstrukturen, etc.
- gemeinsame Entwicklung von möglichen strukturellen Veränderungen und alternativen Lösungen unter Einbeziehung von Best Practices

Ausgangssituation laut Erhebung

STRATEGIE

Gleichstellung ins Leitbild und alle Strategien der Organisation

- Programme planen und initiieren
- Neue Zugänge zu Arbeit/Führen schaffen
- Entlohnungssysteme überarbeiten
- Frauenquoten einführen
- Gleichstellung in



KULTUR

Gleichstellung Top-Down als Querschnittsthema implementieren

- Zuschreibungen aufbrechen
- Unterschiedliche Genderrollen berücksichtigen
- Frauen aktiv ermutigen
- Bewusstseinsarbeit - Mindset der Organisation auf Gleichstellung ausrichten
- Vernetzung zulassen und fördern
- Personalentwicklung – Maßnahmen zur Frauenförderung anbieten
- Transparenz und Objektivität fördern

STRUKTUR

Gleichstellung strukturell in der Organisation verankern

- Rahmenbedingungen verändern
- Maßnahmen zur Frauenförderung einführen
- Netzwerke aufbauen
- Zugänge und Optionen unter Berücksichtigung von Genderrollen schaffen
- Transparenz und Objektivität strukturell verankern
- Gleichstellungsorientierte Strukturen im Bildungssystem

Sensibilisierung von Dienstnehmer*innen für die
Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz
*Gender Equality Basics für Arbeitnehmer*innen*

Sensibilisierung von Führungskräften und
Entscheidungsträger*innen für die Lebenssituation von
Frauen am Arbeitsplatz
*Gender Equality Basics für Führungskräfte und
Entscheidungsträger*innen*

T2.2.1

Sensibilisierung von Dienstnehmer*innen für die Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz *Gender Equality Basics für Dienstnehmer*innen*

ÖSTERREICH/ UNGARN

Die Schaffung eines integrativen Umfelds ist für die berufliche Entwicklung von Frauen von wesentlicher Bedeutung. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig Dienstnehmer*innen zu sensibilisieren und ihre Aufnahmefähigkeit und ihre empathischen Fähigkeiten zu erhöhen. Auch das Aufzeigen und Bearbeiten von Konfliktsituationen trägt zur Entwicklung einer guten Zusammenarbeit bei.

Im Rahmen dieses Workshops liegt der Schwerpunkt auf Strategien, Strukturen und Kultur der jeweiligen Organisationen und Unternehmen und hier vor allem auf Terminologie und strukturellen Bedingungen. Die Teilnehmer*innen sollen verstehen, was Geschlechtergleichstellung im Kontext von Arbeit und Karriere bedeutet, und als Teamplayer*innen und Multiplikator*innen für innovative Ansätze im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft fungieren. Die erfolgreiche gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen im Kontext von Karriere und Führung setzt das Verständnis voraus, dass eine unterschiedliche Sozialisierung in von Männern dominierten Bereichen unterschiedliche Zugänge und Angebote erfordert.

Die eigene berufliche Praxis wird im Hinblick auf Re-Konstruktion bzw. De-Konstruktion von Stereotypen und Geschlechterrollen reflektiert.

20

Der Workshop kann folgende Inhalte umfassen:

- Klärung und Definition von Begrifflichkeiten (Gleichbehandlung vs. Gleichstellung, Gender vs. biologisches Geschlecht, Diversität vs. interkulturelle Kompetenz, private Lebenskonzepte vs. berufliche Gleichstellungsorientierung)
- Interventionskonzept und Ansatz des Gender Mainstreaming; Diversity-Ansatz im Kontext von Gender Mainstreaming
- Daten und Fakten zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen und Männern; gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Folgen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
- Umgang mit Vorurteilen
- Werte eines diskriminierungsfreien Arbeitsplatzes
- Informationen zum rechtlichen Rahmen des Themas (Diskriminierung und Chancengleichheit, Gleichbehandlungsrecht)
- Good Practices zu Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz

Mögliche Lernziele:

Arbeitnehmer*innen

- ➔ erwerben ein Grundverständnis von "Gender Equality" und den gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Folgen von Diskriminierung
- ➔ reflektieren ihre persönliche Haltung zum Thema Gleichstellung
- ➔ setzen sich mit den Vorteilen von Gleichstellung von Geschlechtern in der eigenen Organisation/dem eigenen Unternehmen auseinander

