

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

**Erweiterung des gemeinsamen Trainingsprogramms  
(Toolkit) zum Gender-Thema**

*Version 4*



Basierend auf der Projekterweiterung

erarbeitet von der Partnerschaft des Projektes WomEn-Puls

**nowa Training Beratung Projektmanagement**

**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.

**Weiterentwickelt zwischen September-November 2021**

## Inhalt

<b>Hinweise auf die zusätzlich erarbeiteten Inhalte</b> .....	3
<b>Ausgangssituation</b> .....	3
<b>Auszug Transnationaler Bericht</b> .....	4
<b>Vorschläge für den modularen Aufbau des Trainingsprogrammes</b> .....	8
<b>Toolkit (Gemeinsames Trainingsprogramm)</b> .....	9
Kooperationspartner*innen .....	9
Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen im Projekt.....	9
Konzeptansatz .....	10
T2.1 – Fortbildungsprogramm für Arbeitnehmerinnen .....	11
T2.2 - Sensibilisierung.....	23
T4.1 - Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben .....	30
Organisatorische Rahmenbedingungen .....	43
Workplan 2020-2022.....	46

## Hinweise auf die zusätzlich erarbeiteten Inhalte

Das ursprünglich erarbeitete gemeinsame Trainingsprogramm wurde im Herbst 2021 durch einen zusätzlichen Themenschwerpunkt erweitert. Entwickelt werden Sensibilisierungsangebote, die in erster Linie auf die durch COVID-19 verursachten Veränderungen in Arbeits- und Privatleben und deren Auswirkungen auf Frauen ausgerichtet sind. Die Partnerschaft des Projektes hat zahlreiche kürzlich erstellte nationale und internationale veröffentlichte Erhebungen, Studien, Umfragen Berichte analysiert, und die Schwerpunktthemen wurden aufgrund der Resultate dieser Recherche festgelegt. Darüber hinaus wurden die unterschiedlichen nationalen Aspekte (zw. Österreich/Ungarn) bei der Angebotserstellung ebenfalls berücksichtigt. Alle diesbezüglichen Informationen befinden sich in einem zusätzlichen Kapitel (Seite 30-39) „Gemeinsames Trainingsprogramm zum Thema „Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben““. Alle anderen bereits entwickelten und umgesetzten Inhalte bleiben unverändert, bis auf die Kapitel „Organisatorische Rahmenbedingungen“, sowie „Workplan“, in die die zusätzlich erarbeiteten Inhalte eingebettet wurden.

## 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.

### 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 gleichstellungorientierte 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.

5

## **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 Sektor 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

#### 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

#### 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

#### 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

## 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.

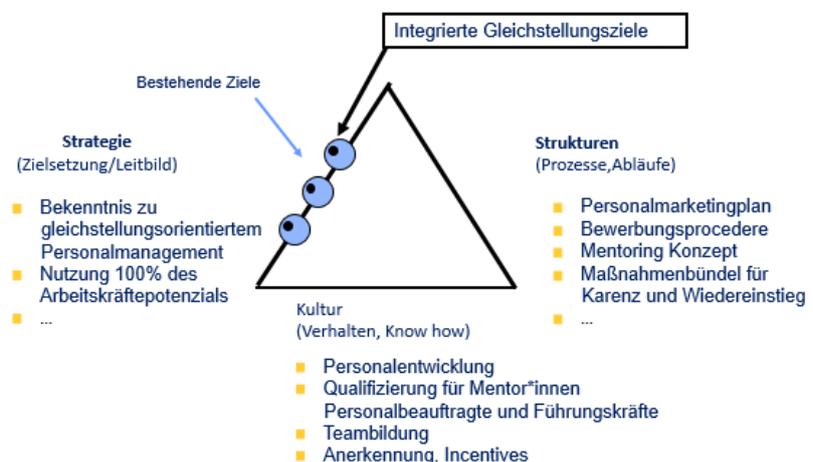
## Konzeptansatz

- ➔ 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.

10

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.

## 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*

12

### 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 Konfliktentstehung und -bewältigung
- Feedback geben und nehmen

13

### ***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

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

14

---

### ***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, selbständig unter Nutzung digitaler Ressourcen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

16

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

### ***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 selbständig 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

18

### ***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

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

19

#### ***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 dem Umgang mit Netzwerken für ihren beruflichen Erfolg

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)

