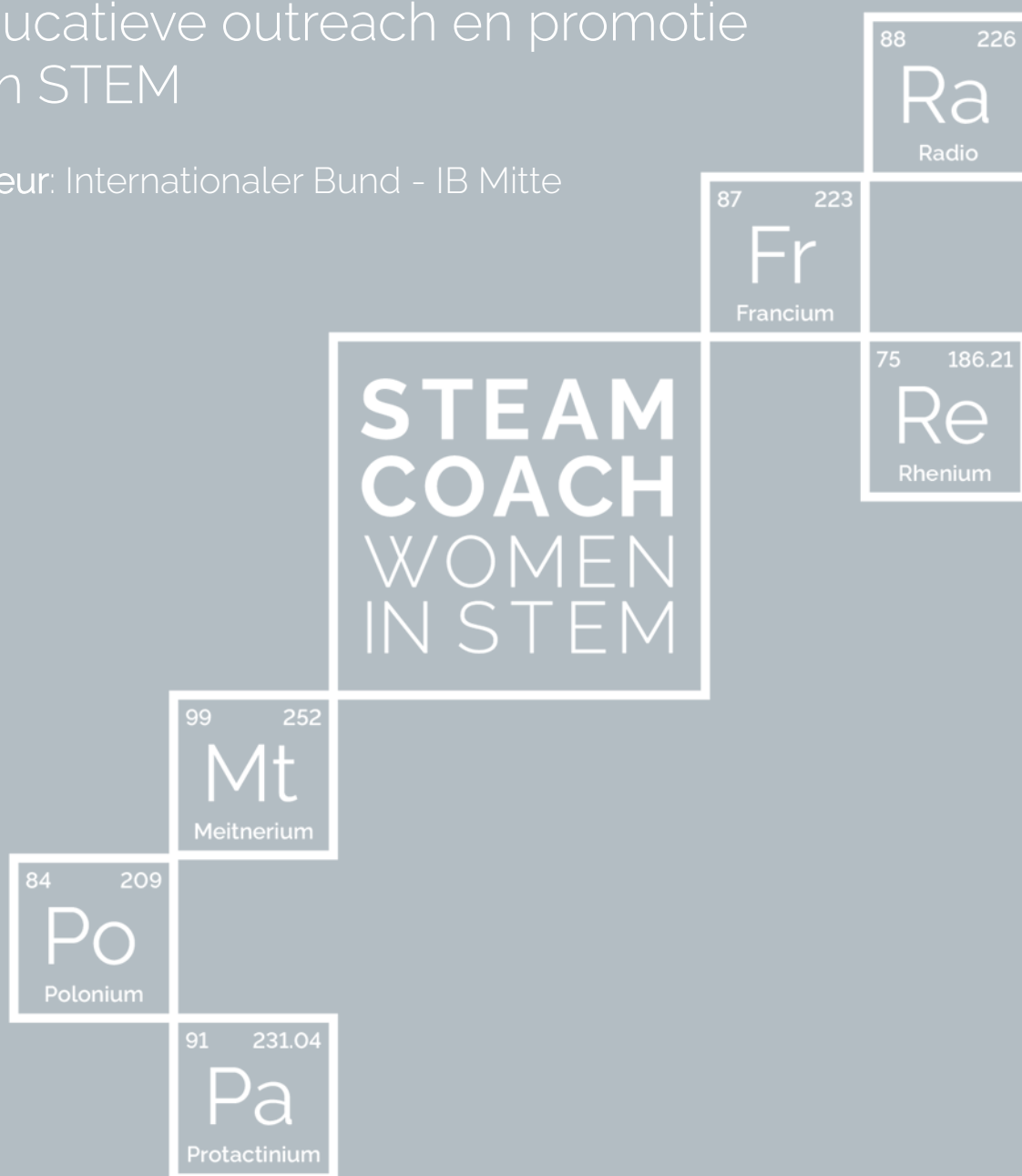


Diversiteits- en genderbewust programma voor permanente professionele ontwikkeling

Face-to-face workshops

Educatieve outreach en promotie van STEM

Auteur: Internationaler Bund - IB Mitte



Co-funded by
the European Union



Begeleiding voor trainers	5
Trainingssessies	7
1. Ontwerpen van genderbewuste voorlichting en leerplannen in STEM.....	7
Hand-out 1: Onderwijskundige documenten voor analyse.....	10
2. Strategieën identificeren voor meer diversiteit en gelijkheid op de werkplek	11
Hand-out 2: Scenariokaarten voor de werkplek	14
Didactisch advies	16
Hoe begeleiden	18
Casestudy.....	20
Oproep tot actie	23
Motiverend en promotiemateriaal.....	27
Referenties.....	28

STEAM Coach-consortium, augustus 2025	
Nederland	Brainport Development
Portugal	Mindshift Skills Hub
Duitsland	Internationale Bond - IB Mitte gGmbH voor Onderwijs en Sociale Diensten, vestiging Saksen
Bulgarije	Bimec
Spanje	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia



Dit document is het resultaat van WP3 Learning hub & Professional development for diversity – onder leiding van Mindshift Skills Hub, die verantwoordelijk is voor de algehele conceptualisering en het ontwerp. Dit werk valt onder een Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Europese Unie of het Europees Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA) weer. De Europese Unie en het EACEA kunnen hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

Richtlijnen voor trainers

Deze reeks face-to-face trainingssessies en competentiegebiedtools maakt deel uit van het Diversiteits- en genderbewuste programma voor continue professionele ontwikkeling dat is ontwikkeld in het kader van het STEAM Coach-project. Het materiaal is bedoeld om trainers te ondersteunen bij het bevorderen van inclusieve, reflectieve en gendersensitieve praktijken binnen STEM-TVET-omgevingen, met een specifieke focus op educatieve outreach en STEM-promotie. Het document omvat:

- ☑ Twee gestructureerde trainingssessies met duidelijke doelstellingen, stapsgewijze instructies en interactieve activiteiten met bijbehorende hand-outs en activiteitentools.
- ☑ Een didactisch adviesblad met tips voor facilitatie en inclusieve communicatiestrategieën.
- ☑ Een handleiding die trainers en facilitators ondersteunt bij het toepassen van een intersectionele en cultureel responsieve aanpak tijdens trainingssessies.
- ☑ Een casestudy van goede praktijken die effectieve praktijken illustreert om genderinclusie in STEM te bevorderen. Deze biedt inspiratie en praktische inzichten die kunnen worden aangepast aan andere contexten.
- ☑ Een sjabloon voor een oproep tot actie die deelnemers aan de trainingssessies en hun teams (indien van toepassing) helpt om inzichten uit de training om te zetten in concrete acties en gezamenlijke toezeggingen voor inclusieve verandering.
- ☑ Motiverend promotiemateriaal met visuele inhoud (bijv. infographics, posters) dat het bewustzijn vergroot, stereotypen aan de kaak stelt en een bredere betrokkenheid bij de doelstellingen van het CPDP aanmoedigt.

Before training	During training	After training
• Review both training sessions to understand the structure, objectives and flow • Adapt examples or materials (e.g. scenario cards, handouts) to reflect your national or institutional context if needed • Read the Didactical Advice and How-to Guide to familiarise yourself with inclusive facilitation strategies and language	• Follow the setp-by-step instuctions provided under each section • Encourage open, respectful dialogue. Refer to the didactical tips if sensitive issues arise	• Invite participants to complete the Call to Action tool to help them translate learning into actionable goals • Consider using the motivational materials to reinforce commitment within institutions or networks

Trainingssessies



1. Ontwerpen van genderbewuste outreach en curricula in STEM

Focus van de training	Ontwerpen van effectieve outreachprogramma's Het creëren van genderinclusieve STEM-curricula
Doelstellingen	▪ Onderzoeken wat het belang is van outreach-educatieve programma's en hoe deze aansluiten bij genderbewuste leerplannen in STEM ▪ Bewustwording creëren over hoe leerplannen en richtlijnen genderdiversiteit kunnen ondersteunen of belemmeren ▪ Deelnemers praktische strategieën aanreiken voor het ontwerpen van gendergevoelige leerplannen ▪ Onderwijzers motiveren om inclusieve outreach-praktijken te integreren in hun professionele context
Doelgroep	Leiders in TVET/VET Trainers/instructeurs Loopbaanbegeleiders/R&D-professionals
Duur	90 minuten
Materialen	Hand-out 1: Onderwijskundige documenten voor analyse Plakbriefjes of indexkaartjes, flip-over en stiften, potloden, papier en ander basisbenodigdheden; pc en projector (voor presentatiedia's)

INSTRUCTIES

Stap 1. Inleiding & ijsbreker (10 minuten)

- Introduceer het doel van de workshop: een eerste kennismaking met de thema's diversiteit en gelijkheid op het werk. Benadruk dat dit een veilige ruimte is waar zonder oordeel kan worden nagedacht en ervaringen kunnen worden uitgewisseld.
- Vorm kleine groepjes van 2-3 personen om ideeën uit te wisselen en voer vervolgens de ijsbrekeractiviteit uit door de deelnemers te vragen de volgende vragen te beantwoorden:
"Kent u een leerplan dat gendergevoelig is? Wat vindt u daarvan?"

Vraag de deelnemers om hun gedachten op plakbriefjes of kaartjes te schrijven en ideeën te delen binnen hun toegewezen groepen. Moedig daarbij vrije deelname aan en maak duidelijk dat alle bijdragen vertrouwelijk blijven binnen de groep. Communiceer basisregels voor een vertrouwelijke en inclusieve omgeving. Maak de overgang door te benadrukken hoe gendersensitieve leerplannen essentieel zijn voor inclusief STEM-onderwijs.

Stap 2. Presentatie: strategieën voor outreachprogramma's (15 minuten)

- Geef de deelnemers een gemeenschappelijk begrip van outreachprogramma's en hun rol bij het opzetten van gendersensitief STEM-onderwijs, met aandacht voor:
Wat zijn outreachprogramma's en -strategieën?
Wat betekent een gendersensitieve onderwijsomgeving in STEM?
Hoe dragen outreachstrategieën bij aan genderdiversiteit in STEM?
- Deel aan de hand van een voorbereide korte presentatie een relevant voorbeeld (nationaal of institutioneel) dat laat zien hoe outreach-inspanningen de deelname aan of inclusie in STEM hebben beïnvloed. Neem in deze presentatie definities, kaders en relevante voorbeelden op om de inhoud te illustreren.
- Moedig deelnemers aan om na te denken over de huidige outreachprogramma's die ze kennen en de relevantie ervan te bespreken.

Stap 3 Groepsactiviteit: onderwijskundige documenten analyseren (25 minuten)

- Verdeel de deelnemers in groepen van 3-5 personen en leg uit dat het doel van deze stap is om hen bewust te maken van hoe leerplannen en richtlijnen genderdiversiteit kunnen ondersteunen (of juist niet).
- Geef elke groep hand-out 1: Onderwijskundige documenten ter analyse en vraag elke groep om drie fragmenten (curricula, richtlijnen, functieprofielen) te bestuderen aan de hand van de volgende vragen:
Wat valt je op aan de inhoud en de beoogde doelgroep?
Wordt er genderbewust taalgebruik gehanteerd?
Kunt u voorbeelden vinden van uitsluitingen (vooroordelen, stereotypen, weglatingen)?
Welke veranderingen zijn nodig om het genderinclusief te maken?
- Herinner de groepen er tijdens de activiteit aan om zowel rekening te houden met de bewoordingen als met de structurele inclusiviteit. Moedig hen ook aan om hun bevindingen te koppelen aan echte voorbeelden uit hun eigen context. Geef daarvoor, als de tijd het toelaat, extra documenten (die u vooraf hebt onderzocht en voorbereid).

