

Genderreport des Österreichischen Ökologie-Instituts

2011/2012

finanziert durch das BMVIT
im Rahmen der Programmlinie
FEMtech Frauen in Forschung und Technologie / FEMtech Karriere

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Ausgangsbasis	4
Gender- und Diversitätsmainstreaming am ÖÖI	6
Ist-Stand-Erhebung	7
Optimierungsmöglichkeiten und Maßnahmen	8
1. Unternehmenskultur und Betriebsklima, Arbeitsbewertung	8
2. Work-Life-Balance, Karenz und Betreuungspflichten, Arbeitsstrukturen, Gehaltsmodell.....	8
3. Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	8
4. Personalentwicklung und Weiterbildung	9
Was bisher erreicht werden konnte	9
1. Unternehmenskultur und Betriebsklima, Arbeitsbewertung	9
2. Work-Life-Balance, Karenz und Betreuungspflichten, Arbeitsstrukturen, Gehaltsmodell.....	10
3. Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	10
4. Personalentwicklung und Weiterbildung	10
Zukünftige Schritte	11
Abbildung 1 Prozentuale Aufteilung von männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen	4
Abbildung 2 Dienstalter	4
Abbildung 3 Anstellungsverhältnis Teilzeit – Vollzeit	5

Impressum:

Österreichisches Ökologie-Institut
wien | 1070 wien | seidengasse 13
salzburg | 5020 salzburg | schwarzstraße 46
bregenz | 6900 bregenz | kirchstraße 9/2

Autorinnen: Nadia Prauhart, Ulrike Weber
www.ecology.at

Einleitung

Das Österreichische Ökologie-Institut wurde 1985 in Wien als unabhängiger gemeinnütziger wissenschaftlicher Verein gegründet. Zwei weitere Geschäftsstellen wurden 1991 in Bregenz und 2002 in Salzburg eröffnet. 22 MitarbeiterInnen aus verschiedensten Disziplinen arbeiten an innovativen Ideen und Strategien für eine nachhaltige Entwicklung. Mit unserem vielfältigen Profil können wir zielgerecht auf die Bedürfnisse unserer AuftraggeberInnen eingehen.

Das Österreichische Ökologie-Institut ist in vier Kompetenzfelder gegliedert:

Stadt . Bau . Region

Stadt- & Regionalentwicklung, Gebäudeentwicklung & Bauberatung, Naturschutz & Landschaftsentwicklung, Freizeit & Tourismus, Mobilitätsforschung, Umweltverträglichkeitsprüfung, Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

Ressourcenmanagement

Abfallwirtschaft, Energiewirtschaft, Produktdesign, Produktbewertung, Innovative Technologie, Einsatz nachwachsender Rohstoffe

Kommunikation . Bildung . Partizipation

Bildungs- & Kommunikationskonzepte, Bildungsforschung, Informationssysteme und Wissensvermittlung, Webprogrammierung, Grafic Design, Medienarbeit, Redaktion und Gestaltung von Publikationen, Design und Abwicklung von Partizipationsprozessen

Gesellschaft . Wissenschaft . Technologie

Konsum & Ernährung, Energieverbrauch, Klimawandel, Technikfolgenabschätzung und Risikobewertung, soziale Fragen der Nachhaltigkeit, Kooperation von Forschungs- und Bildungsinstitutionen, Empowerment & Gender Mainstreaming, New Governance

Chancengleichheit stellt für das Österreichische Ökologie-Institut seit seiner Gründung im Jahr 1985 ein zentrales Handlungsprinzip für die Abwicklung der Forschungs- und Beratungstätigkeiten im breiten Feld der nachhaltigen Entwicklung dar. Rund die Hälfte der beim Österreichischen Ökologie-Institut beschäftigten MitarbeiterInnen sind Frauen. Aspekte wie diese trugen dazu bei, dass das Institut im Jahr 2009 mit dem „Staatspreis für Chancengleichheit in F&E“ für kleine und mittlere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ausgezeichnet wurde. Im Rahmen von gender+, einem Projekt umgesetzt und finanziert im Programm von „FEMtech Frauen in Forschung und Technologie/FEMtech Karriere“ des BMVIT, wurde nun begonnen, Chancengleichheit am Österreichischen Ökologie-Institut strukturell organisatorisch zu verankern und damit langfristig zu institutionalisieren. Die organisatorische Verankerung von Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur individuellen Karriereplanung soll die Attraktivität des Ökologie-Instituts für WissenschaftlerInnen und ExpertInnen dauerhaft gewährleisten.

Der vorliegende Genderreport stellt die Ausgangslage, die entwickelten und umgesetzten Maßnahmen und relevante Ergebnisse dar. Im ersten Teil wird die personelle Struktur des Instituts aufgezeigt, der Anteil an männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen und die Geschlechterverteilung in Leitungspositionen kurz dargestellt. Außerdem wird das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitangestellten und Dienstaltes beschrieben.

gender+

Strukturelle Verankerung von Gender und Diversitätsmainstreaming am Österreichischen Ökologie-Institut im Rahmen der Programmlinie:

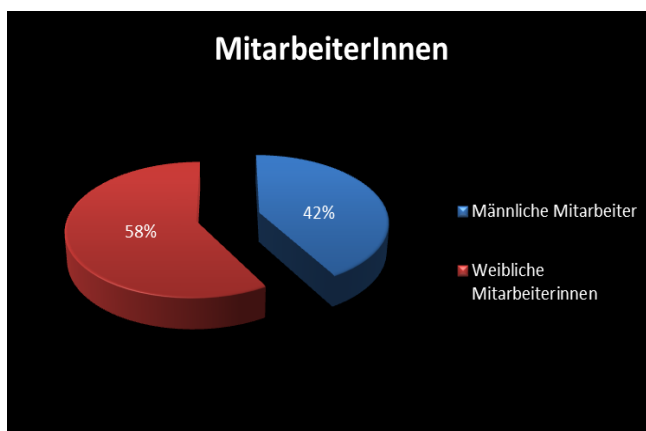
FEMtech Frauen in Forschung und Technologie/FEMtech Karriere vom BMVIT gefördert.

Ausgangsbasis

Zu Beginn des Gender- und Diversitätsmainstreaming am Österreichischen Ökologie-Institut (ÖÖI) wurden Faktoren wie der Anteil an weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen, die Altersstruktur und zeitliche Betriebszugehörigkeit (Dienstalter) erhoben.

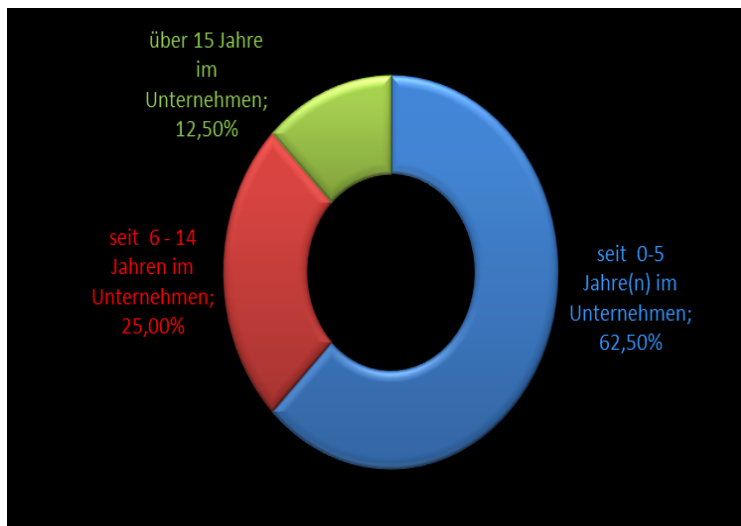
Wie die folgende Abbildung zeigt, beschäftigt das Österreichische Ökologie-Institut etwa 15% mehr Frauen als Männer. Zwei MitarbeiterInnen haben ein anderes Herkunftsland als Österreich. Der Großteil der MitarbeiterInnen ist zwischen 30 und 45 Jahren alt. Von allen 22 MitarbeiterInnen sind drei Frauen und vier Männer in führenden Positionen, das heißt im Vorstand vertreten oder mit der Leitung eines Kompetenzfeldes betraut.

Abbildung 1 Prozentuale Aufteilung von männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen



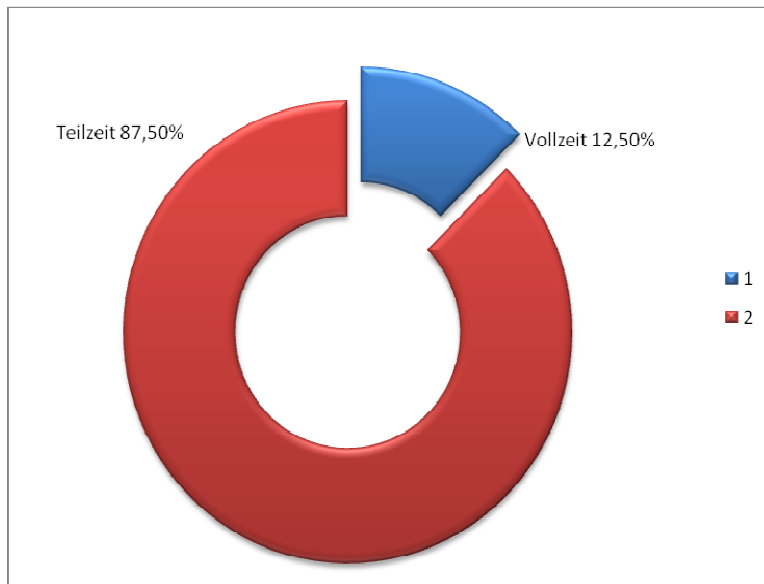
Die Geschlechterverteilung in den Leitungsfunktionen ist annähernd ausgeglichen. Der Vorstand setzt sich aus zwei Männern und einer Frau zusammen, die Verteilung der Leitungsfunktionen in den Kompetenzfeldern ist ausgeglichen (zwei Kompetenzfelder werden von Männern, zwei von Frauen geleitet). Für das Servicebüro ist ein Mitarbeiter zuständig.

Abbildung 2 Dienstalter



Diese Grafik macht sichtbar, dass es einen relativ hohen Anteil (62,5%) an MitarbeiterInnen gibt, die erst seit bis zu fünf Jahre am Österreichischen Ökologie-Institut tätig sind.

Abbildung 3 Anstellungsverhältnis Teilzeit – Vollzeit



Der Großteil der MitarbeiterInnen (87,5%) ist Teilzeit beschäftigt. Zwischen Jänner 2011 und April 2012 sind bzw. waren fünf MitarbeiterInnen in Elternkarenz, Bildungskarenz oder Elternteilzeit. Eine Mitarbeiterin wurde auf ihren Wunsch wegen der Pflege eines Elternteils Teilzeit angestellt.

Gender- und Diversitätsmainstreaming am ÖÖI

Welche Ziele werden verfolgt:

- Erhöhung der Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten wie Alter, familiärer, kultureller und religiöser Hintergrund
- Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Etablierung einer Gender- und Diversitäts-Stabstelle auf Vorstandsebene
- Sensibilisierung und Steigerung der Genderkompetenz am ÖÖI durch Gendertraining für alle MitarbeiterInnen
- Regelmäßige Auseinandersetzung mit Gendermainstreaming im Rahmen von institutsinternen Veranstaltungen
- Karriereförderung von jungen WissenschaftlerInnen durch Weiterbildungsmaßnahmen und gezielte Mentoringprogramme
- Sichtbarmachung der Genderkompetenz und Gleichstellungspolitik

Welche Schritte wurden gesetzt:

- Ist-Stand-Erhebung
- Mentoringprogramm mit Leitfäden für MentorInnen und Mentees
- Entwicklung eines Handbuchs für neugewonnene MitarbeiterInnen
- Qualifizierendes Weiterbildungsprogramm, in das personalisierte Karrierepläne eingebettet werden können
- Planung eines Karenz- und Karrierecoachings
- schrittweise Überarbeitung des Gehaltsmodells zur höheren Transparenz der Gehälter
- Zweitägiges Gender- und Diversitätstraining für alle MitarbeiterInnen
- Institutsinterne Veranstaltung zu Gender- und Diversitätsmainstreaming im Rahmen des Netdays
- Gründung einer Arbeitsgruppe zur Implementierung von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschungstätigkeit
- Kommunikationsmittel zur Erhöhung des fachlichen und informellen Austauschs

Ist-Stand-Erhebung

Zentrales Instrument der Ist-Stand-Erhebung war eine anonymisierte Fragebogenerhebung, in der Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt wurden, um zentrale Agenden zur Umsetzung von Gender- und Diversitätsmainstreaming zu entwickeln.

Dabei wurde versucht

- geschlechtsspezifische Ungleichheiten
- die Ursachen für identifizierte Ungleichheiten
- Einflussfaktoren
- und Auswirkungen der Ungleichheiten

herauszufinden und darauf aufbauend Maßnahmen zur strukturellen Verankerung von Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit zu entwickeln.

Folgende Bereiche wurden in der Ist-Stand-Erhebung analysiert:

1. Unternehmenskultur und Betriebsklima
2. Umgang mit Diversität und Sichtbarmachung aller MitarbeiterInnen
3. Work-Life-Balance
4. Karenz und Betreuungspflichten
5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsstrukturen, Arbeitszeit
6. Arbeitsbewertung
7. Entlohnung
8. Personalbestand
9. Personalbedarf, Personalbeschaffung, Personalfreisetzung
10. Personalentwicklung
11. Weiterbildung
12. Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationspolitik

In diesem Fragebogen gaben die MitarbeiterInnen eine Einschätzung ihrer Zufriedenheit bezüglich dieser Bereiche ab und definierten, was sie als gut befanden und wo sie Optimierungspotential sahen. Wesentliches Ziel war es, die Optimierungsmöglichkeiten, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen wurden, herauszufiltern und so bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Erhebung

Zusammenfassend konnte kein Zusammenhang von Geschlecht oder Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Zufriedenheit festgestellt werden. Aus Sicht der MitarbeiterInnen sind die Bereiche Innen- und Außendarstellung von MitarbeiterInnen und deren Potentiale, Feedbackkultur und Kommunikation, Weiterbildungsprogramm und Arbeitsplatz optimierungswürdig. Aufstiegschancen sollen deutlicher kommuniziert werden. Durch die schrittweise Überarbeitung des Gehaltsmodells höhere Transparenz bezüglich der Gehälter gewährleistet werden.

Der Fragebogen ergab, dass die Zufriedenheit in den Bereichen der Work-Life-Balance und der Arbeitsstrukturen bei MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten besonders hoch ist.

Optimierungsmöglichkeiten und Maßnahmen

Die Optimierungsmöglichkeiten und Maßnahmen werden in vier übergreifende Bereiche geteilt:

1. Unternehmenskultur und Betriebsklima, Arbeitsbewertung

Maßnahmen

- Unterstützung und Begleitung beim Einstieg ins Institut | Handbuch für neugewonnene MitarbeiterInnen
- MitarbeiterInnengespräche | Gesprächsleitfaden, Evaluation
- Erhebung von Zufriedenheit und Optimierungswünschen | jährliche Fragebogenerhebung, gemeinsame Maßnahmenentwicklung
- Arbeitsplatzgestaltung | ansprechender Kommunikationsraum
- Genderkompetenz | jährliches Gendertraining, Netday zum Thema Diversität und Gender am Österreichischen Ökologie-Institut

