
Leistungsbeschreibung

zur Durchführung von einer

Befragung

sowie einer

Studie zu Generationsmanagement

unter Berücksichtigung der DIVERSITY CHALLENGE des Charta der Vielfalt e. V.

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.
Albrechtstr. 22
10117 Berlin

Tel: 030 288 773 99 0
Fax: 030 288 773 99 99
Mail: info@charta-der-vielfalt.de

Weitere Informationen unter:
www.charta-der-vielfalt.de

Der Verein ist unter der Register-
nummer VR 307 49 B beim
Amtsgericht Charlottenburg
eingetragen und unter der
Steuernummer 27/662/56207
als gemeinnützig anerkannt.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation:	3
2. Art der Leistung	3
3. Projektrahmen des Auftrags	4
4. Erster Teil des Leistungsumfangs: Hintergrund für die Umsetzung der Befragung	4
4.1. Zielsetzung	4
4.2. Aufgabenpakete	5
4.3. Laufzeit des Forschungsvorhabens „Befragung“	5
5. Zweiter Teil des Leistungsumfangs: Durchführung und Veröffentlichung einer umfassenden Studie zum Thema Generationsmanagement am Arbeitsplatz	6
5.1. Hintergrund	6
5.2. Zielsetzung	6
5.3. Aufgabenpakete Studie	7
5.4 Laufzeit des Forschungsvorhabens „Studie“	8
6. Hintergrundinformation zum Auftraggeber	8
7. Ausführungsfristen und -ort und Laufzeit des Forschungsvorhabens	9

1. Ausgangssituation:

Im Rahmen des demographischen Wandels in Deutschland zeigt sich eine Vielzahl von Herausforderungen, die die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Arbeitsleben prägen. Die steigende Lebenserwartung und der Rückgang der Geburtenrate sind zentrale Merkmale dieses Wandels, die zu einer Veränderung des Altersaufbaus und damit verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen führen.

In diesem Kontext gewinnt das Thema Generationenmanagement zunehmend an Bedeutung und ist derzeit ein Fokus intensiver wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Diskussionen in Deutschland. Die Entwicklung und Implementierung von Strategien und Maßnahmen, um die Zusammenarbeit und Integration der verschiedenen Altersgruppen in Unternehmen, Organisationen und der Gesellschaft insgesamt zu fördern, zeugen von immer größerer Wichtigkeit. Angesichts der Vielfalt an Altersgruppen und ihren spezifischen Bedürfnissen, Werthaltungen und Arbeitsstilen ist ein effektives Generationenmanagement von entscheidender Bedeutung für die Bewältigung der demographischen Herausforderungen und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Damit verbunden ist die Entwicklung von evidenzbasierten Strategien zur Förderung von Zusammenarbeit, Wissensaustausch und gegenseitigem Respekt zwischen den Generationen am Arbeitsplatz von äußerster Wichtigkeit.

2. Art der Leistung

In diesem Kontext sucht der Verein Charta der Vielfalt eine_n Auftragnehmer_in (AN) zur Durchführung (innerhalb des Charta-Netzwerks und externe Erhebung) und Veröffentlichung einer umfassenden Studie sowie einer durchgeführten Befragung unter den ehemaligen Teilnehmenden der DIVERSITY CHALLENGE. Die Ergebnisse der Befragung sollen in die Studie miteinfließen. Der Hauptfokus der Studie liegt auf einer eingehenden Analyse des Generationenmanagements in der Arbeitswelt, um neue Erkenntnisse zur generationenübergreifenden Zusammenarbeit in Organisationen zu gewinnen.

Als Auftraggeber (AG) bietet der Charta der Vielfalt e. V. die Möglichkeit, Erkenntnisse aus dem bundesweiten Wettbewerb „DIVERSITY CHALLENGE – Vielfalt neu denken“ zu integrieren und dem_der AN zur Verfügung zu stellen. Die DIVERSITY CHALLENGE ist ein Modellprojekt des Bundesprogramms "Demokratie leben!" vom Bundesministerium für Frauen, Senioren, Frauen und Jugend. Der Charta der Vielfalt e. V. hat als Projektträger diesen Wettbewerb über drei Phasen durchgeführt und dabei relevante Erkenntnisse gesammelt.

Wissenschaftliche Expertise des_der AN zu geeigneten Methoden sowie Entwicklung von Fragebögen und Literaturrecherche wird vorausgesetzt. Bereits bestehende Expertise im Bereich Generationenmanagement in der Arbeitswelt und /oder in der Branche Personalwesen oder Unternehmensberatung, als auch Bildungs- und Beratungswesen sind vorteilhaft.

Die Leistung ist nicht in Teillosen ausgeschrieben.

3. Projektrahmen des Auftrags

Im Folgenden werden die Spezifikationen und die geforderten Rahmenbedingungen für diese Ausschreibung beschrieben.

Das zur Verfügung stehende Finanzvolumen für den gesamten Auftragszeitraum (exkl. ggf. anfallender Sachkosten) beträgt maximal 110.000 EUR inklusive Mehrwertsteuer.

4. Erster Teil des Leistungsumfangs: Hintergrund für die Umsetzung der Befragung

Der Wettbewerb DIVERSITY CHALLENGE richtete sich an junge Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren im Arbeits- und Ausbildungsleben sowie an Entscheider_innen und Beschäftigte in den betreffenden Unternehmen und Institutionen. Der bundesweite Wettbewerb für junge Beschäftigte förderte deren Diversity Kompetenz und stärkte ein respektvolles Miteinander in der Arbeitswelt, indem konkrete Aktionen zur Vielfaltsförderung durch sie umgesetzt wurde.

Mehr als 600 junge Menschen in insgesamt 100 Organisationen haben sich in den Wettbewerbsrunden beteiligt und konnten über die CHALLENGE direkt erreicht werden. Die Strahl- und Wirkungskraft ging jedoch weitaus weiter: Mit ihren Aktionen hatten die jungen Teilnehmenden Einfluss auf ganze Belegschaften genommen und eine spürbare Schubwirkung entwickelt. Das belegen nicht nur die Rückmeldungen von Seiten der Wettbewerbsteams selbst, sondern auch der Geschäftsführungen und Vorstände der jeweils beteiligten Organisationen.

Durch die geplante Befragung im ersten Teil des Leistungsumfangs, soll herausgestellt werden, welche nachhaltige Wirkung das Projekt der DIVERSITY CHALLENGE von 2018-2023 in den Organisationen entfaltet hat.

4.1. Zielsetzung

Die Befragung soll sich teilweise sowohl an die ehemaligen Teammitglieder, aber auch deren Mentor_innen oder Führungsebene richten und dabei die folgende Frage übergeordnet behandeln: Wie beeinflusste die Teilnahme junger Beschäftigter an der DIVERSITY CHALLENGE die Bestandsaufnahme und Förderung intergenerativer Wissensverteilung in der Arbeitswelt, unter Einbindung der Wettbewerbsbeiträge (Ca. 200 direkte Ansprechpersonen, genannte Mentor_innen, die mobilisiert werden sollen und die Befragung an Führungsebene und ehemalige Teammitglieder weitergeben können. So können sich die Kontakte von mindestens 200 direkten Kontakte bis maximal 500 erweitern).

4.2. Aufgabenpakete

Die Entwicklung aller Arbeitspakete soll in enger Abstimmung mit dem AG erfolgen.

Aufgabenpaket 1: Konzipierung und Durchführung der Befragung unter den Wettbewerbsteilnehmenden

- Fachwissenschaftliche Begleitung bei der Erstellung eines Befragungskatalogs, sodass die Ergebnisse im Nachgang auch für die Studie (Teil 2 des Leistungsumfangs) wertvoll eingebunden werden können.
- Vorschlag zur Auswahl einer passenden digitalen Methodik (z. B. Ansprache per E-Mail) für die Datenerhebung bei etwa 200 direkten Kontakten, mit der Möglichkeit, diese auf 500 Kontakte auszuweiten (siehe 4.1. Zielsetzung).
- Durchführung der Befragung der oben genannten Zielgruppe. Anpassung des Befragungdesigns der Befragung, bei Bedarf, während des Befragungsprozesses. Die Teilnehmendenlisten sowie Kontaktdaten werden vom AG zur Verfügung gestellt.
- Nachfassende Mobilisierung bei unbeantworteter Befragung durch AN.
- Aufbereitung, Dokumentation und Präsentation der Befragungsergebnisse.

4.3. Laufzeit des Forschungsvorhabens „Befragung“

Die Projektstruktur sieht folgende Projektphasen vor:

1. Phase: Entwicklung von Befragung innerhalb von einem Monat nach Zuschlag/Vertragsbeginn (Beginn ist vrstl. Mitte Mai),
2. Phase: Datenerhebung innerhalb von zwei Monaten nach Zuschlag/Vertragsbeginn, (vrstl. Mitte Juli);
3. Phase: Datenauswertung innerhalb von drei Monaten nach Zuschlag/Vertragsbeginn, (vrstl. Mitte August);
4. Phase: Ergebnisbericht der Befragung und Präsentation soll bis Anfang September finalisiert sein.

5. Zweiter Teil des Leistungsumfangs: Durchführung und Veröffentlichung einer umfassenden Studie zum Thema Generationsmanagement am Arbeitsplatz

Im Folgenden werden die Spezifikationen und die geforderten Rahmenbedingungen für diese Ausschreibung beschrieben.

5.1. Hintergrund

Der demografische Wandel in Deutschland stellt Organisationen vor Herausforderungen, insbesondere im Umgang mit der Vielfalt der Altersgruppen am Arbeitsplatz. Generationenmanagement ist entscheidend für die Integration und Nutzung der Potenziale aller Mitarbeiter_innen. Eine umfassende Studie zum Thema ist von Bedeutung, um die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der verschiedenen Generationen zu verstehen. Dabei sollen die Erkenntnisse der durchgeführten DIVERSITY CHALLENGE (2018-2023) sowie der durchzuführenden Befragung (Ziffer 4.) einbezogen werden.

5.2. Zielsetzung

Übergeordnetes Ziel der Studie besteht darin, die Erkenntnisse der DIVERSITY CHALLENGE als Grundlage zu nutzen, um dadurch aber auch weitergehend ein umfassendes Verständnis dafür zu entwickeln, wie der intergenerative Wissenstransfer durch gezieltes Generationenmanagement gefördert werden kann und welche Strategien dadurch zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz besonders effektiv sind.

Fragestellungen:

- Welche Elemente sind entscheidend für eine erfolgreiche Teilhabe ALLER Generationen und die Gestaltung eines Generationenmiteinanders statt eines Generationenkonflikts?
- Welchen Zugang zu Diversity haben junge und ältere Arbeitnehmende? Wie beeinflusst dieser Zugang die intergenerationelle Zusammenarbeit?

Durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Zugänge zur Diversität seitens junger und älterer Arbeitnehmer_innen, soll die angedachte Studie zusätzlich dazu beitragen, ein umfassenderes Verständnis für die Vielzahl der Perspektiven und Bedürfnisse der Generationen bezüglich Diversität zu erlangen. Dies ermöglicht die Entwicklung praxisrelevanter Empfehlungen zur Förderung eines inklusiven und generationsübergreifenden Arbeitsumfelds.

Durch die zusätzliche Einbeziehung der Befragungsergebnisse aus dem ersten Teil des Leistungsumfangs soll beleuchtet werden, ob Erfahrungen aus den Wettbewerbsrunden 2018/2019, 2020/21, 2022/23 abgeleitet werden können und welche erste Methodenempfehlungen für das intergenerationelle Arbeiten gegeben werden können, um ein effektives Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz zu ermöglichen und einen Wissenstransfer in beide Richtungen zu gewährleisten.

5.3. Aufgabenpakete Studie

Die Entwicklung aller Arbeitspakete soll in enger Abstimmung mit dem AG erfolgen.

Aufgabenpaket 1: Ergründung des Forschungsfeldes

- Literaturrecherche im deutschsprachigen Raum zu den Fragen aus 5.2.
- Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Literaturrecherche.
- Erstellung eines Abschlussberichts unter Einbindung der Ergebnisse der Literaturrecherche.

Aufgabenpaket 2: Erhebung unter NICHT CHALLENGE Teilnehmenden (N = ca.500) inklusive Ergebnisaufbereitung (nicht zu verwechseln mit Befragung)

- Fachwissenschaftliche Begleitung bei der Erstellung eines Befragungskatalogs/Kriterienkatalogs für die geplante Erhebung sowie relevante Methodik und Analysetools.
- Identifizierung und Akquise der geeigneten Zielgruppen/Feldpopulation/Unternehmen (überwiegend sollen dafür externe, insgesamt ca. 500 Feldkontakte eingeplant werden, darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zusätzlich auf das Charta-Unterzeichnenden-Netzwerk zuzugreifen). Hier gilt es die Datenmenge mit dem AG abzustimmen.
- Vorschläge für eine geeignete Erhebungsmethodik (z.B. Computer assisted Web Interviews [CAWI]).
- Durchführung der Erhebung und stilistische/inhaltliche Anpassung des Fragenkatalogs, wenn nötig. Ggf. nachgezogene Einzelinterviews mit ausgewählten Befragten, wenn relevant.
- Durchführung der Erhebung der oben genannten Zielgruppe.
- Nachfassende Mobilisierung bei unbeantworteter Befragung.
- Datenanalyse sowie Evaluation, Aufbereitung, Dokumentation und Präsentation der Erhebungsergebnisse.

Aufgabenpaket 3: Auswertung der Ergebnisse als Publikation

- Ein publizierbarer Bericht soll erstellt werden. Darin wird die Literaturrecherche, die Befragung sowie Erhebung (Abgleich der Ergebnisse aus der durchgeführten Befragung und Arbeitspaket 2 der Studie) eingehen.
- Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen basierend auf den Ergebnissen der Studie.
- Zusammenfassung und Aufbereitung der wissenschaftlichen Forschungsergebnisse, einschließlich erster Info-Grafiken, Texte, Tabellen und Diagrammen. Die Inanspruchnahme von externen Gewerken für zusätzliche Leistungen wie visuelle Grafik und Kreativarbeiten wird mit einem zusätzlichen Budget versehen und ist nicht in der dieser Leistungsbeschreibung enthalten.
- Lektorat.

Übergeordnetes Aufgabenpaket: Projektsteuerung für die Befragung und Studie

- Es wird eine feste Ansprechperson auf Seiten des_der AN feststehen: Die Ansprechperson ist jeweils die Leitung für die Befragung und/oder Studie. Der_die AN sorgt für eine feste Vertretung der Ansprechperson und ist der AG bei Beginn des Projekts bekannt zu geben.
- Laufende Beratung: übersichtliche Beschreibung des Projekt-Managements (Zeitplan; Aufgabenverteilung und Verantwortungsbereiche.
- Regelmäßige Jour Fixes (wöchentlich bis zwei-wöchentlich: digital); Nach jedem Jour Fixe: Erstellung eines Protokolls (inkl. Benennung der für Arbeitspakete verantwortlichen Person und Fristsetzung für Aufgaben) seitens des Auftragnehmers.
- Allgemeine Projektmanagementtätigkeiten: Führen eines stets aktuellen Projektplanes in Absprache mit der Projektleitung auf Seiten des Auftraggebers.
- Transparenz / Meilensteine: Die AG kann jederzeit einen Überblick über z. B. Ressourcen, Aufgabenverteilung, interne Meilensteinplanung abfragen.

5.4 Laufzeit des Forschungsvorhabens „Studie“

Die Projektstruktur sieht folgende Projektphasen vor:

1. Phase: Erhebung und Entwicklung von Befragung/Kriterienkatalog: innerhalb ca. von einem Monat nach Zuschlag/Vertragsbeginn (Beginn ist vrstl. Mitte Mai),
2. Phase: Datenerhebung innerhalb von dreieinhalb Monaten nach Vertragsbeginn/Zuschlagsbeginn (bis vrstl. Anfang September)
3. Phase: Datenauswertung und Redaktion innerhalb von 4 Monaten nach Vertragsbeginn/Zuschlagsbeginn (bis vrstl. Anfang Oktober)
4. Phase: Publikation der Studie muss bis Ende November 2024 erfolgen.

Grafische Arbeiten durch externe Dienstleister_innen werden parallel angestoßen und für das Veröffentlichungsdatum der Studie berücksichtigt. Die Inanspruchnahme von externen Gewerken für zusätzliche Leistungen wie visuelle Grafik und Kreativarbeiten wird mit einem zusätzlichen Budget versehen und ist nicht in dieser Leistungsbeschreibung enthalten.

6. Hintergrundinformation zum Auftraggeber

Der AG ist die größte Arbeitgebendeninitiative zum Thema Diversity in der Arbeitswelt in Deutschland mit inzwischen rund 6.000 Unternehmen und Institutionen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben. Ziel ist, das Bewusstsein für Vielfalt im unternehmerischen Alltag zu schärfen und Diversity als Chance für Organisationen zu vermitteln.

Damit wirkt der Charta der Vielfalt e.V. als bundesweites Netzwerk dort, wo Demokratie und Vielfalt Tag für Tag ganz konkret gelebt und auch gelernt werden – in der Arbeitswelt. Zentrale Punkte der Charta sind z. B.:

- ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. eine Organisationskultur zu fördern, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.
- alle Personalprozesse dahingehend zu überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisationen anzuerkennen und darin liegende Potenziale wertzuschätzen.
- die Umsetzung der Charta mit Dialog und Austausch voranzubringen.

7. Ausführungsfristen und -ort und Laufzeit des Forschungsvorhabens

Mit der Erbringung der Leistungen soll spätestens am 15. Mai 2024 begonnen werden.

Die Laufzeit des Vertrages wird bis zum 31. Dezember 2024 gehen.

Die Leistungen sind bundesweit zu erbringen.

Berlin, 10. April 2024