

ABZ* AUSTRIA – kompetent für Frauen und Wirtschaft

Chancengleichheit in einer veränderten Arbeitswelt

Mag.^a Manuela Vollmann
Momentum Kongress 2022

Inhalt

Chancengleichheit in einer veränderten Arbeitswelt	2
1. Einleitung	2
2. Chancengleichheit	2
2.1. Definition	3
2.2. Herangehensweise	3
3. Digitalisierung & Neues Arbeiten	4
3.1. Ein neuer Weg zu denken: Chancengleichheit in der digitalen Welt	4
3.2. Neues Arbeiten, innovative Arbeitsmodelle – mehr Flexibilität, mehr Kreativität, nachhaltigere Entscheidungen, mehr Erfolg	5
3.3. Top Sharing: Führen in Teilzeit	5
3.4. Vereinbarkeit & lebensphasengerechte Arbeitsmodelle	6
3.5. ROADMAP*NEUES ARBEITEN: Karenz- und Auszeitenmanagement	7
4. Praktische Beispiele	8
4.1. Wiedereinstieg mit Zukunft 2.0 Nord	8
4.2. FiT-Programm – Frauen in Handwerk und Technik	9
4.3. Kompetenzcheck: Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung	11
4.4. ABZ*Bildungsberatung in Wien und Niederösterreich	13
5. Transformation durch Lernen an Projekten	15

Chancengleichheit in einer veränderten Arbeitswelt

1. Einleitung

ABZ* AUSTRIA ist ein nicht gewinnorientiert wirtschaftender Verein zur Förderung von Arbeit (A), Bildung (B) und Zukunft (Z) von Frauen, das größte Frauenunternehmen Österreichs und kompetente Business-Partnerin seit 30 Jahren. Rund 200 Mitarbeiter*innen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Wirtschaft.

ABZ* AUSTRIA finanziert sich ausschließlich über Projektaufträge. Zu den Auftraggeber*innen zählen das Arbeitsmarktservice Wien, Niederösterreich und Vorarlberg, der Europäische Sozialfonds ESF, das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Bundeskanzleramt/ Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, die Stadt Wien sowie die Arbeiterkammer Vorarlberg und Niederösterreich, und das Land Vorarlberg, Niederösterreich und Burgenland.

Sämtliche Produkte von ABZ* AUSTRIA sind auf ihre Gleichstellungswirksamkeit hin überprüft. Sie folgen der Vision von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Der Beitrag von ABZ* AUSTRIA äußert sich in einer vorausschauenden Mitgestaltung der Bedingungen am Arbeitsmarkt, in der Bildung und in der Wirtschaft. In diesem Sinne versteht sich ABZ* AUSTRIA als arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Innovator*in.

Als Gründerin und Geschäftsführerin von ABZ* AUSTRIA bin ich für die Strategie-Entwicklung verantwortlich. In meinem Geschäftsbereich fallen sämtliche Funktionen und Aufgabenfelder, die die Außenwirkung und Weiterentwicklung des Unternehmens betreffen. Seit der Gründung von ABZ* AUSTRIA im Jahr 1992 setze ich mich für Gender Equality ein und arbeite an der Schnittstelle zur Wirtschaft und Politik und vertrete Frauen: jeden Ausbildungs-Niveaus, jeden sozialen Standes, jeder Herkunft und jeden Alters.

Ein großes Anliegen ist mir bis heute die Bildung und berufliche (Höher-)Qualifizierung, die Existenzsicherung und Karriere von Frauen. Mit meinem Unternehmen möchte ich Frauen dabei unterstützen, wirtschaftlich unabhängig zu werden und zu bleiben.

Aus der Überzeugung heraus, dass Führungspositionen neu gedacht werden müssen und geteilte Macht Qualität, Transparenz und Nachhaltigkeit von Entscheidungen sichert sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglicht, teile ich mir seit vielen Jahren die Geschäftsführung mit Daniela Schallert im sogenannten Top-Sharing-Modell.

2. Chancengleichheit

Laut dem „Gender Snapshot 2022“¹ der Vereinten Nationen herrscht bei aktuellem Tempo erst in 300 Jahren Gleichberechtigung. Die Welt ist de facto nicht auf dem richtigen Weg, um die

¹ <https://www.derstandard.at/story/2000138914863/un-bericht-womoeglich-noch-300-bis-zur-gleichberechtigung>

Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 zu erreichen. Ein gleichberechtigter Zugang zu Bildung würde die Lebensverhältnisse für Mädchen und Frauen deutlich verbessern würde, so der Bericht.

Wenngleich die Lage in Österreich doch um einiges besser ist als in Entwicklungsländern, erleiden österreichische Frauen nach der Geburt eines Kindes besonders dramatische Lohneinbußen.² Selbst zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes liegt das Erwerbseinkommen von österreichischen Frauen im Schnitt um 51 Prozent unter dem Wert, der ein Jahr vor der Geburt erzielt wurde. Väter haben hingegen keine Einbußen.

Von Beginn der Corona-Pandemie an trugen Frauen das Ausfallrisiko des Staates in der Krise. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen wurden geschlossen, der Staat zog sich aus Sorgearbeit um Kinder und Pflegebedürftige in einem hohen Maß zurück: Sorgekonflikte und Versorgungskrisen wurden privatisiert. Soziale Reproduktionsarbeit wurde noch stärker privatisiert bzw. familiarisiert und die Versorgungslücke durch die unbezahlte Mehrarbeit von Frauen geschlossen. Die unbezahlte Arbeit von Frauen wurde als Ressource der Krisenbearbeitung vorausgesetzt.³ Dazu kamen Frauen, die wegen Corona ihre Jobs verloren haben bzw. nicht zurückbekamen oder die den Wiedereinstieg erst gar nicht schafften. Das Potential der Frauen nicht zu nutzen ist betriebs- und volkswirtschaftlich unsinnig. Denn es braucht dieses Potential gerade jetzt um Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel oder der Digitalisierung zu begegnen.

2.1. Definition

In modernen Gesellschaften bezeichnet Chancengleichheit das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen. In den Menschenrechten ist das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion, der kulturellen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder der sozialen Herkunft, u.a., festgeschrieben.

Das Social-Profit-Unternehmen ABZ* AUSTRIA hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Gleichstellung der Frau am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung in Österreich voranzutreiben.

2.2. Herangehensweise

Seit der Gründung 1992 ist ABZ* AUSTRIA auf gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet. Es ist Ziel, Win-Win-Situationen für alle zu schaffen. Die Spezialisierung liegt im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft, in der Herstellung von Vielfalt und gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und in der Entwicklung von nachhaltigen, wertorientierten Lösungen für komplexe Herausforderungen. Die Angebote richten sich dabei an Frauen und in wirkungsvollen Segmenten auch an Männer⁴, darüber hinaus an Unternehmen und Entscheidungsträger*innen aus Politik und Wissenschaft.

Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit umfassen die Kompetenzfelder Bereiche wie Wiedereinstieg, Gestaltung von beruflichem Auszeiten- und Karenzmanagement, Age Management, Diversity Management, Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen,

² <https://www.derstandard.at/story/2000096990974/gehaltseinbuessen-fuer-muetter-in-oesterreich-besonders-stark>

³ <https://webapp.uibk.ac.at/ojs2/index.php/momentum/article/view/3847>

⁴ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-ready-to-care> & <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-career-in-care>

Frauen in Führungspositionen und spezifische Angebote für Migrant*innen und Frauen mit Fluchterfahrungen. Das Portfolio umfasst berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratungen, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie die Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen.

Für Unternehmen werden Beratungen, Workshops und Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen durchgeführt. Die breite Themenplatte umfasst u.a. die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsfördernde Unternehmensstrukturen und Rahmenbedingungen, z.B. gleichstellungsorientierte Arbeits(zeit)modelle sowie werteorientierte Unternehmensstrategien. Unternehmen müssen und wollen sich den gesellschaftlichen und sozialen Veränderungen stellen, beziehungsweise diese auch für sich nutzen. ABZ* AUSTRIA berät und begleitet Unternehmen, die Gender Mainstreaming Strategien in ihre Strukturen und Prozessen integrieren wollen und Chancengleichheit und Diversity als Leitmotiv definieren. Dabei ist ABZ* AUSTRIA Sparring-Partner*in für Vorstände und Geschäftsführer*innen, um Veränderungen und Ziele dafür zu definieren.

Gesellschaftliche Wertschöpfung ist unser Ziel. Diese verstehen wir als Chance, Strukturen so zu gestalten, dass alle Individuen entsprechende Entwicklungs- und Handlungsspielräume vorfinden und einengende Bilder und Zuschreibungen keine Wirksamkeit entfalten.

Geschlechtergerechtigkeit ist der Idealzustand einer demokratischen Gesellschaft. Nur so ist gesellschaftlicher Fortschritt vorstellbar.

3. Digitalisierung & Neues Arbeiten

3.1. Ein neuer Weg zu denken: Chancengleichheit in der digitalen Welt

Neue Technologien, Automatisierung und Robotisierung werden sich in den kommenden Jahren nicht nur in der Industrie, sondern in der gesamten Arbeitswelt auswirken. Besonders die Digitalisierung hat durch die Covid-19-Pandemie starken Aufwind bekommen. Damit verändern sich die Anforderungen an Arbeitgebende und ihre Mitarbeitenden. Dabei gilt es auch, den digitalen Wandel im Hinblick auf seine unterschiedlichen Auswirkungen für Frauen und Männer zu betrachten. Da der Bedarf an Routinetätigkeiten sinken und die Nachfrage nach hochqualifizierten Kompetenzen steigen wird, sollten Unternehmen bereits jetzt in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren und deren Know-how nachhaltig nutzbar machen.

Gerade bei der beruflichen Weiterbildung braucht es einen frauen- bzw. genderspezifischen Fokus, um die Chancengleichheit in einer immer komplexeren Arbeitswelt zu gewährleisten. Um alle Potentiale gut zu nutzen, ist es essenziell, dass Frauen einerseits gleichberechtigte Gestalter*innen der Digitalisierung sind und andererseits die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen. So ist z.B. die Erhöhung der digitalen Medienkompetenz als Querschnittsmaterie in ABZ* AUSTRIA Projekten verankert.

3.2. Neues Arbeiten, innovative Arbeitsmodelle – mehr Flexibilität, mehr Kreativität, nachhaltigere Entscheidungen, mehr Erfolg

Innovative Arbeitsmodelle, die die individuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden fördern und mehr Flexibilität und kreative Lösungen zulassen, werden wichtiger, um der wachsenden Dynamik der Märkte, dem demografischen Wandel, der Digitalisierung und den steigenden Anforderungen der Mitarbeitenden an Unternehmen und umgekehrt gerecht zu werden. Damit entstehen in Unternehmen neue organisatorische und personelle Bedingungen, die es bereits frühzeitig zu managen gilt.

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stellt sich in zunehmendem Maße auch bei Führungskräften. Neue Formen von Leadership wie Führen in Teilzeit und Top Sharing tragen dazu bei, dass verantwortungsvolle Positionen für qualifizierte Nachwuchskräfte und Personen mit Betreuungspflichten attraktiver werden.

3.3. Top Sharing: Führen in Teilzeit

Wir befinden uns in einer Zeit hoher Beschleunigung, Unternehmen müssen sich permanent wandeln und weiterentwickeln, die Welt ist volatil – dadurch steigt die Komplexität stark an. Führungskräfte sind massiv gefordert und hohem Druck ausgesetzt. Es lässt sich beobachten: Die Fehleranfälligkeit bei Manager*innen erhöht sich, was Kosten für das Unternehmen verursacht.

Top Sharing, ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung und die Weiterentwicklung des Jobsharing-Modells für Top-Positionen, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen. Dadurch wird einerseits die Möglichkeit eröffnet Leadership mit der Verantwortung von Familie und Privatleben zu vereinbaren und andererseits den immer komplexeren Anforderungen an Führungspersonal begegnet und deren Überlastung und Fehleranfälligkeit entgegengewirkt. Führungskräfte fungieren somit als Role Models für eine bessere Work-Life-Balance. Lebensphasengerechte Arbeitsmodelle steigern die Motivation und Leistungsbereitschaft, verringern die Fluktuation und tragen zur besseren Auslastung der Personalkapazitäten bei. Als Expertin mit jahrzehntelanger Erfahrung im Bereich Top Sharing unterstützt ABZ* AUSTRIA Unternehmen bei der Implementierung neuer Führungsmodelle, berät Einzelpersonen (Executive Coaching) und Personenpaare (Tandem Coaching), die sich für eine Top Sharing Position bewerben wollen.

Job Sharing wird als Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung verstanden, bei der sich zwei Personen eine Vollzeitposition in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht teilen. Beide tragen als Team gleichsam die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen.

3.3.1. Persönliche Erfahrung – die Möglichkeiten der neuen Führung

Ich teile mir die Geschäftsführung von ABZ* AUSTRIA mit meiner Kollegin Daniela Schallert im Top-Sharing-Modell.

Welche Schritte braucht es, um Top Sharing umzusetzen? Folgende Tipps kann ich aus 30 Jahren Erfahrung geben:

Zunächst braucht es die strategische Entscheidung, eine Führungsposition mit zwei Personen zu besetzen, z. B. weil eine Führungskraft ihre Stunden reduzieren möchte oder weil sich zwei Personen für eine Führungsposition bewerben, die zusammen das Kompetenzportfolio abdecken.

Im nächsten Schritt wird abgeklärt: Welche Funktionen und Tätigkeiten umfasst die Position, welche Kompetenzen und welches Know-how sind dafür erforderlich.

Dann erfolgt das interne oder externe Recruiting. Hier gibt es mehrere Szenarien, z.B. können zwei Mitarbeitende sich gemeinsam für eine Führungsposition im Top Sharing Modell bewerben (die vielleicht auch gar nicht ursprünglich als geteilte Position gedacht war) oder es wird gezielt nach zwei Führungskräften für die Position gesucht.

Ist das Top-Sharing-Paar gefunden, gilt es die Aufgabenschwerpunkte klar zu formulieren und intern zu kommunizieren. Eine geplante Übergangsphase macht das Führungsmodell zur Routine. Mitarbeitende werden sich am Anfang noch manchmal an beide Führungskräfte mit einem Anliegen wenden, bis sich etabliert hat, wer welche Aufgaben übernimmt. Anfangs bietet es sich auch an, die Meetings so zu timen, dass beide Sharing-Partner*innen daran teilnehmen können.

Als Konstante empfiehlt sich die Nutzung digitaler Medien – so kann die Abstimmung der Sharing-Partner*innen auch erfolgen, wenn eine/r oder beide nicht anwesend sind.

Die Flexibilität ist eine langfristige Strategie: Top Sharing ermöglicht auch, dass eine/r der Partner*innen z.B. eine Auszeit nehmen könnte oder dass ein/e Partner*in in bestimmten Lebensphasen vorübergehend Stunden reduzieren oder aufstocken möchte. Das Führungsmodell ermöglicht unterschiedliche Lösungen je nach Lebensphase, ohne dass es zu einem Know-How Verlust kommt.

Selbstverständlich empfiehlt es sich, die Umsetzung des Führungsmodells regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls zu adaptieren.

Aus meiner persönlichen Erfahrung mit Top Sharing in der Geschäftsführung kann ich außerdem folgendes empfehlen: Wir sind beide stark an der Sache und der Qualität unserer Angebote interessiert und weniger am persönlichen Nutzen. Gesellschaftliche Gleichstellung zu erlangen ist unser gemeinsames Ziel. Wir sind Geschäftsführerinnen, aber auch Vorstandsmitglieder und damit in einer Eigentümerinnenrolle. Wir tragen mit unserer Haftung gemeinsam Verantwortung für das Ganze. Es gibt daher eine große Verpflichtung zum Unternehmen und zu den besten Entscheidungen.

Das Konzept des Top Sharing ist fest in unserer Unternehmensstruktur und –kultur verankert und wird intern laufend kommuniziert.

3.4. Vereinbarkeit & lebensphasengerechte Arbeitsmodelle

„Vereinbarkeit“ wurde lange als Anliegen berufstätiger Mütter verstanden, zwischen Berufs- und Familienleben inklusive der Betreuungspflichten gegenüber Kindern die Balance zu halten. Der Diskurs entwickelte sich vom exklusiven Frauenthema zu der Frage, wie Mütter und Väter Berufstätigkeit mit Kinderbetreuung, Familien- und Privatleben zeitlich vereinbaren können.

In acht von zehn Partnerschaften ist Väterkarenz zwar kein Thema⁵, aber der neu gewachsene Anspruch mancher Väter, genauso für die Kinder da zu sein wie die Mütter, erfordert ein Umdenken in den Beschäftigungsverhältnissen, in den Unternehmensstrukturen und der Unternehmenskultur.

Nicht zuletzt auf Grund des demografischen Wandels ist es unumgänglich, das Vereinbarkeitsthema, um den Aspekt der Pflege von Angehörigen zu erweitern. Immerhin haben rund 20 Prozent der Belegschaft Pflegeaufgaben.⁶ Die Strukturen in vielen Unternehmen erschweren zurzeit noch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Familienfreundlichkeit spielt sich für die meisten Verantwortlichen in Unternehmen nach wie vor fast ausschließlich auf der „Eltern mit Kind-Ebene“ ab. Mangelnde Kinderbetreuung wird mittlerweile thematisiert und Unternehmen, die als vereinbarkeitsfreundlich gelten wollen, überlegen Lösungen und Möglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen. Die Pflege von Angehörigen ist hingegen nach wie vor ein Tabuthema, für das noch kaum strukturelle Lösungen vorhanden sind. Und auch Bildung, Ehrenamt, zivilgesellschaftliches Engagement und andere Lebensbereiche wollen mit Erwerbsarbeit vereinbart werden.

Unser Ziel, dass Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zum Managementthema wird, ist mittlerweile vielfach erreicht worden. Dieses Kompetenzfeld fokussiert jene Vereinbarungen, die zwischen Wirtschaftsunternehmen und ihren Mitarbeiter*innen getroffen werden können, um „Win-Win-Solutions“ für alle Beteiligten zu entwickeln: für die Mitarbeiter*innen, ihre Partner*innen, ihre Kinder und ihre Arbeitgeber*innen. Dabei ist zu beachten: Der Wiedereinstieg beginnt mit dem Ausstieg.

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

3.5. ROADMAP*NEUES ARBEITEN: Karenz- und Auszeitenmanagement

Ein stets aktuelles Informations- und Kommunikationstool für ein Karenz- und Auszeitenmanagement ist die ROADMAP*NEUES ARBEITEN⁷. Das webbasierte Service von ABZ* AUSTRIA wird von einer Vielzahl an Unternehmen und Organisationen als Kommunikationsplattform und internes Informationsmedium genutzt. Für internationale Mitarbeitende und Führungskräfte stehen die Module auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Inhaltlich werden alle Themen der Elternkarenz von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg, Elternteilzeit und Väterkarenz abgedeckt. Zusätzlich gibt es eigene Module zur Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Bildungskarenz/Bildungsteilzeit und neu auch zum Thema Home-Office. Das Tool wird laufend von ABZ* AUSTRIA zentral gewartet und aktuell gehalten. Individuelle Adaptierungen wie zum Beispiel unternehmensinterne Prozesse können einfach und direkt vom Unternehmen selbst vorgenommen werden.

⁵ <https://kurier.at/wirtschaft/vaeterkarenz-in-8-von-10-partnerschaften-kein-thema/401876408>

⁶ Lehner, Matkovits, Reitingner, Heger, Iro: Pflegende MitarbeiterInnen. Herausforderung für MitarbeiterInnen und Unternehmen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Langzeitpflege. Forschungsbericht, Dezember 2012

⁷ <https://www.abzaustria.at/de/angebote-unternehmen/roadmap-neues-arbeiten>

Über 30 Unternehmen und Organisationen aus Logistik, Produktion, Pharma, öffentliche Verwaltung und dem Bildungsbereich setzen mit der ROADMAP*NEUES ARBEITEN auf ein State-of-the-art-Tool im HR-Bereich, die Anwender-Community ist stetig am Wachsen. Das Tool ist jederzeit um Themen wie z.B. Home-Office, Generationenvielfalt, Gesundheit/Krankenstand und Kur und Arbeits- und Führungsmodelle erweiterbar.

4. Praktische Beispiele

Es ist jetzt an der Zeit zu handeln und Frauen und Mädchen zu stärken und in ihre existenzsichernde Zukunft zu investieren. Wie wir das in der Praxis tun, zeigen folgende Beispiele:

4.1. Wiedereinstieg mit Zukunft 2.0 Nord

ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft⁸ unterstützt Frauen beim (Wieder)-Einstieg ins Berufsleben. Das vorrangige Ziel dieses modularen Angebots ist die Unterstützung der Teilnehmer*innen bei der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit, der Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses und der Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt. Das Projekt wird von der Bietergemeinschaft ABZ* AUSTRIA und BFI Wien durchgeführt.

Das modulare Kursangebot mit unterstützendem Einzelcoaching richtet sich an Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit von zumindest einem halben Jahr aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Pflege und Betreuung kranker Angehöriger wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die erstmalig ins Erwerbsleben einsteigen möchten, können ebenfalls an ABZ*Wiedereinstieg mit Zukunft teilnehmen.

Nach einer Einstiegsphase, die vorrangig für das Heranführen an die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Themen wie Vereinbarung von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Orientierung am Arbeitsmarkt und Auseinandersetzung mit traditionellen Rollenbildern gewidmet ist, erfolgt die Festlegung des individuellen Kursverlaufs oder der Ausstieg bzw. Wechsel in andere Maßnahmen. Dauer und Inhalte der anschließenden Module richten sich nach dem spezifischen Bedarf der einzelnen Frauen. Diese zweite Phase des Projektes dauert zwischen sechs und vierzehn Wochen. Während dieser Zeit wird jede Frau von ihrer Bezugscoachin begleitet. Gemeinsam erarbeiten sie Ausbildungs- und Berufsziele sowie professionelle Bewerbungsunterlagen. Am Ende des Coaching-Prozesses wird dem AMS ein detaillierter Karriereplan mit allen relevanten Informationen zu Ausbildung, (beruflicher) Erfahrung, Berufszielen und Chancen übermittelt.

Im Rahmen des modularen Kursangebotes werden sowohl zu vermittlungsrelevanten Schwerpunkten (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kompetenzen, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt und Bewerbung) als auch zu qualifikationserweiternden Themen (MINT, Deutsch, Englisch, EDV, Verkaufstraining) verschiedene einwöchige Module angeboten, deren inhaltliche Ausrichtung darauf abzielt, die Frauen auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. In die meisten Module ist ein fixer Anteil distance learning integriert, um die digitalen Kompetenzen laufend zu trainieren.

⁸ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/wiedereinstieg-mit-zukunft-2-0-nord>

Die ABZ*Unternehmenskontakter*innen arbeiten eng mit Betrieben in der Wirtschaft sowie dem Service für Unternehmen des AMS zusammen. Bewerber*innen und Jobangebote des Arbeitsmarktes werden best- und schnellstmöglich zusammengeführt. Zu diesem Zweck werden auch zahlreiche Exkursionen, Firmenpräsentationen sowie Recruiting Days geplant und mit großem Erfolg und viel positivem Feedback durchgeführt. Diese Veranstaltungen finden in Präsenz und zunehmend auch Online statt.

Rund die Hälfte der Frauen befindet sich 184 Tage nach Kursende in einem Arbeitsverhältnis oder einer weiterführenden Qualifizierung.

Die pandemiebedingten Herausforderungen führten zu einem Digitalisierungsschub auch in der Zielgruppe der Wiedereinsteiger*innen. Blended learning, die Nutzung von Moodle und Videokonferenz-Tools gehören mittlerweile zum Kursalltag. Sie ergänzen den Einsatz von eAMS-Konto, AMS-Job-APP, das von ABZ* AUSTRIA entwickelte Tool #job4mama sowie den Qualifikationspass. Das WMZ-Padlet bietet jederzeit einen aktuellen Überblick über Jobangebote, Veranstaltungen und Exkursionen.

Die Erfolgsmessung bzw. Evaluierung des Projektes erfolgt quantitativ über die Auswertung des AMS Wien in Bezug auf Arbeitsaufnahmen und weiterführende Schulungen, sowie qualitativ über die eigens für diesen Projekttyp designte „Studie zur Evaluierung der Selbsteinschätzung der Selbstwirksamkeit“, die seit Mai 2021 freiwillig in digitaler Form erhoben wird.

4.2. FiT-Programm – Frauen in Handwerk und Technik

Das FiT-Programm⁹ – Frauen in Handwerk und Technik ist ein Angebot des Arbeitsmarktservice Österreich zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und wird seit 2006 durchgeführt. Die gezielte Förderung von Ausbildungen in bisher männlich dominierten Arbeitsbereichen ermöglicht Frauen den Einstieg in zukunftsträchtige Berufsfelder und erhöht ihre Jobchancen sowie Verdienstmöglichkeiten.

