BEST Work

Gendergerechte Gestaltung von Arbeitsprozessen und Karrieremodellen

Programm / Ausschreibung	Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2021	**Status**	abgeschlossen
Projektstart	01.11.2022	**Projektende**	31.03.2024
Zeitraum	2022 - 2024	**Projektlaufzeit**	17 Monate
Keywords			

Projektbeschreibung

Das Projekt BEST Work baut auf den Maßnahmen und Erfolgen der letzten Jahre auf: hohe zeitliche und räumliche Flexibilität beim Arbeiten, Shared Leadership und überdurchschnittlich hoher Anteil bei Frauen im wissenschaftlichen Bereich sind Beispiele dafür. Eine weitere Erhöhung der Frauen beim wissenschaftlichen Personal und in Führungspositionen ist Anliegen im Unternehmen und Auflage für die neue COMET Periode (33 % Frauen beim wissenschaftlichen Personal), die im April 2023 startet. Die Erfahrung zeigt, dass kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Equality und eine dahingehende Organisationsentwicklung Hand in Hand gehen. FEMtech Karriere Projekte ermöglichen diese Kontinuität, welche immer wieder neue Handlungsmöglichkeiten sichtbar macht.

BEST geht daher neue Wege in Richtung innovative*r, gendersensible*r Arbeitgeber*in
Arbeit wird neu gedacht (weg von traditioneller Vollzeit-Tätigkeit und der Verknüpfung von 1 Position, 1 Rolle, 1 Job). Auch die bestehenden Arbeitszeit- und Karrieremodelle werden in diesem Sinn überarbeitet.
Jobs werden in ihrer Gesamtheit betrachtet und in einzelne Module zerlegt, sodass verantwortungsvolle Arbeit von Junior Researchern, Wiedereinsteiger*innen, Studierenden, generell von Personen mit Teilzeittätigkeit genauso wahrgenommen werden können wie von Personen mit Vollzeittätigkeit.
Gearbeitet soll auch mit fiktiven „typischen“ Personenprofilen, die handlungsanleitend für die Modellentwicklung und Tätigkeitsbeschreibungen sind, werden. Dies schützt davor zu verallgemeinern, weil es individuell bestehende Lebenssituationen von realen Mitarbeiter*innen in Form eines Personen-Modells (=Personas) aufgreift.

Gender, gleiche Teilhabechancen und Fairness werden während des Projekts laufend reflektiert. Neue Ansätze werden im Hinblick auf ihre Auswirkung auf Gender Equality überprüft. Dies passiert innerhalb des Projektteams, mit interner und externer Gender-Expertise. Über die gesamte Organisation hinweg ermöglichen die Nutzung einer App (#GetGenderOnTheAgenda) und Begleitworkshops durch alle Führungskräfte die laufende Reflexion.

Die begleitende interne und externe Kommunikation ist unerlässlich für die Sichtbarkeit von Maßnahmen, Möglichkeiten, Erfolgen, Role Models etc. und die Bewusstseinsbildung der Kolleg*innen und der Gesellschaft. Auch dabei sollen neue/zusätzliche Ansätze (z. B. mehr und gezielter Einsatz von Social Media, Testimonial Videos) gewählt werden. Das ist

auch im Sinne von Employer Branding und kann dazu führen, dass mehr Frauen in wissenschaftlichen und leitenden Positionen tätig sein werden.

Abstract

The project BEST Work builds upon measures and success of recent years: high flexibility in time and space for working, Shared Leadership und an above average share of women within the scientific staff are examples. A further increase of women within scientific staff and in leading positions is central matter of BEST and requirement for the coming COMET period (33 %) starting in April 2023. Experience shows that the continuous engagement with gender equality and its influence to ensure organizational development in the respective direction go hand in hand. FEMtech Career projects enable this continuity and therefore uncover potential action fields.

Thus, BEST strikes out in a new direction as gender sensitive employer:
Work is being newly defined – leaving behind the traditional full time and one person - one position – one job idea. Already existing time- and career models will also be further developed in that sense.
Jobs are looked at in their functional whole and split up into modules in order to facilitate highly qualified work to be carried out by Junior Researchers, job returnees or students – in general by persons who work part time in the same manner as persons who work full time.
Another innovative approach is the creation of fictional “typical” profiles for persons who work at BEST (“Personas” approach). This will support the model development and job descriptions. This approach shall prevent to generalize and consider individual life situations of real employees.

Gender, chances to participate and fairness will be reflected throughout the project. New measures will be scrutinized for their impact on gender equality. This will take place within the project team supported by internal and external gender experts. On an organizational level this process will be supported by the use of an app (#GetGenderOnTheAgenda) and accompanying workshops throughout all leading positions.

An accompanying internal and external communication is essential to raise the visibility of measures, possibilities, success, role models etc. and awareness of colleagues and society. New and additional approaches (e.g. more use of social media, testimonial videos) will be applied. This supports employer branding which in turn can support to raise the female share within scientific and leading positions.

Projektpartner

- BEST - Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH