

INFOSHEET

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Der Dritte Sektor in Wien. Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches“

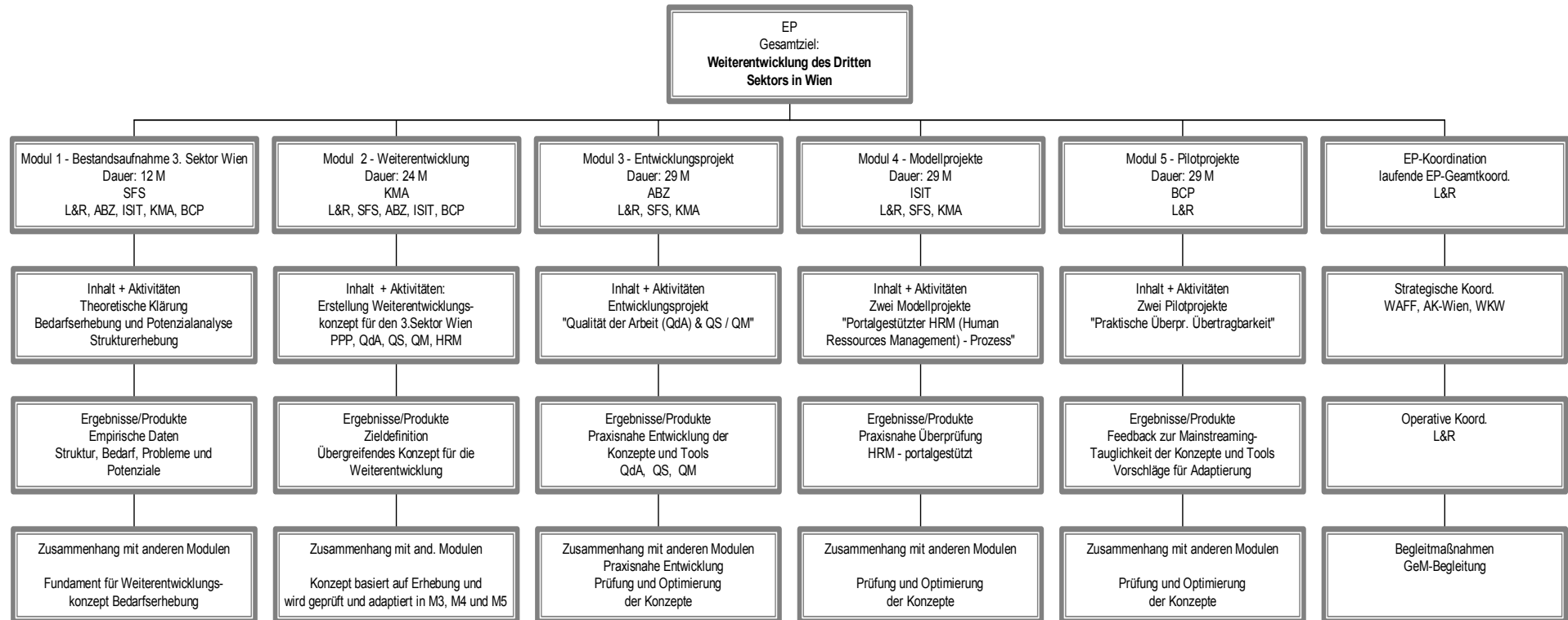


Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft
und Arbeit



Strukturplan

“Der Dritte Sektor in Wien: Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches“



Legende:

PPP – Public Private Partnerships

QS – Qualitätssicherung

QM – Qualitätsmanagement

QdA – Qualität der Arbeit

HRM – Human Resources Management

Modul 1 – Wissenschaftliche Forschung

Zielsetzung

Hintergrund des EQUAL-Projekts „Der Dritte Sektor in Wien. Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereichs“ ist, dass EU-weit große Hoffnungen in den Dritten Sektor betreffend seiner Innovationsdynamik und den damit verbundenen Beschäftigungspotenzialen gesetzt werden. Allerdings muss auch davon ausgegangen werden, dass Organisationen im Dritten Sektor mit einer Reihe von organisatorischen und strukturellen Problemfeldern konfrontiert sind und sich in Folge die Beschäftigungspotenziale nicht in jedem Fall ausschöpfen lassen.