Stap 4. Delen en bespreken in groepen (15 minuten)

- Vraag elke groep om hun reflecties en voorgestelde outreach-strategieën te presenteren, waarbij u benadrukt dat het doel is om inzichten te vergelijken en gemeenschappelijke thema's te identificeren.
 - Wijs een moderator aan om alle belangrijke punten op een flip-over te verzamelen en te ordenen en gebruik de volgende vraag om de discussie te sturen:
Welke patronen komen naar voren in de documenten?
Hoe weerspiegelen deze bevindingen de praktijk in het onderwijs?
Welke strategieën kunnen de inclusiviteit in leerplannen verbeteren?
 - Koppel de discussie tijdens het begeleiden van de gesprekken aan bredere strategieën voor onderwijsbereik en benadruk praktische voorbeelden uit de praktijk.
-

Stap 5. Activiteit in tweetallen: ontwerpen van genderbewuste leerplannen (15 minuten)

- Vraag de deelnemers om duo's te vormen en leg uit dat ze in deze stap het geleerde zullen toepassen door inclusieve benaderingen voor STEM-omgevingen op te stellen. Deel voor deze activiteit papier, pennen, potloden of ander materiaal uit.
 - Elk duo moet een STEM-omgeving kiezen (bijv. een practicum, een stage, een programmeermodule). Vervolgens moeten ze schetsen hoe ze een genderbewust curriculum voor deze omgeving kunnen ontwerpen, waarbij ze zich richten op inclusieve taal, gelijke voorwaarden en kansen en het op de juiste manier aanspreken van alle genders.
 - Vraag 2-3 duo's om hun ontwerpen kort met de groep te delen. Noteer de belangrijkste punten op een flip-over en benadruk terugkerende inclusieve strategieën. Vraag alle deelnemers om na te denken over de volgende vraag:
 - "Wat is een kleine verandering die je morgen in je eigen onderwijs of professionele context zou kunnen doorvoeren om deze genderbewuster te maken?"
-

Stap 6. Evaluatie en conclusie (10 minuten)

- Vat de kernthema's van de workshop samen:
 - Doel en strategieën van outreachprogramma's.
 - Het belang van genderbewuste leerplannen om alle leerlingen te bereiken, met name vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen.
 - Nodig de deelnemers uit om één belangrijk inzicht of conclusie te delen. Verzamel korte feedback (plakbriefjes, mondelinge reflecties of digitale tool).
 - Moedig de deelnemers aan om de ideeën van de workshop te verspreiden en benadruk dat diversiteit en genderbewuste outreachprogramma's essentieel zijn voor de huidige onderwijs- en beroepswereld.
-

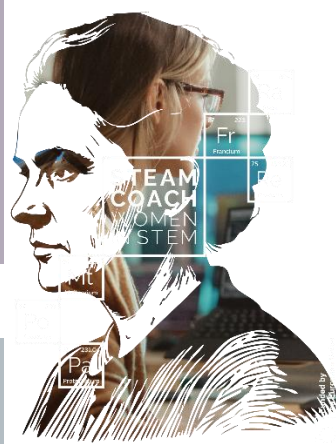
Hand-out 1: Onderwijskundige documenten voor analyse

Instructies voor groepen

Lees de toegewezen fragmenten zorgvuldig door en bespreek ze samen. Gebruik de meegeleverde leidende vragen. Maak aantekeningen van de reflecties van uw groep en bereid u voor om uw belangrijkste punten te delen.

Leidende vragen:

- Wat valt u op aan de inhoud en de beoogde doelgroep?
- Is de taal gendergevoelig en inclusief?
- Kunt u exclusieve elementen vinden (vooroordelen, stereotypen, weglatingen)?
- Welke veranderingen zouden kunnen worden aangebracht om de inclusiviteit te verbeteren?



Document A – Fragment uit het STEM-curriculum

"De student moet aantonen dat hij in staat is technische problemen op te lossen en zijn resultaten duidelijk te presenteren. Hij moet ook leiderschapskwaliteiten tonen wanneer hij met collega's samenwerkt."

Document B – Functieomschrijving

"De ideale kandidaat is een jonge, dynamische afgestudeerde met sterke analytische vaardigheden. Hij zal verantwoordelijk zijn voor het leiden van een klein projectteam en rechtstreeks rapporteren aan de supervisor."

Document C – Aankondiging van een opleidingsprogramma

"Onze workshop informatica is bedoeld voor gemotiveerde jongens die zich willen verdiepen in programmeren. Meisjes zijn ook welkom als ze geïnteresseerd zijn."

2. Strategieën identificeren voor meer diversiteit en gelijkheid op de werkplek



Focus van de opleiding	Ontwikkelen van beleid voor diversiteit en gendergelijkheid Het meten en monitoren van de effectiviteit van beleid
Doelstellingen	▪ Bewustwording vergroten van hoe diversiteit en gelijkheid (of ongelijkheid) zich voordoen in werksituaties. ▪ Deelnemers praktische strategieën aanreiken die gelijkheid en diversiteit in het dagelijkse werk bevorderen ▪ Kritische reflectie en het ontwikkelen van oplossingen voor meer inclusieve en eerlijke werkplekken stimuleren ▪ Versterk de individuele betrokkenheid bij het bevorderen van gelijkheid en diversiteit in de eigen werkomgeving van deelnemers
Doelgroep	Leiders in beroepsonderwijs en -opleiding Trainers/instructeurs Loopbaanbegeleiders/R&D-professionals
Duur	90 minuten
Materialen	Hand-out 2: Kaarten met scenario's op de werkplek Casestudy: Bevordering van vrouwen in STEM en leiderschap: van nationaal beleid tot organisatorische praktijk

Plakbriefjes, indexkaartjes, flip-over en stiften; potloden, papier en rekwisieten voor rollenspel; pc en projector

INSTRUCTIES

Stap 1. Introductie & ijsbreker (10 minuten)

- Introduceer het doel van de workshop: een eerste kennismaking met de thema's diversiteit en gelijkheid op het werk. Benadruk dat dit een veilige, oordeelvrije ruimte is voor reflectie en uitwisseling.
- Voer de ijsbrekeractiviteit uit door de deelnemers te vragen stil te reageren op de vraag: **"Kunt u zich een situatie op het werk herinneren waarin u diversiteit en gelijkheid bent tegengekomen, of waarin u discriminatie tegen een bepaalde groep mensen (bijv. geslacht, etniciteit, leeftijd) hebt opgemerkt?"**
- Geef de deelnemers plakbriefjes, indexkaartjes of kleine stukjes papier. Vraag iedereen om kort één situatie op te schrijven. Als ze klaar zijn, laat u ze hun briefjes op een flip-over of muur plakken. Vraag vervolgens een paar vrijwilligers om hun situatie met de groep te delen en te beschrijven hoe ze zich daarbij voelden.
- Leg de deelnemers uit dat delen vrijwillig is en stel hen gerust dat de vertrouwelijkheid wordt gerespecteerd in een veilige, ondersteunende omgeving. Stel duidelijke groepsregels op om vertrouwen op te bouwen. Maak vervolgens de overstap door te benadrukken hoe deze voorbeelden de werkelijke impact van diversiteit en gelijkheid in het beroepsleven illustreren en waarom ze centraal staan in deze workshop.

Stap 2. Presentatie: strategieën voor diversiteit en gelijkheid (15 minuten)

- Geef de deelnemers een korte presentatie over strategieën die diversiteit en gelijkheid op het werk bevorderen. Gebruik duidelijke voorbeelden, zoals mentorprogramma's, inclusieve wervingspraktijken of flexibel beleid. Leg uit hoe deze strategieën teams kunnen versterken en kunnen bijdragen aan eerlijkere, meer inclusieve werkplekken.
- Nodig de deelnemers uit om na te denken over de strategieën door te vragen: 'Heb je deze in de praktijk gezien op je eigen werkplek of in je onderwijsomgeving?'. Laat een paar deelnemers kort hun mening geven en hun reflecties koppelen aan de huidige uitdagingen in het onderwijs en op het werk.

Stap 3 Groepsactiviteit: scenario's op de werkplek (25 minuten)

- Verdeel de deelnemers in kleine groepen van 3-5 personen en leg uit dat ze in deze fase gaan onderzoeken hoe diversiteit en gelijkheid tot uiting komen (of juist niet) in alledaagse werksituaties.
- Geef elke groep twee kaarten met scenario's op de werkplek uit Hand-out 2. Voeg bij elke kaart reflectievragen toe, zoals:
Hoe kun je herkennen dat diversiteit en gelijkheid (niet) in praktijk worden gebracht?
Welke aannames worden er gedaan?
Hoe zou je de situatie oplossen in het licht van deze workshop?
- Vraag de groepen om verder te kijken dan de oppervlakkige details en na te denken over de bredere impact op zowel mensen als de organisatie. Als ze klaar zijn, vraagt u elke groep om één belangrijk inzicht met de hele groep te delen, waarbij ze hun scenario koppelen aan hun eigen professionele of onderwijssituatie.

Stap 4. Delen in groepen & begeleide discussie (15 minuten)

- Vraag elke groep om hun scenario en voorgestelde oplossingen kort te presenteren. Noteer tijdens het delen de belangrijkste punten op een flip-over, zodat iedereen de ideeën kan zien.
 - Faciliteer een begeleide discussie door vragen te stellen zoals:
Welke patronen vallen je op in de scenario's?
Weerspiegelen deze situaties die je in je eigen context hebt meegemaakt?
Welke institutionele maatregelen zouden eerlijkere resultaten kunnen ondersteunen?
 - Om het gesprek te verdiepen, kunt u een korte casestudy van goede praktijken toevoegen – ontleend aan het onderwijs of de werkplek – die laat zien hoe gelijkheidsinitiatieven in de praktijk hebben gewerkt. Gebruik dit om deelnemers te inspireren en de discussie terug te koppelen aan de relevantie voor de praktijk.
-

Stap 5 Activiteit in tweetallen: werkplekscènes creëren (15 minuten)

- Vraag elke groep om twee korte scènes te creëren op basis van alledaagse werksituaties: één die onrechtvaardigheid of een gebrek aan gelijkheid laat zien, en één die een positief voorbeeld van gelijkheid in de praktijk laat zien.
 - Geef de groepen de tijd om een zeer korte presentatie (ongeveer 2 minuten) van hun scènes voor te bereiden. Moedig hen aan om creatief te zijn, maar houd de scenario's gebaseerd op realistische situaties. Zorg indien nodig voor potloden, papier of eenvoudige rekwisieten.
 - Nadat de presentaties zijn gegeven, vraagt u de hele groep om kort na te denken:
'Wat vond je het meest opvallend aan deze scènes?'
Hoe sluiten ze aan bij echte ervaringen op je eigen werkplek of in je eigen onderwijsomgeving?
-

Stap 6 Evaluatie & conclusie (10 minuten)

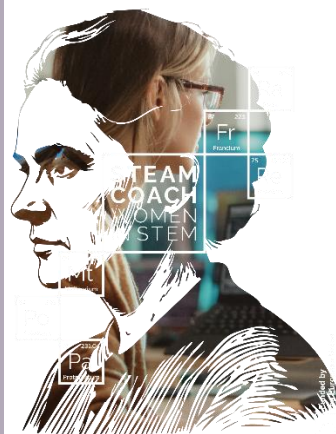
- Vat de belangrijkste thema's van de workshop samen:
 - De betekenis en het belang van diversiteit en gelijkheid op het werk.
 - Hoe strategieën en acties de werkplek voor iedereen kunnen verbeteren.
 - Nodig de deelnemers uit om een persoonlijke toezegging te doen. Vraag hen om de zin 'Ik zal...' in te vullen op een plakbriefje of digitaal bord. Bijvoorbeeld:
'Ik zal ongelijkheid aan de kaak stellen wanneer ik die zie',
'Ik zal deze ideeën delen met mijn team',
'Ik zal eerlijkheid bij werving bevorderen'.
 - Verzamel snel feedback, bedank de deelnemers en sluit af door hen aan te moedigen de boodschappen van de workshop mee te nemen in hun dagelijkse werk. Benadruk dat gelijkheid en diversiteit essentieel zijn voor het creëren van eerlijke en inclusieve werkplekken voor iedereen.
-

Hand-out 2: Scenariokaarten voor op de werkplek

Instructies voor groepen

Lees de toegewezen scenario's zorgvuldig door en bespreek ze samen. Elke groep krijgt twee scenario-kaarten. Gebruik de leidende vragen om uw gesprek te structureren. Wijs één persoon aan om aantekeningen te maken en één persoon om de bevindingen van uw groep te presenteren.

Opmerking voor deelnemers: dit is een veilige, respectvolle ruimte. Concentreer je op het analyseren van de situaties, niet op het beoordelen van individuen.



Leidende vragen:

- Hoe kun je zien dat diversiteit en gelijkheid in deze situatie (niet) in praktijk worden gebracht?
- Wie wordt hierdoor beïnvloed en hoe?
- Welke aannames worden er gedaan?
- Hoe kan deze situatie op een eerlijkere manier worden opgelost?

Kaart A – Beslissing over promotie

Er komt een leidinggevende functie vrij in een afdeling. Er zijn twee kandidaten: een man en een vrouw. Beiden zijn even gekwalificeerd. De mannelijke collega wordt gepromoveerd, terwijl de vrouwelijke collega wordt gepasseerd omdat de manager ervan uitgaat dat zij de werkdruk niet aankan "vanwege haar gezinsverantwoordelijkheden".

Kaart B – Teamvergadering

Tijdens een teamvergadering presenteert een deelnemer met een etnische minderheidsachtergrond een idee. Het voorstel wordt genegeerd. Later in de

vergadering herhaalt een andere collega hetzelfde idee, en wordt het geprezen en geaccepteerd door de groep.

Kaart C – Opleidingsmogelijkheid

Een jonge vrouwelijke stagiaire toont interesse in deelname aan een technisch opleidingsprogramma. Haar leidinggevende stelt voor dat ze een 'zachtere' opleiding volgt, omdat hij ervan uitgaat dat ze niet geïnteresseerd is in praktisch technisch werk.

Kaart D – Leeftijdsdiscriminatie bij aanwerving

Een kandidaat van midden vijftig solliciteert naar een nieuwe functie. Ondanks zijn sterke kwalificaties wijst de recruiter de sollicitatie af, in de veronderstelling dat de kandidaat niet zou 'passen in een jong team'.

Didactisch advies

Genderneutraal taalgebruik in STEM-onderwijs



Deze gids ondersteunt trainers bij het gebruik van inclusieve en gerichte communicatie bij het geven van STEM-gerelateerde workshops. Het doel is om een respectvolle, diverse en gastvrije leeromgeving te creëren die de zichtbaarheid en relevantie van STEM voor alle deelnemers vergroot.

Wat je wel en niet moet doen voor effectieve en inclusieve begeleiding.

DO(s)		Don't(s)	
• Use simple, clear, and neutral language so everyone understands • Pay attention to inclusive spelling and wording (e.g., use "participants," "learners") • Emphasise measurable, targeted outreach goals (e.g., "Motivate 100 women to apply for STEM studies") • Use images that reflect diversity (gender, ethnicity, age, body types, etc.) • Encourage questions, equal attention, and respectful expression of opinions • Create a safe and trusting learning space where participants feel welcome • Present outreach strategies inclusively, incorporating multiple perspectives		• Use gendered, stereotypical, or discriminatory examples • Address only one gender or exclude specific groups • Use vague or unspecific goals (e.g., "Reach people interested in STEM") • Assume all participants share the same background or level of knowledge • Pressure individuals to represent their gender, race, or identity • Ignore participant discomfort or silence other viewpoints • Ignore participant discomfort or silence other viewpoints	

Aanbevolen gebruik tijdens de trainingssessies

- Gebruik het tijdens de voorbereidingsfase om de inhoud en de communicatie op een doelgerichte en inclusieve manier te plannen.
- Gebruik het tijdens de uitvoeringsfase, omdat het u praktische richtlijnen biedt voor het gebruik van genderneutraal taalgebruik en respectvolle begeleiding.
- Gebruik het om te evalueren of de doelstellingen op het gebied van inclusiviteit en outreach zijn bereikt.

Hoe te begeleiden

Hoe diversiteit, gelijkheid en outreach te bevorderen om vrouwen aan te trekken en te empoweren in STEM en leiderschap



Deze gids ondersteunt trainers en facilitators bij het benadrukken van diversiteit en gelijkheid tijdens workshops, en biedt tegelijkertijd strategieën voor succesvolle outreachcommunicatie in STEM. Het doel is om vrouwen te motiveren om leidinggevende posities en STEM-velden te vervullen, stigma en vooroordelen te verminderen en een gastvrije en inclusieve leeromgeving te creëren. In die zin helpt deze tool trainers om:

- Het bewustzijn te vergroten van stigma en vooroordelen met betrekking tot diversiteit, leiderschap en deelname aan STEM.
- Inclusieve, gendersensitieve en gerichte communicatiestrategieën te gebruiken.
- Cultuurbegrip te ontwikkelen door na te denken over normen, opvattingen en vooroordelen.
- De deelname van vrouwen te versterken door rolmodellen en praktische outreach-strategieën onder de aandacht te brengen.
- Een veilige, respectvolle groepsdynamiek te creëren die gelijke participatie aanmoedigt en uitsluiting voorkomt.

Stap	Actie	Strategie
Stap 1: Introductie en bewustwording	Introduceer het belang van diversiteit en outreach in STEM- en leiderschapscontexten.	Gebruik eenvoudige, duidelijke en inclusieve taal; leg verbanden met voorbeelden uit de praktijk of uit STEM.
Stap 2: Observatie en betrokkenheid	Observeer hoe deelnemers reageren op en omgaan met het onderwerp.	Moedig iedereen aan om bij te dragen als ze dat willen; let op de groepsdynamiek en deelname.
Stap 3: Luisteren naar kritische stemmen	Geef concrete voorbeelden van genderbewuste leerplannen, outreachprogramma's of succesvolle bedrijfsinitiatieven.	Vermijd clichés of generalisaties; benadruk diverse perspectieven om te voorkomen dat nieuwe stigma's worden versterkt.
Stap 5: Groepsmanagement en inclusie	Zorg voor een respectvolle groepsdialoog en actieve inclusie van alle deelnemers.	Ontwikkel communicatieregels (bijv. gelijke spreektijd, respectvol taalgebruik); gebruik hulpmiddelen zoals communicatiekaarten of reflectievragen.
Stap 6: Afsluiting en commitment	Vat de belangrijkste inzichten samen en vraag om persoonlijke toezeggingen.	Vraag de deelnemers: "Wat is hier de vooringenomenheid? Wie wordt hierdoor beïnvloed? Hoe kunnen we hier inclusief op reageren?" Gebruik afsluitende vragen zoals: "In mijn geval zal ik..." om reflectie en actie aan te moedigen.

Casestudy

"Komm, mach MINT": nationaal pact voor vrouwen in STEM-vakgebieden in Duitsland.



Komm, mach MINT (letterlijk "Kom op, doe STEM") is in 2008 opgericht door het Duitse federale ministerie van Onderwijs en Onderzoek en is een landelijk initiatief om de deelname van meisjes en vrouwen aan technische en wetenschappelijke vakgebieden te bevorderen. MINT is het Duitse equivalent van STEM en staat voor Mathematik (wiskunde), Informatik (informatica), Naturwissenschaften (natuurwetenschappen) en Technik (technologie). Het pact brengt universiteiten, onderzoeksinstituten, bedrijven en verenigingen samen om het imago van STEM-beroepen te veranderen en jonge vrouwen de kans te geven technische loopbanen te verkennen. Met meer dan 300 partners in het onderwijs, het bedrijfsleven en de

onderzoekswereld is het een van de grootste gecoördineerde inspanningen in Europa om genderdiversiteit in STEM te bevorderen.

Genomen maatregelen

Om de belemmeringen aan te pakken die meisjes en vrouwen ontmoedigen om een STEM-opleiding te volgen, heeft Komm, mach MINT een reeks gecoördineerde nationale en lokale strategieën ontwikkeld om het bewustzijn te vergroten, praktische ervaringen te bieden en vrouwelijke rolmodellen onder de aandacht te brengen. Het initiatief heeft communicatiecampagnes, reizende tentoonstellingen en online bronnen gelanceerd om studenten, ouders en leerkrachten te informeren over STEM-mogelijkheden. Tegelijkertijd heeft het praktische leerformats gecreëerd, zoals STEM-kampen, projectdagen en robotica-workshops, die meisjes directe ervaring met technologie en wetenschap bieden. Deze activiteiten zijn ontworpen om inclusief en motiverend te zijn en om stereotypen over wie thuishoort in STEM uit te dagen.



Bron: <https://www.komm-mach-mint.de/>

Daarnaast versterkt het programma de zichtbaarheid door succesverhalen te delen, nationale gegevens over vrouwen in STEM te verstrekken en hulpmiddelen zoals de MINT-kaart aan te bieden om studenten te helpen studie- en carrièremogelijkheden te ontdekken. Door informatie, rolmodellen en praktische begeleiding te combineren, zorgt *Komm, mach MINT* ervoor dat meisjes en jonge vrouwen niet alleen toegang krijgen tot STEM-trajecten, maar ook hun toekomstige plaats daarin zien. Belangrijke programma's zijn onder meer.

Schule und dann (School en daarna) reizende tentoonstelling: een mobiele tentoonstelling die langs scholen en gemeenschappen toert en informatie biedt over STEM-opleidingen, stages en carrièremogelijkheden voor studenten en ouders.

MINT-rolmodellen en interviews: een digitale verzameling persoonlijke verhalen en interviews met vrouwen in STEM, bedoeld om te inspireren en begeleiding te bieden.

MINT Data tool en project nap: online bronnen met statistieken over vrouwen in STEM en een interactieve kaart van partners die betrokken zijn bij projecten in heel Duitsland.

Resultaten en impact



Te leren lessen

- ☑ Het koppelen van outreach- en werkplekinitiatieven vergroot de impact: nationale campagnes trekken vrouwen naar STEM, terwijl maatregelen binnen bedrijven ervoor zorgen dat ze zich kunnen ontplooiën en doorstromen naar leidinggevende functies.
- ☑ Inclusieve communicatie en mentoring zijn essentieel om stigma's en stereotypen tegen te gaan.
- ☑ Duurzame organisatorische verandering kost tijd, maar culturele transformatie leidt tot meer innovatie en meer diverse perspectieven.

- ☒ Voor trainers laat deze casus zien hoe beleid en praktijk op elkaar inwerken en hoe outreach-strategieën kunnen worden vertaald naar concrete acties op de werkplek.

Oproep tot actie

Ga vooruit: bevorder verandering



Sjabloon voor individuele reflectie en actieplanning

Deze tool biedt deelnemers een gestructureerde basis voor persoonlijke reflectie. Het helpt hen om gebieden te identificeren waar diversiteit en gelijkheid nog niet voldoende worden toegepast op hun werkplek en helpt hen te bepalen wat er nodig is om een inclusieve cultuur te bevorderen. Het doel is om inzichten uit de training te vertalen naar een concreet actieplan.

Onderdelen

Deze tool is een gestructureerd planningskader dat het meest geschikt is voor gebruik aan het einde van een trainingssessie. Hoewel het is ontworpen voor individuele reflectie, kan het ook in kleine groepen worden toegepast. Het sjabloon leidt gebruikers door vijf fasen: 1) Doel, 2) Documentatie, 3) Analyse, 4) Evaluatie en 5) Planning, en biedt een stapsgewijs proces om reflectie om te zetten in uitvoerbare toezeggingen. Het omvat de volgende onderdelen:

- Doelstelling/doel van de reflectie.
- Persoonlijke of organisatorische doelen met betrekking tot diversiteit en gelijkheid.
- Tijdschema voor de implementatie van veranderingen (korte, middellange en lange termijn).
- Verantwoordingsplan (bijv. wie gaat de voortgang monitoren of opvolgen?).
- Optionele ruimte voor opmerkingen van de trainer of facilitator.
- Links naar aanvullende bronnen voor continu leren.

Gebruiksaanwijzing

Introduceer dit sjabloon tijdens het afsluitende deel van **workshop 2**. Leg uit dat het doel ervan is om individueel leren om te zetten in persoonlijke of organisatorische verplichtingen. Het kan worden gebruikt als een reflectieve oefening, gevolgd door optionele groepsdiscussies, of als een vervolgtak die in latere sessies opnieuw kan worden bekeken.

Hoe te gebruiken

1. Geef de deelnemers een gedrukte of digitale versie van het sjabloon.
2. Vraag hen om hun persoonlijke of organisatorische doelstelling op het gebied van diversiteit en gelijkheid te definiëren.
3. Begeleid hen door de vijf fasen.
4. Moedig hen aan om tijdschema's (korte, middellange en lange termijn) en verantwoordingsmaatregelen te definiëren.
5. Verzamel optionele follow-upnotities en deel links naar aanvullende bronnen voor verdere verdieping.

Suggesties voor follow-up

- ☒ Nodig deelnemers uit om hun reflecties en eerste acties te delen in een vervolgsessie of digitaal forum.
- ☒ Moedig deelnemers aan om feedback te geven over hoe ze hun plannen in de praktijk hebben toegepast.
- ☒ Beveel aan om peer-support of verantwoordingsparen te vormen, zodat deelnemers samen de voortgang kunnen volgen.

Sjabloon voor individuele reflectie en actieplanning

Doel	Documentatie	Analyse	Evaluatie	Plan
Bepaal je persoonlijke doel of leerdoel voor dit seminar.	Reflecteer op het seminar door uzelf de volgende vragen te stellen: Wat was het doel ervan? Hoe was het opgebouwd? Wat waren de belangrijkste feiten?	Analyseer uw werksituatie: waarom wordt diversiteit of gelijkheid nog niet voldoende in praktijk gebracht? Welke belemmeringen zijn er?	Evalueer uw eigen mogelijkheden om actie te ondernemen: welke mogelijkheden hebt u om actie te ondernemen? Welke middelen of ondersteuning zijn daarvoor nodig?	Ontwikkel een concreet plan: hoe gaat u uw eigen handelen veranderen of uw organisatie beïnvloeden? Bepaal stappen voor de korte, middellange en lange termijn.
<i>Voorbeeld: "Ik wil het bewustzijn van onbewuste vooroordelen in mijn afdeling vergroten en zorgen voor meer inclusieve onderwijspraktijken."</i>	<i>Voorbeeld: "Het doel van het seminar was om de belemmeringen voor vrouwen in STEM te belichten en outreach en mentoring als oplossingen te onderzoeken. Het liet zien hoe kleine interventies (bijv. gendersensitieve taal, zichtbare rolmodellen) een verschil kunnen maken."</i>	<i>Voorbeeld: "In mijn instelling schrijven vrouwelijke studenten zich zelden in voor keuzevakken op het gebied van robotica. Stereotypen, een gebrek aan vrouwelijke docenten en een lage zichtbaarheid van carrièrepaden vormen belemmeringen."</i>	<i>Voorbeeld: Ik kan inclusieve voorbeelden integreren in mijn onderwijs en de faculteitsraad voorstellen om een mentorprogramma op te zetten. Ik heb daarvoor ondersteuning van HR en gegevens over de huidige inschrijvingen nodig."</i>	<i>Voorbeeld: "Korte termijn: rolmodellen toevoegen aan mijn STEM-lessen. Middellange termijn: een mentorprogramma opzetten met collega's. Lange termijn: wijzigingen voorstellen in de structuur van de STEM-keuzevakken om deelname van vrouwen te stimuleren."</i>

Motiverend en promotiemateriaal

WHY FEMALE EMPOWERMENT AT WORK?

Female Leadership matters:

- Female leaders are a **symbol of diversity, gender equality** and they **bring a variety of innovative approaches** to the company
- They **contribute** to better **decision-making** in companies, which leads to greater **employee satisfaction**
- Women in management positions have a **positive impact on the company's image** and ensure a better work-life balance
- Women in management positions serve as **role models for other women** and can encourage them to apply for and aspire to management positions in companies as well
- Due to their strong empathy and communication skills, **women react better to change in crisis situations**

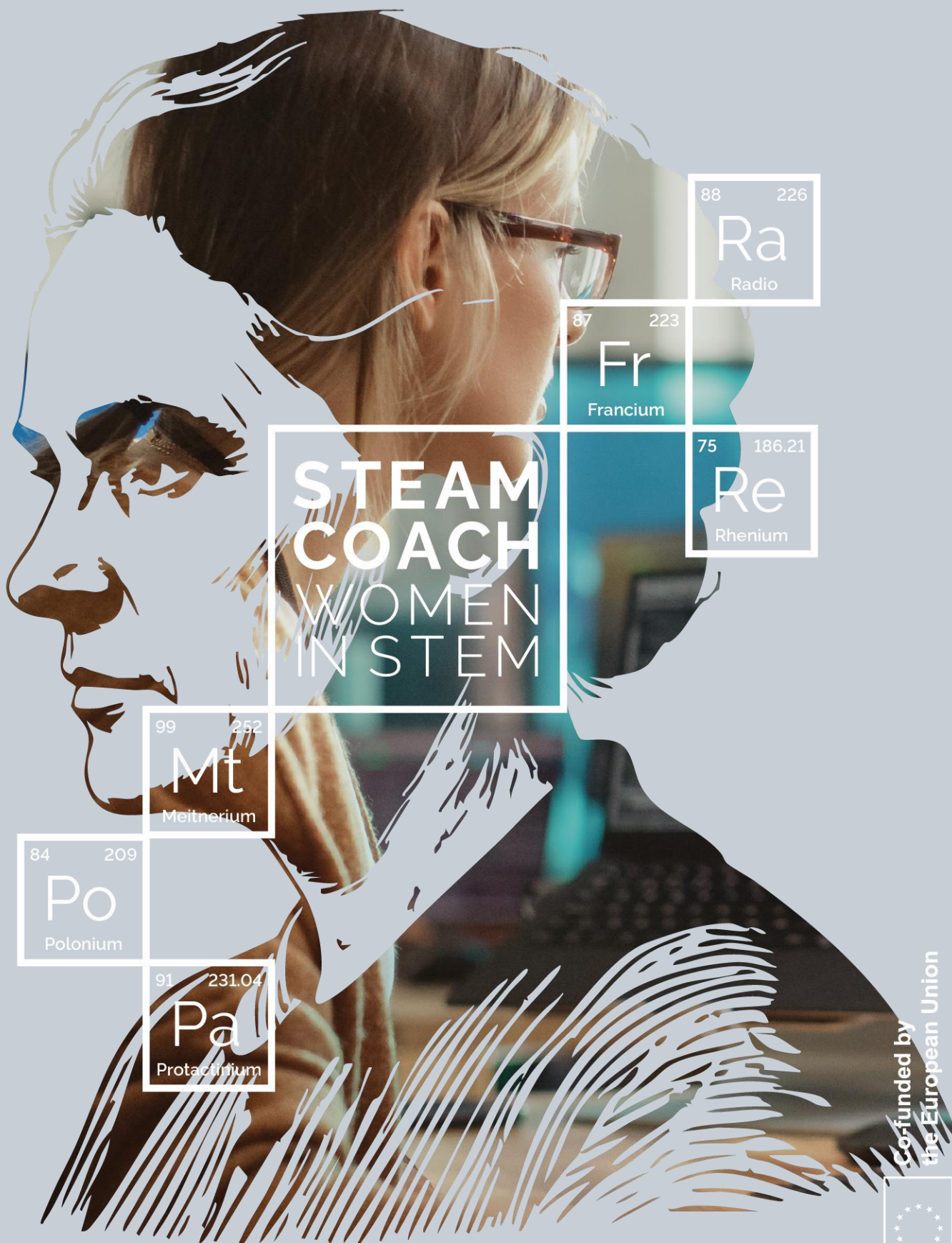
WOMEN in each job position matters!
Come along and set an example by taking the lead in STEM subjects!

Logos at the bottom: Strengthening IB, 641MEK, anuebla, and others.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Referenties

- Alkhaled, S., Stead, V., & Li, Y. (2024). *The guide to integrating gender-awareness and inclusivity in research and innovation*. Lancaster University Management School.
<https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/research/LUMSGenderAwareResearch.pdf>
- American Marketing Association. (24 april 2025). *Hoe u in 8 eenvoudige stappen een succesvolle sociale mediastrategie opzet*. Marketing News. <https://www.ama.org/marketing-news/social-media-marketing-strategy/>
- Europees Instituut voor gendergelijkheid. (n.d.). *Gendergelijkheidsindex*. Europees Instituut voor gendergelijkheid. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
- Europees Instituut voor gendergelijkheid. (n.d.). *Gendermainstreaming*. Europees Instituut voor gendergelijkheid. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Federaal Ministerie van Onderwijs, Gezinszaken, Senioren, Vrouwen en Jeugd (Duitsland). (n.d.). *Wirtschaftliche Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt*.
<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (n.d.). *Diversiteit – Vielfalt in unserer Gesellschaft*. <https://www.lpb-bw.de/diversity>
- Penn State Behrend. (n.d.). *Definitie van outreach*. Penn State Behrend.
<https://behrend.psu.edu/for-faculty-staff/awards/faculty-staff-awards/outreach-definition>
- Siemens Deutschland GmbH. (n.d.). *Empowerment van vrouwen bij Siemens*. Siemens.
<https://www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/women-empowerment-at-siemens.html>
- TARGETED-MPI. (29 maart 2024). *Ontwikkeling van een genderbewust en inclusief curriculum in business- en managementscholen*. Partners' Corner. <https://targeted-mpi.eu/2024/03/29/developing-a-gender-aware-and-inclusive-curriculum-in-business-and-management-schools/>
- Teamhero. (2025). *Vielfalt am Arbeitsplatz: Diversität im Team erfolgreich managen*.
<https://www.teamhero.de/vielfalt-am-arbeitsplatz/>



STEAM COACH WOMEN IN STEM

88 226
Ra
Radio

87 223
Fr
Francium

75 186.21
Re
Rhenium

99 252
Mt
Meitnerium

84 209
Po
Polonium

91 231.04
Pa
Protactinium

Co-funded by
the European Union