Die ABZ*FiT.Frauenberatung begleitet alle Frauen, die im Rahmen des FiT-Programms eine Ausbildung planen oder gestartet haben, bei der Umsetzung ihres handwerklichen oder technischen Berufsziels. Ihre persönliche FiT.Berater*in bietet den Teilnehmer*innen Unterstützung auf ihrem Weg zum erfolgreichen Abschluss der FiT.Ausbildung sowie bei der Suche nach einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz. 2021 wurden in der ABZ*FiT.Frauenberatung 522 Teilnehmer*innen betreut, die über das FiT-Programm eine Ausbildung in den Bereichen Lehre, Kolleg oder FH-Bachelorstudium absolvieren.

Bei der kontinuierlichen Ausbildungsbegleitung liegt der Fokus auf der Erarbeitung von individuellen Lösungsansätzen, wenn sich die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmer*innen verändern oder sonstige Belastungen auftreten. Dabei stehen Themen wie Zeit- und Ressourcenmanagement, Herausforderungen des distance learning sowie Motivationsunterstützung im Mittelpunkt.

Für das langfristige Beratungssetting der ABZ*FiT-Frauenberatung hat sich das Format blended counseling bewährt. Neben der persönlichen Beratung in der Beratungsstelle oder bei Sprechstunden an den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen wurde im letzten Jahr distance counseling verstärkt genutzt. Gerade für Teilnehmer*innen, die sich in intensiven Vollzeit-Ausbildungen befinden, haben

⁹ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/fit-zentrum-weinviertel> & <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-fit-frauenberatung>

sich Video- bzw. telefonische Intensivberatungen bewährt, um eine kontinuierliche Beratungsbeziehung zu ermöglichen und eine zeitnahe Unterstützungsleistung zu gewährleisten.

Die mit Ausbildungsstart ausgehändigte Karrieremappe „Mein Weg, mein Job“ bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit autodidaktisch sowie in Reflexionsgesprächen mit der Beraterin, ihre bisher erworbenen fachspezifischen, persönlichen und sozialen Kenntnisse zu erfassen sowie sich frühzeitig professionell auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Teilnehmer*innen berichten im Rahmen dieser Gespräche immer wieder von ihren ausgezeichneten Prüfungsergebnissen und wie überrascht sie selbst darüber sind, wie sehr sie die technischen Inhalte der Ausbildungen begeistern und wie sich neue berufliche Perspektiven daraus entwickeln können. Verschiedene (online) Gruppenangebote und fachspezifische (online) Workshops bieten den Frauen zusätzlich die Möglichkeit sich als Techniker*innen untereinander zu vernetzen.

Durch die langjährige Erfahrung in der Begleitung von Frauen in handwerklich-technischen Ausbildungsbereichen wird die Expertise der ABZ*FiT.Frauenberatung auch immer wieder bei offenen Fragen oder Anliegen von Ausbildungsinstituten sowie von Unternehmen hinzugezogen.

Wie erfolgreich das FiT-Programm ist, kann man aktuell in vielen Medien nachlesen: Zwei Jahre nach Ende ihrer Ausbildung arbeiten 65 Prozent der Frauen in einem technisch-handwerklichen Beruf und verdienen deutlich mehr als davor – im Schnitt um rund ein Drittel.¹⁰

4.2.1. ABZ AUSTRIA FiT.Absolvent*innenbetreuung*

Die ABZ*FiT-Absolvent*innenbetreuung begleitet Teilnehmer*innen nach erfolgreichem Abschluss ihrer FiT.Ausbildung in den Bereichen Lehre/FIA, Kolleg sowie FH-Bachelorstudiengänge auf ihrem Weg zum Arbeitseinstieg und bietet zusätzlich eine Nachbetreuung im Probemonat bei erfolgreicher Arbeitsaufnahme. Die Beratung im Einzel- und Gruppensetting findet vorwiegend im blended counseling-Format statt. Neben der persönlichen Beratung wird distance counseling über Video oder Webinare verstärkt genutzt.

Auch Vernetzungstreffen mit Absolvent*innen und Teilnehmer*innen, die sich noch in Ausbildung befinden, werden durchgeführt. Im Zentrum steht dabei der Austausch mit FiT-Rolle-Models, die sich bereits im Job befinden, und die mit zukünftigen Absolvent*innen Erfahrungsberichte sowie Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen beim Job-Einstieg teilen können. Durch den Wechsel auf ein Online-Format konnten die Teilnahmezahlen deutlich gesteigert werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf dem direkten Kontakt der Teilnehmer*innen mit Unternehmen. Die ABZ*Unternehmenskontakter*innen unterstützen hier gezielt mit firmenbezogenen Checks der Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings (vor allem im Video-Setting), Anleitungen zur konkreten Firmen- und Jobrecherche sowie Vernetzungsmöglichkeiten mit potenziellen Arbeitgeber*innen.

¹⁰ <https://www.derstandard.at/story/2000138455576/wenn-frauen-in-maennerdomaenen-einfallen>

4.3. Kompetenzcheck: Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung

Durch den Anstieg der Zuwanderungen im Jahr 2015 durch Flüchtlinge aus Afghanistan, Syrien und dem Irak, u.a., und seit heuer auch aus der Ukraine wurde der österreichische Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen gestellt.

Um eine effiziente und nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen die Qualifikationen und Kompetenzen der Zugewanderten sichtbar gemacht werden. Aus diesem Bestreben heraus ist das Projekt Kompetenzcheck¹¹ entstanden.

Der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt wird laut der Studie „Soziale Inklusion geflüchteter Frauen“¹² für syrische und afghanische Frauen insbesondere durch Sorge- und Familienarbeit, fehlende Betreuungsmöglichkeiten, geringe Berufserfahrung und sexistisch oder rassistisch bedingte Diskriminierung erschwert.

Im Kompetenzcheck unterstützen wir Frauen dabei, ihre Stärken zu erkennen, sichtbar zu machen und sie auf dem Weg in eine existenzsichernde Zukunft zu begleiten. Schlüsselfunktionen für die erfolgreiche Umsetzung sind dabei die Mehrsprachigkeit des Angebots, intensive Kooperationen mit Unternehmen und ein homogenes Gruppensetting (reine Frauengruppen).

Am Ende des Kompetenzchecks hat jede Teilnehmerin eine fertige Vita, eine Übersicht der Qualifikationen und im besten Fall einen Praktikumsplatz oder ein konkretes Jobangebot.

Besonders für Frauen mit Fluchthintergrund ist die Gefahr, dass sie einen Job annehmen müssen, für den sie überqualifiziert sind, größer als für Männer. Um diesem Zustand vorzubeugen, werden bei ABZ* AUSTRIA ausschließlich Frauen im Kompetenzcheck betreut. Sie sollen hier durch Wissen und das Aufzeigen der Kompetenzen dazu ermächtigt werden, genderspezifische Hürden zu meistern und bestmöglich für den österreichischen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Beim Kompetenzcheck steht die Erfassung der Qualifikationen und Kompetenzen der Frauen im Vordergrund. Dabei geht es jedoch nicht um die exakte Messung von Kompetenzen, sondern um die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Frauen und ihr Empowerment auf individueller Ebene.

Das Projekt wendet sich an Frauen, die den Status „Asylberechtigte“ oder „subsidiär Schutzberechtigte“ in den letzten drei Jahren erhalten haben, in lateinischer Schrift alphabetisiert sind, Deutsch auf Niveau A1 sprechen und das 18. Lebensjahr beendet haben.

Das Potential der Zielgruppe Frauen wird oft übersehen und/oder auch unterschätzt. Das Empowerment der Frauen ist ein erster Schritt dieses Potential für die österreichische Wirtschaft aber auch für die persönliche Entfaltung greif- und nutzbar zu machen.

Die Feststellung der Kompetenz ist ein wesentlicher Baustein, um aufbauend auf vorhandene Qualifikationen individuell angepasste Maßnahmen zur ehestmöglichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt einzuleiten.

Da viele Frauen die Nachweise über Formalqualifikationen bzw. Berufserfahrungen nicht vorlegen können, werden die Kompetenzen durch Expert*innen überprüft. Es geht darum, das Niveau der

¹¹ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-kompetenzcheck>

¹² Kohlenberger, Heyne, Rengs, Buber, Ennser: Soziale Inklusion geflüchteter Frauen
<https://www.nomos-shop.de/nomos/titel/soziale-inklusion-gefluechteter-frauen-id-103127>

beruflichen Fähigkeiten zu ermitteln. Weiters werden die Frauen bei der Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen unterstützt.

Das Projekt unterstützt dabei, frauenspezifische Hemmnisse bei der Beschäftigungsintegration, die der Gleichstellung von asylberechtigten und subsidiär schutzberechtigten Frauen entgegenstehen, abzubauen. Ein behutsames Heranführen an die Rechtslage und das Verständnis von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der österreichischen Gesellschaft ist wichtig, um eine Öffnung für neue Rollenbilder und die damit einhergehenden beruflichen Perspektiven zu ermöglichen.

Für das Projekt „Kompetenzcheck für Frauen“, welches vom AMS Wien finanziert wird, erhielt ABZ* AUSTRIA in der Bietergemeinschaft mit Update Training und dem BFI Wien 2019 den United Nations Public Service Award in der Kategorie promoting gender equality.¹³

4.3.1. Beispiele aus der Praxis: Anna und Arefa – zwei Leben, zwei Erfolgsgeschichten

Stellvertretend für die vielen Teilnehmerinnen, die bei ABZ* AUSTRIA den Kompetenzcheck absolviert haben, hier die Geschichten von Arefa und Anna. Aus Gründen der Privatsphäre werden nur die Vornamen der beiden Frauen genannt.

4.3.2. Anna – die Laborantin und Lehrerin

Anna wurde 1977 im Iran geboren und kam 2014 nach Österreich. In ihrer Heimat schloss sie ein Chemiestudium ab und war zwölf Jahre als Chemie- und Mathematiklehrerin tätig. Drei Jahre war sie zudem Laborleiterin in einem Gymnasium. Die deutsche Sprache hat sie sich größtenteils selbst angeeignet und rasch einen positiven Asylbescheid bekommen. Das österreichische Arbeitsmarktservice konnte ihr aufgrund der mangelhaften Deutschkenntnisse und der fehlenden Anerkennung ihrer Abschlüsse jedoch „nur“ eine Stelle als Küchenhilfe anbieten.

2016 nimmt sie am Kompetenzcheck teil: „Im Kompetenzcheck konnte ich mich wieder selbst finden. Im Iran war ich sehr mutig und habe sehr stark gesprochen. Hier war ich anders. Ich habe gelernt, wie ich nochmal meinen Mut finde und stark bin, meine Wünsche und Interessen laut ausspreche“, beschreibt Anna den Effekt, den die Teilnahme am Kompetenzcheck auf ihr Leben hatte. Jetzt ist sie sich sicher, dass sie für ihre berufliche Zukunft keinen Job in einem Labor anstreben will, sondern sich auf das Lehren fokussieren möchte.

Hilfreich war für sie vor allem die Vielfalt an Themen im Kompetenzcheck und die neuen Bereiche, Fähigkeiten und Interessen, die sie hier Schritt für Schritt kennenlernen konnte. Spannend fand sie vor allem das Präsentieren in der Gruppe, das Üben von Vorstellungsgesprächen, Feedback von anderen Teilnehmerinnen zu bekommen und gemeinsam an der Gestaltung der Zukunft zu arbeiten. Nach Beendigung des Kompetenzchecks arbeitet sie zunächst ehrenamtlich bei der Caritas und der Diakonie als Lernhilfe. Sechs Monate später findet sie sich bei einem Vorstellungsgespräch bei ABZ* AUSTRIA wieder und wird bei einem Projekt des Unternehmens in Wiener Neustadt angestellt. Seit September 2018 ist sie selbst als Trainerin beim Kompetenzcheck tätig und hilft anderen Frauen dadurch, dass sie erzählt, wie sie es selbst erlebt hat, auf die Beine zu kommen und sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden. „Ich bin stolz darauf und freue mich auf die Zusammenarbeit mit den Frauen. Ich kenne die Migrationsprobleme, verstehe die Probleme der Frauen und kann so

¹³ <https://publicadministration.un.org/unpsa/database/Winners/2019-Winners/ABZ-Kompetenzcheck>

leichter mit ihnen zusammenarbeiten. Zudem kann man in der Erstsprache leichter Emotion und Energie geben.“

4.3.3. Arefa – vom Praktikum zur festen Anstellung

Auch Arefa nahm am Kompetenzcheck teil und sicherte sich nicht nur ein Schnupperpraktikum, sondern auch gleich ein Jobangebot bei der Wiener Städtischen Versicherung. In der Betriebskantine der Wiener Städtischen im Liebermannhof in Wien hat sie ihr neues berufliches Zuhause gefunden. Gemeinsam mit zehn Kollegen und Kolleginnen bereitet sie hier täglich für rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Mittagsmenü vor.

„Ich habe am Kompetenzcheck von ABZ* AUSTRIA teilgenommen. Meine Trainerin hat mich gefragt, welche beruflichen Erfahrungen ich habe“, erzählt sie. Arefa kommt aus Afghanistan. Dass sie auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einem Beruf nachgehen darf, ist neu für sie. „Dort dürfen Frauen nicht arbeiten, sondern müssen sich um die Kinder kümmern. Ich war dann acht Jahre mit meinen drei Kindern im Iran und habe dort als Friseurin, aber auch ein Jahr als Küchenhilfe gearbeitet“, berichtet sie.

Gemeinsam mit den Trainerinnen des Kompetenzchecks war für sie klar, dass sie diese Kompetenz nützen möchte, und sie bewarb sich für ein Schnupperpraktikum in einer Restaurantküche. Die ABZ*Betriebskontakterinnen vermittelten Arefa ein einwöchiges Praktikum in der Betriebsküche bei der Wiener Städtischen Versicherung. „Ich habe Arefa dort kennengelernt. Sie war sehr engagiert, ihre Augen haben bei der Arbeit geleuchtet“, sagt Richard Wiedner, Leiter der Betriebsküchen der Wiener Städtischen. Das bewog ihn dazu, die junge Frau einzustellen, da eine Stelle frei wurde. „Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr nett, helfen mir sehr“, sagt Arefa, „auch beim Deutschlernen“.

Dass sie als Frau für sich und ihre Kinder mit selbst verdientem Geld sorgen kann, ist für sie eine große Motivation. Finanzielle Unabhängigkeit, Zeit für ihre Familie und daran angepasste Arbeitszeiten sind Arefa besonders wichtig. Die größte Herausforderung für ihre Zukunft ist für sie, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Den unternehmerischen Mehrwert unterstreicht Richard Wiedner: „Was wir in Mitarbeiter*innen wie Arefa investieren, bekommen wir dreifach zurück“, ist er überzeugt.

4.4. ABZ*Bildungsberatung in Wien und Niederösterreich

Für die Bildungsberatung, die in Wien¹⁴ und Niederösterreich¹⁵ angeboten wird, haben sich mehrere Bildungsorganisationen¹⁶ zusammengeschlossen, um trägerneutrale, institutionenübergreifende und aufsuchende Bildungsberatung anzubieten. Gefördert wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.

Die Bildungsberatung berät Frauen und Wiedereinsteigerinnen zu Fragen rund um Aus- und Weiterbildung. „Walk & Talk“ heißt die Devise, die Beratung findet u.a. im Gehen statt. Das Gehen im

¹⁴ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-bildungsberatung-in-wien>

¹⁵ <https://www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-bildungsberatung-in-niederosterreich>

¹⁶ In Wien: ABZ* AUSTRIA, BFI Wien, biv integrativ, Volkshochschulen Wien, waff Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds, WUK-Werkstätten- und Kulturhaus.

In Niederösterreich: ABZ* AUSTRIA, Arbeiterkammer Niederösterreich, Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich – BHW, Diakonie Flüchtlingsdienst BACH, MAG Menschen und Arbeit GmbH, Jugendservice Ybbs Tal, Transjob, Verband Niederösterreichischer Volkshochschulen.

freien Raum fördert Gedankenprozesse, lässt die Fantasie schweifen und den Blick auf Ziele richten. Das Konzept der Beratung im Gehen wurde von ABZ*Mitarbeiter*innen entwickelt. Das Format ist in die qualitätssichernden Maßnahmen nach dem „Wiener Qualitätsmodell“ eingebunden.

Auch digitale Technologien haben im Zusammenhang mit niederschweligen Angeboten Potenzial. Zum Beispiel kann Videoberatung im Unterschied zur schriftlichen Mail- und Chatberatung für Menschen mit geringen Schreib- und Lesekompetenzen eine große Chance darstellen. Auch Personen im ländlichen Raum, Personen mit Betreuungspflichten und Berufstätige profitieren sehr von diesem ortsungebundenen Angebot. Die Videoberatung erlaubt durch die Ortsungebundenheit flexiblere Beratungszeiten, weil sowohl für die Berater*innen als auch für die Kund*innen Wegzeiten wegfallen. Beratung kann unabhängig von Öffnungszeiten in Beratungsorten angeboten werden oder Kund*innen mit Betreuungspflichten können auch nach der Schließung der Betreuungseinrichtung einfacher einen Beratungstermin in den eigenen vier Wänden einplanen. Die fehlende Mobilität von Kund*innen im ländlichen Raum (z.B. NÖ) kann so ausgeglichen werden.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Videoberatung ist der Zugang zu einem PC, Laptop oder Smartphone und einer Internetverbindung. Dies ist leider nach wie vor nicht für Alle selbstverständlich, ebenso wenig wie die Handhabung dieser digitalen Endgeräte. Diesen Zugang für Alle zu fordern, digitale Kompetenzen aufzubauen und so die Teilhabe an der digitalen Gesellschaft zu fördern, sehen wir als Auftrag für den Bildungsbereich und die Bildungsberatung.

Als Beispiele für Innovationen, die wir im Netzwerk Bildungsberatung Wien (mit)entwickelt haben, sind u.a. die Frauenbildungscafes, Online-(Gruppen)formate und Minilabs zu Themen wie Lernen im Internet zu nennen.

Bildungspolitischer Hintergrund ist das Konzept des „lebensbegleitenden Lernens“ als eine wichtige Voraussetzung nicht nur für bessere Chancen in der Arbeitswelt, sondern auch für die persönliche Entwicklung. Vielen Menschen ist der Weg zur Weiterbildung oft verstellt. Ein weiteres wichtiges Ziel des Projekts ist es deshalb, die Bevölkerung durch vielfältige Mittel und Wege der Information, Beratung und Orientierung zum Weiterlernen zu motivieren und Grundkompetenzen für selbständige Bildungs- und Berufsentscheidungen zu vermitteln.

