

INTERREG V-A Ausztria-Magyarország
ATHU116 – WomEn-Puls
Women Enhancing Public Sector

**Közös tréningprogram (eszköz készlet)
kidolgozása a genderelmélet mentén**

3. változat



A projektterületen végzett kutatás eredményei alapján

kidolgozta
nova Training Beratung Projektmanagement

együttműködésben a

DAFF

ZMÖ

VMÖH

szervezetekkel.

A WomEn-Puls (Reg. Nr. ATHU116) projekt az INTERREG V-A Ausztria-Magyarország program keretében az Európai Unió támogatásával, az Európai Regionális Fejlesztési Alap társfinanszírozásával valósul meg.

2020. május

Tartalom

Kiindulóhelyzet	3	<u>2</u>
A transznacionális jelentés kivonata	3	
Javaslatok a tréningprogram moduláris felépítésére	8	
Eszközkészlet (Toolkit – Közös tréningprogram)	9	
Együttműködő partnerek.....	9	
A projektben elvárt eredmények és kihatások.....	9	
Koncepciómegközelítés	11	
T2.1 – Továbbképzési program női munkavállalók részére	13	
T2.2 - Érzékenyítés.....	25	
Szervezeti keretfeltételek	31	
Munkaterv.....	34	

Kiindulólhelyzet

A nőknek nemi szerepeik okán, különböző életszakaszaikban különösen nagy szakmai kihívásokkal kell szembenézniük. A WomEn-Puls projekt e kihívásokkal foglalkozik a nők karrieresélyeinek növelése érdekében, mind a közszféra, mind a privátszektor női munkavállalóira vonatkozóan. A projekt - a nők és a keretfeltételek mellett - stratégiákra, rendszerekre, illetve a szervezeti és vállalati kultúrára fókuszál.

A transznacionális jelentés kivonata

A WomEn-Puls projekt célja a közszférában foglalkoztatott női munkavállalók munkerőpiaci helyzetének javítása az egyenlőség jegyében a projekterületen belül (Steiermark és Burgenland tartományok Ausztriában, valamint Vas és Zala megye Magyarországon), illetve egy határon átnyúló intézmények közötti, szerződés által szabályozott stratégiai együttműködés a megcélzott projekteredmények fenntartható módon történő megvalósításának érdekében.

Közvetlen célkitűzésünk egy ún. "Toolkit" (módszertani csomag) bilaterális kidolgozása, amely a nők és férfiak egyenlővé válásának támogatását, valamint egy női és férfi munkavállalók/döntéshozók részére kidolgozott közös tréningprogram megvalósítását célozza.

Projektpartnerek osztrák oldalról a nowa és a DAFF, magyar részről a Zala Megyei Önkormányzat és a Vas Megyei Önkormányzati Hivatal.

A projekt keretében végrehajtott kutatási anyagokból (dokumentum-elemzések, online-kérdőívek, egyszemélyes és fókuszcsopórt-interjúk, tanulmányutak) következtetéseket vontunk le és ajánlásokat készítettünk, amelyek a közös, genderelméleten alapuló tréningprogram kiindulási alapját képezik.

Online kérdőívek

Ausztriában 209 fő közszférában dolgozó nő töltötte ki az online elérhető kérdőívet. A kitöltők kiválasztása során nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy a lehető

legkülönbözőbb célcsoportokat érjük el, így felkerestük a közsféra minden releváns szereplőjét, a munkaerőpiac, a gazdaság, az oktatás, az igazságügy, az egészségvédelem, a politika és az érdekképviseleti szervek képviselőit.

Magyarországon 361 fő válaszolta meg a kérdőív kérdéseit, főképp a közigazgatás területéről. A válaszadás mindkét országban név nélkül és önkéntesen történt. Ausztriában a kitöltők Burgenland és Steiermark tartományokból származnak és helyi vagy régiós szinten tevékenykedő szervezetek munkavállalói. A legtöbb megkérdezett az X generációhoz (38-54 év közötti) tartozik és főiskolai illetve egyetemi végzettséggel rendelkezik. Kb. a kétharmaduk teljes munkaidőben dolgozik, és kb. a válaszadók fele több mint 10 éve az adott szervezet munkatársa. A magyarországi válaszadók mindannyian Vas és Zala megyék helyi és regionális szervezeteinek közigazgatási dolgozói. A legtöbben szintén a 38-54 éves korosztály képviselői (X generáció), teljes munkaidős alkalmazottak és főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkeznek. Nagyjából az 54%-uk több, mint 10 éve dolgozik a közigazgatásban. Elmondható tehát, hogy a kutatásban megkérdezettekre vonatkozó jellemzők mindkét országban hasonlóak.

Eredmények/Ajánlások

A válaszok azt mutatják, hogy a megkérdezettek szakmai fejlődésük legnagyobb akadályaként mindkét országban a gyermekeik gondozását említik. A kérdőívet kitöltők nagy része a hiányzó önbizalmat, a sztereotípiákat, a szocializációt és a hagyományos példa követését tartja fő problémának. Társításokat és szerepeket tudatalatt veszünk át és élünk meg. Ez abban is megmutatkozik, hogy a női munkavállalók első helyen a saját felelősségüket hangsúlyozták a karrierépítésben, ezután következtek csak szocioökonómiai és ökológiai tényezőkre vonatkozó válaszok.

Stratégiai szinten a nők és karrieresélyeik támogatására kidolgozott programok mellett a munkához és a vezetéshez való újszerű hozzáférésekről, a munkavégzés egyenlőségorientált értékeléséről és javadalmazásáról, női kvótákról és a társadalmi egyenlőség elvének oktatási rendszerbe történő beágyazásáról is szó van.

Fontosnak tartjuk, hogy szervezeti szinten (főképp Ausztriában) női hálózatokat alakítsunk ki és a keretfeltételeket (munkaidő, intézkedések, szabályok) megváltoztassuk.