Ziel des Forschungsprozesses war es, diese These auf den Raum Wien zu überprüfen und darauf aufbauend Problemfelder, Bedarfe und Potenziale der Dritt-Sektor-Organisationen in einem mehrstufigen Analyseverfahren zu identifizieren. Analog zur Querschnittsthematik Gender Mainstreaming galt es ein gendersensibles Forschungsdesign zu entwickeln, dass (un)gleiche Intentionen und Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Dritten Sektor berücksichtigt, sichtbar macht und deren Hintergründe und Rahmenbedingungen aufdeckt. Die Forschung folgte dabei einem entwicklungspraktischen Anspruch, d.h. die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Erstellung eines Weiterentwicklungskonzepts zur Stärkung des Dritten Sektors interpretiert.

Ergebnisbericht: „DER DRITTE SEKTOR IN WIEN – ZUKUNFTSMARKT DER BESCHÄFTIGUNG?“ Abrufbar unter: <http://www.lrsocialresearch.at/downloads/>

ModulpartnerInnen

SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle

Kontaktperson Modul 1:

Maria Anastasiadis

Maria Theresien Str. 24

A-1010 Wien

Tel (01) 319 57 50 Fax (01) 319 57 50-3

maria.anastasiadis@kfunigraz.ac.at

www.sfs-research.at



L&R Sozialforschung

www.lrsocialresearch.at



Dr. Günter Essl



abzwien – Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung
und Zukunft von Frauen
www.abzwien.at



ISIT – consulting GmbH

www.isit.at



BCP- Business Coaching Partner

www.businesscoaching.at



Modul 2 – Konzept Weiterentwicklung Dritter Sektor

Zielsetzung

Aufbauend auf den Befunden der Bestandsaufnahme und in Abstimmung mit den Erfahrungen in den Modellprojekten (Modul 3, Modul 4 und Modul 5) wird im Modul 2 ein Gesamtkonzept für die Weiterentwicklung des Dritten Sektors in Wien ausgearbeitet. Dieses Konzept wird in Form eines Handbuchs erstellt, das sowohl die programmatische Grundlage für die Weiterentwicklung darstellt und andererseits für die Einrichtungen des Dritten Sektors konkrete Handreichungen in Form von Konzepten, Verfahren und Tools für die Weiterentwicklung anbietet. Das Weiterentwicklungskonzept „Dritter Sektor Wien“ soll dabei auch auf die Unterstützung und Herstellung gleicher Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern abzielen.

Themenschwerpunkte sind:

- Qualität der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeit im Dritten Sektor
- Innovative und bedarfsgerechte Ansätze von Qualitätsmanagement
- Nachhaltiges Human Resources Management mit Hilfe eines internen Portals basierend auf Ansätzen des Wissensmanagements
- Auslotung von Beschäftigungspotenzialen durch neue Kooperationsformen zwischen Staat, Markt und Drittem Sektor

ModulpartnerInnen

Dr. Günter Essl

Kontakt:

Langegasse 5-7
1080 Wien

Telefon/Fax: 01/408 53 49 Telefon mobil: 0664/31 555 90
guenter.essl@km-a.at

**Günter
Essl** Organisationsforschung
und Kompetenzmanagement

SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle
www.sfs-research.at

SFS
Sozialökonomische
Forschungsstelle

L&R Sozialforschung
www.lrsocialresearch.at

LR
UND
SOCIAL RESEARCH

**abzwien – Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung
und Zukunft von Frauen**
www.abzwien.at

abzwien
Chancen für Frauen Chancen der Wirtschaft

ISIT – consulting GmbH
www.isit.at

isit
information strategy
information technology

BCP- Business Coaching Partner
www.businesscoaching.at


BUSINESS COACHING PARTNERS GMBH

Modul 3 – Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen

Konkrete Zielstellungen

- Entwicklung eines künftigen **Qualitätsbegriffs**
- **Analyse der Vergaberichtlinien/-politik** nach implizit und explizit angeführten Qualitätskriterien
- Auswirkungen auf **Marktsituation** und **fördergebende Einrichtungen** – was machen diese (Wr. AMS, Waff; Behörden bzgl. Landesrecht) aus dem Bundesvergabegesetz (ev. Vergleich mit NÖ und Burgenland)
- künftige externe und interne **Kompetenzverschiebungen**
- Einflüsse auf die künftige **Organisationsstruktur** des **abzwien** hinsichtlich Aufbau- und Ablaufprozesse
- neues **Entgeltsystem** und seine Auswirkungen auf eventuell **neue Arbeitsformen**

Mögliche Forschungsfelder für Qualitätsmanagement mit Vorschlag einer Prioritätenliste für 2003/04:

1. Analyse der Vergaberichtlinien/-politik in der Doppelrolle des **abzwien** als Vergabe-Geber und –Nehmer

- Explizit definierte Anforderungen
- Implizit ableitbare Anforderungen („zwischen den Zeilen“ lesen)

Mögliches Methodenrepertoire

- Textanalyse zur Erstellung der geforderten Ausgangssituation (SFS „rechtliche Dimension“; KMA „QM-Dimension“; **abzwien** „Interessens-Dimension“; Experte für Vergaberecht beiziehen)
- Szenariotechnik zur möglichen Zukunftsbeschreibung nach probably/best/worst cases
- Szenariotechnik „Marktentwicklung und Allianzen“ auf Entscheidungsebene

2. Definition eines Qualitätsbegriffs bzw. Qualitätsleitbildes

- Ableitung des geforderten Qualitätsbegriffs nach den unter Punkt 1 angeführten cases
- Suche nach Zielkonflikten – z.B. Integration am Arbeitsmarkt versus ausschließlich soziale Dienstleistung ohne arbeitsmarktpolitische Gestaltungsmöglichkeiten (symbolische Arbeitsleistung)
- Vergleich Qualitäts- und Organisationskultur

Mögliches Methodenrepertoire

- Erhebung des impliziten und expliziten Qualitätsbildes bei den Mitarbeiterinnen des **abzwien** anhand der neuen Vergaberichtlinien und der daraus ableitbaren cases
- Ziele-Workshop mit key persons im **abzwien** (Führungskräfte)
- Befragung wesentlicher stakeholder nach deren Qualitätserwartungen

3. Analyse der erwartbaren Kompetenzverschiebungen

- Ist-Situation und Abgleich mit den neuen Vergaberichtlinien/-politik bzw. mit dem unter Punkt 2 definierten Qualitätsbegriff (Paradigmenwechsel zum Markt)

- Erstellung eines Portfolio der internen und externen Wissensträgerinnen des **abzwien**(Wissensmanagement nach Wichtigkeit und Dringlichkeit)
- künftige Qualitätsentwicklungskonzeption, abgestimmt mit Personal- und Organisationsentwicklung

Mögliches Methodenrepertoire

- Erstellung des Portfolio mittels Wissenslandkarten in Verbindung mit IKT
- Qualitative Einzel- und Gruppeninterviews mit internen und externen Expertinnen
- Befragung des externe/interne Kunden-/Klientensystems (auch Verschiebungen hin zu Ministerien)

4. Analyse und Evaluation der Organisationsstruktur unter liberalisierten Marktbedingungen i.S.e. Nachhaltigkeitsstrategie

- Entwicklung von Qualitätsstandards im Bereich der Aufbau- und Ablaufprozesse im Abgleich mit den neuen Vergaberichtlinien/-politik und der neuen Akquisitesituation
- Synchrone Erarbeitung eines Qualitäts- und Organisationshandbuchs mit Schwerpunkten in den Bereichen Leistungs- (z.B. leadership)/Stellen- und Funktionsbeschreibungen (Managementmethoden)/Anreiz- und Entgeltsysteme/Ressourcenplanung (z.B. Overhead-Kosten)/ev. Ernennung einer Qualitätsbeauftragten

Mögliches Methodenrepertoire

- Analyse der Arbeitsprozesse „vor Ort“; teilnehmende Beobachtung; Checklisten-Erstellungen
- Befragung von ausgesuchten Stakeholdern

ModulpartnerInnen

abzwien – Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen

Kontaktperson Modul 3:
Helene Schrolmberger
 Wickenburggasse 26/5
 A-1080 Wien
 Tel.: +43 1/66 70 300
 Fax: +43 1/66 70 300 - 4
 helene.schrolmberger@abzwien.at
 www.abzwien.at



SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle
 www.sfs-research.at



Dr. Günter Essl



L&R Sozialforschung
 www.lrsocialresearch.at



Modul 4 - Praktische Überprüfung der Übertragbarkeit des Weiterentwicklungskonzeptes

Zielsetzung

Das im Rahmen von Modul 2 entwickelte Personalmanagementkonzept wird mit 2 Organisationen des Dritten Sektors – WUK und ÖSV – auf Praxistauglichkeit überprüft bzw. wird schon während der Entwicklung deren konkreter Praxisbedarf erhoben, indem in diesen Organisationen

- ein auf den Bedarf der Organisation zugeschnittener Personalmanagement Prozess erarbeitet wird,
- unterstützende Personalmanagement Instrumente entwickelt werden,
- und Prozess und Instrumente in den Organisation mittels einem internen Portal implementiert werden,
- die Führungskräfte und MitarbeiterInnen in den Pilotunternehmen bei der Umsetzung begleitet werden und sie dabei auch auf das Vorgehen und die erarbeiteten Instrumente eingeschult werden. Sie sollen die Möglichkeit haben, den Personalmanagement Prozess in der Folge selbstständig weiterbetreiben zu können.

Die entwickelten und getesteten Personalmanagement-Systeme werden für andere Einrichtungen des Dritten Sektors zur Verfügung gestellt. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Praxisüberprüfung von gleichstellungsrelevanten Hindernissen und Chancen bei der Implementation des Weiterentwicklungskonzeptes gelegt werden.

ModulpartnerInnen

ISIT – consulting GmbH

Kontaktperson Personalmanagement:

Eva Hager-Wiesinger

Boltzmanngasse 22/1/13

A-1090 Wien

mobile: 0664/3506746

eva.wiesinger@isit.at



Kontaktperson internes Portal:

Christa Reich

Boltzmanngasse 22/1/13

A-1090 Wien

+43 / (0)664 / 25 33 626

christa.reich@isit.at

www.isit.at

SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle

www.sfs-research.at



Dr. Günter Essl



L&R Sozialforschung
www.lrsocialresearch.at



**WUK – Verein zur Schaffung offener Kultur- und
Werkstättenhäuser**
www.wuk.at



ÖSV - Österreichischer Segel-Verband
www.segelverband.at/



Modul 5 - Praktische Überprüfung der Übertragbarkeit des Weiterentwicklungskonzeptes

Zielsetzung:

Das Ziel dieses Moduls besteht darin, bereits vorliegende (und im Rahmen eines Entwicklungsprojektes und von zwei Modellprojekten pilotierte) Konzepte und Tools zu Personalmanagement-Prozessen und Konzepte zur Verbesserung der Qualität der Arbeit / Qualitätsmanagement auf ihre Tauglichkeit als universelle, auch in anderen Einrichtungen anwendbare Tools zu überprüfen. Dies wird beim WUK und bei Pro Mente Wien erfolgen. Damit soll ein wichtiger Beitrag zur universellen Anwendbarkeit der entwickelten Tools geleistet werden. Gleichzeitig sollen bei den beiden Pilotpartnern zentrale Entwicklungsprozesse im Bereich Qualität der Arbeit / Qualitätsmanagement und HRM in Gang gesetzt werden. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Praxisüberprüfung von gleichstellungsrelevanten Hindernissen und Chancen bei der Implementation des Weiterentwicklungskonzeptes gelegt werden.

ModulpartnerInnen

BCP- Business Coaching Partner

Kontaktperson Modul 5:
Christine Kassi-Hamza
Business Coaching Partners GmbH
Landstraßer Hauptstraße 97-101
A-1030 Wien
Fon +43 1 24246 320
Fax +43 1 24246 66
c.hamza@businesscoaching.at
www.businesscoaching.at



WUK – Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser

www.wuk.at



Pro Mente Wien

www.promente-wien.at



L&R Sozialforschung
www.lrsocialresearch.at



Aktion 3 – Nationale und internationale Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

- Die Aktivitäten im Rahmen der Aktion 3 sollen bewirken, dass die erarbeiteten Ergebnisse der EP ‚Dritter Sektor in Wien‘ kontinuierlich veröffentlicht und verbreitet werden. Zielsetzung von Aktion 3 ist so die Gewährleistung einer nachhaltigen Verbreitung der entwickelten Konzepte, Verfahren und Tools für die Weiterentwicklung und Stärkung des Dritten Sektors.
- Nationaler Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen im Rahmen der Teilnahme am thematischen **Netzwerk ‚Sozialwirtschaft‘**. Dieses Netzwerk stellt einen Zusammenschluss von 14 österreichischen Entwicklungspartnerschaften dar.

