P&E Diversity

Aufbau von Diversity Management als Basis für eine internationale Entwicklung

Programm / Ausschreibung	KS 24/26, Aufbau junge Menschen, DIVERSITEC 2024	**Status**	abgeschlossen
Projektstart	01.08.2024	**Projektende**	30.11.2025
Zeitraum	2024 - 2025	**Projektlaufzeit**	16 Monate
Barwert der Projektförderung	€ 47.189		
Keywords	Integration, Nischenplayer, Kreislaufwirtschaft, Gleichstellung, international		

Projektbeschreibung

paul&ernst wurde 2017 von Paul Kogelnik und Ernst Stockinger gegründet. Aktuell sind 22 Mitarbeiter*innen beschäftig. Das Unternehmen hat festgestellt, dass es als "Start-Up-Unternehmen" Vieles in Sachen Chancengleichheit und Integration umgesetzt hat. Die strukturierte Personalentwicklung (PE) kamen bisher zu kurz. Das Hauptaugenmerk lag in der technischen Entwicklung. Das Ziel war es ein professionelles ausgereiftes "Cooking-, Ice-, Promotion-E-Bike" zu entwickeln, um damit in diesem Nischensegment Weltmarktführer zu werden.

Nun sollen Strukturen aufgebaut werden, um Mitarbeiter*innen längerfristig zu binden. Die Fluktuation soll gesenkt werden. Die Marke paul&ernst steht für technischen Innovation. Diese Positionierung wird nun ergänzt, um als Arbeitgeber-Marke attraktiv für ein diverses Team und speziell für Frauen in der Technik zu werden.

Als Teil der Werkstätte Wattens (Impulszentrum im Umfeld von Swarovski) bietet das Unternehmen eine innovative Infrastruktur, eine Atmosphäre, die oft nur internationale IT-Unternehmen wie Google und Microsoft anbieten können. Die "Hardware" ist vorhanden, das Mindset für Diversity und Integration soll geschaffen werden.

Ziel 1:
Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen Sales, Fertigung, IT, Elektronik soll innerhalb der nächsten drei Jahr 30 % betragen.

Lösungsansatz:
Wir werden das Recruiting neu aufbauen. Dies beinhaltet die Anpassungen der Ausschreibungstexte, Analyse und Auswahl der richtigen online-Kanäle, Entwicklung einer Story für die bessere Ansprache von potenziellen Mitarbeiter*innen. Analyse und Auswahl von FH und UNI-Instituten, um potenzielle MA direkt anzusprechen. An Hand von definierten "Personas" für Kund*innen und Wunschmitarbeiter*innen werden alle Kommunikationsmittel überprüft und das Wording definiert.

Ziel 2:

Als internationales Unternehmen wollen wir ein Team mit Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Kulturen aufbauen.

Lösungsansatz:

Wir starten einen Prozess für den Aufbau eines internationalen Wertesystems als Basis für das neue Leitbild. Hier wird der "Raum" geschaffen, um unterschiedliche kulturelle Werte zu berücksichtigen.

Ziel 3:

Aufbau eines Personalentwicklungskonzeptes unter dem Aspekt von neuen Erkenntnissen in Bezug auf New Work und Diversity Management. Ziel ist es, Chancengleichheit, Vielfalt und Integration im beruflichen Umfeld sicherzustellen. Die Eigenverantwortung, Selbstsicherheit werden gestärkt. Eine Bindung zum Unternehmen aufgebaut.

Lösungsansatz:

Die Personalentwicklung bezieht sich auf Strategien und Maßnahmen, die darauf abzielen, die berufliche Entwicklung von Mitarbeiter*innen unter Berücksichtigung von Vielfalt, Integration und Gleichstellung zu fördern. An Hand des "New Work" Ansatzes werden agile Ansätze definiert.

Als Ergebnis bieten wir einen hochattraktiven Arbeitsplatz, bieten die Basis für eine langfristige gemeinsam Entwicklung des Unternehmens. Es sollen Professionalität, Spaß und Eigenverantwortung als Werte für die Arbeitgebermarke stehen.

Abstract

Paul&Ernst was founded in 2017 by Paul Kogelnik and Ernst Stockinger and currently employs 22 people. As a start-up, the company has focused strongly on equality and integration, while structured personnel development (PD) has been neglected. The main focus has been on the technical development of a professional "Cooking, Ice, Promotion E-Bike" to become a world leader in this niche segment.

Current Challenges:
Now structures are to be established to retain employees in the long term and reduce turnover. The Paul&Ernst brand stands for technical innovation and is now to be complemented to become attractive as an employer brand for a diverse team and especially for women in technology.

Embedding and Infrastructure:
Paul&Ernst is part of Werkstätte Wattens, an innovation center in the Swarovski environment, which offers innovative infrastructure and creates an atmosphere that is often only offered by international IT companies such as Google and Microsoft. The "hardware" is in place; the mindset for diversity and integration is to be created.

Goals and Solutions:

Goal 1: Increase the proportion of female employees in sales, production, IT, and electronics to 30% (within the next three years).

Solution Approach:
We will revamp our recruiting process. This includes adjusting job descriptions, analyzing and selecting the right online channels, developing a story to better address potential employees, and analyzing and selecting universities and colleges to directly approach potential employees. Based on defined "personas" for customers and desired employees, all communication materials will be reviewed and the wording defined.

Goal 2: Build a team with employees from different cultures as an international company.

Solution Approach:
We will start a process to build an international value system as the basis for the new mission statement. This will create the "space" to take different cultural values into account.

Goal 3: Develop a personnel development concept based on new insights into New Work and diversity management. The aim is to ensure equal opportunities, diversity, and integration in the workplace. Strengthen personal responsibility and self-confidence, and build a bond with the company.

Solution Approach:
Personnel development refers to strategies and measures aimed at promoting employees' professional development, taking into account diversity, integration, and equality. Agile approaches will be defined based on the "New Work" approach.

As a result, we will offer a highly attractive workplace, providing the basis for the long-term joint development of the company. Professionalism, fun, and personal responsibility should stand as values for the employer brand.

Projektpartner

- Paul & Ernst GmbH