Kulturális szinten elengedhetetlen, hogy a hagyományos szerepeket és társításokat megtörjük, pozitív példákat és bevált módszereket mutassunk be és azokhoz tartsuk magunkat.

Személyes megkérdezések

Ausztriában 27 személyes megkérdezést folytattunk le 28 fővel (20 közszolgálati intézményben és 7 privátszektorba tartozó vállalatnál). Magyarországon 24 ilyen típusú megkérdezés zajlott, ebből 20 a közszféra különböző szintjeinek képviselőivel, 4 önkormányzati tulajdonban lévő cégeknél (20 nő és 4 férfi részvételével).

Eredmények/Ajánlások

Az interjúk rámutattak, hogy a vezető pozícióban történő munkavégzés a mai társadalmi szerkezetben alig, vagy csak nagyon nehezen egyeztethető össze a kiegyensúlyozott családi élettel.

Ausztriában a közszférában stratégiai szinten az egyenlőséget és a nők támogatását célzó tervekről, karrierépítési modellekről, női kvótákról és a munkához, illetve a vezetéshez való újfajta hozzáférésekről van szó. A nőkhöz társított munkakörök bérszintjét a férfiakhoz társított munkakörök bérszintjére kell emelni.

Magyar oldalon stratégiai változást hozna, ha a női munkavállalók munkamagánélet egyensúlyának fontossága (work-life-balance), a női vezetők részére kialakított fejlesztési programok, valamint a mentor- coaching- és képzési programok a 2020-as évtől kezdődően az esélyegyenlőségi tervekbe integrálásra kerülnének.

A megkérdezettek Ausztriában szervezeti szinten fontosnak tartják a keretfeltételek megváltoztatását a munkaidő, intézkedések és szabályozások tekintetében valamint a különböző genderszerepek figyelembevételét a karrierhez és a vezető pozíciókhoz való hozzáférésben. Itt is kiemelkedik a szervezeti változások oktatási rendszerbe történő beágyazásának jelentősége.

A munkaszervezésnek rugalmasabbá kell válnia, nem csak annak érdekében, hogy a szakmai és privát élet jobban összhangba kerüljön, hanem azért is, hogy a fiatal

generációkat vonzani és megtartani tudjuk. Magyarországon előnyös lenne képzési programokat / egyénre szabott tanácsadást szervezni, amelyek során a vezetők egyéni képességei, készségei és elméleti tudása a meglévő gyakorlati tapasztalatai alapján fejleszthetők. Ezzel összefüggésben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy messzire ható programokat vigyünk véghez, amelyek a nemek közötti egyenlőség helyzetét egy adott szervezeten belül láthatóvá teszik és közös megoldásokat kell keresni a sztereotípiák és előítéletek kiküszöbölésére.

Kulturális szinten jelentősége van a társítások megtörésének, a tudatosításnak, a nők aktív bátorításának és a különböző genderszerepek figyelembevételének.

Fókuszcsoport-interjúk

Ausztriában összesen 8 fókuszcsoport-interjút végeztünk, 4-et 27 fő női munkavállaló és 4-et 30 fő női és férfi döntéshozó részvételével. A 30 fő döntéshozóból 24 fő nő és 5 fő férfi volt.

Magyar oldalon 7 fókuszcsoport-interjúra (4 Zala és 3 Vas megyében) került sor, összesen 57 fő részvételével (férfiak és nők vegyesen). Zala megyében a Kormányhivatal férfi és női munkavállalói és döntéshozói, Zalaegerszeg Megyei Jogú Város irodáinak férfi és női munkavállalói valamint a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság férfi és női döntéshozói és alkalmazottjai vettek részt. A Vas megyei résztvevők a megyei önkormányzat szervezeteitől és a Vas Megyei Kormányhivatal szervezeti egységeitől érkeztek.

Ausztriában és Magyarországon a közigazgatás különböző területei vettek részt a kutatásban. A férfi és női munkavállalók, döntéshozók aránya mindkét országban hasonlóan alakult.

Eredmények/Ajánlások

Mindkét országban megállapítást nyert, hogy a nők karrierépítése régóta fennálló megoldatlan probléma és az ő karrierlehetőségeik jobbra csak elméleti síkon léteznek.

Ausztriában és Magyarországon a közsférában a munkahelyek stabilitása és a szociális juttatások szerepelnek első helyen a munkamotivációs tényezők között.

Magyarországon a közsférán belül történő karrierépítés és az azzal összefüggésben lévő javadalmazás szigorúan szabályozott rendszerben történik (vezető beosztásúak

ellenőrizhetik), míg Ausztriában a megkérdezettek nagyobb átláthatóságot követelnek. A nők elégedettek, becsülik a rugalmasságot és a szociális juttatásokat, amelyeket a rendszer kínál. Ettől függetlenül úgy vélik, hogy az ő pozíciójuk a férfiakkal összehasonlítva a teljesítmény és a fizetés tekintetében eltérő.

Meglévő koncepciókat és célokat stratégiai szinten is meg kell valósítani (magyar oldalon az egyenlőség megteremtését szolgáló tervekben meghatározott célok eléréséhez szükséges tevékenységeket/lépéseket integrálni kell a munkahelyi struktúrákba). A minden szinten és a szervezetek minden részlegén érvényes egyenlőség elérése középponti törekvés kell legyen.

Rendszerszinten a nemek közötti egyenlőséget minden szinten (munkahelyi és intézményi szervezetek szintjén is) központi témává kell tenni. A női hálózatok, a nemre érzékeny illetve nemekre reflektáló személyzet-toborzás, valamint a személyzetfejlesztés jelentősége, az átláthatóság és az objektivitás fontos tényezők a teljesítmény-mérésben.

Kulturális szinten szükséges a különböző genderszerepek elfogadása, az elfogadásra vonatkozó tudatosság erősítése és a szervezeti tudatosságot / gondolkodásmódot, valamint a vállalati kultúra és -kommunikáció átláthatóságát biztosítani. A nők karrierépítésében célzott intézkedésekre van szükség a női hálózatok részéről kapott aktív támogatással és segítségnyújtással.

Javaslatok a tréningprogram moduláris felépítésére

A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai
férfi és női vezetők/munkáltatók részére

A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai
férfi és női vezetők/munkavállalók részére

Workshopok női és férfi vezetők és munkavállalók részére

Téma 1 –IT-tudás fejlesztése

Tartalom:

- Alapszintű IT-tudás kifejlesztése
- Office-csomaggal kapcsolatos ismeretek férfi és női felhasználó részére (táblázatkezelés, stb.)
- Közösségi média
- Felhő-alapú szolgáltatások használata
- Elektronikus aláírás
- Prezentációkészítés stb.

Téma 2 – Kommunikációs képesség és idegennyelvtudás fejlesztése

Tartalom

- Német- és angoltudás megszerzése, - mélyítése (magyar oldalon) a szervezet különböző szintjein lévők számára
- Kommunikációs és konfliktuskezelési képesség, retorikai képesség és munkatársak hatékonyságát célzó építő visszajelzések gyakorlata

Téma 3 – Személyes képességek fejlesztése

Tartalom:

- Női munkavállalók személyes képességeinek fejlesztése
reális önértékelés, önbecsülés, hatékonyság, motiváció, érzelmi intelligencia fejlesztése, kommunikáció, konfliktusmenedzsment, kiégés szindróma menedzselése, ill. megelőzése, csapatépítés és együttműködés, stb.

Téma 4 - Személyes képességek fejlesztése

Tartalom:

- Vezetői készségek fejlesztése
időmenedzsment, döntéshozás, változáskezelés, stresszmenedzsment, problémamegoldás, asszertív kommunikáció, stb..
- szociális készségek fejlesztése
Csapatmunka/együttműködés erősítése, a munkatársak erősségeinek tudatos bevetése , munkatársak motivációja

Eszközkészlet (Toolkit – Közös tréningprogram)

Együttműködő partnerek

- Zala Megyei Önkormányzat - Vezető partner
- Vas Megyei Önkormányzati Hivatal
- Dachverband burgenländischer Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen (DAFF)
- nowa Training Beratung Projektmanagement

A projektben elvárt eredmények és kihatások

A toolkit kiemelt célja, amelyet a transznacionális kutatási jelentés eredményei alapján állítunk össze, a közsférában és a privát szektorban alkalmazott női munkavállalók karrieresélyeinek a növelése, valamint a vertikális szegregáció csökkentése.

9

Ezt el kívánjuk érni azáltal, hogy

- a munkaadókat, a női és férfi munkavállalókat, vezetőket, döntéshozókat a nők és férfiak egyenlőségének témájára érzékenyítjük, súlyponttal a vezetői munkakörökre.
- a továbbiakban a szervezeteknél és vállalatoknál erőforrásokat biztosítunk szakértők és mentorok formájában a nők szemének felnyitására, és az ő megerősítésükre, hogy karrierjükre az eddig ismert klasszikus formától és a nemekre jellemző szerepektől eltérően gondoljanak, azt ezektől eltérően tervezzék meg és hajtsák is végre.
- a nőket a képzésük és szakmai, vezetői kompetenciáik fejlesztésében támogassuk, hogy az önfelhatalmazás által hozzáférést teremtsenek maguknak vezető pozíciók betöltéséhez.

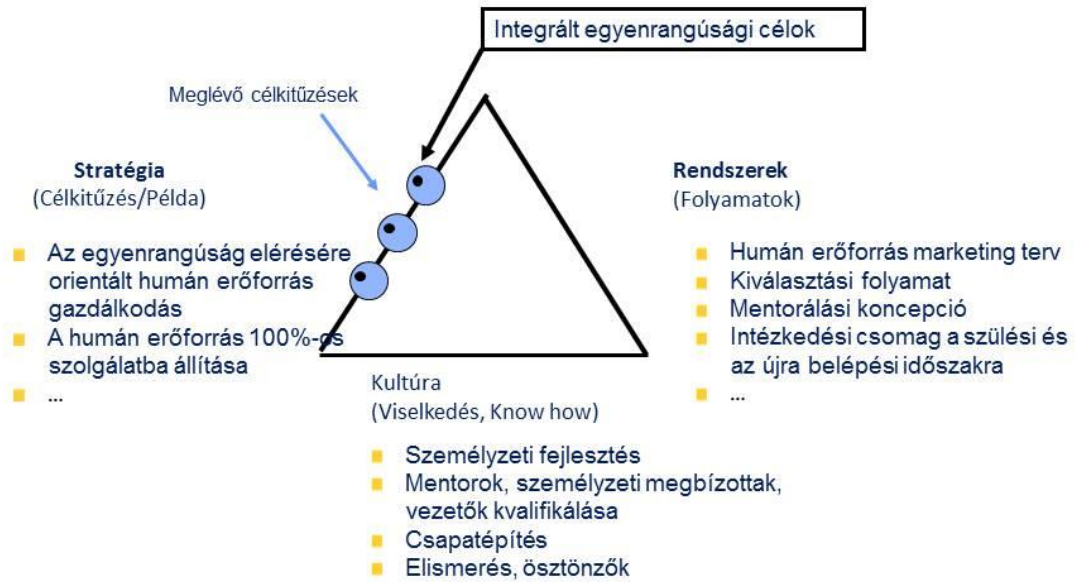
- ajánlást dolgozunk ki nők számára, amely abban lesz segítségükre, hogy képesek legyenek saját tudásukat, kompetenciáikat és a bennük rejlő potenciálokat reálisabban felmérni, hálózatokat használni, önmagukat magabiztosabban (re)prezentálni, és szakmai sikereket hatékonyabban elérni.