Folgende fünf Themenfelder sind die inhaltlichen Schwerpunkte des Netzwerks Sozialwirtschaft:

- Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft
- Steuerliche und organisationsrechtliche Rahmenbedingungen
- Arbeitsmarktpolitische Strategien und Sozialwirtschaft
- Gender Mainstreaming
- Qualität

Infos unter: <http://www.sozialwirtschaft.or.at/>

- Internationaler Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen durch die Vernetzung auf europäischer Ebene im Rahmen von „**CERISE – Co-operation, Experimentation and Research in the Social Economy**“

Partnerprojekte:

1. Italien: “Qualiter Project: Entrepreneurship Support”
2. Schottland: “Strengthening the Social Economy”

L&R Sozialforschung

**Kontaktperson A3:
Ferdinand Lechner**

L&R Sozialforschung / L&R Social Research
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
Liniengasse 2a/1
1060 Wien

Tel: +43 (1) 595 40 40 – 0

www.lrsocialresearch.at



Querschnittsmaterie: Gender Mainstreaming

Die **Gleichstellungsziele** selbst, die im Rahmen der Gesamtzielsetzung die PartnerInnenschaft bestimmen, wurden auf Gesamt-EP-Ebene und auf Module-Ebene sowie auf der Ebene der Querschnittsmaterien benannt und bestimmen die gender-mainstreaming-orientierten Vorgangsweisen innerhalb der EntwicklungspartnerInnenenschaft. Für die Zielerreichung dieser Gleichstellungsziele sind die modulverantwortlichen Personen zuständig.

Um diese Zuständigkeiten wahrnehmen zu können werden die Kompetenzen der PartnerInnen durch Gender Mainstreaming-Workshops und GM-Beratungen geschult. Dabei werden theoretische Modelle erarbeitet, um in allen relevanten Situationen das GM-gerechte Handeln der Beteiligten weiter zu entwickeln; eine Weiter-Entwicklungen, die letztendlich auch ein Teil-Ziel dieser EntwicklungspartnerInnenenschaft ist

Gender Mainstreaming vom Begriff und der Definition her betrachtet ist eindeutig und wird hier nicht weiter erörtert. Fortführend stellt sich allerdings die Frage: Wie wird Gender Mainstreaming in einer EntwicklungspartnerInnenenschaft selbst umgesetzt?

Gender Mainstreaming selbst soll nun in der EntwicklungspartnerInnenenschaft so umgesetzt werden, dass entsprechend der Definition in jedem Gremium und bei jeder Entscheidung die Genderperspektive auf zweifache Weise eingeführt wird:

- Es ist die Aufbereitung von Informationen, der Prozess der Entscheidungsfindung sowie jener des Entscheidens selbst aus Genderperspektive zu betrachten. Es greift dabei aber zu kurz, alleine auf das Vorhandensein von Frauen und Männern, sozusagen auf „Quoten“ abzustellen. Es sind vielmehr auch die Tiefenstrukturen dieser Prozesse anzuschauen. Dabei zeigt sich immer wieder eine erstaunliche Situation, wonach Gender Mainstreaming so angedacht und umgesetzt zu einem Instrument der Qualitätssicherung in einem viel umfangreicheren Sinn wird, als es die „Genderperspektive“ aufs erste Hinsehen vermuten ließe. Dies in der Beratungsarchitektur und den Fortbildungsmaßnahmen entsprechend zu fokussieren ist eine Herausforderung für alle Beteiligten.
- Natürlich sind die Ergebnisse der Entscheidungen im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Wirkungen zu antizipieren, in ihrer Umsetzung zu Begleiten und in ihren Effekten zu analysieren und zu bewerten.

Modulpartnerin

abzwien.akademie

**Kontaktpersonen:
Ursula Rosenbichler
Karl Schörghuber**

Wickenburggasse 26 / 5
A-1080 Wien

mobile: 0699 / 1 66 70 313

ursula.rosenbichler@abzwien.at



Finanzielle Verantwortung

waff Programm Management GmbH

**Kontaktperson:
Brigitte Hödl**

1020 Wien, Nordbahnstraße 36
Tel.: +43.1.217 48-470
Fax: +43.1.217 48-466
brigitte_hoedl@waff.at

www.waff.at



Inhaltliche Gesamtkoordination

L&R Sozialforschung

**Kontaktperson:
Andreas Riesenfelder**

L&R Sozialforschung / L&R Social Research
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
Liniengasse 2a/1
1060 Wien
Tel: +43 (1) 595 40 40 – 0

www.lrsocialresearch.at



Strategische PartnerInnen

MA 27 - EU Strategie und Wirtschaftsentwicklung

www.magwien.gv.at



Magistratsabteilung 27
EU-Strategie und
Wirtschaftsentwicklung

Wirtschaftskammer Wien

<http://portal.wko.at/>



Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

www.akwien.or.at



Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

www.waff.at

