

Face-to-face workshops

Inclusive leadership & management

Author: Agrupación Empresarial Innovadora de Fabricantes de Muebles y Afines de la Región de Murcia



Co-funded by
the European Union



Leitfaden für Ausbilder	4
Trainingseinheit	5
1. 5	
Handout 1: Mein Versprechen für inklusive Führung	9
2. 11	
Handout 2: Vorlage für einen unvoreingenommenen Leistungsbewertungsbogen	14
Handout 3: Mein DEI-Aktionsplan	17
Didaktischer Rat	20
Anleitung	22
Fallstudie	25
Aufruf zum Handeln	28
Motivations- und Werbematerial	31
Referenzen	33

STEAM Coach Konsortium, Juni 2025	
Die Niederlande	Brainport-Entwicklung
Portugal	Mindshift Skills Hub
Deutschland	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgarien	Bimec
Spanien	Innovativer Unternehmensverband der Möbel- und verwandten Hersteller der Region Murcia



Dieses Dokument ist ein Ergebnis des Arbeitspakets 3 (WP3) „Lernzentrum & Professionelle Weiterbildung für Diversität“ – unter der Leitung des Mindshift Skills Hub, der für die Gesamtkonzeption und das Design verantwortlich ist. Dieses Werk ist unter der Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) lizenziert.



Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA übernehmen dafür die Verantwortung.

Leitfaden für Ausbilder

Diese Reihe von Präsenzs Schulungen und Kompetenzbereichsinstrumenten ist Teil des Programms zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung mit Fokus auf Diversität und Geschlechtergerechtigkeit, das im Rahmen von [Name der Organisation/des Programms] entwickelt wurde.

STEAM Coach-Projekt. Die Materialien sollen Ausbilder*innen dabei unterstützen, inklusive, reflektierende und gendersensible Praktiken in MINT- und Berufsbildungseinrichtungen zu fördern, mit einem besonderen Fokus auf inklusive Führung und Management. Das Dokument umfasst:

- ☑ Zwei strukturierte Schulungseinheiten mit klaren Zielen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und interaktiven Aktivitäten inklusive Begleitmaterialien und Übungshilfen.
- ☑ Ein didaktisches Merkblatt mit Moderationstipps und Strategien für inklusive Kommunikation.
- ☑ Ein praktischer Leitfaden zur Unterstützung von Trainern und Moderatoren bei der Anwendung eines intersektionalen und kultursensiblen Ansatzes während der Schulungen.
- ☑ Eine Fallstudie aus bewährten Verfahren veranschaulicht wirksame Praktiken zur Förderung der Geschlechterinklusion in den MINT-Fächern. Sie bietet Inspiration und praktische Erkenntnisse, die auf andere Kontexte übertragen werden können.
- ☑ Eine Vorlage für einen Handlungsauftrag, die den Teilnehmern der Schulungen und gegebenenfalls ihren Teams hilft, die Erkenntnisse aus der Schulung in konkrete Maßnahmen und gemeinsame Verpflichtungen für einen inklusiven Wandel umzusetzen.
- ☑ Motivierendes Werbematerial mit visuellen Inhalten (z. B. Infografiken, Poster), das das Bewusstsein schärft, Stereotypen hinterfragt und zu einer breiteren Auseinandersetzung mit den Zielen des CPDP anregt.

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

Trainingseinheit



1. Strategische Führung im Bereich DEI in der MINT- und Berufsbildung

Trainingsschwerpunkt	Inklusive Rekrutierungs- und Bindungsstrategien Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI)
Ziele	▪ Definition der wichtigsten DEI-Prinzipien im STEM- und Berufsbildungskontext, einschließlich systemischer Barrieren und Intersektionalität ▪ Entwickeln Sie umsetzbare Pläne zur Minderung systembedingter Hindernisse bei der Rekrutierung und Mitarbeiterbindung. ▪ Inklusive Führungsverhaltensweisen durch szenariobasiertes Lernen modellieren
Zielgruppe	Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ausbilder/Instruktoren Personalreferenten / Teamleiter Berufsberatung / F&E-Fachkräfte
Dauer	90 Minuten
Materialien	Handzettel 1: Mein Versprechen für inklusive Führung Fallstudie: King: Förderung geschlechtergerechter Einstellungsverfahren in der Spieleindustrie

Online-Ressourcen

She Innovates Mentoring-Programm – UN Women Global Innovation Coalition
www.unwomen.org/en/how-we-work/innovation-and-technology/un-women-global-innovation-coalition-for-change/she-innovates-campaign-and-mentoring-programme

Ratschläge einer lebenslangen Mentorin – AAAS-Preisträgerin Sandra Yancy McGuire

www.aaas.org/resources/advice-aaas-lifetime-mentor-honoree-sandra-yancy-mcguire

Forschung in die Praxis umsetzen: STEM-Lehrkräfte ausbilden und binden – AAAS

www.aaas.org/resources/research-practice-preparing-and-retaining-k-12-stem-teachers-high-need-school-districts

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Eröffnen Sie den Dialog und führen Sie das Thema DEI ein und erläutern Sie, wie es als Hebel für systemische Veränderungen in der MINT- und Berufsbildung dienen kann.
- Als Einstiegsfrage: „Eine Hürde, der ich begegnet bin/die ich beobachtet habe.“ Die Teilnehmenden werden gebeten, eine systemische oder kulturelle Hürde, die sie beobachtet haben, auf Haftnotizen zu notieren (z. B. „Frauen werden oft für technische Führungspositionen übersehen“). Sammeln Sie 3–4 Notizen ein, lesen Sie diese laut vor und ordnen Sie sie thematisch zusammen (z. B. Voreingenommenheit bei der Personalauswahl, fehlende Mentoring-Programme).
- Leiten Sie eine Diskussion zu folgender Frage:
 „Wie könnten sich diese Hindernisse auf die Innovationsfähigkeit und die Mitarbeiterbindung im Unternehmen auswirken?“
 Antworten prüfen und zu Schritt 2 übergehen.

Schritt 2. Präsentation: Grundlagen, Daten und Rahmenbedingungen für DEI (15 Minuten)

- Geben Sie den Teilnehmern eine klare Erläuterung der folgenden Inhalte:
 - „Der Anteil der Frauen unter den promovierten Ingenieurabsolventen in der EU-27 sank von 27,93 % im Jahr 2015 auf 27,01 % im Jahr 2018.“
 - „Teams mit gemischter Geschlechterzusammensetzung erzielen mit 21 % höherer Wahrscheinlichkeit bessere Ergebnisse als vergleichbare Teams (McKinsey)“¹
 - Intersektionalität: Erklären Sie, wie Rasse, Klasse und Behinderung Barrieren verstärken.
 - Nennen Sie 1–2 Beispiele aus Ihrem Partnerland oder Ihrem lokalen Kontext (z. B. die Geschlechterungleichheit in einem deutschen Kfz-Berufsbildungsprogramm).
- Stellen Sie den Teilnehmern die folgenden Fragen und geben Sie Raum für Diskussionen:
 Welche dieser Statistiken überrascht Sie?
 Wo haben Sie so etwas schon einmal beobachtet?
 (Fügen Sie weitere Beispiele hinzu)

Schritt 3. Gruppenaktivität: Rekrutierungsprüfung (25 Minuten)

¹<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

-
- Die Teilnehmer werden in kleine Gruppen (3–5 Personen) aufgeteilt.
 - Verteilen Sie 3–5 Beispiel-Stellenbeschreibungen für technische Berufe, die Sie zuvor auf Online-Plattformen recherchiert haben. Stellen Sie diese zusammen mit dem Leitfaden bereit. „2. Wie man inklusive Rekrutierungsprozesse in MINT- und Berufsbildungseinrichtungen gestaltet und durchführt“ zur Unterstützung der Analyse und Diskussion von inklusiver Sprache und Strategien zur Reduzierung von Vorurteilen.
 - Bitten Sie die Gruppen, die Beispiel-Stellenbeschreibungen anhand der Checkliste aus dem Leitfaden zu überprüfen. Weisen Sie sie darauf hin:
 - den Fokus auf die Identifizierung von Elementen zu legen, die Frauen oder unterrepräsentierte Gruppen unbeabsichtigt ausschließen könnten (z. B. geschlechtsspezifische Sprache, starre Qualifikationskriterien).
 - um potenziell voreingenommene Begriffe oder Formulierungen (z. B. „aggressiver Selbststarter“) hervorzuheben und inklusive Alternativen (z. B. „kollaborativer Problemlöser“) vorzuschlagen.
 - einen überarbeiteten, inklusiven Entwurf der Stellenbeschreibung erstellen und die Gründe für jede wichtige Änderung kurz erläutern.
 - Jede Gruppe stellt eine wichtige Änderung vor, die sie an der Stellenbeschreibung vorgenommen hat, und erläutert die Gründe dafür. Die Moderation hebt Zusammenhänge mit übergreifenden systemischen Mustern hervor, beispielsweise wie Sprache beeinflusst, wer sich zur Bewerbung ermutigt oder ausgeschlossen fühlt, und unterstreicht die Bedeutung inklusiver Rekrutierung für die Erweiterung des Talentpools. Anhand eines realen Beispiels unter Zeitdruck üben die Teams, subtile Vorurteile wie geschlechtsspezifische Adjektive oder unflexible Anforderungen zu erkennen und lernen gleichzeitig den Umgang mit Tools wie dem Gender Decoder. Das Format der „Blitzrunde“ sorgt für hohe Dynamik, und die öffentliche Bestätigungswand (physisch oder digital) gewährleistet die Umsetzung. So könnte ein Team beispielsweise feststellen, dass die Stellenanzeige „Rockstar-Entwickler“ Bewerberinnen abschreckt und sie in „Kollaborativer Software-Ingenieur“ ändert – eine Entscheidung, die durch Daten gestützt wird, die zeigen, dass geschlechtsneutrale Stellenanzeigen 42 % mehr diverse Kandidaten anziehen (LinkedIn Talent Solutions). Diese Übung eignet sich sowohl für Personalverantwortliche als auch für technische Personalmanager und kann an unterschiedliche Erfahrungsstufen angepasst werden.
-

Schritt 4. Arbeitsgruppe: Fallstudie zum Thema Kundenbindung und Strategieentwicklung (55 Minuten)

- Einführen Fallstudie 2. King – Förderung geschlechtergerechter Einstellungspraktiken in der Spieleindustrie
 - Bitten Sie die vorab zugeteilten Gruppen, auf Grundlage der Fallstudie einen kurzen Entwurf für eine „Richtlinie zur Mitarbeiterbindung“ zu erstellen. Dieser kann Maßnahmen wie Mentoring-Programme, Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige oder Initiativen für inklusive Führung umfassen.
 - Weisen Sie jede Gruppe an, ein Flipchart zu verwenden, um ihren Vorschlag zu skizzieren und sich darauf vorzubereiten, zu erläutern, wie er die wichtigsten Herausforderungen bei der Mitarbeiterbindung im MINT- und Berufsbildungsbereich angeht.
 - Nutzen Sie die folgenden Diskussionsfragen, um die Teilnehmer zur Reflexion anzuregen und die Fallstudie mit ihren realen MINT- und Berufsbildungsumgebungen zu verknüpfen:
 - Welche Elemente der Fallstudie lassen sich am besten auf Ihren organisatorischen Kontext übertragen und warum?
 - Welche Hindernisse könnten Ihnen bei der Umsetzung ähnlicher Initiativen begegnen?
 - Welche bestehenden Ressourcen, Partnerschaften oder Praktiken könnten die Bemühungen zur Mitarbeiterbindung in Ihrem Umfeld unterstützen?
-