Koncepciómegközelítés

- A toolkit egy alapként szolgál, amelyet folyamatosan fejlesztünk. Azt a gyakorlatba ültetés folyamán a pilottevékenységek keretében (AP T2) az eredmények tükrében folyamatosan aktualizáljuk és adaptáljuk.
- A tartalmak, keretfeltételek és a résztvevők létszáma a kutatási eredményeknek megfelelően a partnerrégiók/országok között részleteikben eltérhetnek.
- A feltüntetett indikátorok a minimális elvárást jelentik, szükség és a rendelkezésre álló erőforrások rendelkezésre állása esetén további workshopok tarthatók.
- A toolkit úgy épül fel, hogy célcsoportonként és az ahhoz kapcsolódó tevékenység szerint minden, vagy épp csak a kiválasztott modulok használata lehetséges.
- Módszertan tekintetében a személyes workshopok és az e-learning forma tervezett, amelyek időtartama modulspecifikus és egységenként nem rövidebbek 45 percnél.

Koncepciómegközelítésünk nem csak a nőkre és a keretfeltételekre fókuszál, hanem a szervezetek és vállalatok szintjén, azok stratégiáira, szerkezetére és kultúrájára is.

Rendszerháromszög



T2.1 – Továbbképzési program női munkavállalók részére

Továbbképzési program összeállítása és végrehajtása a köz- és privátszektorban dolgozó nők és férfiak esélyegyenlőségének támogatására, valamint a nők létszámának növelésére vezetői pozíciókban minden szervezeti szinten.

A képzési program célja, a nők bátorítása és képessé tétele arra, hogy a közszféra és a privátszektor minden szintjén és minden funkciójában megtalálhatók legyenek. A képzési program egy aktív ajánlat a nők számára, hogy segítse/támogassa őket tudásuk, képességeik és potenciáljuk realitásabb értékelésére, bővítésére, magabiztos fellépésükre és a munkahelyükre, vagy munkakörnyezetükbe történő integrálásra. A program támogatja a nőket szakmai és vezetői kvalitásaik fejlesztésében, hogy bátorítsa őket minden releváns területen belüli szerepvállalásra.

Ez hozzájárul az innovációs kapacitás bővítéséhez és a nők fenntartható integrációjához minden szervezeti szinten.

E minősítés bekötése a vállalati személyzet- és szervezetfejlesztési összkoncepcióba egy fontos sikerhez vezető tényező.

A terv egy 3- +1- (opcionális) moduláris tréningorozatot tartalmaz, amely a női munkavállalókat a munkahelyükön elfoglalt pozíciójuk kialakításában, az egyéni szakmai életút átgondolásában, valamint szakmai, mentális és kommunikációs képességeik eredményes használatában támogatja. Ezáltal a nőknek esélye nyílik egyéni pályafutásukat megtervezni a saját szakmai jövőjük érdekében. A karrierépítés szabályainak ismeretével, a saját erősségeik megismerésével és a saját magukra optimalizált vezetési stílus fejlesztésével a résztvevők bátorítást kapnak arra, hogy vezető pozíciókra pályázzanak és hálózatban dolgozzanak.

Az oktatási program úgy épül fel, hogy célcsoportonként és az ahhoz kapcsolódó tevékenység szerint minden, vagy csak a kiválasztott modulok használata lehetséges. A program egyes részei a specifikus (beazonosított) feltételekhez minden, a projektben résztvevő ország/régió igényeire szabhatók. A résztvevők száma szintén változó lehet.

Modul 1

Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning
Vezetői és szociális készségek női munkavállalók részére

Modul 2

Digitális kompetencia-fejlesztési tréning
Önálló e-learning női munkavállalók részére

Modul 3

Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére
önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez
Személyes készségek fejlesztés női munkavállalók részére

14

Modul 4

Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére
önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez
Vezetői készségek - Menedzsment női munkavállalók részére

T2.1.1 - Modul 1

Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning

Vezető és szociális készségek női munkavállalók részére

AUSZTRIA

Minden vezető beosztásban dolgozónak elengedhetetlen a tiszta kommunikációra való képesség, az autentikus retorika és a megoldásorientált konfliktuskezelés. E modul keretében a női résztvevők alapvető tudásra tesznek szert a kommunikáció és a konfliktuskezelés témáiban. Elgondolkodnak a saját stílusukon, bővítik retorikai képességeiket és megtanulnak asszertíven visszajelzést adni és fogadni annak érdekében, hogy munkatársaik erőforrásait felismerjék és használni tudják.

A Modul 1 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- A kommunikációs folyamat szintjei
- A saját kommunikációs- és konfliktusviselkedés elemzése
- A konfliktusok kialakulásának és kezelésének alapjai
- Visszajelzések közvetítése és elfogadása

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ alapismeretekhez jutnak a kommunikáció, a kifejezésmód, a konfliktusok és visszajelzések témáiban
- ➔ képesek megoldásorientáltan kezelni a konfliktusokat
- ➔ képesek hatásos és asszertív visszajelzést adni és kapni, annak érdekében, hogy munkatársaik saját erőforrásaikat felismerjék és használni tudják

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő

MAGYARORSZÁG

Fő célkitűzés a résztvevő nők idegennyelv ismeretének és kommunikációs képességének alapozása és folyamatos fejlesztése.

