

# EnergieInklusiv

Qualifizierungsinitiative EnergieInklusiv

<b>Programm / Ausschreibung</b>	EW 24/26, EW 24/26, Energieforschung 2024 Menschen in FTI	<b>Status</b>	laufend
<b>Projektstart</b>	01.03.2025	<b>Projektende</b>	30.06.2026
<b>Zeitraum</b>	2025 - 2026	<b>Projektlaufzeit</b>	16 Monate
<b>Keywords</b>	Qualifizierungsnetzwerk; Chancengleichheit; inklusiver Energiesektor		

## Projektbeschreibung

\*\*Ausgangssituation, Problematik bzw. Motivation\*\*

Energietechnologien und -dienstleistungen spiegeln die Ideen, Werte und Vorstellungen derer wider, die sie gestaltet haben. Diese Gestaltungsrolle wird meistens von jüngeren, technisch gebildeten Männern übernommen. Organisationen, die in den Bereichen Forschung, Technologieentwicklung und Digitalisierung in der Energiebranche tätig sind, stehen vor der Herausforderung, ihren Mitarbeiter:innen in Gestaltungspositionen das nötige Verständnis von Diversität zu vermitteln und ihnen methodisch passende Werkzeuge für konsequente Zielgruppenorientierung in die Hand zu geben. Die im Rahmen des Projekts "Qualifizierungsinitiative EnergieInklusiv" entwickelten Module adressieren dabei in der Branche verbreitete Qualifizierungsbedürfnisse: 1) Verständnis von Diversitätsdimensionen, 2) Integration von gender- und diversitätsspezifischen Aspekten in Innovationsprozessen und für interdisziplinäre Teamentwicklung, 3) Einbindung von Kund:innen und Stakeholder:innen in Entwicklungs- und Designprozesse mithilfe von partizipativen und kreativen Entwicklungsmethoden, 4) Entwicklung zielgruppengerechter Interfaces.

\*\*Ziele und Innovationsgehalt\*\*

Hauptziel ist, Chancengleichheit zu bestärken, indem Mitarbeiter:innen in Energieunternehmen geschult werden, um die Diversität und Inklusivität ihrer Produkte, Dienstleistungen und Technologien entsprechend zu erhöhen. Dies wird erreicht, indem vier Subziele adressiert werden: 1) Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, 2) Reflexion und Analyse, 3) Schaffung inklusiver und kollaborativer Umfelder und 4) Förderung von Innovation und Kreativität.

Der Innovationsgehalt der Qualifizierungsmaßnahme liegt in der umfassenden und integrativen Herangehensweise. Während der Weiterbildungsmarkt zahlreiche Gendermainstreaming-Trainings und Toolkits bietet, sind die geplanten Maßnahmen maßgeschneidert für die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen im Energiesektor.

Im Vergleich zu bestehenden Angeboten bietet diese Maßnahme praxisorientierte Schulungen, die in einem mehrstufigen Prozess auf die Bedürfnisse der beteiligten Unternehmen zugeschnitten sind, wobei theoretisches Wissen mit praxisnahen Fallstudien, Simulationen und Projekten zugeschnitten sind. Dabei werden Fertigkeiten zu diversitätssensiblen

Innovationsprozessen, interdisziplinärer Teamarbeit, Einbindung von Kund:innen und zielgruppengerichteter Entwicklung von Interfaces vermittelt. Es werden sowohl niedrigschwellige Methoden als auch neue Technologien wie Virtual Reality und E-Learning-Kits eingesetzt, um die Kursinhalte multimodal zu vermitteln.

#### \*\*Angestrebte Ergebnisse\*\*

Durch die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung der geplanten Schulungsmodule soll den Teilnehmenden Zugang zu den neuesten Entwicklungen und Best Practices im FTEI+D Bereich zu vermitteln. Weiters soll Chancengleichheit im Energiesektor gefördert werden, indem Mitarbeiter:innen in Energieunternehmen spezifisches Know-How und innovative Ansätze vermittelt werden, um die Diversität und Inklusivität ihrer Produkte, Dienstleistungen und Technologien zu erhöhen und so Entwicklungsprozesse in der Energiebranche inklusiver und effizienter zu gestalten. Ein weiteres Ergebnis wird die Stärkung der Unternehmen darin sein, ihre Produkte und Dienstleistungen marktorientiert und diversitätssensibel zu entwickeln. Zuletzt ist angestrebt, eine höhere Akzeptanz und Marktposition der entwickelten Produkte und Dienstleistungen zu erreichen.

### **Abstract**

#### \*\*Initial situation, problem and motivation\*\*

Energy technologies and services reflect the ideas, values and perceptions of those who designed them. This creative role is usually taken on by younger, tech-educated men. Organisations that are active in the fields of research, technology development and digitalisation in the energy sector are faced with the challenge of conveying the necessary understanding of diversity to their employees in decision-making positions and providing them with methodologically appropriate tools for consistent target group orientation. The modules developed as part of the Qualification Initiative EnergyInclusive project address common qualification needs in the industry: 1) understanding diversity dimensions, 2) integrating gender- and diversity-specific aspects in innovation processes and for interdisciplinary team development, 3) involving customers and stakeholders in development and design processes using participatory and creative development methods, 4) developing target group-orientated interfaces.

#### \*\*Objectives and innovation\*\*

The main objective is to strengthen equal opportunities by training employees in energy companies to increase the diversity and inclusivity of their products, services and technologies accordingly. This is achieved by addressing 4 sub-goals: 1) transfer of knowledge and skills, 2) reflection and analysis, 3) creation of inclusive and collaborative environments and 4) promotion of innovation and creativity.

The innovation of the project lies in its comprehensive and integrative approach. While the training market offers numerous gender mainstreaming training programmes and toolkits, the planned trainings are tailored to the specific needs of companies in the energy sector. In comparison to existing programmes, this project offers practice-oriented training courses that are tailored to the needs of the participating companies in a multi-stage process, whereby theoretical knowledge is combined with practical case studies, simulations and projects. Skills in diversity-sensitive innovation processes, interdisciplinary teamwork, customer involvement and target group-orientated interface development are taught. Both low-threshold, analog methods and digital methods (using new technologies such as Virtual Reality) and e-learning kits are used

to convey the course content in a multimodal way.

**\*\*Intended results\*\***

The development, implementation and evaluation of the planned training modules will give participants access to the latest developments and best practice in the field of research, technology, development, innovation and digitalisation.

Furthermore, equal opportunities in the energy sector will be promoted by providing employees in energy companies with specific know-how and innovative approaches to increase the diversity and inclusivity of their products, services and technologies and thus make development processes in the energy sector more inclusive and efficient. The participating companies will also be strengthened in developing their products and services in a market-orientated and diversity-sensitive manner in order to achieve a higher level of acceptance and market position for the products and services developed.

**Projektkoordinator**

- AIT Austrian Institute of Technology GmbH

**Projektpartner**

- KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
- a wattwise FlexCo
- Procon Data Datenverarbeitung Gesellschaft m.b.H.
- Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik