# Stay@vg

Gendersensible Umgangsweise zur nachhaltigen Mitarbeiter*innenförderung in der VG-ÖMV

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Programm / Ausschreibung** | Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2021 | **Status** | abgeschlossen |
| **Projektstart** | 01.10.2022 | **Projektende** | 31.01.2024 |
| **Zeitraum** | 2022 - 2024 | **Projektlaufzeit** | 16 Monate |
| **Keywords** | | | |

## Projektbeschreibung

Die Mitarbeiter*innenfluktuation in der Versuchsanstalt für Getreideverarbeitung (VG-ÖMV) ist in den letzten 3 Jahren sehr hoch, da seit 2019 bereits 8 Mitarbeiter*innen die Organisation wieder verlassen haben. In Anbetracht der Tatsache, dass in der VG-ÖMV derzeit 8 Mitarbeiter*innen tätig sind, bedeutet das, von der Anzahl her, einen 100% Austausch des gesamten Personals. Die Personalsuche am Arbeitsmarkt gestaltet sich generell immer schwieriger und die neuen Mitarbeiter*innen können nicht lange in der Forschungseinrichtung gehalten werden. Die Frauenquote in der Organisation ist mit 75% derzeit überdurchschnittlich hoch, aber es fehlen offensichtlich Rahmenbedingungen für Personen aller Geschlechter, um eine nachhaltige Mitarbeiter*innenbindung zu erzeugen und das Personal langfristig an die VG-ÖMV zu binden.

Mit dem vorliegenden Projekt sollen also folgende Ziele erreicht werden:

1) Die Schaffung fairer Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter*innen in Forschung und Entwicklung
2) Die Erhöhung der Karrierechancen von Mitarbeiterinnen in der VG-ÖMV
3) Langfristige Mitarbeiter*innenbindung
4) Steigerung der Attraktivität der Organisation für potenzielle Mitarbeiter*innen

Bisher hat die VG-ÖMV keine strukturellen Maßnahmen gesetzt, die zu Chancengleichheit von Personen aller Geschlechter führen. Das Thema Gender und Gendermainstreaming ist in der Forschungseinrichtung nicht präsent und es existiert auch kein Gender Equality Plan.
Die soll mit dem vorliegenden Projekt geändert werden, und mithilfe der gewählten Module Genderkompetenz, Öffentlichkeitsarbeit, Coaching/Mentoring und Gleichstellungsplan eine nachhaltige Einbettung der geplanten Maßnahmen in die bestehenden Organisationsstrukturen zu erzeugen.

## Abstract

Staff turnover at the Research Institute for Grain Processing (VG-ÖMV) has been very high in the last 3 years, as 8 staff members have already left the organisation since 2019. Considering the fact that there are currently 8 employees working at the VG-ÖMV, this means a 100% replacement of the entire staff in terms of numbers. The search for personnel is

generally becoming more and more difficult and the new employees cannot be kept at the research institution for long. The quota of women in the organisation is currently above average at 75%, but there is obviously a lack of framework conditions for people of all genders to generate sustainable staff loyalty and to bind the staff to the VG-ÖMV in the long term.

The present project therefore aims to achieve the following goals:

1) The creation of fair framework conditions for employees in research and development.
2) To increase the career opportunities of female employees in VG-ÖMV.
3) Long-term staff retention.
4) Increasing the attractiveness of the organisation for potential employees.

So far, VG-ÖMV has not implemented any structural measures that lead to equal opportunities for persons of all genders. The topic of gender and gender mainstreaming is not present in the research institution and there is also no Gender Equality Plan.
This project aims to change this and, with the help of the selected modules gender competence, public relations, coaching/mentoring and gender equality plan, to create a sustainable embedding of the planned measures in the existing organisational structures.

## Projektpartner

- Österreichische Mühlenvereinigung