

CoGrow

Führung teilen, Entwicklung ermöglichen

Programm / Ausschreibung	KS 24/26, Menschen in FTI KS 2026, DIVERSITEC 2026	Status	laufend
Projektstart	01.09.2026	Projektende	30.04.2027
Zeitraum	2026 - 2027	Projektlaufzeit	8 Monate
Barwert der Projektförderung	€ 39.491		
Keywords	Duale Führung; transparente Entwicklungsmöglichkeiten; Gender Equality Plan		

Projektbeschreibung

Die ÖGUT engagiert sich seit vielen Jahren für die Förderung von Chancengerechtigkeit – sowohl auf struktureller Ebene nach innen als auch im Leistungsportfolio ihrer Forschungs- und Beratungstätigkeiten.

Um dieses Commitment strategisch weiterzuentwickeln, wurde zu Jahresbeginn das Modell der dualen Führung auf Geschäftsführungsebene implementiert.

Das vorliegende Projekt zielt darauf ab, dieses Modell der „dualen Führung“ (Co-Leadership) nachhaltig und strukturell zu verankern. Dies umfasst die detaillierte Ausarbeitung von Dokumentations- und Vertretungsregelungen den Wissenstransfer im Führungsteam sowie die tiefgehende Reflexion gemeinsamer Wertevorstellungen zur Etablierung eines kohärenten Führungsstils. Die Implementierung der geteilten Führung erfolgt über einen partizipativen Ansatz, der durch institutionalisierte Feedbackschleifen mit den Mitarbeiter:innen begleitet wird.

Darüber hinaus wird das Instrument des Mitarbeiter:innen-Entwicklungsgesprächs methodisch adaptiert, um eine chancengerechte und transparente Karriereentwicklung noch effizienter zu fördern. Auch dieser Prozess ist partizipativ gestaltet. Durch den Einsatz externer Expertise bei der Erstellung von Kompetenz- und Potenzialprofilen werden die Mitarbeiter:innen gezielt dabei unterstützt, ihre gegenwärtigen Fähigkeiten und künftigen Entwicklungsperspektiven systematisch zu erfassen und zu artikulieren. Ein prozessbegleitendes Qualitätssicherungsverfahren stellt über die gesamte Projektlaufzeit sicher, dass sämtliche Profile den aktuellen DEI-Standards entsprechen und frei von stereotypen Zuschreibungen bleiben.

Diese ineinandergreifenden Maßnahmen ermöglichen die Ausarbeitung chancengerechter Entwicklungspfade, die auf die jeweils erforderlichen Kompetenzprofile abgestimmt sind. Die Ergebnisse des Projekts werden abschließend in den Gender Equality Plan der ÖGUT integriert.

Abstract

For many years, ÖGUT has been dedicated to advancing equal opportunity—both internally and throughout its research and

consulting services. Since the beginning of the year, the organization has taken a further step toward equity by implementing a job-sharing model at the executive management level.

Consequently, this project aims to sustainably establish a "dual leadership" model. This entails detailing the development of documentation and substitution policies to facilitate knowledge transfer within the leadership team. It also involves aligning core values to firmly embed a cohesive, shared leadership style. The transition to shared leadership is designed as a participatory process, incorporating regular feedback loops with the team.

Furthermore, the employee development review process will be adapted to serve as a more effective tool for equitable career advancement. This adaptation will also follow a participatory approach. With the guidance of external experts, employees will be supported in creating competence and potential profiles, helping them accurately identify and articulate their current skill sets and future development opportunities. Throughout the project lifecycle, a rigorous quality assurance process will ensure these profiles meet DEI standards and remain free from stereotypical attributions. These two measures are highly complementary, facilitating the design of equitable career pathways aligned with the requisite competencies. Ultimately, all project outcomes will be integrated into the ÖGUT Gender Equality Plan.

Projektpartner

- ÖGUT GesmbH