

Angebot: Organisationspezifische Gender-Analyse und Entwicklung von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen für F&E-Unternehmen



Forschungs-, technologie- und innovationsorientierte Unternehmen, die den Frauenanteil in F&E oder/und in der Führungsebene steigern wollen, können mit Hilfe externer Beratung geeignete und individuell abgestimmte Strategien entwickeln.

Die FFG, die österreichische Forschungsförderungsgesellschaft, bietet mit dem **FEMtech Karriere-Check** kleinen und mittleren Unternehmen eine gezielte Unterstützung, die aktuelle Situation im eigenen Unternehmen im Hinblick auf Chancengerechtigkeit zu analysieren. Konkret wird die Erstellung einer Genderanalyse unter Einbeziehung von externem Know-how gefördert. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet.

https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/call/leitfaden_femtech_karriere_check_2.pdf

Um das komplexe Thema Chancengerechtigkeit zu bearbeiten, braucht es eine auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Herangehensweise. Deshalb entwickeln wir gemeinsam mit dem Unternehmen eine Genderstrategie sowie konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in einem modular aufgebauten Beratungsansatz.



Die zeitliche Investition des Unternehmens beträgt je nach Unternehmensgröße und Komplexität durchschnittlich 6-8 Tage.

Beratungsteam

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

Geschäftsführerin von
uebergrenzendenken –
Forschung & wissenschaftliche Beratung e.U.
Web: <http://www.uebergrenzendenken.at>
Mail: office@uebergrenzendenken.at
Tel: +43 (0) 680 111 59 10



Dr.ⁱⁿ Bente Knoll

Geschäftsführerin im Büro für
nachhaltige Kompetenz B-NK GmbH
Universitätslektorin (TU Wien, FH Technikum Wien)
Web: <http://www.b-nk.at>
Mail: bente.knoll@b-nk.at
Tel: +43 (0) 676 646 10 15



Dr.ⁱⁿ Brigitte Ratzer

Leiterin der Abteilung Genderkompetenz
an der TU Wien
Web: <http://frauen.tuwien.ac.at>
Mail: brigitte.ratzer@tuwien.ac.at
Tel: +43 (0) 664 60 588 3400



- **Projektstart**

Ist das Fitting nach dem Erstgespräch zwischen Unternehmen und Beraterinnen hergestellt, bilden die für die Analyse relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Projektarbeitsgruppe. Diese besteht zumeist aus Führungskräften sowie Personen aus der Personalabteilung und aus dem Controlling.

- **Gender Analyse Teil 1: Ist-Stand Erhebung der Strukturdaten**

Damit die Entwicklung von Maßnahmen evidenzbasiert vonstattengehen kann, wird anhand ausgewählter Personalstrukturdaten sowie relevanter Dokumente der aktuelle Status hinsichtlich Gleichstellung von Frauen und Männern (u.a. Personalstruktur, Ressourcenzugang und Chancengleichheit in der Karriereentwicklung) erhoben. Diese Analyse bildet die Grundlage für das weitere Vorgehen.



- **Erster Ergebnisworkshop mit der Projektarbeitsgruppe**

In einem halbtägigen Workshop mit der verantwortlichen Projektarbeitsgruppe werden die Ergebnisse der Strukturdaten-Analyse besprochen und die weiteren Schritte im Projekt geplant.

- **Gender Analyse Teil 2: Organisations- und Fachkulturanalyse**

Die Organisations- und Fachkulturanalyse besteht aus einer Reihe leitfadengestützter (Telefon)-Interviews mit unterschiedlichen Firmenangehörigen, wobei auf eine gute Durchmischung der unterschiedlichen hierarchischen Positionen; Männer – Frauen usw. geachtet wird. Ziel der Organisations- und Fachkulturanalyse ist eine genderspezifische Analyse des Arbeitsklimas, mit dem Schwerpunkt auf Karrierewege und Aufstiegschancen von Frauen und Männern innerhalb des Unternehmens.



Aufstiegschancen von Frauen und Männern innerhalb des Unternehmens.

- **Strategieentwicklung: Workshop mit Führungskräften**

Rückspiegelung der Ergebnisse aus der gesamten Genderanalyse an die Projektarbeitsgruppe sowie an die Führungskräfte. Gemeinsames Erarbeiten einer firmenspezifischen Gender-Strategie sowie konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.



- **Optional: Impulsvorträge zum Themenfeld „Gender & Technik“**

In Impulsvorträgen werden die zentralen Themen des Themenfeldes Gender & Technik wissenschaftlich fundiert erläutert. Dies gibt Orientierung und zeigt mögliche Handlungsfelder für die anschließende Strategieentwicklung auf.

- Gemischte Teams
- Das „Frauen-und-Technik-Problem“
- Bewertung von Leistungen
- Zeitliche Belastung von Männern und Frauen
- Non-Events
- Das Paradoxon mit der Leistungsorientierung



Weiterführend: Begleitung und Unterstützung bei der Implementierung

- Unterstützung bei der Interventionsplanung entsprechend der Strategie
- Workshops und Trainings zur Implementierung
- Begleitung bei spezifischen Themenfeldern die sich aus der Strategie ergeben (z. B.: Gendergerechtes Recruiting, Interventionen zur Veränderung der Unternehmenskultur)
- Unterstützung bei der Erarbeitung eines FEMtech-Karriere-Antrags bei der FFG (<https://www.ffg.at/ausschreibungen/talente-ausschreibung-femtech-karriere>)

Modulstruktur eines FEMtech-Karriere-Antrags:



Kontakt:

Wenn Sie Interesse an **FEMtech Karriere-Check** haben, kontaktieren Sie:

Dr.ⁱⁿ Brigitte Ratzer

Mail: brigitte.ratzer@tuwien.ac.at

Tel: +43 (0) 664 60 588 3400