### ***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

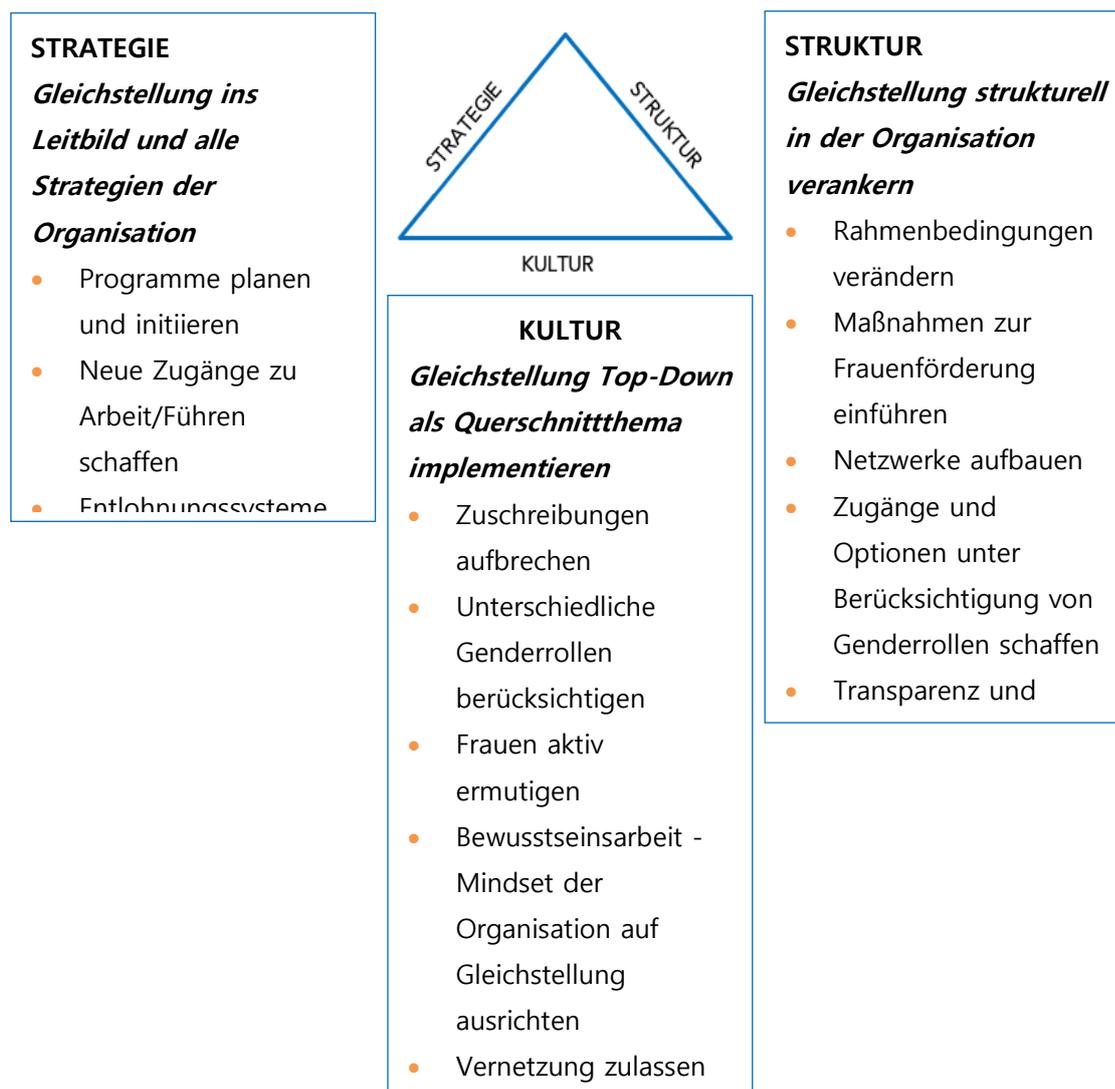
Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten  
Methode: Training im Präsenzworkshop  
Teilnehmerinnen: 8-10 Personen (AT)  
15-20 Personen (HU)

## 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



**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.

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.

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

28

Dauer: 1 Serie bestehend aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten

Methode: Training im Präsenzworkshop

Teilnehmer\*innen: 15-20 Personen (AT)

8-10 Personen (HU)

**Gemeinsames Trainingsprogramm zum Thema  
„Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben“**

## T4.1 - Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben

### T4.1.1 – Zusätzliches Trainingsprogramm Sensibilisierung von Führungskräften (Unterstützung von DienstnehmerInnen) „Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben“

Frauen erledigen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Hausarbeit, der Kindererziehungsarbeit und der Angehörigenpflege zuhause. Sie arbeiten wesentlich mehr als Männer (auch wenn sie teilzeitbeschäftigt sind) und haben weniger Freizeit, Zeit für sich, Erholungszeit – das zeigen uns alle Zeitverwendungsstudien. Diese Situation hat sich während der Krise nochmal verschärft, da Frauen noch MEHR arbeiten, in Form von zusätzlichem Home-Schooling (mit den Kindern), Home-Office und in Form von Angehörigenpflege in Krankheitsfällen. Aufgaben die Angehörigenpflege betreffen wurden und werden vermehrt von Frauen im familiären Kontext übernommen. In Österreich stand die Pflegedienstleistungen nur eingeschränkt zur Verfügung. Die mobile Pflege und 24h-Pflege z.T. fielen aus. So wie in Österreich stand auch in Ungarn, sowohl die Sozialpflege als auch die Gesundheitspflege nur eingeschränkt zur Verfügung. Tätigkeiten, die nicht ausgelagert werden konnten (v.a. auf Frauen und schlecht bezahlt) wurden bzw. werden von Frauen innerfamiliär unbezahlt erledigt. Zudem fielen Großeltern für die Kinderbetreuung weg. Gerade Mütter wurden immens beansprucht. Laut einer Studie der Wirtschaftsuniversität Wien arbeiteten Alleinerzieherinnen knapp 15 Stunden, wobei sie davon 9 Stunden unbezahlte Kinderbetreuung und Hausarbeit verrichteten. Paarhaushalte mit Kindern kommen auf sehr ähnliche Zahlen: Mütter in Paarhaushalten arbeiteten 14  $\frac{1}{4}$  Stunden – 9  $\frac{1}{2}$  davon unbezahlt, Väter arbeiten knappe 13  $\frac{3}{4}$  Stunden und knapp 7 unbezahlt. Diese Relationen zeigen sich auch in Haushalten mit Kindern unter 15 Jahren, in denen beide Eltern während der Ausgangsbeschränkungen im Home-Office arbeiteten. (<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>)

In Ungarn wurde im Mai 2020 eine landesweite repräsentative Umfrage in Bezug auf die unterschiedlichen Belastungen in Paarhaushalten durchgeführt.

Die Umfrage ergab, dass es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Fairness der Arbeitsteilung während der Pandemie gab.

38 Prozent der Frauen gaben jedoch an, dass es Ihnen besser gehen würde, wenn ihr Partner mehr mit den Kindern helfen würde. Bei den Männern lag die Quote nur bei 15 Prozent.

Es stellte sich heraus, dass Frauen viel mehr Zeit damit verbrachten, ihren Schulkindern zu helfen als Männer. Mütter berichteten von einem durchschnittlichen Anstieg von mehr als 11 Stunden der Zeit, die sie mit ihren Kindern innerhalb einer Woche verbrachten, im Vergleich dazu arbeiteten Väter nur 7 Stunden mehr.

85 % der Frauen mit Ausbildung und etwa 60 % der Frauen ohne Ausbildung waren der Meinung, dass sie während der Pandemie viel mehr Zeit damit verbringen mussten, ihren Kindern beim Lernen zu helfen. Bei den Männern lagen die Anteile je nach Bildungsstand zwischen 56 % und 40 %.

Führungskräften tragen Verantwortung für ihre Mitarbeiter\*innen, für die Erreichung der Unternehmensziele und für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Ihnen kommt in dieser Zeit des Umbruchs eine wesentliche Rolle zu, sie sind maßgebliche Gestalter\*innen einer veränderten und sich verändernden Arbeitswelt.

31

Arbeiten im Homeoffice ist mehr als einfach nur Erwerbsarbeit in unsere eigenen vier Wände zu verlagern. Räumliche und zeitliche Grenzen zwischen beruflicher Tätigkeit, Hausarbeit, Freizeit und Betreuungspflichten verschwimmen miteinander. Damit Homeoffice gelingt, braucht es Rahmenbedingungen, die ein produktives Arbeitsumfeld ermöglichen, Strukturen, gezielte Vorbereitung und Organisation.

Im Rahmen des Trainingsangebotes beschäftigen wir uns damit, wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Zeiten von Home-Office Arbeiten funktionieren kann.

Was können wir tun, um Balance zu schaffen? Was müssen wir beachten, wenn wir online professionell sein möchten? Welche betrieblichen Strukturen und Tools sind erforderlich, welche persönlichen Einstellungen sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeiterinnen können positiv unterstützend sein?

Um den veränderten Arbeitsbedingungen gerecht zu werden müssen Führungskräfte ein Verständnis für die aktuelle Situation entwickeln und auf unterschiedlichen Ebenen ihrer Organisationen/ihres Unternehmens ansetzen.

Gleichzeitig müssen sie über praktische Skills verfügen, um als Multiplikator\*innen zu wirken und die Herausforderungen mit denen Mitarbeiterinnen konfrontiert sind, adäquat einschätzen zu können.

Für die wirksame Arbeit im Homeoffice müssen die Dienstnehmer\*innen/Mitarbeiter\*innen über die Skills, das Wissen und die methodischen Kenntnissen verfügen, die für die wirksame Arbeit unerlässlich sind.

**Das Trainingsprogramm fokussiert auf 2 Schwerpunkte aufgrund der obenstehenden Beschreibung:**

<p><b>Maßnahmen und Ansätze für eine gelungene Umsetzung der Arbeit im Homeoffice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancen und Herausforderungen der Arbeit im Homeoffice</li> <li>• Fördernde und hemmende Strukturen und Rahmenbedingungen</li> <li>• Mitarbeiter*innenführung im Homeoffice (Arbeitseinteilung, Management Tools, Ressourcen, Kommunikation, ...)</li> <li>• Monitoring und Bewertung der Arbeit im Homeoffice</li> <li>• Strategien und präventive Maßnahmen für die Bewältigung des Arbeitsalltages im Homeoffice</li> </ul> <p><b>Mögliche Lernziele:</b></p> <p><u>Führungskräfte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entwickeln ein Verständnis für unterschiedliche Aspekte der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und deren Genderimplikationen</li> </ul>	<p><b>Kenntnisse zur wirksamen Arbeit im Homeoffice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telearbeit und Arbeit im Home-Office Grundlagen</li> <li>• Moderne Kommunikationsformen (Apps und Tools)</li> <li>• Tipps und Tricks für das professionelle Arbeiten im Homeoffice</li> <li>• Intranet (ggf.)</li> <li>• Erlernen von Kenntnissen und Skills zum entsprechenden Management der Harmonie zwischen Arbeit- und Privatleben</li> </ul> <p><b>Mögliche Lernziele:</b></p> <p><u>Führungskräfte und Mitarbeiterinnen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• machen sich mit den Grundlagen der Arbeit im Homeoffice vertraut</li> <li>• sind in der Lage online professionell aufzutreten und zu agieren</li> <li>• kennen verschiedene Kommunikations- und</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>entwickeln ein Verständnis für die Herausforderungen der Arbeit im Homeoffice unter der Gleichstellungsperspektive</li> <li>setzen sich mit Mitarbeiter*innenführung im Kontext der Arbeit im Homeoffice auseinander</li> <li>bestimmen Ausgangslagen für einen Praxistransfer ins eigene Handlungsfeld</li> </ul>	<p>Management Tools, die sie in ihren Arbeitsalltag im Homeoffice integrieren können</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>schaffen die Harmonie zwischen Arbeit- und Privatleben</li> </ul>
---	---

### ÖSTERREICH

***Es wird mindestens 1 Serie nach der zusammengestellten Thematik, die den Bedarfen der Zielgruppen entspricht, durchgeführt (welche pro Land und basierend auf die Erfahrungen der Arbeitspakete T1, T2 und T3 durchgeführt verschieden sein kann)***

Dauer: 1 Serie besteht aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten  
 Methode: Online- oder Präsenzworkshop  
 TeilnehmerInnen: 10 - 15 Personen/Serie

### UNGARN

***Es wird mindestens 1 Serie nach der zusammengestellten Thematik, die den Bedarfen der Zielgruppen entspricht, durchgeführt (welche pro Land und basierend auf die Erfahrungen der Arbeitspakete T1, T2 und T3 durchgeführt verschieden sein kann)***

Dauer: 1 Serie besteht aus mindestens 3 Unterrichtseinheiten  
 Methode: Online- oder Präsenzworkshop  
 TeilnehmerInnen: 10 - 15 Personen

### Linksammlung

#### Besondere Herausforderungen der Frauen in der Arbeitswelt

- Women in Work Index 2021 (Frauen in der Arbeitswelt - Index 2021)  
<https://www.pwc.at/de/presse/2021/pwc-women-in-work-index-2021.html>

<https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf>

- Frauen in Führungspositionen haben einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg  
[https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS\\_703609/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_703609/lang--de/index.htm)
- Promoting women in business and management  
<https://www.youtube.com/watch?v=vdczEMCWtGc&t=15s>
- The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool  
[https://www.youtube.com/watch?v=\\_0PGrh1YyIQ](https://www.youtube.com/watch?v=_0PGrh1YyIQ)
- WEPs Gender Gap Analysis Tool From Principles to Practice  
<https://weps-gapanalysis.org/>
- A Path to Empowerment: The role of corporations in supporting women's economic progress  
<https://www.uschamberfoundation.org/sites/default/files/Path%20to%20Empowerment%20Report%20Final.pdf>

FIGURE 1: THE ROLE OF CORPORATIONS IN SUPPORTING WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT AN AGENDA FOR ACTION