Im Bereich der Digitalisierung der Beratung öffnet sich ein weites Entwicklungsfeld: Es gilt, die Menschen im Internet oder über die Sozialen Medien zu erreichen und dort abzuholen, wo sie sich aufhalten. In diesem Sinne sind auch Entwicklungen, wie die datenschutzkonforme Beratung über Messengerdienste wie Whats App oder Facebook, zu sehen. Neue Tools, wie die Software Userlike, erlauben es, auch die Kund*innen auf diesen Plattformen datenschutzkonform zu beraten.

Aber auch offline wurden Infostände an verschiedensten Orten und in verschiedensten Settings umgesetzt nach dem Motto „Die Bildungsberatung kommt dorthin, wo sich die potenziellen Beratungskund*innen aufhalten!“ Es gab Infostände im Park, bei Straßenfesten, im Einkaufszentrum, im Schwimmbad, im Gemeindebau, in der Hauptbücherei in Wien und bei vielen verschiedenen Messeveranstaltungen.

Als Herausforderungen sind weiterhin bestehende Barrieren für Frauen in der Bildung zu sehen: Mangelnde Mobilität, Vereinbarkeit, Kinderbetreuungspflichten, Ausbildungen in Vollzeit, etc.

Am Land ist die Kinderbetreuung oft nicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar. In Wien sind zwar 91 Prozent der Kindergärten und 97 Prozent der Krabbelgruppen mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar, im ländlichen Raum liegt der Anteil bei den Kindergärten bei 13 Prozent und bei den

Kinderkrippen bei 17 Prozent. 60 Prozent aller österreichischen Kindergärten sind nicht mit einer Vollzeitbeschäftigung kompatibel.¹⁷

Der vielfach sehr traditionellen Berufsauswahl bei Frauen kann die Bildungsberatung breite Perspektiven entgegensetzen – auch in Richtung nicht-traditioneller Berufswahl bzw. neue Bereiche wie z.B. Green Jobs. Diese Trends gilt es aufzugreifen und den Kund*innen nahe zu bringen. Das Bewusstsein der Berufswahl und deren Konsequenzen für die eigene existentielle Absicherung, die Vereinbarkeit und schlussendlich für die Pensionshöhe muss bei Frauen weiter erhöht werden, um Altersarmut zu vermeiden.

4.4.1. Zugänge für positive Lernerlebnisse schaffen

Jugendliche und Erwachsene bringen bereits einige Lernerfahrungen mit. Leider gibt es Menschen, die sich auf Grund von schulischen Misserfolgen und schlechten Lernerfahrungen Lernen nicht mehr zutrauen. Auch längere Lernpausen lassen das Selbstvertrauen in die eigene Lernkompetenz sinken. ABZ*AUSTRIA arbeitet deshalb mit Konzepten, die die Lust am Lernen wieder fördern und den spezifischen Situationen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden. Nachhaltiges Lernen bedeutet für uns, die Verwendung von Konzepten und Methoden, die ein lebenslanges Lernen sowie Lust auf Lernen fördern. Die Trainer*innen von ABZ*AUSTRIA wissen, dass nachhaltiges Lernen am besten möglich ist, wenn Inhalte als relevant von der lernenden Person erachtet werden. Viele Kund*innen von ABZ*AUSTRIA verbinden Lernen noch stark mit schulischen Erfahrungen, kennen eigene Stärken nicht und/oder orientieren sich stark an gefühlten Defiziten. Insofern gilt es positive Lernerfahrungen zu schaffen, Reflexionsschleifen einzuplanen, den Austausch in Gruppen durch individuelles Coaching zu ergänzen und die individuelle Lernbiografie mit einzubeziehen.

Gefragt ist dabei eine alter(n)sgerechte Didaktik, der ganzheitliches Lernen zugrunde liegt, welches die individuelle Lernbiografie einbezieht und einen Bezug zwischen den Lerninhalten und den konkreten Lebenssituationen der Lernenden herstellt. Bewährt hat sich neben der Vermittlung von alter(n)sgerechten Lernstrategien und einem umfassenden Medienkompetenztraining die Methode des Lernens am Projekt. Die Projektarbeit fördert die Motivation und Selbstorganisation der Teilnehmer*innen sowie ihre Team- und Konflikt- sowie Kommunikationsfähigkeit.

5. Transformation durch Lernen an Projekten

Als Social-Profit-Unternehmen mit 30-jähriger Erfahrung als „lernende Organisation“ sind wir nicht zuletzt auch als Gesamtorganisation mit unseren Projekten und Erkenntnissen ein Praxisbeispiel für die Transformation am Arbeitsmarkt.

ABZ*AUSTRIA zeichnet sich seit Beginn durch innovative Lösungsansätze und die Entwicklung von neuen Maßnahmen für gesellschaftliche Herausforderungen aus. Wir entwickeln Produkte aus dem realen Bedarf, den Entwicklungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Für uns ist es wesentlich, dass unsere Leistungen keine punktuellen Lücken schließen, sondern ganzheitlich und nachhaltig wirken. Projekte, die diesem Anspruch genügen, standardisieren wir bei gleichzeitiger Weiterentwicklung, die sich durch die aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Viele

¹⁷ <https://www.derstandard.at/story/2000138917461/leben-auf-dem-land-es-entsteht-eine-abwaertsspirale-wenn-frauen>

unserer Projekte dürfen wir schon seit einigen Jahren umsetzen und damit schaffen wir erfreulicherweise unsere Stabilität und Nachhaltigkeit zu sichern.

Ein hoch dynamischer Markt und ein komplexes Umfeld erfordern intern sowohl Klarheit wie auch Flexibilität – bei den Rahmenbedingungen, der Kommunikation, den Zuständigkeiten und Verantwortungen. Um die Organisation erfolgreich weiterzuentwickeln, haben wir 2021 ABZ-intern den Organisationsentwicklungsprozess ABZ*6.0 ins Leben gerufen. Begleitet wurden wir dabei auch von externen Expert*innen.

Um Klarheit, eigenverantwortliche Umsetzung und Ergebnis-Orientierung noch stärker zu verankern, haben wir die „4 Rs“ eingeführt: Role, Responsibility, Results, Reporting prägen seither unsere tägliche Arbeit. Wir arbeiten an einer Ausdifferenzierung der Führungsfunktionen und Neugestaltung der Strukturen sowie an neuen Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen und setzen einen starken Fokus auf Innovation und Marktorientierung.