

Handzettel Gewerbe-, Handwerk-, Handel- und Dienstleistung

💡 Gleichstellung pragmatisch gedacht: Den Talentpool erweitern – in beide Richtungen

🔑 Warum es sich lohnt

- Fachkräfte sind knapp – neue Zielgruppen sichern Zukunft
- Lehrlinge entscheiden früh, ob sie bleiben
- Jeder Abgang kostet Zeit, Einarbeitung und Know-how

🔑 Typische Stolpersteine

- Ausschreibungen schrecken potenzielle Bewerberinnen ab
- Teilzeitmodelle werden nicht aktiv kommuniziert
- Lehrlinge werden unbewusst unterschiedlich eingesetzt

🎯 3 Quick Wins

- ✓ Stellen realistisch formulieren (Teamarbeit, Hilfsmittel, Entwicklung benennen)
- ✓ Teilzeitmodelle offen ansprechen
- ✓ Lehrlinge gleichwertig einsetzen

👉 **Merksatz:** Lieber Strukturen anpassen als Personal neu suchen.

Handzettel Tourismus und Freizeitwirtschaft

 Stabilität durch planbare Rahmenbedingungen

Warum es sich lohnt

- Hohe Fluktuation beeinträchtigt Servicequalität
- Stammkräfte sichern Wissen und Teamstabilität
- Planbarkeit ist einer der wichtigsten Bleibegründe

Typische Stolpersteine

- kurzfristige oder intransparente Dienstpläne
- Führung ausschließlich an Vollzeit geknüpft
- Saisonkräfte ohne Perspektive für die nächste Saison

3 Quick Wins

- ✓ Dienstpläne frühzeitig und nachvollziehbar gestalten
- ✓ Verantwortung auch in Teilzeit ermöglichen
- ✓ Rückkehrgespräch am Saisonende führen

 **Merksatz:** Gute Planung bindet stärker als jede Prämie.

Handzettel Soziales und Pädagogik

 Personal halten und neue Zielgruppen gewinnen

Warum es sich lohnt

- Hoher Bedarf trifft auf hohe Belastung
- Erfahrung und Kontinuität sichern Qualität
- Jede Kündigung erhöht den Druck im Team

Typische Stolpersteine

- Rückkehr nach Karenz ohne strukturiertes Gespräch
- unklare oder starre Arbeitszeitmodelle
- Kompetenz wird an Stunden statt an Verantwortung gemessen

3 Quick Wins

- ✓ Rückkehrgespräch standardisieren (Zeit, Entwicklung, Unterstützung klären)
- ✓ Arbeitszeitmodelle transparent kommunizieren
- ✓ Erfahrung und Verantwortung sichtbar anerkennen

 **Merksatz:** Bindung ist günstiger als Neueinschulung.

Handzettel Industrie

Mehr Frauen für technische Berufe gewinnen – Potenziale sichtbar machen

Warum es sich lohnt

- Technische Fachkräfte sind besonders schwer zu finden
- Moderne Industrie braucht vielfältige Kompetenzen
- Ein erweiterter Talentpool erhöht Innovationskraft

Typische Stolpersteine

- Technik wird als körperlich oder männlich dominiert dargestellt
- Karrierewege sind informell oder wenig transparent
- weibliche Vorbilder sind kaum sichtbar

3 Quick Wins

- ✓ Tätigkeiten realistisch darstellen (Automatisierung, Teamarbeit, moderne Technik betonen)
- ✓ Entwicklungsmöglichkeiten klar kommunizieren
- ✓ weibliche Fachkräfte und Führungskräfte sichtbar machen

 **Merksatz:** Sichtbarkeit schafft Zugang – Vielfalt sichert Zukunft.