INTEGRATE GENDER PRIORITIES INTO CORPORATE STRATEGY, LEADERSHIP and GOVERNANCE STRUCTURES	
1	<b>Take a holistic approach to developing a gender strategy:</b> Identify the specific gender-related risks, responsibilities and opportunities that the company faces throughout its business activities and areas of influence (core business operations; value chain; communities; and policy dialogue) and develop an overarching strategic plan that leverages all of the company's assets to address these in a comprehensive and integrated manner.
2	<b>Embed the corporate responsibility to respect women's rights into relevant policies and standards:</b> At a minimum, aim to 'do no harm.' Implement policies and undertake due diligence to identify, prevent, mitigate and remediate human rights risks and formal discrimination against women in the company's business operations and value chain.
3	<b>Establish goals, incentives and programs to actively promote women's opportunities:</b> Aim explicitly to create shared value through actively empowering women. Identify a small number of priority goals to increase women's participation and progress at all levels of the company's business operations, value chain, communities and policy dialogue and establish time-based targets, incentives and programs to drive performance and culture change.
4	<b>Create cross-functional leadership structures and champions for women's empowerment:</b> Too often, gender is addressed in corporate silos. Human resources focuses on workplace inclusion and diversity; procurement on supplier diversity; community relations on community initiatives, etc. While functional specialization is needed, this limits synergies and shared learning between different parts of the business. Create senior corporate-level or operational-level Women's Leadership Councils and/or identify some of the most respected female and male executives across the company to act as champions for women's advancement, both internally and externally.
5	<b>Ensure senior executive leadership:</b> Having cross-functional leadership structures and champions for women's empowerment throughout the company is necessary but not sufficient to drive culture change and transformation. The Chief Executive Office (CEO) and senior executives must take the lead. Their role is essential to move gender diversity beyond a compliance-driven approach to a more aspirational and transformational agenda—one that is aligned with corporate strategy, organizational excellence and competitiveness. This is especially important when they are predominantly male, as most executive teams still are. They must lead in terms of being visible role models and vocal champions as well as holding their managers to account for performance.
6	<b>Keep gender on the board agenda:</b> Ensure that the full Board of Directors and relevant Board Committees are kept regularly informed on the company's gender strategy and how it is performing against its own policies, goals and targets, as well as its competitors. Also, set gender targets for board membership.
7	<b>Measure and communicate results:</b> Once priority goals and time-based targets are established, commit to assess the company's performance against these and to take part in independent evaluations and case studies to share lessons and good practice.
8	<b>Participate in industry-wide collective action:</b> Support precompetitive alliances and cross-sector partnerships to tackle systemic obstacles to women's progress in the industry and in key countries of operation. This could include sharing corporate policies, guidelines and project evaluations and lessons learned; creating shared databases of vetted women suppliers and community partners; working together on specific projects; and exploring common communications and policy messages to promote women's empowerment.

Ungarische Quellen:

- "Ungarischer Interessenvertretungsverein von Frauen"

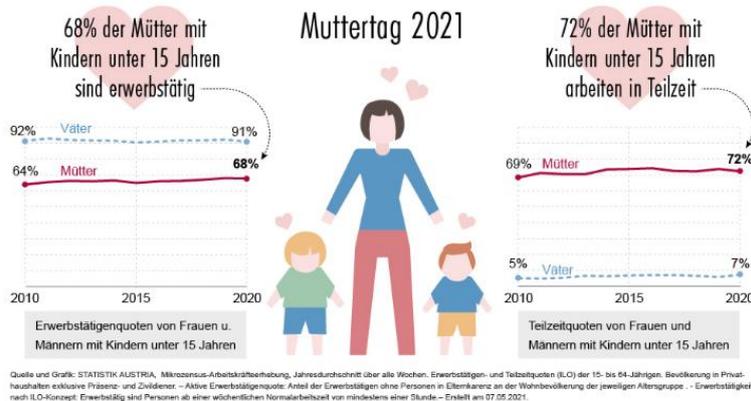
<http://noierdek.hu/>

- <https://unicef.hu/igy-segitunk/hireink/kettos-elvaras-varja-a-kisgyermekes-anyakat-a-munka-vilagaban>
- György Csepeli: Ember 2.0 Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen der KI
- <https://www.noionmegvalositas.hu/a-nok-karrierlehetosegei-es-kihivasai/>
- <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
- <https://hszi.bme.hu/page/932/> (Home office Pro und Kontra)
- <https://magnetfaktor.hu/beszeljunk-a-home-officerol/> (Sprechen über das Homeoffice, Herausforderungen und Möglichkeiten)
- <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20210818/milyen-jovo-var-a-home-office-ra-a-pandemia-utan-496722> (Was für eine Zukunft steht vor dem Homeoffice nach der Pandemie?)
- <https://news.microsoft.com/hu-hu/2021/03/24/a-tobbseg-a-jarvany-utan-is-otthonrol-dolgozna/>
- <https://24.hu/belfold/2020/03/22/koronavirus-tarsadalom-szociologia-gender-otthoni-apolas-ferfiak-nok-nagyszulok/>
- <https://www.shiwaforce.com/8-uj-szabaly-amit-erdemes-bevezetni-a-hatekony-otthoni-munkavegzeshez/>
- <https://www.training360.com/hirek/magyarorszag-otthonrol-dolgozik-10-reszes-home-office-video-sorozat>
- <https://otthonimunka.online/author/kereszttyen-zsolt/>
- <https://noivalto.hu/ezvan/a-no-a-vilag-jarvany-rabszolgaja/>

#### Frauen in Führungspositionen:

- Eine gleichberechtigte Zukunft in einer COVID-19-Welt erreichen  
<https://www.weps.org/resource/women-leadership-achieving-equal-future-covid-19-world>
- ARBEITSZEIT UND ARBEITSORGANISATION  
[file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeitszeit\\_und\\_arbeitsorganisation\\_-\\_ausgabe\\_april\\_2019\\_.pdf](file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeitszeit_und_arbeitsorganisation_-_ausgabe_april_2019_.pdf)

- ERWERBSSTATUS UND LEBENSQUALITÄT  
[file:///C:/Users/Ester/Downloads/erwerbsstatus\\_und\\_lebensqualitaet\\_-\\_ausgabe\\_maerz\\_2019\\_.pdf](file:///C:/Users/Ester/Downloads/erwerbsstatus_und_lebensqualitaet_-_ausgabe_maerz_2019_.pdf)
- Genderspezifische Effekte von COVID-19  
<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevon covid-19>
- Zeitverwendung von Paarhaushalten während COVID-19  
<https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevon covid-19/1blog>
- Frauen in der Arbeitswelt -Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung  
[https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/Forschungsberichte/fb\\_32\\_frauen\\_in\\_der\\_arbeitswelt.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/fb_32_frauen_in_der_arbeitswelt.pdf)
- Frauengesundheit und Corona  
<https://www.wien.gv.at/gesundheit/beratung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/pdf/frauengesundheit-corona.pdf>
- COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen  
[https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=65897&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65897&mime_type=application/pdf)
- Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers  
<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/2e12d33a-ce55-46b2-aae5-ee8304a6506a/202004-Childcare-COVID-19-Guide-for-Employers+B.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ncQxRT9>



Ungarische Quellen:

- [https://ec.europa.eu/hungary/events/women\\_in\\_time\\_of\\_covid\\_hu](https://ec.europa.eu/hungary/events/women_in_time_of_covid_hu)
- <https://www.portfolio.hu/uzlet/20210413/evек-munkajat-rombolta-le-a-koronavirus-sok-no-esett-ki-a-munkahelyerol-478164>
- <https://home.kpmg/hu/hu/home/media/press-releases/2021/03/kpmg-kutatas-noi-felsovezetok-koreben-a-covid-idoszak-meg-egetobbe-teszi-az-eselyegyenloseg-ugyet.html>
- <https://www.napi.hu/magyar-vallalatok/ep-2021-noi-vezetok-kariko-katalin-maria-rosaria-capobianchi-susana-solis-perez-europai-parlament.724356.html>

37

### Telearbeit und Home-Office Grundlagen

- HOME OFFICE, ANTWORTEN AUF WICHTIGE FRAGEN RUND UM DEN ARBEITSPLATZ ZU HAUSE  
[https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Homeoffice\\_rg\\_bf.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Homeoffice_rg_bf.pdf)
- Homeoffice: Warum es Frauen stärker belastet  
<https://www.news.at/a/homeoffice-kosten-11924840>
- Arbeitssituation: Homeoffice seit Beginn der Corona-Pandemie; Teil 2 (COVID-19 Prävalenzstudie: November 2020)  
[file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeits-situation\\_homeoffice\\_aktuell\\_november\\_2020.pdf](file:///C:/Users/Ester/Downloads/arbeits-situation_homeoffice_aktuell_november_2020.pdf)

- Wie COVID-19 unseren Alltag beeinflusst: Das Virus sorgt für einen starken Home-Office-Schub  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/about-deloitte/deloitte-ch-covid-f%C3%BChrt-zu-mehr-home-office-medienmitteilung.pdf>

