DIverSiTech

DIverSiTech – Vielfalt bei DISTech

Programm / Ausschreibung	KS 24/26, Aufbau junge Menschen, DIVERSITEC 2024	**Status**	laufend
Projektstart	16.06.2025	**Projektende**	15.12.2026
Zeitraum	2025 - 2026	**Projektlaufzeit**	19 Monate
Keywords	diversity, Gleichberechtigung, gemeinsam stark		

Projektbeschreibung

Ausgangssituation, Problematik bzw. Motivation:
DISTech hat in einem DEI-Vorprojekt mit Hilfe qualitativer Analysen und Interviews zentrale Herausforderungen in der Unternehmenskultur identifiziert. Insbesondere Mitarbeitende mit Behinderung, queerem Hintergrund oder geringer Betriebszugehörigkeit sehen strukturellen Verbesserungsbedarf in Führung, Kommunikation und Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten. Erste interne Maßnahmen wie fit2work und eine Demografieberatung lieferten wertvolle Erkenntnisse – eine systematische Umsetzung fehlt bislang. Einzelne Vorfälle (z. B. Mobbing-Vorwürfe) verdeutlichen die Dringlichkeit, DEI nicht nur konzeptionell, sondern konkret im Alltag zu verankern.

Ziele und Innovationsgehalt:
DIverSiTech verfolgt das Ziel, Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit strukturell im Unternehmen zu verankern. Durch methodisch fundierte Analysen, partizipative Workshops und eine inklusive Kommunikationsstrategie wird DEI in Führungsprozesse, Teamarbeit und Weiterentwicklung integriert. Das Projekt vereint betroffenennahe Perspektiven mit externer DEI-Expertise. Es entstehen innovative Formate wie DEI-Teamzirkel, bias-sensible Gesprächsleitfäden und ein Maßnahmenplan mit messbaren Wirkungszielen.

Angestrebte Ergebnisse bzw. Erkenntnisse:
- Konkreter DEI-Maßnahmenplan mit interner Umsetzungsstrategie
- Gestärkte Führungskultur und verbesserte Teamdynamik
- Barriereärmeres, chancengerechtes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden
- Nachhaltige Verankerung von DEI in Unternehmensprozesse
- Positionierung von DISTech als diversitätsbewusster Arbeitgeber

Abstract

Project Short Description – DIverSiTech

Initial Situation, Problem Statement, and Motivation:

In a prior DEI (Diversity, Equity & Inclusion) project, DISTech conducted in-depth analyses and interviews that revealed key challenges within the company’s culture. Employees with disabilities, queer identities, or short tenure identified structural gaps in leadership, communication, and access to development opportunities. Preliminary initiatives like fit2work and a demographic consultation provided valuable insights, but systematic implementation is still lacking. Isolated incidents (e.g., bullying complaints) further emphasize the urgent need to anchor DEI not just in strategy but in daily practice.

Objectives and Innovation Potential:
DIverSiTech aims to structurally embed diversity, inclusion, and equal opportunities into company processes. Through evidence-based analysis, participatory workshops, and an inclusive communication strategy, DEI will be integrated into leadership, teamwork, and career development. The project uniquely combines personal insights from affected employees with external DEI expertise. Innovative elements include DEI team circles, bias-aware communication guidelines, and a tailored action plan with measurable impact indicators.

Expected Results and Insights:
• Concrete DEI action plan and internal implementation roadmap
• Strengthened leadership culture and improved team dynamics
• A more inclusive and equitable work environment for all employees
• Sustainable integration of DEI into corporate processes
• Positioning DISTech as a diversity-conscious and attractive employer

Projektpartner

- DISTECH Disruptive Technologies GmbH