A Modul 1 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

Kommunikációs képesség

- Hatékony kommunikációs- és konfliktuskezelési képességek fejlesztése
- Visszajelzések közvetítésének fejlesztése
- A stresszmenedzsment egyéni technikái
- Megoldási technikák
- Változáskezelés
- Különböző kommunikációs technikák megismerése
- Asszertív kommunikáció, asszertivitás
- Konfliktuskezelési módszerek

Nyelvi kompetenciák (német és/vagy angol)

- Szövegértés - olvasás, hallás utáni megértés
- Párbeszéd és folyékony társalgás
- Íráskészség javítása

16

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- alapszintű nyelvtudást szereznek a napi és a munkával kapcsolatos feladatok elvégzéséhez
- képesek kérdéseket megfogalmazni és megválaszolni, amelyek a mindennapi életet és annak szükségleteit érinti
- munkájukat és feladataikat egyszerű kifejezések és mondatok segítségével képesek kifejezni
- képesek egyszerű nyomtatványokat kitölteni

Nemzetközi projektekben részt vevő női munkavállalók

- nyelvtudást szereznek a napi és a munkával kapcsolatos, projektspecifikus feladatok elvégzéséhez
- képesek kérdéseket megfogalmazni és megválaszolni, amelyek a projektkoncepciók megvalósításához szükségesek
- munkájukat és feladataikat projektspecifikus fogalmak és mondatok segítségével képesek kifejezni
- képesek projektspecifikus nyomtatványokat kitölteni

Lehetséges tanulási célok a kommunikációs képességek vonatkozásában:

Női munkavállalók

- ➔ visszajelzést kapnak a saját kommunikációs szokásaikkal kapcsolatban
- ➔ kifejlesztenek egy személyes konfliktuskezelési stílust
- ➔ megtanulnak konfliktusokat hatékonyan kezelni

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: Tréning személyes workshop keretében
Résztevők száma: 15-20 fő

T2.1.2 - Modul 2

Digitális kompetencia-fejlesztési tréning *Önálló e-learning női munkavállalók számára*

AUSZTRIA

E modulon belül az önálló tanuláshoz szükséges stratégiák megszerzése a cél az e-learning módszerével.

A rendelkezésre álló idő behatároltsága miatt nem lehetséges tréningeket tartani az IT és a különböző nyelvek területén belüli részletes szakmai tartalmakból. Azt is érdemes figyelembe venni, hogy a résztvevő nők tudásszintje nagyon eltérő lehet és hogy a munkáltató szervezetek/vállalatok számos különböző és sokrétű elvárást támaszthatnak velük szemben.

Az ezen a workshopon belül átadott tudásanyag képessé teszi a nőket egyéni szükségleteik és a munkáltatójuk elvárásainak való megfelelés jegyében arra, hogy önállóan használjanak digitális erőforrásokat, ami által tudásukat és képességeiket bővíthetik.

18

A Modul 2 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- közös, alapvető kiindulási feltételek biztosítása a digitális médiákkal történő eredményes tanuláshoz
- keresőmotorok hatékony használata
- digitális oktatóplatformok használata (IT és nyelvek)
- oktatóprogramok és applikációk használata (IT és nyelvek)
- videóportálok megismerése (oktatóvideók)
- a saját szakmai szükségletek megfigyelése, egyéni tanulási terv kidolgozása

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ alapvető ismeretekre tesznek szert az e-learning tekintetében
- ➔ képesek keresőmotorokat hatékonyan és célzottan használni
- ➔ ismerik a digitális tanulás különböző lehetőségeit és szükségleteiknek megfelelően képesek használni

- elkészítenek egy, az igényeikre és a szervezetük/vállalatuk elvárásaira szabott tanulási tervet
- képesek az elkészült tanulási tervet önállóan megvalósítani

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: Tréning személyes workshop keretében
Résztevők száma: 8-10 fő

MAGYARORSZÁG

Ezzel a modullal a digitális kompetenciák (IT) fejlesztése a cél: IT-tudásbővítés, és minél több ember (nő) számára lehetővé tenni, hogy az információs társadalom teljes értékű tagjává váljon.

A tréning által átadott tudás lehetővé teszi a nőknek, hogy ismereteiket, képességeiket a digitális erőforrások segítségével önállóan bővítsék, fejlesszék annak érdekében, hogy a saját maguk és a munkahelyük által támasztott követelményeknek jobban megfeleljenek.

Modulok: táblázatkezelés, szövegszerkesztés és alapvető felhasználói ismeretek ugyanolyan fontos témák mint a prezentációk sikeres alkalmazása.

A Modul 2 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- alapismeretek az eredményes tanulás témájában
- az egyéni szakmai igények összehasonlítása és egy egyedi oktatási terv kidolgozása (amennyiben szükséges)
- Office-csomag alapelemei
- alapfunkciók használata
- adatállományok létrehozása és feldolgozása, amelyek jóváhagyhatók és továbbíthatók
- dokumentumok létrehozása táblázatok, képek és rajzos objektumokkal kiegészítve
- prezentációk készítése és gyakorlása

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ office- és prezentációs szoftverek hatékony és konkrét használatára képesek
- ➔ a digitális oktatás különböző lehetőségeivel tisztában vannak és használni képesek, hogy megfeleljenek az elvárásoknak

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztevők száma: 15-20 fő

T2.1.3 - Modul 3

Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez

Női munkavállalók személyes készségei

AUSZTRIA

A sikeres vezetői magatartás önmagunkkal kezdődik. Csak az a személy, aki ismeri és irányítani képes önmagát, az tud másokat is hitelesen irányítani. Ebben a modulban a női résztvevőknek alkalmuk adódik a saját vezető-énjüket felfedezni. Kiindulásként a reális önértékelés mentén meghatározzák a kiinduló állapotot, amely során szembesülnek önbizalmuk szintjével, munkavégzésük hatékonyságával, motiváltságuk mértékével. A különböző vezetői stílusokkal történő megismerkedés során képesek kialakítani a saját vezetői attitűdjüket annak érdekében, hogy másokat motiválni és gyümölcsözően egymással összekötni tudjanak.

A Modul 3 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- Vezetői alapismeretek
- Kiindulóhelyzet és önértékelés
- Vezetői stílusok
- Hálózatépítés

21

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ alapismereteket szereznek a vezetés, a személyiség és a motiváció témáiban
- ➔ erősítik saját maguk és mások észlelését (tudatosság növelése)
- ➔ felfedezik és fejlesztik saját vezetői stílusukat
- ➔ ismeretekre tesznek szert a hálózatépítés jelentőségéről a szakmai sikerek eléréséhez

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztvevők száma: 8-10 fő

MAGYARORSZÁG

Az oktatás célja a női munkavállalók sokszor ösztönös megérzéseit tudatos szintre emelni, akik eközben a mindennapi munkavégzés során azonnal használható gyakorlati megoldásokat kapnak a hatékony munkavégzéshez és önbizalmuk növeléséhez.

A Modul 3 a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- Vezetői elmélet és alapismeretek
- Vezetői stílusok és technikák
- Személyes pozicionálás és önértékelés
- Stressz- és konfliktuskezelés
- Másokkal való együttműködés - csapatmunka, csapatépítés
- A stresszkezelés egyéni technikái
- Változáskezelés
- Időmenedzsment
- Menedzsment - kommunikáció
- A döntési hatékonyság növelése

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ alapismereteket szereznek a vezetés, a személyiség és a motiváció témáiban
- ➔ felfedezik és fejlesztik a saját vezetői stílusukat
- ➔ javul az önértékelésük
- ➔ kommunikációs technikákat dolgoznak ki csapatban
- ➔ növelik stressztűrő képességüket

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztevők száma: 15-20 fő

Opcionális - Modul 4

Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez

Vezetői készségek – Menedzsment női munkavállalók részére

AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG

Az egyes személyek, csapatok és projektcsoportok professzionális vezetése és irányítása sokféle kompetenciát igényel. Ebben a modulban a résztvevők a vezetés dimenzióival kapcsolatos tudásra tesznek szert. Megismerkednek a vezetői funkciók körforgás-modelljével és elmélyítik tudásukat három menedzseri feladatkörrel kapcsolatban, úgymint "döntéshozás", "tervezés", "célkitűzés és -elérés". Intenzíven szembesülnek a vezetői feladatokkal, tisztánlátást nyernek a célokkal és a szerepkörökkel kapcsolatban.

A tréningek gyakorlatorientáltak és erős motiváló hatásuk van.

A 4. Modul következő tartalmakat foglalhatja magába:

- A vezetés definíciója és dimenziói
- Vezetői funkciók körforgás-modellje
- A hatékony vezetés alapvetései
- Tervezés
- SMARTe célok (AT)
- Teljesítménykritérium-katalógus és teljesítményértékelés (HU)
- Időmenedzsment (HU)

23

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ a vezetői szerepet a különböző elvárások közötti ütközőzónának tekintik
- ➔ kidolgozzák a célok és szerepek egyértelműségét
- ➔ növelik ismereteiket a vezetői feladatok tárgykörében és megtanulnak tárgyalási módszereket tervezni, döntéseket hozni és célokat elérni
- ➔ megismerik a kollegiális vezetési stílus alapjait
- ➔ képesek menedzseri feladatokat hatékonyan ellátni

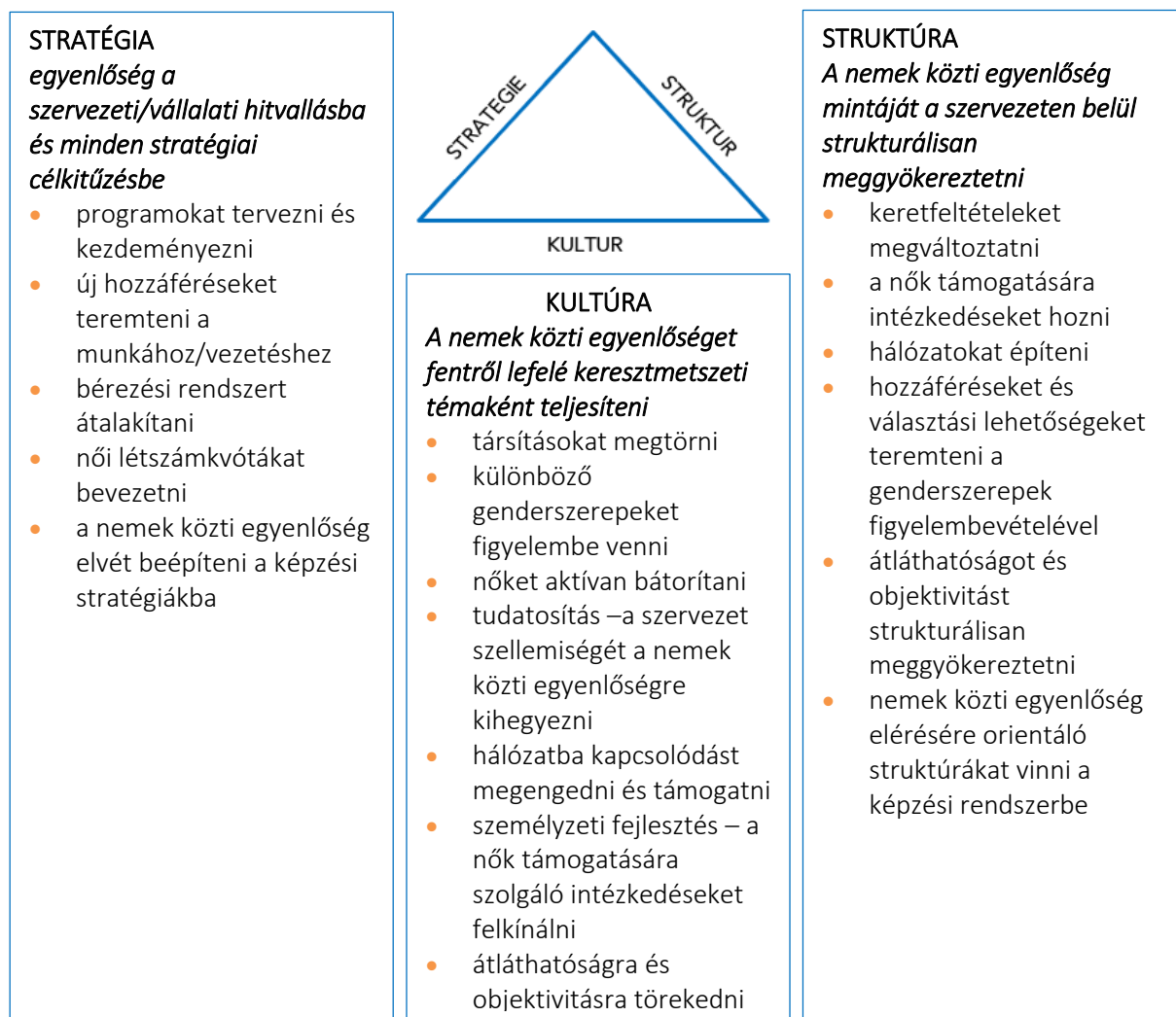
Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer: Tréning személyes workshop keretében
Résztevők száma: 8-10 fő (AT)
15-20 fő (HU)