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten
Methode: Training im Präsenzworkshop
Teilnehmer*innen: 15-20 Personen (AT)
8-10 Personen (HU)

T2.2.2/T2.2.3

Sensibilisierung von Führungskräften und Entscheidungsträger*innen für die Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz *Gender Equality Basics für Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen*

ÖSTERREICH/ UNGARN

Die erfolgreiche und gleichberechtigte Integration von Frauen in Karriere und Management erfordert ein Verständnis für die Notwendigkeit unterschiedlicher Ansätze und Angebote für unterschiedliche Sozialisation in männerdefinierten Bereichen. Ziel ist es, Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen zu sensibilisieren, ihre Herangehensweise an das Thema im Rahmen dieser Schulung zu vertiefen und die Zusammenarbeit durch das Aufzeigen und Bearbeiten von Konfliktsituationen zu verbessern.

Bei Entscheidungsträger*innen zielt die Sensibilisierung weiters darauf ab, (Interessen-) Gruppen einander zu öffnen, sie einander näher zu bringen, Stereotypen und Vorurteile zu erkennen, sich ihrer bewusst zu sein und sie in Alltagssituation zu de- und rekonstruieren.

Im Rahmen dieses Workshops liegt der Schwerpunkt auf Strategien, Strukturen und Kultur der jeweiligen Organisationen und Unternehmen und hier vor allem auf Terminologie und strukturellen Bedingungen. Die Teilnehmer*innen sollen verstehen, was Geschlechtergleichstellung und geschlechterreflektierende Personalentwicklung und Methodik bedeuten, und als Multiplikator*innen für innovative Ansätze im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft fungieren. Die erfolgreiche gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen im Kontext von Karriere und Führung setzt das Verständnis voraus, dass eine unterschiedliche Sozialisierung in von Männern dominierten Bereichen unterschiedliche Zugänge und Angebote erfordert.

Die eigene berufliche Praxis wird im Hinblick auf Re-Konstruktion bzw. De-Konstruktion von Stereotypen und Geschlechterrollen reflektiert.

22

Der Workshop kann folgende Inhalte umfassen:

- Klärung und Definition von Begrifflichkeiten (Gleichbehandlung vs. Gleichstellung, Gender vs. biologisches Geschlecht, Diversität vs. interkulturelle Kompetenz, private Lebenskonzepte vs. berufliche Gleichstellungsorientierung)
- Interventionskonzept und Ansatz des Gender Mainstreaming; Diversity-Ansatz im Kontext von Gender Mainstreaming
- Daten und Fakten zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen und Männern; gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Folgen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
- Definition von gleichstellungsorientierter Personalentwicklung
- Gestaltung und Inhalt von Dokumenten (Sprache, Bilder, Beispiele etc.)
- Beratungsansätze (Fragen, Kompetenzanalysen, Bewerbungsverfahren, Stellenbeschreibungen etc.)
- Umgang mit Vorurteilen
- Werte eines diskriminierungsfreien Arbeitsplatzes
- Informationen zum rechtlichen Rahmen des Themas (Diskriminierung und Chancengleichheit, Gleichbehandlungsrecht)
- Good Practices zu Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz

Mögliche Lernziele:

Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen

- ➔ erwerben ein Grundverständnis von "Gender Equality" und "Gleichstellungsorientierter Personalentwicklung"
- ➔ reflektieren ihre persönliche Haltung zum Thema Gleichstellung
- ➔ setzen sich mit der Gestaltung von Dokumenten und Beratungsansätzen auseinander

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten

Methode: Training im Präsenzworkshop

Teilnehmer*innen: 15-20 Personen (AT)
8-10 Personen (HU)

Organisatorische Rahmenbedingungen

Entsprechend den Erhebungsergebnisse werden die Trainings in Nähe des Arbeitsortes der Teilnehmer*innen an Arbeitstagen stattfinden. Nach Möglichkeit sollte die Fortbildung während der Arbeitszeit erfolgen.