Schritt 5. Einzel-/Gruppenaktion: Verpflichtungskarten (15 Minuten)

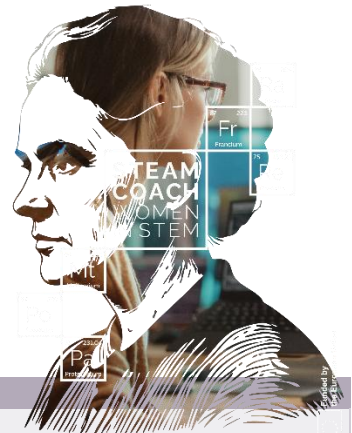
- Bitten Sie die Teilnehmer um eine Bewertung. *Handout 1: Mein Versprechen für inklusive Führung* und wählen Sie 1–3 konkrete Maßnahmen aus, zu denen sie sich verpflichten wollen.
- Jede Maßnahme sollte einen Zeitplan und eine Erfolgskennzahl enthalten (z. B. „Ich werde ab dem nächsten Monat eine Studentin der Ingenieurwissenschaften durch monatliche Treffen betreuen“).
- Sobald die individuellen Verpflichtungen formuliert sind, sollten die Teilnehmenden eingeladen werden, sich in Zweier- oder Kleingruppen zusammenzuschließen, um ihre Zusagen auszutauschen und zu besprechen. Dieser Schritt fördert die Verantwortlichkeit und ermöglicht Feedback und gegenseitige Ermutigung.
- Bitten Sie die Teilnehmer, ihre Zusagen auf einer Webseite zu veröffentlichen. **Verpflichtungswand** (physisch oder digital). Die Moderatoren können optional einige organisatorische Verpflichtungen einbeziehen – wie die Einrichtung von Inklusionsrunden oder die Erfassung des Geschlechtergleichgewichts bei Beförderungen – und die Teilnehmer in Rollenspielen anleiten, wie sie diese Ideen gegenüber skeptischen Interessengruppen mithilfe von Daten verteidigen könnten.

Schritt 6. Auswertung & Fazit (10 Minuten)

- Zusammenfassung der Kernthemen der Sitzung:
 - VON DEN GRUNDSÄTZEN
 - Inklusive Einstellungspraktiken
 - Unterstützende Retentionssysteme
- Verteilen Sie Haftnotizen oder verwenden Sie ein digitales Whiteboard. Bitten Sie die Teilnehmer, den Satz zu vervollständigen: „**Ich werde...**“ – **und zwar mit einer konkreten Handlung, die sie vollziehen**.bis (z. B. „Ich werde in diesem Jahr eine Frau aus meinem technischen Team betreuen.“)
- Sammeln Sie Rückmeldungen, um die Verantwortlichkeit zu fördern und zukünftige Folgemaßnahmen oder Coachings zu steuern.

Handout 1: Mein Versprechen für inklusive Führung

Dieses handlungsorientierte Reflexionsinstrument unterstützt Führungskräfte in MINT-Fächern und der beruflichen Aus- und Weiterbildung dabei, ihre Absichten in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Es lädt Sie ein, eine sinnvolle Verpflichtung zu identifizieren, die Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion in Ihrem Umfeld fördert, und klare Schritte und Zeitpläne für deren Umsetzung festzulegen. Die Selbstverpflichtung stärkt die Eigenverantwortung und fördert gleichzeitig eine Kultur inklusiver Führung. Basierend auf Forschungsergebnissen der Harvard Business Review und von McKinsey wandelt diese Vorlage passive Unterstützung für Diversität in verbindliche Verpflichtungen mit klaren Zeitplänen und Erfolgskennzahlen um.