T2.2 - Érzékenyítés

A közsféra és a privátszektor női, férfi vezetői, döntéshozói és munkavállalói érzékenyítése a nők és férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének megteremtése témájában.

- Érzékenyítés az esélyegyenlőséget teremtő személyzet- és szervezetfejlesztés területén; speciális hangsúllyal a fogalmak tisztázására, szervezeti keretfeltételekre, mint munkaidő, megbeszélések szerkezete stb.
- lehetséges szerkezeti változtatások és alternatív megoldások közös kidolgozása jó gyakorlatok megismerésével és bevonásával

Kiinduló állapot a kutatás eredményei alapján



**Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi
élethelyzetei iránt**

*A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi
munkavállalók részére*

**Vezetők és döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi
élethelyzetei iránt**

*A nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai vezetők és
döntéshozók részére*

T2.2.1

Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt *A nemek közti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalók számára*

AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG

A nők szakmai fejlődésének biztosításához az integratív környezet kialakítása döntő fontosságú. E cél eléréséhez elengedhetetlen tényező mind a női, mind a férfi munkavállalók érzékenyítése a témában, valamint felfogóképességük és empátiájuk növelése. Ugyanígy a lehetséges konfliktushelyzetek bemutatása és megoldásuk kidolgozása is hozzájárul a megfelelő együttműködés eléréséhez.

E workshop keretében az adott vállalatok és szervezetek stratégiái, rendszerei és kultúrája állnak a középpontban, fő hangsúllyal a szakmai nyelvezetre és a szervezeti feltételekre. A résztvevőknek meg kell érteni, mit is jelent a nemek közötti egyenlőség a munka és a karrier vonatkozásában és hogy csapatjátékosokként, valamint innovatív kezdeményezések multiplikátoraiként szerepelnek mind a közszférában, mind a privátszektorban. A nők egyenlően történő, sikeres bevonása a karrierépítésbe és a vezetői szerepekbe, megelőlegezi annak megértését, hogy az eltérő szocializálódás a férfiak által uralt területeken eltérő hozzáféréseket és kínálatot kíván meg.

Az egyéni szakmai tapasztalat a re- és dekonstrukció tekintetében sztereotípiákban és nemi szerepekben tükröződik.

A workshop a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- fogalmak tisztázása és megfogalmazása (egyenlő bánásmód vs. egyenlőség, társadalmi (gender) vs. biológiai nem, diverzitás vs. interkulturális kompetencia, privát életkonceptió vs. szakmai egyenlőséghez való hozzáállás)
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének (gender mainstreaming) intervenciós koncepciója és kezdeményezése, különbség-kezdeményezés a témával kapcsolatban

- a nők és férfiak gazdasági és szociális helyzetéről szóló számadatok és tények; a diszkrimináció társadalompolitikai és gazdasági következményei a munkaerőpiacon
- előítéletek kezelése
- egy diszkriminációmentes munkahely értékei
- információk a téma jogi kereteihez (diszkrimináció és esélyegyenlőség, egyenlő bánásmódról szóló törvény)
- munkahelyi gender mainstreaming jó gyakorlatok

Lehetséges tanulási célok:

Női munkavállalók

- ➔ értik a gender equality (nemek közti egyenlőség) alapjait és a diszkrimináció társadalompolitikai valamint gazdasági következményeit
- ➔ átgondolják az egyenlőség témájával kapcsolatos saját egyéni hozzáállásukat
- ➔ megismerik a nemek közötti egyenlőség előnyeit a saját szervezetükön/vállalatukon belül

28

Időtartam:	1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll
Módszer:	Tréning személyes workshop keretében
Résztevők száma:	15-20 fő (AT) 8-10 fő (HU)

T2.2.2/T2.2.3

Vezetők és döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt *Nemek közti egyenlőség (gender equality) alapjai vezetők és döntéshozók részére*

AUSZTRIA / MAGYARORSZÁG

A nők szakmai fejlődésének biztosításához az integratív környezet kialakítása döntő fontosságú. E cél eléréséhez elengedhetetlen tényező mind a női, mind a férfi munkavállalók érzékenyítése a témában, valamint felfogóképességük és empátiájuk növelése. Ugyanígy a lehetséges konfliktushelyzetek bemutatása és megoldásuk kidolgozása is hozzájárul a megfelelő együttműködés eléréséhez.

E workshop keretében az adott vállalatok és szervezetek stratégiái, rendszerei és kultúrája állnak a középpontban, fő hangsúllyal a szakmai nyelvezetre és a szervezeti feltételekre. A résztvevőknek meg kell érteni, mit is jelent a nemek közötti egyenlőség a munka és a karrier vonatkozásában és hogy csapatjátékosokként, valamint innovatív kezdeményezések multiplikátoraiként szerepelnek mind a közsférában, mind a privátszektorban. A nők egyenlően történő, sikeres bevonása a karrierépítésbe és a vezetői szerepekbe, megelőlegezi annak megértését, hogy az eltérő szocializálódás a férfiak által uralt területeken eltérő hozzáféréseket és kínálatot kíván meg.

