

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	Projektlaufzeit	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.

Endberichtkurzfassung

Insgesamt war das BioDiversity Projekt ein großer Erfolg. Es konnten alle unmittelbaren Ziele erreicht werden, nämlich:

Bewusstseinsbildung und Kompetenzerweiterung im Unternehmen

Erfassen der Anforderungen und Bedürfnisse der spezifischen Altersgruppen der 20 - 30-jährigen und der 50+

Erarbeitung von Maßnahmen, um Diversität im Sinne von Herkunft (Nationalität/Kultur) zu erhöhen

Damit wurde eine sehr gute Basis geschaffen, um auch die längerfristigen, strategischen Ziele zu erreichen:

Aufbau und Erhalt eines vielfältigen Teams aus einzigartigen Personen

Mehr Frauen in Führungspositionen und jenen Arbeitsbereichen, in denen sie aktuell unterrepräsentiert sind

Steigerung der Leistung und des Innovationspotentials durch ein vielfältiges Team

Noch besseres Arbeitsklima, zufriedene Belegschaft

Positionierung als nachhaltige Arbeitgeberin

Aufbau von DEIB Bewusstsein und Kompetenz bei ALLEN Mitarbeiter:innen

Im Projekt gab es drei große inhaltliche Blöcke , die durch intensive, interne und externe Kommunikation ergänzt wurden:

Zum Thema Unconscious Bias durften wir mit einer tollen Keynote von Manuel Bräuhofer vom Diversity Think Tank im Rahmen unserer Jahrestagung in den Herbst starten. Folgende Fragen wurden beantwortet:

Woher kommen Unconscious Bias?

Wozu dienen sie?

Was sind die Gefahren?

Alle Kolleg:innen konnten ihr Wissen danach im E-Learning vertiefen. Zusätzlich fand die Auseinandersetzung mithilfe so genannter Nuggets per E-Mail statt.

Der Bereich Alter und Karriere konnte durch Synergien wesentlich mehr Aufmerksamkeit bekommen, als ursprünglich geplant. Zusätzlich zur Erhebung der besonderen Anforderungen und Bedürfnisse, gab es folgende Aktivitäten:

In der Projektlaufzeit fand überdies die Mitarbeiter:innenbefragung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) statt. Auch in dieser wurden bestimmte Fragen nach Altersgruppen ausgewertet. .

Mit dem Land NÖ (Menschen und Arbeit) ergab sich eine weitere Kooperation. So konnte ein Workshop am Standort Wieselburg organisiert und abgehalten werden, indem Kolleg:innen einerseits am gegenseitigen Verständnis verschiedener Altersgruppen arbeiteten, andererseits Vorschläge für Maßnahmen erarbeiteten.

Die Ergebnisse beider zusätzlicher Aktivitäten wurden in einem extra Treffen des Projektteams zu Alter und Karriere vorgestellt, diskutiert und bei der Ableitung von Maßnahmen berücksichtigt.

Das umfassende Update der 4 R Analyse berücksichtigte - im Vergleich zum ersten Bericht 2021 - zusätzliche Dimensionen wie Alter und Herkunft. Es wurden Zahlen und Daten erhoben und für den Bericht aufbereitet. Zehn qualitative Interviews mit Kolleg:innen gaben Aufschluss über spezifische Bedürfnisse und Ideen für noch mehr Gleichstellung und eine langfristige, gute Zusammenarbeit der unterschiedlichen Personen (Fokus auf Geschlecht, Herkunft, Alter).

Projektpartner

- BEST - Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH