

## nextFEM

Mehr Wettbewerbsfähigkeit und Mitarbeiter/innenzufriedenheit durch Maßnahmen zu Gender-Mainstreaming und Frauenförderung

|                                 |  |                        |               |
|---------------------------------|--|------------------------|---------------|
| <b>Programm / Ausschreibung</b> | Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2016 | <b>Status</b>          | abgeschlossen |
| <b>Projektstart</b>             | 01.04.2017                                       | <b>Projektende</b>     | 31.03.2019    |
| <b>Zeitraum</b>                 | 2017 - 2019                                      | <b>Projektlaufzeit</b> | 24 Monate     |
| <b>Keywords</b>                 |  |                        |               |

### Projektbeschreibung

Im Vorfeld wurde die Ausgangssituation des Unternehmens in Bezug auf Gender im Rahmen eines FEMtech Karriere-Check für KMU analysiert, wobei folgende Schwerpunkte gesetzt wurden:

1. Beschäftigungsstruktur
2. Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Work-Life-Balance
3. Recruiting und Personalauswahl
4. Weiterbildung und Personalentwicklung
5. Organisationskultur und Führung

Laut Analyse werden viele Aspekte in Bezug auf Gender-Mainstreaming bereits im Unternehmen gelebt, aber zu wenig kommuniziert, bzw. müssen bei zu erwartendem Unternehmenswachstum dringend formalisiert und standardisiert werden. Konkret sind bereits eine gute Genderdiversität und role models im Unternehmen vorhanden - auch auf der Leitungsebene. Auch flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen in den Bereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Work-Life-Balance“ werden aktuell angeboten und auch in Anspruch genommen. Neue Mitarbeiter/innen profitieren von einem positiven Lernumfeld und der guten Integration ins Team (learning-by-doing wird gut unterstützt) und auch die bestehenden Mitarbeiter/innen erfahren bereits individuelle, bedarfsorientierte Einschulung und Förderung, die aufgrund der Unternehmens- und Teamgröße informell und gut möglich ist.

Trotz der guten Ausgangssituation haben sich bei der Analyse der Ist-Situation auch einige Herausforderungen ergeben:

1. Weitere Steigerung der Genderkompetenz und nachhaltige Verankerung des Themas „Gender-Mainstreaming“ im Unternehmen und der Unternehmenskultur, sowie Berücksichtigung in den Unternehmensprozessen
2. Maßnahmenschwerpunkt Recruiting - Employer Branding - Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie & Beruf (mit besonderem Augenmerk auf die steigenden Herausforderungen durch Unternehmenswachstum)
3. Einführung von formalisierter interner Höherqualifizierung, standardisiertem Wissensmanagement und internen Knowhow-Transfer
4. Umsetzung eines strategischen Kommunikationskonzept auf Basis der Ergebnisse der Gender-Analyse um die Inhalte nach außen aber auch intern zu kommunizieren, sowie Gleichstellungsthemen, Frauen in F&E, usw. sichtbarer zu machen.

Im Rahmen dieses Projektes wird ein Team aus internen Mitarbeitern und externen Experten dieser Herausforderungen strukturiert bewältigen, um die Chancengleichheit bestmöglich im Unternehmen zu verankern.

## **Abstract**

Ahead of this project, the initial situation of the company regarding to gender was analyzed in the course of the FEMtech carrier-check for KMU. Within this analysis the following priorities were defined:

1. Employment structure
2. Organization of working time and compatibility of family and career as well as work-life-balance
3. Recruiting and employee selection
4. Further education and personnel development
5. Organizational culture and leadership

Accounting to the analysis, many aspects regarding gender-mainstreaming are already lived in the company, but should be better communicated, respectively in case of the expected company growth, those aspects have to be formalized and standardized.

There is already a good gender diversity and there are also good role models existing in the company and at the management level. Also flexible working time models and measures in the fields of “compatibility of family and career” and “work-life-balance” are currently offered and are used. New employees benefit from a positive learning environment and good integration into the team (learning-by-doing is well supported). Also the existing employees experience individual, demand-oriented training and support, which is informal and possible, due to the size of the company and the team. Despite the good initial situation, the analysis of the actual situation has also revealed some challenges:

1. Further increase of gender competency and sustainable anchoring of “gender-mainstreaming” in the company and the business culture, as well as taking this issues into consideration at all business processes.
2. The measures focus recruiting - employer branding - work-life-balance and compatibility of family and career (with particular attention to the increasing challenges of the company growth).
3. Introduction of formalized internal higher qualification, standardized knowledge management and internal know-how transfer.
4. Implementation of a strategic communication concept based on the results of the gender analysis to communicate those issues externally but also internally, as well as equality themes, women in F&E, etc. to make it more visible.

Within the scope of this project, a team of internal employees and external experts are going to manage these challenges in a structured manner, to embed the best possible equal opportunities in the company.

## **Projektpartner**

- Zentro GmbH