

BioDiversity

Vielfalt im Team - Diversität weiter denken.

Programm / Ausschreibung	KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2024	Status	laufend
Projektstart	01.04.2025	Projektende	30.04.2026
Zeitraum	2025 - 2026	Projektaufzeit	13 Monate
Keywords	Alter, Gender, Herkunft		

Projektbeschreibung

Aufbauend auf Aktivitäten und Erfolgen der letzten Jahre, geht BEST im Projekt BioDiversity wieder einige Schritte weiter. Flexible Arbeitszeit- und platzgestaltung, Shared Leadership, die Verwendung von Personas im Recruiting und Gender Diversity Workshops mit Führungskräften und Schlüsselpersonen sind bereits gelebte Erfolgsbeispiele. Im Fokus dieser Maßnahmen standen immer der Gender Aspekt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Erfahrung zeigt, dass es unumgänglich ist, kontinuierlich daran zu arbeiten und sich weiter zu entwickeln, um gleiche Teilhabechancen für die Mitarbeiter*innen zu erreichen und im Endeffekt die Diversität des Teams von BEST zu erhöhen. Diversitec Projekte ermöglichen diese Kontinuität, welche immer wieder neue Handlungsmöglichkeiten sichtbar macht.

Im Projekt BioDiversity werden daher zusätzlich zu Gender neue Diversitäts-Dimensionen, nämlich Alter (v.a. 20-30-Jährige, 50+) und Herkunft (Nationalität/Kultur) im Unternehmen genauer analysiert und beim Ableiten von Maßnahmen berücksichtigt. Die spezifischen Anforderungen an das Arbeitsleben der oben genannten Altersgruppen werden erhoben, um Arbeitsfähigkeit für alle und eine gute Zusammenarbeit der Generationen zu gewährleisten. Maßnahmen, um mehr Diversität im Sinne von Herkunft zu erreichen, werden ausgearbeitet.

Erstmals werden ALLE Mitarbeiter*innen mit einem Blended Learning Format (Key Note, Online Trainings) auf das Thema Unconscious Bias sensibilisiert und lernen, wie sie unbewusste Fehlentscheidungen besser vermeiden können. Diese Bewusstseinsbildung und Kompetenzerweiterung sollen mittel- und langfristig zu mehr Diversität im Team beitragen.

Um Maßnahmen, Möglichkeiten, Erfolge, Role Models etc. sichtbar zu machen und die Bewusstseinsbildung der Kolleg*innen und der Gesellschaft zu stärken, ist die begleitende interne und externe Kommunikation unerlässlich. Dabei sollen u.a. Ansätze, die von jüngeren Kolleg*innen bereits im Rahmen eines internen Workshops (im Dezember 2024) vorgeschlagen wurden (z.B. interne Vernetzungsaktivitäten), gewählt werden. Das ist auch im Sinne von Employer Branding und kann dazu führen, dass die Diversität im BESTen Team auf allen Ebenen steigt.

Abstract

Building on activities and successes of the past years, BEST takes a few steps further within the project BioDiversity. High flexibility in time and space for working, Shared Leadership, the use of Personas for the recruiting as well as Gender Diversity Workshops for the management and key personnel are success stories in practice. All these measures focus on Gender Diversity so far.

Experience shows that it is essential to keep at it in order to achieve equal participation opportunities for employees and eventually increase the diversity in the team of BEST. Diversitec projects enable this continuity and therefore uncover potential action fields.

Therefore, in the BioDiversity project in addition to Gender new dimensions will be analysed and taken into consideration when measures are derived, i.e. age (specifically 20-30 years and 50+) and origin (country, culture). Specific requirements for working life of the above-mentioned age groups will be identified to ensure the ability to work for all and a good cooperation between the generations. Measures to achieve more diversity in terms of origin are elaborated.

For the first time, ALL employees will become sensitized to Unconscious Bias in a blended learning format (Key Note, online trainings) and learn, how to better avoid unconscious wrong decisions. This awareness-raising and skills enhancement shall contribute to more diversity in our team on the mid- and long-term.

To make measures, opportunities, successes, role models etc. visible and strengthen the awareness of colleagues and society accompanying internal and external communication is essential. In doing so approaches suggested by younger colleagues in an internal workshop (December 2024) will also be considered (e.g. internal networking activities). This is also in favour of Employer Branding and can lead to increased diversity at all levels in the BEST team.

Projektpartner

- BEST - Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH