

## **Die Einheit Diversity+Inclusion bei BASF**

*Erst in der Einbeziehung von Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Erfahrungen, Charakteren entsteht das, was wir als einen klaren Wettbewerbsvorteil sehen – gelebte Vielfalt.*

(Dr. Christelle Staller, Vice President und Leiterin Diversity+Inclusion)

### **Diversity+Inclusion bei BASF**

Die Einheit Diversity+Inclusion (D+I) ist bei BASF seit 2012 in die HR-Organisation integriert und eine Einheit der Abteilung Talent Management. Die Leiterin der Abteilung sowie das Team Europa arbeiten in der Konzernzentrale in Ludwigshafen. D+I Verantwortliche befinden sich in den Regionen Asien, Nordamerika und Südamerika und sind dort für die den jeweiligen Regionen zugeordneten Länder zuständig.

Diversity+Inclusion startete im Jahr 2008 ursprünglich als Projekt in der BASF und war zu dieser Zeit direkt einem Vorstandsressort unterstellt. Im Rahmen des Projekts wurden das Thema Diversity+Inclusion sowie die D+I Strategie von BASF im Unternehmen flächendeckend kommuniziert sowie Ziele definiert und Konzepte entwickelt. Damit war die Grundlage für eine Entwicklung und Etablierung von konkreten D+I Maßnahmen gelegt.

Derzeit befindet sich Diversity+Inclusion in der Implementierungsphase seiner Maßnahmen, die auf verschiedenen Ebenen stattfinden: Bei den Beschäftigten der BASF, bei den Führungskräften sowie in der gemeinsamen Arbeit mit den HR Business Partnern als Multiplikatoren. Pro Region sind die thematischen Schwerpunkte dabei individuell gesetzt und ausgestaltet.

### **Die D+I Strategie bei BASF**

Strategisches Ziel von Diversity+Inclusion ist die Einbeziehung von Vielfalt für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg: Durch eine offene und einbeziehende Arbeitsumgebung und durch einen wertschätzenden Umgang im Team macht sich BASF als Arbeitgeber für seine Beschäftigten attraktiv und wird durch sein gutes Image auf dem externen Bewerbermarkt für zukünftige BASF-Talente interessant. Vielfalt erhöht die Motivation im Team und führt zu einer stärkeren Agilität und Flexibilität der Organisation. Dadurch erhöhen sich die Leistungsstärke der Teams und die Innovationskraft. Vielfältige Teams sind heute schon daher von unbedingter

Bedeutung, da die Märkte und Kunden immer diverser und anspruchsvoller werden. Teammitglieder mit den unterschiedlichsten Hintergründen und individuellen persönlichen Ausprägungen sind nötig, um die Kunden von heute und morgen weiterhin zu verstehen und den Bedürfnissen der Märkte nachzukommen beziehungsweise Vorreiter mit innovativen Produkten und Lösungen zu bleiben.

Wie ernst BASF ihr Ziel nimmt, die Vielfalt im Unternehmen zu fördern, zeigt, dass eine der persönlichen Kompetenzen, die von externen Kandidatinnen und Kandidaten sowie von allen Beschäftigten gefordert sind, weltweit „Vielfalt einbeziehen“ lautet. BASF erwartet damit von ihren Beschäftigten, durch Wertschätzung und Einbeziehung Vielfalt im Unternehmen möglich zu machen.

### **Auftrag des D+I Teams bei BASF**

Die D+I Verantwortlichen bei BASF sind in einer Experten- und Beraterrolle. Sie unterstützen Führungskräfte und ihre Teams darin, vielfältiger und einbeziehender zu werden. Dafür entwickeln sie Konzepte und leiten daraus spezifische Maßnahmen ab, bei deren Implementierung sie die Einheiten unterstützen. Des Weiteren stellt das D+I Team die Effektivität und nachhaltige Effizienz von D+I Maßnahmen sicher. Durch eine global wie regional ausgerichtete zielgruppengerechte Kommunikation über laufende D+I Aktivitäten wird das Engagement für Diversity+Inclusion im Unternehmen sichtbar gemacht.

### **Die thematischen Schwerpunkte im Jahr 2014 in der Region Europa**

Das D+I Team Europa gliedert seine Aktivitäten in folgende thematische Schwerpunkte:

- Unterstützung von Führungskräften, Vielfalt in ihren Teams zu ermöglichen, zu erhöhen und zur Erhöhung von Motivation und Innovation zu nutzen
- Erhöhung des allgemeinen Innovationspotenzials im Unternehmen durch Vernetzung und Austausch der Beschäftigten, Teams und Einheiten untereinander
- Gewinnung, Entwicklung, Förderung und Halten von unterschiedlichen Talenten

### **D+I Maßnahmen, abgeleitet von den thematischen Schwerpunkten (Beispiele):**

#### **Globales Programm „Onboarding, Inclusion, Retention“**

Das sich derzeit in der Projektphase befindliche globale Programm soll es Führungskräften erleichtern, neu ins BASF-Team aufgenommene Beschäftigte erfolgreich und nachhaltig zu integrieren. Davon verspricht sich das Unternehmen

eine längere Verweildauer seiner Beschäftigten sowie eine höhere Motivation und Produktivität. Das Programm beginnt vor Eintritt des neuen Teammitglieds in das Unternehmen und hat eine Dauer von zwei Jahren. Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle für ein einbeziehendes Onboarding. Das Programm bezieht diese daher aktiv ein, indem es sie durch verschiedene Maßnahmen in den Prozess einbindet und Betreuung gewährleistet.

### **„Twinning“ und „Karriere Plus“**

In einer traditionellen Mentorenbeziehung besteht häufig ein hierarchischer Unterschied zwischen den Partnern. Twinning-Beziehungen gehen in dieser Hinsicht einen Schritt weiter. Twinning soll für beide Partner in gleichem Maße von Nutzen sein. Die Junior und Seniorpartner verfügen jeweils über einzigartige berufliche Erfahrungen, die sie einbringen können. Das Twinning ermöglicht es beiden, eine neue Perspektive einzunehmen. Das ist die Grundlage für konkrete Veränderungen.

Karriere Plus ist ein gemeinsam mit dem der EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.) durchgeführtes Mentoringprogramm. Es hat das Ziel, weibliche und männliche Führungsnachwuchskräfte zu unterstützen und zu fördern, die sich in der Elternzeit befinden oder Pflegeverantwortung für Familienangehörige übernehmen. Mit der Etablierung des Programms soll ein Kulturwandel durch eine Veränderung des „Mindsets“ von Führungskräften und wichtigen Entscheidungsträgern angestoßen werden.

### **Trainings**

Der Trainingskatalog der BASF SE bietet eine Anzahl an Schulungen und Seminaren, die zu einem einbeziehenden und wertschätzenden Arbeitsumfeld beitragen sollen. Angebote gibt es für Führungskräfte, Teams und HR Business Partner. Themen sind beispielsweise die Erweiterung der interkulturellen Kompetenz Einzelner oder von Teams und das Bewusstmachen von eigenen „Blind Spots“.

### **Unterstützung von Employee Resource Groups**

Diversity+Inclusion unterstützt das Engagement diverser Interessensgruppen bei BASF, sogenannter Employee Resource Groups. Interessensgruppen existieren unter anderem für Frauen in der Forschung, Frauen im Business sowie für LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual und Trans).

### **Unterstützung der HR Business Partner**

Ein regelmäßiger Austausch und eine Zusammenarbeit mit den HR Business Partnern über ein europaweit wachsendes Netzwerk soll helfen, D+I Maßnahmen in der Organisation zu etablieren und umzusetzen.

## **D+I Ambassador-Netzwerk**

Auf Ebene der Beschäftigten engagieren sich bei BASF Botschafter für Vielfalt, die D+I Ambassadors mit zahlreichen Aktivitäten und Initiativen. Die rund 170 weltweit tätigen D+I Ambassadors und etwa 500 D+I „Friends“ tauschen sich über das BASF interne Business Netzwerk aus. Diversity+Inclusion unterstützt die Community mit Angeboten wie Lunch+Learns, dem D+I Ambassador-Day und der Ausschreibung und Verleihung des D+I Ambassador-Awards.

## **Unterstützung des Engagements in Einheiten**

Einige Unternehmensbereiche engagieren sich einheitsintern für Diversity+Inclusion. Sie organisieren D+I Action Weeks, entwerfen D+I Kampagnen, besitzen D+I Marketing- und Kommunikationsbeauftragte. Die jeweiligen Maßnahmen sind dabei auf die Eigenschaften des Unternehmensbereichs abgestimmt. Das D+I Team Europa unterstützt das Engagement der Einheiten durch Beratung, Bereitstellen von Plattformen und Organisation von Veranstaltungen für die Präsentation von Ideen, sowie durch Netzwerke und Austausch mit Experten.

## **D+I Aktivitäten für Beschäftigte**

Seit Ende 2013 läuft die sogenannte Do Band Kampagne: Die Kampagne für BASF-Beschäftigte hat zum Ziel, bereits bestehendes Engagement für Vielfalt im Unternehmen sichtbar zu machen und das BASF-Team zu motivieren, aktiv zur Vielfalt beizutragen. Die Kampagne ruft Beschäftigte auf, wahlweise etwas für sich, ein Teammitglied oder das gesamte Team im Sinne von Diversity+Inclusion zu tun. Im Anschluss berichten die Teilnehmer über die durchgeführte Aktivität und das dabei Erlebte im Business Netzwerk und motivieren danach weitere Teammitglieder, ebenfalls eine D+I Aktivität zu übernehmen. Die Aktionen reichen von Vorstellen der D+I Maßnahmen und -aktivitäten im eigenen Team zu Mittagessenverabredungen mit Teammitgliedern, die man noch nicht kennt zum Kontakthalten mit Personen, die gerade durch Mutterschutz oder Krankheit abwesend sind. Führungskräfte engagieren sich, indem sie etwa einem jüngeren Teammitglied Einblick in ihren Unternehmensalltag gewähren. Ihre Teilnahme an der Do Band Kampagne und ihr damit einhergehendes Bekenntnis zu Vielfalt im Unternehmen drücken die Teilnehmenden durch Tragen eines Do Bands aus. Ziel ist es, dass Beschäftigte aus allen BASF-Regionen ihre Erlebnisberichte veröffentlichen.

**Olivia Päßler** ist im Team Diversity+Inclusion für Kommunikation und Marketing zuständig. Sie unterstützt damit das Team, die entwickelten D+I Ziele und Maßnahmen bei den Zielgruppen wirksam zu platzieren. Sie arbeitet seit neun Jahren bei BASF und war als Kommunikationsexpertin bisher in verschiedenen HR-Einheiten und Changeprojekten tätig.

**Kontakt:** [olivia.paessler@basf.com](mailto:olivia.paessler@basf.com)