Die Anzahl der Teilnehmer*innen an jedem Kurs, der im Rahmen eines Trainingsmoduls / Workshops organisiert wird, beträgt mindestens 5 Personen. Die Mindestteilnehmer*innenzahl im Trainingsmodul / Workshop hängt von der Beschreibung der Application Form ab (Details siehe unten).

T2.1: Durchführung des Fortbildungsprogrammes für Arbeitnehmerinnen

Laut Application Form

- T2.1.1 - Modul 1
Training zur Entwicklung von Sprachkompetenz
Leadership Skills – Social Skills für Arbeitnehmerinnen
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)
15-20 Personen (HU)
- T2.1.2 - Modul 2
Training zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen
Selbstgesteuertes E-Learning für Arbeitnehmerinnen
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)
15-20 Personen (HU)
- T2.1.3 - Modul 3
Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für Selbstermächtigung und Führungspositionen
Personal Skills für Arbeitnehmerinnen
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)
15-20 Personen (HU)

24

Optional:

- Optional - Modul 4
Training zur Entwicklung von weiteren Soft-Skills für Selbstermächtigung und Führungspositionen
Leadership Skills – Management für Arbeitnehmerinnen
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)
15-20 Personen (HU)

T2.2: Bewusstseinsbildung zum Thema Chancengleichheit/Sensibilisierung für Frauen und Männer

Laut Application Form

- T2.2.1
Sensibilisierung von Dienstnehmer*innen für die Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz
*Gender Equality Basics für Dienstnehmer*innen*
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 15-20 Personen (AT)
8-10 Personen (HU)

- T2.2.2
Sensibilisierung von Führungskräften für die Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz
Gender Equality Basics für Führungskräfte
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 15-20 Personen (AT)
8-10 Personen (HU)

- T2.2.3
Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen für die Lebenssituation von Frauen am Arbeitsplatz
*Gender Equality Basics für Entscheidungsträger*innen*
1 Präsenzworkshop/Partner*in, mindestens 3 UE
Teilnehmerinnen: 15-20 Personen (AT)
8-10 Personen (HU)

Workplan

ÖSTERREICH

WP		Aktivität	2020												2021											
			FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	
T1	T1.4	Version 1 des gemeinsamen Trainingsprogrammes - Toolkit																								
		Feedback durch Partner*innen																								
		Erarbeitung des gemeinsamen Trainingsprogrammes - Toolkits zum Genderthema																								
		Finaler Check durch Partner*innen																								
		Übersetzung der endgültigen Version																								
		Endgültige Version des Toolkits an Partner*innen																								
T2	T2.1	Adaptierung der Module und Workshops																								
	T2.2	Teilnehmer*innen-Akquise																								
	T2.3	Vorbereitung der Umsetzung																								
	T2.1	Trainings für Arbeitnehmerinnen																								
	T2.2	Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften, Entscheidungsträger*innen und Dienstnehmer*innen																								

ZMÖ/UNGARN

WP		Aktivität	2020												2021											
			FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	
T1	T1.4	Version 1 des gemeinsamen Trainingsprogrammes - Toolkit																								
		Feedback durch Partner*innen																								
		Erarbeitung des gemeinsamen Trainingsprogrammes - Toolkits zum Genderthema																								
		Finaler Check durch Partner*innen																								
		Übersetzung der endgültigen Version																								
		Endgültige Version des Toolkits an Partner*innen																								
T2	T2.1 T2.2 T2.3	Adaptierung der Module und Workshops Teilnehmer*innen-Akquise Vorbereitung der Umsetzung																								
	T2.1	Trainings für Arbeitnehmerinnen																								
	T2.2	Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften, Entscheidungsträger*innen und Dienstnehmer*innen																								

VMÖNKH/UNGARN

WP		Aktivität	2020												2021											
			FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEZ	JÄN	FEB	MÄR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV		
T2	T2.1 T2.2	Adaptierung der Module und Workshops Teilnehmer*innen-Akquise Vorbereitung der Umsetzung																								
	T2.1.1 T2.1.2 T2.1.3	Trainings für Arbeitnehmerinnen (Sprachen, IT, Soft Skills)																								
	T2.2.1	Workshops zur Sensibilisierung von Dienstnehmer*innen																								
	T2.2.2	Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften																								
	T2.2.3	Workshops zur Sensibilisierung Entscheidungsträger*innen																								