2. Work-Life-Balance, Karenz und Betreuungspflichten, Arbeitsstrukturen, Gehaltsmodell

Maßnahmen

- Gesundheitsvorsorge am Institut | Yogaangebot
- Optimierung der Arbeitsstrukturen | gezielte Auslastungsplanung
- Karenzcoaching | MitarbeiterInnengespräch vor der Karenz, Sicherstellung des Kommunikationsflusses durch verantwortliche Personen, MitarbeiterInnengespräch beim Wiedereinstieg
- Gehaltsmodell | schrittweise Überarbeitung unter Einbindung der MitarbeiterInnen und des Betriebsrates

3. Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahmen

- Erweiterung der Möglichkeiten zum fachlichen Austausch und zur Kommunikation über Projekterfolge | Newsletter, kompetenzfeldübergreifende Jour fixe, Klausur und Netdays
- Erweiterung der Möglichkeiten zur informellen Kommunikation | vermehrt institutsinterne Veranstaltungen und Freizeitaktivitäten auch für Familienmitglieder und LebenspartnerInnen
- Innen- und Außendarstellung von MitarbeiterInnen | Erstellung von Profildbögen, Kommunikation auf der Website, Erhöhung der Repräsentanz von Mitarbeiterinnen nach außen

4. Personalentwicklung und Weiterbildung

Maßnahmen

- Personalentwicklung | personalisierte Karriereplanung, Mentoringangebot
- Weiterbildungsmanagement | qualifizierendes, transparentes Weiterbildungsprogramm
- Teamerweiterung | bei Neueinstieg Fokus auf die Erweiterung der Diversität am Institut

Was bisher erreicht werden konnte

Ein wesentlicher Schritt für die strukturelle Verankerung war die Schaffung der Stabstelle „Gender- und Diversitymainstreaming“ (GDM), die sich für die Erhebung von Optimierungspotentialen und der Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich zeigte. Diese Stabstelle ist auch Anlaufstelle für alle MitarbeiterInnen und eine Nahtstelle zur Leitung des Instituts. Zur Etablierung dieser Stabstelle gehörte auch die Weiterbildung im Bereich Gender- und Diversitätsmainstreaming: Der Lehrgang „Mainstreaming Gender und Diversity in modernen Organisationen - Anwendung und strukturelle Verankerung im Berufsalltag“ wurde von der für die GDM-Stabstelle verantwortlichen Mitarbeiterin Ulrike Weber im Jänner 2012 erfolgreich abgeschlossen.

1. Unternehmenskultur und Betriebsklima, Arbeitsbewertung

- ✓ Auswertung der Erhebung von Zufriedenheit und Optimierungswünschen | schriftliche Fragebogenerhebung, Oktober 2011
- ✓ Adaptierung des gemeinsamen Kommunikationsraumes | Februar – März 2012
- ✓ 2-tägiges Gendertraining für alle MitarbeiterInnen | März 2012
- ✓ Entwicklung eines Handbuchs für neugewonnene MitarbeiterInnen | April 2012
- ✓ Erstellung von Gesprächsleitfäden für MitarbeiterInnen- und Bewerbungsgespräche | April 2012
- ✓ Netday mit speziellem Fokus auf Gender- und Diversitätsmainstreaming | Beschäftigung mit Maßnahmen, Diskussion zur Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen in den Forschungstätigkeiten, April 2012

2. Work-Life-Balance, Karenz und Betreuungspflichten, Arbeitsstrukturen, Gehaltsmodell

- ✓ Beginn der schrittweisen Überarbeitung des Gehaltsmodells | transparente Definition der Aufgabengebiete und Rollen, Überarbeitung seit Oktober 2011, April 2012: Überprüfung durch Vorstand
- ✓ Karenzcoaching | Festlegung von Vorgehensweise und Verantwortlichen zur Unterstützung von karenzierten MitarbeiterInnen beim Wiedereinstieg, November 2011
- ✓ Überarbeitung der Betriebsvereinbarung in Hinblick auf mehr Gender- und Diversitätsgerechtigkeit | Verankerung von flexiblen Arbeitszeiten, Einbindung bzw. Erweiterung der Einbindung der Punkte "flexible Arbeitszeiten", "Feiertage anderer anerkannter Religionen" und "Pflegefreistellung", April 2012: Überprüfung durch Betriebsrat und Vorstand
- ✓ Gesundheitsvorsorge | einmal wöchentlich Angebot einer Yogastunde durch eine Mitarbeiterin und zertifizierte Yogalehrerin, ab April 2012

3. Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- ✓ Planung der Klausur | weitere Bearbeitung und Evaluierung von Maßnahmen zur Erhöhung von Gender- und Diversitätsgerechtigkeit als ein Programmpunkt, Termin: Juni 2012, Start der Organisation Februar 2012
- ✓ Gründung einer Arbeitsgruppe zur Integration von Gender- und Diversitätsthemen in der Forschungstätigkeit | April 2012
- ✓ Erhöhung der Repräsentanz weiblicher Mitarbeiterinnen nach außen | für den *European Round Table for Sustainable Consumption and Production* (Mai 2012, unter der Leitung und Organisation des Österreichischen Ökologie-Instituts) wurden hauptsächlich Mitarbeiterinnen als Workshopleiterinnen oder/und Moderatorinnen ausgewählt. Dadurch wird die Präsenz und Repräsentanz von am Institut zuständigen Expertinnen in einem internationalen Umfeld stark erhöht.

4. Personalentwicklung und Weiterbildung

- ✓ Höherqualifizierung zweier Mitarbeiterinnen | Projektmanagementkurs von Andrea Wallner, Zivilingenieursprüfung sowie Weiterbildung (Training on the job) im Bereich Raumluftanalytik von Beate Lubitz-Prohaska erfolgreich absolviert, April 2012
- ✓ Erarbeitung eines qualifizierenden Weiterbildungsrahmenprogramms | Dieses Weiterbildungsprogramm ist so flexibel gestaltet, dass personalisierte Karrierepläne berücksichtigt werden können, April 2012
- ✓ Entwicklung eines Mentoringkonzeptes mit Leitfaden für MentorInnen und Mentees | Festlegung von MentorInnen und Mentees, Erstellung von Profilbogen, Koordinierung des Mentoringprogrammes, laufend seit Dezember 2011

Zukünftige Schritte

Alle hier genannten Maßnahmen wurden strukturell verankert und werden laufend überarbeitet und ergänzt und auch zukünftig umgesetzt. Manche Maßnahmen, die sich durch die Erhebung ergeben haben, werden auf der Klausur (Juni 2012) weiter bearbeitet und in Folge realisiert. Durch einen intensiven Austausch von MitarbeiterInnen und den Vertreterinnen der GDM-Stabstelle ergeben sich immer wieder neue Impulse, die es zu diskutieren und gegebenenfalls umzusetzen gilt.

Nach genauer Betrachtung von Diversität im Team wird bei Neuanstellungen ein besonderer Fokus auf die Altersgruppe unter 30 und über 50, auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen und auf Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer gelegt werden. Außerdem wird angestrebt, wieder mehr männliche Mitarbeiter zu gewinnen und eine Ausgeglichenheit zwischen dem Anteil von Männern und Frauen in Leitungspositionen beizubehalten bzw. im Vorstand eventuell um eine Frau zu erhöhen. Zur Auseinandersetzung mit Gender- und Diversitätsthemen wird auch im nächsten Jahr ein Training stattfinden. Momentan ist das Österreichische Ökologie-Institut dabei, eine Plattform mit anderen Institutionen zu gründen, die mit anderen Forschungsinstitutionen, die Gender Mainstreaming umsetzen und gezielt Wissenschaftlerinnen fördern, zu gründen. Gender- und Diversitätsmainstreaming wird am Österreichischen Ökologie-Institut als laufender Prozess betrachtet, der niemals abgeschlossen sein wird.