

## fair-career

fair-career@akaryon an der Schnittstelle zwischen IT und Nachhaltigkeit

<b>Programm / Ausschreibung</b>	Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2016	<b>Status</b>	abgeschlossen
<b>Projektstart</b>	01.06.2018	<b>Projektende</b>	31.03.2020
<b>Zeitraum</b>	2018 - 2020	<b>Projektlaufzeit</b>	22 Monate
<b>Keywords</b>			

### Projektbeschreibung

Von Juli 2017 bis April 2018 ließ die an der Schnittstelle IT und Nachhaltigkeit angesiedelte akaryon GmbH im Rahmen eines FEMtech Karriere-Check-Projektes von Genderexpertin Dr.in Bente Knoll, B-NK GmbH, die Ausgangslage des Unternehmens in Bezug auf Chancengleichheit erheben bzw. analysieren. Da der Karriere-Check ein signifikantes Potenzial in Bezug auf Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und Gleichstellung identifizierte, möchte akaryon mit diesem 18-monatigen Projekt nun konsequent den nächsten Schritt vollziehen, und die Gender-, Chancengleichheits- und Frauenförderungskompetenz und das Wissen um diese Themen sowohl der beiden GeschäftsführerInnen als auch der MitarbeiterInnen nachhaltig stärken.

Ziel ist es, akaryon bei derzeitigen und potenziellen neuen MitarbeiterInnen sowie Zielgruppen, Netzwerken und KundInnen als nachhaltiges, gendersensibles, die Karriereplanung gezielt unterstützendes Unternehmen zu positionieren.

Gegliedert in sieben, logisch ineinander greifende Arbeitspakete, ist das Projekt derart aufgesetzt, dass die permanente partizipative Einbindung der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen garantiert sind, ebenso eine laufende Fortschrittsevaluation (Monitoring) mit der Möglichkeit, auf unerwartete Entwicklungen zu reagieren.

Unter den akaryon-MitarbeiterInnen besteht zwar eine relativ hohe Sensibilität für Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung, aber es mangelt noch an Fachwissen zur Umsetzung. Entsprechend existiert auch noch keine gemeinsame systematisierte Wissens- und Kompetenzbasis, etwa in Form von Diversity- und Gender-Guidelines. Dieses Wissen und die Kompetenzen werden im Rahmen des Projektes durch Workshops und Trainings und partizipativ entwickelt, plus bedarfsorientierte Weiterbildung für einzelne MitarbeiterInnen. Zudem werden interne Arbeits- und Kommunikationsprozesse durch Integration von Gender- und Gleichberechtigungsaspekten optimiert.

Von den Innovationen werden sowohl die MitarbeiterInnen als auch das Unternehmen selbst nachhaltig profitieren: Denn die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse sind eine verbesserte Kompetenzbasis, gesteigerte Work-Life-Balance (im Kontext Home-Office), Karriereentwicklungs- und Dienstpläne und gendersensible Stellenbeschreibungen der MitarbeiterInnen, Wieder-Einstiegspläne für neue oder karenzierte MitarbeiterInnen, neue Checklisten und Templates für bestimmte Tätigkeiten, ein internes Monitoring-System für Chancengleichheit und Frauenförderung, sowie wissenschaftliche Publikationen, die die Ergebnisse zu Förderung von Chancengleichheit in KMUs, insbesondere im Kontext dezentraler Organisation und Monitoring, auch anderen KMUs zugänglich macht. Gefördert durch eine neue Kommunikationsstrategie, die die Gender- und Nachhaltigkeitsgrundsätze und -kompetenzen von akaryon extern, in gendergerechter Sprache an

## **Abstract**

From July 2017 until April 2018, gender expert Dr.in Bente Knoll, B-NK GmbH, conducted a study of the situation of akaryon GmbH in respect to equal opportunities within the company, located at the interface between IT and sustainability. The study, carried out as a FEMtech Karriere Check Project, identified a significant potential to increase gender and equal opportunities. Consequently, akaryon's objective is to take the next step with this 18 months project, aiming to sustainably strengthen the competences both of the two managing directors and the female and male employees in regard to gender and equal opportunities.

The aim is to position akaryon as a company that actively promotes the principles of sustainability, gender-sensitivity and career planning of the employees – and to communicate this image to current and potentially new employees, target groups, networks and customers.

The project is structured in seven, logically connected work packages. This guarantees the permanent participative involvement of both managing directors all male and female employees, the steady monitoring and evaluation of the project's progress and the possibility for contingency planning.

akaryon's employees have a relatively high awareness for gender mainstreaming and equal opportunities and the promotion of women. However, they lack the concrete knowledge on how to translate these principles in their daily work. Accordingly, akaryon lacks a common, systematic knowledge and competence base, e.g. diversity and gender guidelines. The required knowledge and competences will be gained and further developed in a participative manner through workshops and trainings, plus further, individually needs-based education for the employees.

Both the employees and the company will sustainably benefit from the project's innovations: The main results will be a stronger competence bases for gender and equal opportunities, a better work-life balance, new career development and duty rosters and gender-sensitive job descriptions for the employees, career opportunity plans for new employees and return plans for employees on maternity/paternity leave, new checklists and templates for certain work processes, a monitoring system for equal opportunities and the promotion of women as well as scientific publications which will highlight the outcomes of the promotion of gender equality in SMEs, notably in the context of a decentralized organization scheme and monitoring. Published in open access form, it will provide other SMEs access to the main project results. Overall, the external dissemination of the project results to partners and customers will be further strengthened by a new communication strategy that reflects the gender and sustainability principles and competences of akaryon.

## **Projektpartner**

- akaryon GmbH