Mein persönliches Engagement

Ich, _____, verpflichte mich, Inklusion innerhalb meiner Organisation zu fördern, indem ich:

☐ **Mentoring:** „Ich werde innerhalb der nächsten drei Monate mindestens eine Frau oder eine Person aus einer unterrepräsentierten Gruppe in einer technischen Funktion betreuen.“

☐ **Richtlinienänderung:** „Ich werde mich bis zum [Datum] für flexible Arbeitszeiten oder diverse Einstellungsgremien einsetzen.“

☐ **Weiterbildung:** „Ich werde bis zum [Datum] eine Schulung zum Thema unbewusste Vorurteile/einen DEI-Workshop absolvieren.“

Beispiel: „Ich verpflichte mich, unsere Rekrutierungsunterlagen bis Juni 2024 auf geschlechtsspezifische Sprache zu überprüfen und für alle technischen Positionen ein anonymisiertes Lebenslauf-Screening einzuführen.“

Mein Engagement für Team/Organisation

Mein Team wird:

☐ **Maßnahme:** Erfassung der Geschlechtervielfalt bei Beförderungen/Projektleitungen (z. B. „Vierteljährliche Berichterstattung über Kennzahlen an die Führungsebene“).

☐ **Feiern:** Die Leistungen von Frauen hervorheben (z. B. durch die Einführung einer Spotlight-Serie „Frauen in MINT“).

☐ **Ressource:** Budget für DEI-Initiativen bereitstellen (z. B. „Stipendien für Frauen in TVET-Programmen finanzieren“).

Beispiel: „Mein Team wird alle zwei Monate ‚Inklusionsrunden‘ veranstalten, um die Hindernisse zu thematisieren, mit denen Frauen in unseren technischen Abteilungen konfrontiert sind.“

Rechenschaftsplan

Um sicherzustellen, dass ich das auch umsetze, werde ich Folgendes tun:

Teilen Sie dieses Versprechen mit:

☐ Mein Vorgesetzter

☐ Der Peer

☐ Mein Team

Anreisedatum: [MM/TT/JJJJ]

Erfolgskennzahl: „Steigerung der weiblichen Mitarbeiterbindung in meiner Abteilung um 10 % innerhalb eines Jahres.“



2. Verankerung von DEI in der STEM- und Berufsbildungsführung

Trainingsschwerpunkt	Inklusive Rekrutierungs- und Bindungsstrategien Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI)
Ziele	▪ DEI-Richtlinien in konkrete Maßnahmen für technische Teams umsetzen ▪ Überprüfen Sie organisatorische Prozesse unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung ▪ Inklusive Führungsinstrumente in ihrem jeweiligen Kontext anwenden
Zielgruppe	<i>Führungskräfte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung</i> <i>Ausbilder/Instruktoren</i> <i>Personalreferenten / Teamleiter</i> <i>Geschäftsinhaber / Führungskräfte</i> <i>Politikverantwortliche / Branchenvertreter</i>
Dauer	90 Minuten
Materialien	Handzettel 2: Vorlage für eine unvoreingenommene Leistungsbewertung Handzettel 3: Mein DEI-Aktionsplan

ANWEISUNGEN

Schritt 1. Einführung & Kennenlernen (10 Minuten)

- Führe den Eisbrecher durch Politik vs. Realität, Beginn indem die Teilnehmer gebeten werden, eine DEI-Richtlinie zu nennen, deren Umsetzung ihrer Organisation Schwierigkeiten bereitet.