#### Ungarische Quellen:

- <https://kivulbelulboldogsag.hu/home-office-tippek-gyakorlott-otthonrol-dolgozoktol>
- <https://futuremanagement.hu/igy-dolgozz-otthonrol-20-home-office-tipp/>
- <https://hellobiznisz.hu/10-tipp-a-home-office-kialakitasahoz/>
- <https://femina.hu/otthon/home-office-tippek/>
- <https://www.easyproject.hu/rolunk/projektmenedzsment-konyveden-blog-tippek-informaciok/4-praktikus-tipp-hogy-a-legtobbet-hozhassuk-ki-a-home-office-bol>

#### Stunden- vs. ergebnisbasiere Aspekte der Führung

- Profitieren Männer und Frauen gleichermaßen vom Home-Office?  
<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-umfrage-gleichberechtigung-1.5400425>
- BRIDGING THE GAP  
[https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/Bridging\\_the\\_Gap\\_UN\\_Women\\_IFC\\_1.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/Bridging_the_Gap_UN_Women_IFC_1.pdf)
- FLEXIBLE WORK  
[https://www.weps.org/sites/default/files/2021-02/WEPs\\_Flexible\\_Work\\_Policy\\_Template.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2021-02/WEPs_Flexible_Work_Policy_Template.pdf)
- Familienbewusste Arbeitszeiten  
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93754/a8a5b1857507181ec5409751ac589c75/familienbewusste-arbeitszeiten-leitfaden-data.pdf>
- Frauen fördern durch flexible Arbeitszeitmodelle und Wiedereinstiegsmanagement  
[http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum\\_Koeln/interessantes/publikationen/Web\\_Competentia\\_flexible\\_Arbeitszeitmodelle\\_Wiedereinstiegsmanagement\\_2018.pdf](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/publikationen/Web_Competentia_flexible_Arbeitszeitmodelle_Wiedereinstiegsmanagement_2018.pdf)

#### Ungarische Quellen:

- <https://www.shiwaforce.com/10-tenyezo-amin-all-vagy-bukik-a-home-office/>
- <https://otthonimunka.online/home-office-tanacsok-vezetoknek/>
- <https://novekedes.hu/hr/a-kontrollfuggo-vezetok-es-a-pszichesen-belassult-dolgozok-miatt-nem-porog-a-home-office>
- <https://menedzserek.hu/noi-vezetok-a-tarsadalomert-home-office-pro-es-kontra/>
- <https://boomonline.hu/content/noi-vezetok-sokarcu-sokkaru-shivak>
- <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20200608/remesen-kontrollmanias-a-legtobb-magyar-fonok-itt-a-nagy-home-office-kutatas-1097106>

#### Moderne Kommunikationsformen (Intranet, Apps, Software)

- GALLUP-STUDIE: SCHLECHTE INTERNE KOMMUNIKATION LÄHMT UNTERNEHMEN  
<https://www.agentur-jungesherz.de/blog/gallup-studie-schlechte-interne-kommunikation-laehmt-unternehmen/>
- Ein modernes Intranet für 2021 – Strategie, Anforderungen und Einführung  
<https://staffbase.com/blog-de/das-moderne-intranet-alles-wichtige-zu-strategie-einfuehrung-und-management/>
- Jetzt online arbeiten! Tools und Software für den Einstieg  
[https://www.youtube.com/watch?v=Alg-V-Fwy5w&ab\\_channel=KrissMicus%7COnlineUnternehmerin](https://www.youtube.com/watch?v=Alg-V-Fwy5w&ab_channel=KrissMicus%7COnlineUnternehmerin)
- Home-Office: 5 Maßnahmen für die interne Kommunikation in der Krise  
<https://staffbase.com/blog-de/home-office-5-massnahmen-fuer-die-interne-kommunikation-in-der-krise/>
- CORONA HOME-OFFICE GUIDE  
[https://media.t3n.de/redaktion/homeofficeguide/t3n\\_Homeoffice\\_Guide.pdf](https://media.t3n.de/redaktion/homeofficeguide/t3n_Homeoffice_Guide.pdf)
- Die beste Mitarbeiter-App finden – mit diesen 8 Fragen  
<https://staffbase.com/blog-de/eine-app-fur-mitarbeiter-8-fragen-und-antworten-aus-der-praxis/>
- Interne Kommunikation verbessern – die 13 wichtigsten Fragen und Antworten  
<https://staffbase.com/blog-de/interne-kommunikation-verbessern/>  
<https://staffbase.com/blog-de/interne-kommunikation-instrumente/>

Ungarische Quellen:

- <https://marketingeszkozok.hu/home-office-eszkozok/>
- <https://cegarculat.hu/home-office-programok-megoldasok-arra-hogy-hatekonyan-tudj-dolgozni-eszkozok-szoftverek-applikaciok-csoportmunkara/>
- <https://www.bechtle.com/hu/it-megoldasok/modern-workplace/communication-collaboration>

Zeitbewusstsein (Arbeitseinteilung, Management Tools, Ressourcen, Balance)

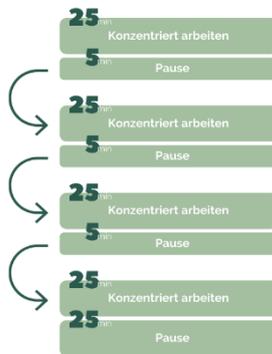
- Als Mutter in Nischen arbeiten - meine Home-Office Hacks  
[https://www.youtube.com/watch?v=ZQbS1RqcS8&ab\\_channel=KrisMicus%7COnlineUnternehmerin](https://www.youtube.com/watch?v=ZQbS1RqcS8&ab_channel=KrisMicus%7COnlineUnternehmerin)
- Weshalb eine Routine im Homeoffice essenziell ist  
[https://reposit.haw-hamburg.de/bitstream/20.500.12738/11161/1/2021\\_Staudt\\_Routine\\_im\\_Homeoffice.pdf](https://reposit.haw-hamburg.de/bitstream/20.500.12738/11161/1/2021_Staudt_Routine_im_Homeoffice.pdf)
- 10 ZEITMANAGEMENT METHODEN UND TIPPS MIT DENEN DU PRODUKTIVER WIRST  
<https://www.oncampus.de/blog/2019/06/11/10-zeitmanagement-tipps-und-methoden-mit-denen-du-produktiver-wirst/>

40



<https://nikobayer.de/ZeitBewusstSein/>

  
DIE POMODORO-TECHNIK



TravelWorkLive.de

<https://travelworklive.de/arbeiten-zuhause-home-office-tipps/>

Ungarische Quellen:

- <https://erdelyiboroka.hu/home-office-online-trening/>
- <https://thebrightacademy.com/idogazdalkodas-trening/>
- <https://turizmus.com/szabalyozas-orszagmarketing/vezetesi-strategiak-home-office-ban-feladat-idogazdalkodas-1169727>
- <https://www.justdoo.hu/blog/tavmunka-home-office-hogyan/>

41

Tipps und Tricks für das professionelle Arbeiten auch außerhalb vom Büro

- Von Zuhause arbeiten - Outfits für's HOME OFFICE | Das weiße Reh  
[https://www.youtube.com/watch?v=Hvw8\\_mjGQxM&ab\\_channel=Daswei%C3%9FeReh](https://www.youtube.com/watch?v=Hvw8_mjGQxM&ab_channel=Daswei%C3%9FeReh)
- „Raus aus der Mental-Load Falle – wie gerechte Arbeitsteilung in der Familie gelingt.“  
[https://www.youtube.com/watch?v=5dHJovt0gWY&ab\\_channel=RuthTheuermann-Bernhardt](https://www.youtube.com/watch?v=5dHJovt0gWY&ab_channel=RuthTheuermann-Bernhardt)
- Home Office Survival Guide  
<https://www.amazon.de/dp/3950472630?tag=travelworkliv-21&linkCode=ogi&th=1&psc=1>

- Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie

<https://link.springer.com/article/10.1007/s40664-020-00419-1>

Ungarische Quellen:

- <https://www.shopalike.hu/inspiraciok/stilusvilag/home-office-ruhatar/>
- <https://nlc.hu/csalad/20200215/csalad-otthon-munka/>
- <https://hal.mefi.be/munka-otthonrol/home-office-tippek-a-hatekony-es-egeszseges-otthoni-munkavegzeshez>
- <https://www.nivea.hu/tippek-es-tanacsok/eletmod/home-office>
- <https://momsandkids.hu/szuperanyu/home-office-gyerekkel/>

## Organisatorische Rahmenbedingungen

Entsprechend den Erhebungsergebnissen sowie den festgelegten Inhalten der Projekterweiterung (inkl. der Recherche durch die Partnerschaft) 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)

*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)

## **T4.1: Vereinbarkeit vom Berufs- und Privatleben**

### *Laut Application Form*

- T4.1.1 / 1  
Maßnahmen und Ansätze für eine gelungene Umsetzung der Arbeit im Homeoffice  
1 Online-Workshop oder Präsenzworkshop/Partner\*in, mindestens 3 UE  
Teilnehmerinnen: 10-15 Personen (AT) (HU)
  
- T4.1.1 / 2  
Kenntnisse zur wirksamen Arbeit im Homeoffice  
1 Online-Workshop oder Präsenzworkshop/Partner\*in, mindestens 3 UE  
Teilnehmerinnen: 10-15 Personen (AT) (HU)