Az egyéni szakmai tapasztalat a re- és dekonstrukció tekintetében sztereotípiákban és nemi szerepekben tükröződik.

A workshop a következő tartalmakat foglalhatja magába:

- fogalmak tisztázása és megfogalmazása (egyenlő bánásmód vs. egyenlőség, társadalmi (gender) vs. biológiai nem, diverzitás vs. interkulturális kompetencia, privát életkonceptió vs. szakmai egyenlőséghez való hozzáállás)
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének (gender mainstreaming) intervenciók koncepciója és kezdeményezése, különbözőség-kezdeményezés a témával kapcsolatban

- a nők és férfiak gazdasági és szociális helyzetéről szóló számadatok és tények; a diszkrimináció társadalompolitikai és gazdasági következményei a munkaerőpiacon
- a nemek közötti egyenlőségen alapuló személyzeti fejlesztés fogalma
- dokumentumok és tartalmak elkészítése (nyelvezet, képek, példák, stb.)
- tanácsadási kezdeményezés (kérdések, kompetencia-elemzések, kiválasztási folyamat, álláshirdetések stb.)
- az előítéletek kezelése
- egy diszkriminációmentes munkahely értékei
- információk a téma jogi kereteihez (diszkrimináció és esélyegyenlőség, egyenlő bánásmódról szóló törvény)
- munkahelyi gender mainstreaming jó gyakorlatok

Lehetséges tanulási célok:

Női és férfi döntéshozók/vezetők

- ➔ alapvető megértést szereznek a „nemek közötti egyenlőség” (gender equality) és a „nemek közötti egyenlőségen alapuló személyzeti fejlesztés” fogalmakkal kapcsolatban
- ➔ átgondolják az egyenlőség témájával kapcsolatos saját egyéni hozzáállásukat
- ➔ foglalkoznak dokumentumok elkészítésével és tanácsadási kezdeményezések létrejöttével

Időtartam: 1 sorozat, amely min. 3 tanítási egységből áll

Módszer: Tréning személyes workshop keretében

Résztevők száma: 15-20 fő (AT)

8-10 fő (HU)

Szervezeti keretfeltételek

A kutatási eredményeknek megfelelően a tréningeket a résztvevő munkavállalók munkavégzésének helyének közelében, munkanapokon tartjuk meg. A továbbképzéseket lehetőség szerint munkaidő alatt szervezzük.

A képzések valamennyi moduljára / workshopjára vonatkozóan a résztvevők számát legalább 5 főben határozzuk meg. Az egyes modulokra / workshopokra vonatkozó minimális létszám a jelentkezési lapban foglaltaktól függően eltérhet (a részleteket lásd az alábbiakban).

T2.1: A női munkavállalók továbbképző programjának megvalósítása

Pályázat szerint

- T2.1.1 - Modul 1
Nyelvi kompetencia-fejlesztési tréning
Vezetői készségek – szociális készségek női munkavállalók részére
1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Résztevők: 8-10 fő (AT)
 15-20 fő (HU)

- T2.1.2 - Modul 2
Digitális kompetencia-fejlesztési tréning
Önálló e-learning női munkavállalók részére
1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Résztevők: 8-10 fő (AT)
 15-20 fő (HU)

- T2.1.3 - Modul 3
Tréning további soft kompetenciák fejlesztésére önmegvalósításhoz és vezetői pozíció-betöltéséhez
Személyes készségfejlesztés női munkavállalók részére
1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Résztevők: 8-10 fő (AT)
 15-20 fő (HU)

Opcionális:

- Opcionális - 4. Modul

Tréning további szoft-kompetenciák az önfelhatalmazás és vezetői készségek témájában

Személyes készségfejlesztés női munkavállalók részére

1 személyes workshop/partner min. 3 tanítási egység időtartamban

Résztevők: 8-10 fő (AT)

 15-20 fő (HU)

T2.2: Szemléletformálás az esélyegyenlőség/érzékenyítés témájában nők és férfiak részére

Pályázat szerint

- T2.2.1
Munkavállalók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt
Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi munkavállalóknak
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Részvevők: 15-20 fő (AT)
 8-10 fő (HU)

- T2.2.2
Munkahelyi vezetők érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt
Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi vezetőknek
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Részvevők: 15-20 fő (AT)
 8-10 fő (HU)

- T2.2.3
Döntéshozók érzékenyítése a nők munkahelyi élethelyzetei iránt
Nemek közötti egyenlőség (gender equality) alapjai női és férfi döntéshozóknak
Személyes workshop 1 alkalommal/partner min. 3 tanítási egység időtartamban
Részvevők: 15-20 fő (AT)
 8-10 fő (HU)

Munkaterv

		Tevékenység	2020												2021												Felelős partner
			Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.		
T2 Ausztria	T2.1 T2.2	A modulok és a workshopok adaptálása																									DAFF, NOWA
		Résztvevők toborzása																									
		A megvalósítás előkészítése																									
	T2.1	Tréningek női munkavállalók részére																									
	T2.2.	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők, döntéshozók és munkavállalók részére																									
T2 Zala megye	T2.1 T2.2	A modulok és a workshopok adaptálása																									ZMÖ
		Résztvevők toborzása																									
		A megvalósítás előkészítése																									
	T2.1	Tréningek női munkavállalók részére																									
	T2.2.	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők, döntéshozók és munkavállalók részére																									
T2 Vas megye	T2.1 T2.2	A modulok és a workshopok adaptálása																									VMÖH
		Résztvevők toborzása																									
		A megvalósítás előkészítése																									
	T2.1	Tréningek női munkavállalók részére (nyelvi, IT, soft készségek)																									
	T2.2.	Érzékenyítést szolgáló workshopok női és férfi vezetők, döntéshozók és munkavállalók részére																									