



BERATUNGSPHASEN



PHASE 1 Analyse- und Strategieplanung

- Infogespräch
- Detaillierte Projektvorstellung
- Analyse der betrieblichen Situation
- Strategieplanung
- Toolentwicklung



PHASE 2 Fit für weibliche Lehrlinge

- Planung & Umsetzung der Handlungsfelder
- Einbindung aller betrieblichen Ebenen
- Betriebsspezifische Initiativen
- Außerbetriebliche Aktivitäten
- Netzwerkaufbau



PHASE 3 Onboarding

- Begleitung der Betriebe während der ersten 3 Monate der Lehre



PHASE 4 Fit und Fix

- Ansprechperson bei Problemen
- Krisenintervention
- Anbindung an Lehrlings- und Lehrbetriebs-coaching
- Bearbeitung weiterer Handlungsfelder
- Fokus auf den Übergang zur Facharbeiterin

Ihr Kontakt

Oberösterreich

Mag. Erich Mayr
E: erich.mayr@oesb.at
T: +43 664 60177 3754

Tirol

Mag. Michael Goller
E: michael.goller@oesb.at
T: +43 664 60177 3020

ÖSB Consulting GmbH

Obere Donaustraße 33 | 1020 Wien
T: +43 1 33168 | F: +43 1 33168 3990
office@oesb-consulting.at
www.oesb.at

Ein Unternehmen der ÖSB Gruppe.

frau_kann

Unternehmen nutzen das Potenzial weiblicher Lehrlinge

Gefördert im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung, mit Unterstützung von

 **Bundesministerium**
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

 **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

 **LEHRE.FÖRDERN**

frau_kann

Mit weiblichen Lehrlingen gegen den Fachkräftemangel

ZIELGRUPPE

KMU in Branchen/Berufsfeldern mit einem Frauenanteil unter 30% mit Fachkräfte- und Lehrlingsmangel, die es mit weiblichen Lehrlingen versuchen, oder bestehende Lehrverhältnisse sichern wollen.

ANGEBOT

- Maßgeschneiderte Beratung und Training auf dem Weg zu einem attraktiven Ausbildungsbetrieb für Frauen
- Kooperationen mit Schulen und lokalen Einrichtungen, um Bewerberinnen zu gewinnen
- Planung betrieblicher Angebote für Mädchen
- Konkrete Unterstützung bei der Umsetzung

HANDLUNGSFELDER UND THEMEN

Dabei unterstützen wir ganz konkret (eine Auswahl)

- **Information:** Fördermöglichkeiten aller Stellen, Unterstützungsangebote, Rahmenbedingungen
- **Recruiting:** Neue Suchstrategien, attraktive Inserate, Social Media, Schnuppertage
- **Onboarding:** Vorbereitung eines gelingenden Einstiegs, Ankerpersonen, Begleitung und Krisenmanagement
- **Arbeitgeberattraktivität:** Willkommenskultur für Mädchen, Work Life Balance, MA-Bindung, Employer Branding
- **Networking:** neue regionale Kooperationen, Elternarbeit, Role Models, Instagram

„Jüngst haben wir uns ganz bewusst für ein Mädchen entschieden, welches gerade die Ausbildung zur KFZ-Technikerin begonnen hat. Ja, dazu braucht es nun ein gewisses Maß an Offenheit und Änderungsbereitschaft. Allerdings profitiert das ganze Unternehmen davon!“

Maximilian Seidl, Geschäftsführer Autohaus Seidl, Molln

die
arbeits
markt
kraft.

