

FEMtech Karriere

Chancengleichheit in Technik und Innovation

Programm / Ausschreibung	Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2018	Status	abgeschlossen
Projektstart	01.02.2019	Projektende	31.08.2019
Zeitraum	2019 - 2019	Projektlaufzeit	7 Monate
Keywords			

Projektbeschreibung

Das Unternehmen ist ein niederösterreichisches KMU, das sich auf Gebäudetechnik spezialisiert hat. In diesem Bereich werden technisch anspruchsvolle Lösungen entwickelt, geplant und installiert. Darüber hinaus werden seit kurzer Zeit eigene Produkte entwickelt. Diese Anstrengungen haben bereits zu einer Patentierung geführt, diese hauseigenen Produkte werden laufend weiterentwickelt: In einem „FEMtech Karriere-Check“ Projekt wurde die Problematik identifiziert, dass wir gerne mehr Frauen im Unternehmen hätten, sie bisher aber nicht finden konnten. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit der Durchführung genderrelevanter Maßnahmen unser Unternehmen als attraktivere/n ArbeitgeberIn positionieren können, und die Innovationskraft gemischter Teams für unsere Forschung und Entwicklung nutzen können. Diese Motivation ist die Grundlage des gegenständlichen Projektes, mit dem wir hoffen, qualifizierte Arbeitskräfte für unser Unternehmen gewinnen zu können. Wir wollen einerseits durch bewusste Frauenförderungsmaßnahmen zu einer de facto Geschlechtergleichstellung beitragen, und andererseits durch Gendermainstreaming Maßnahmen zur erhöhten Work-life und Work-family Balance beitragen und so unser Unternehmen als innovative/n hervorragende/n ArbeitgeberIn platzieren.

Ziele und Innovationsgehalt gegenüber dem Stand des Wissens

Die Ziele zur Unterstützung der strukturellen und nachhaltigen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit, die im Projekt behandelt werden sollen, liegen in folgenden Themen und sollen den derzeitigen Stand des Wissens in der Organisation verbessern:

1. Projektmanagement (Pflicht Modul)
2. Aufbau Genderkompetenz (Pflicht Modul)
3. Öffentlichkeitsarbeit (Wahlmodul aus dem Bereich Chancengleichheit)
4. Personalmanagement (Wahlmodul aus dem Bereich Chancengleichheit)
5. Karriereentwicklung (Wahlmodul aus dem Bereich Frauenförderung)

Angestrebte Ergebnisse und Erkenntnisse

Durch die Verbesserung unseres Unternehmens in den oben genannten Themen erwarten wir uns:

- „Attract Talent“ – Wir wollen proaktiv auf uns als innovativen Arbeitgeber aufmerksam machen, der insbesondere Frauen interessante Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten in Technik/Forschung bietet.
- „Find & Hire“ – Wir wollen insbesondere Technikerinnen finden und diesen Arbeitsbedingungen bieten, die uns von anderen Unternehmen positiv unterscheiden und dadurch den Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen vergrößern. Ausgeglichenere Teams sind innovativer und wettbewerbsfähiger.
- „Train & Develop“ – Wir wollen insbesondere unseren Technikerinnen eine Laufbahn bieten, die ihnen hilft, sich persönlich und beruflich weiter zu entwickeln, ohne die herkömmlichen Einbußen im Privatleben in Kauf zu nehmen. (work-life balance, work-family balance zum Beispiel durch Förderung von Väternkarenzen, Einführung eines Karenzmanagementsystems)

Abstract

The company is a Lower Austrian SME specializing in building technology. In this area technically sophisticated solutions are developed, planned and installed. In addition, own products have recently been developed. These efforts have already led to patenting, these in-house products are constantly evolving: In a "FEMtech Career Check" project the problem was identified that we would like to have more women in the company, but so far could not find. We are convinced that by implementing gender-relevant measures we can position our company as a more attractive employer and use the innovative power of mixed teams for our research and development. This motivation is the basis of the project in question, with which we hope to attract more female team members to our company. On the one hand, we want to contribute to gender equality through conscious promotion of women's activities, and on the other, through gender mainstreaming measures to increase work-life and work-family balance, thus placing our company as an innovative, excellent employer.

Objectives and innovation content compared to the state of knowledge

The objectives in support of the structural and sustainable actions to improve equality are in the following topics and aim to improve the current state of knowledge in the organization:

1. Project Management (mandatory module)
2. Building Gender Competence (mandatory module)
3. Public Relations (elective module in equal opportunity)
4. Human Resources Management (elective module in equal opportunity)
5. Career Development (elective module in women's advancement)

Desired results and findings

By improving our company in the above topics, we expect to:

- "Attract Talent" - We want to be proactive and to draw attention to us as an innovative employer through targeted public relations work, who offers women interesting opportunities for work and development in technology / research.
- "Find & Hire" - In particular, we want to find female technicians and provide them with working conditions that distinguish us positively from other companies and thus increase the proportion of women at all levels of the hierarchy. Gender-balanced teams are more innovative and more successful.
- "Train & Develop" - In particular, we want to provide our female technicians with a career that will help them to develop personally and professionally, without compromising their private and family life. (work-life balance, work-family balance, for

example by promoting paternity leave, introduction of a parental leave management system)

Projektpartner

- Atmologic GmbH