-
- Sammeln Sie die Antworten, lesen Sie einige davon laut vor und gruppieren Sie sie nach Themen wie Beförderungsbias, mangelnde Verantwortlichkeit usw.
 - Leiten Sie eine Diskussion zu folgender Frage:
Warum lassen sich diese Richtlinien so schwer in die alltägliche Praxis umsetzen?
Antworten prüfen und zu Schritt 2 übergehen.
-

Schritt 2. Präsentation: Frauen in Führungspositionen in den MINT-Fächern und die Auswirkungen inklusiver Praktiken (15 Minuten)

- Geben Sie den Teilnehmern eine klare Erläuterung der folgenden Inhalte:
 - „Nur 22 % der technischen Führungskräfte in den EU-Berufsbildungsprogrammen sind Frauen“ (She Figures 2021).
 - „Teams mit integrativen Führungskräften weisen eine um 35 % höhere Verbleibquote von Frauen in MINT-Berufen auf“ (McKinsey 2023).
 - Stellen Sie den Teilnehmern die folgenden Fragen und geben Sie Raum für Diskussionen:
Welche Lücken decken sich mit Ihren Erfahrungen?
Was kostet Untätigkeit?
(Fügen Sie weitere Beispiele hinzu)
-

Schritt 3. Gruppenaktivität: Richtlinien in die Praxis umsetzen (25 Minuten)

- Die Teilnehmer werden in kleine Gruppen (3–5 Personen) aufgeteilt.
 - Verteilen Sie gemeinsam das Handout 2. Vorlage für eine unvoreingenommene Leistungsbewertungsmatrix und ein Beispiel für einen Leistungsbeurteilungsprozess zur Analyse.
 - Bitten Sie die Gruppen, den Prozess anhand der Bewertungskriterien zu überprüfen und geben Sie ihnen entsprechende Anweisungen:
 - um potenzielle Verzerrungsherde zu identifizieren (z. B. subjektive Kriterien wie „kulturelle Passung“).
 - einen Abschnitt neu zu gestalten, indem voreingenommene oder ausgrenzende Begriffe (z. B. „Durchsetzungsvermögen“, „kollaborative Problemlösung“) ersetzt werden.
 - die Auswirkungen jeder vorgeschlagenen Änderung kurz zu erläutern.
 - Jede Gruppe stellt ein bis zwei von ihr vorgenommene Veränderungen vor, und der Moderator stellt Verbindungen zu umfassenderen systemischen Mustern her.
-

Schritt 4. Aktivitätsgruppe: Rollenspiel zum Thema inklusive Führung (25 Minuten)

- Leiten Sie die Aktivität ein, indem Sie erklären, dass die Teilnehmenden realistische Szenarien durchspielen werden, um inklusive Führungsverhaltensweisen zu üben. Betonen Sie, dass der Fokus auf der Modellierung von Handlungen liegt, die Kultur und Entscheidungsfindung in MINT- und Berufsbildungskontexten verändern.
 - Stellen Sie die folgenden Szenarien vor:
 - „Eine Dozentin ist fachlich hervorragend, wird aber in Führungspositionen übersehen – wie kann man da eingreifen?“
 - „Ein Team wehrt sich gegen flexible Arbeitszeitmodelle – wie lässt sich eine inklusive Entscheidungsfindung gestalten?“
 - Weisen Sie jede Gruppe (3–4 Personen) an:
 - Wählen Sie ein Szenario aus
 - Nutzen Sie die STAR-Methode (Situation, Aufgabe, Aktion, Ergebnis), um ihre Reaktion zu strukturieren, und
-

-
- Bereiten Sie ein kurzes Rollenspiel von 2–3 Minuten vor, das deren Intervention demonstriert.
 - Leiten Sie nach den Rollenspielen eine Reflexion anhand der folgenden Fragen an:
 - Welche inklusiven Verhaltensweisen hatten in diesem Szenario die größte Wirkung?*
 - Wie hat Ihnen die STAR-Methode bei der Strukturierung Ihrer Antwort geholfen?*
 - Welche Herausforderungen könnten bei der Anwendung dieser Maßnahmen in Ihrem realen Kontext auftreten?*
-

Schritt 5. Einzel-/Gruppenaktion: Verpflichtungskarten (15 Minuten)

-
- Stellen Sie das Handout 3 „Mein DEI-Aktionsplan“ vor und bitten Sie die Teilnehmer, einen Entwurf für ein Gespräch zur Umsetzung einer Richtlinie in die Praxis zu erstellen, zu dem sie sich verpflichten wollen.
 - Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre geplante Aktion klar zu formulieren, inklusive Zeitplan und Erfolgskriterien (z. B. „Mentoring-Programm für 5 weibliche Auszubildende bis Dezember ins Leben rufen“). Anschließend sollen sie sich in Zweier- oder Kleingruppen austauschen, ihre Ziele besprechen, Feedback geben und Verbesserungsvorschläge einbringen.
 - Bitten Sie einige Teilnehmer, ihre Verpflichtungen vorzulesen. Heben Sie hervor, wie individuelle Zusagen, verknüpft mit organisatorischen Praktiken, zu systemischen Veränderungen beitragen können.
-

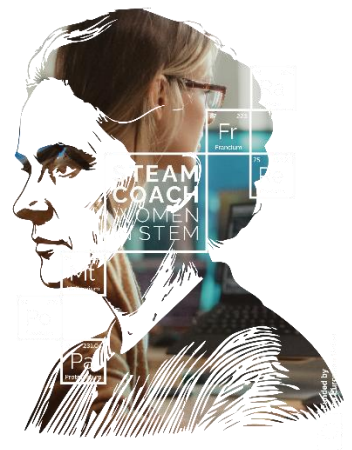
Schritt 6. Auswertung & Fazit (10 Minuten)

-
- Zusammenfassung der Kernthemen der Sitzung:
 - *DEI-Barrieren*
 - *unvoreingenommene Bewertung*
 - *Praktiken der inklusiven Führung*
 - Verteilen Sie Haftnotizen oder verwenden Sie ein digitales Whiteboard. Bitten Sie die Teilnehmer, den Satz zu vervollständigen. „Eine systembedingte Barriere, die ich dieses Jahr beseitigen werde, ist _____, weil _____.“
 - Sammeln Sie Rückmeldungen, um die Verantwortlichkeit zu fördern und zukünftige Folgemaßnahmen oder Coachings zu steuern.
 - Den Teilnehmern praktische Werkzeuge an die Hand geben, um die Arbeit fortzusetzen:
 - *Toolkit für inklusive Führung (kostenloses PDF):*<https://biasinterrupters.org/toolkits/>
 - *STEM Gender Gap Dashboard (EU-Daten):*<https://ec.europa.eu/eurostat>
-

Handout 2: Vorlage für einen unvoreingenommenen Leistungsbewertungsbogen

So verwenden Sie diese Bewertungsmatrix:

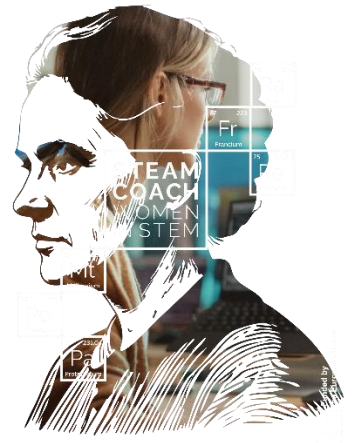
Dieses objektive Instrument zur Leistungsbeurteilung dient der Standardisierung von Beurteilungen und der Minimierung von Subjektivität im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Vor den Beurteilungen sollte die Bewertungsmatrix mit einem diversen Expertengremium abgestimmt werden, um die Erwartungen anzugleichen. Während der Beurteilungen liegt der Fokus auf beobachtbaren Verhaltensweisen (z. B. „Mentoring von Kollegen“ vs. „Durchsetzungsvermögen“). Die Spalte „Anmerkungen“ dient der Dokumentation von Belegen (Projektergebnisse, Feedback von Kollegen). Nach der Bewertung sollten die Ergebnisse verschiedener demografischer Gruppen verglichen werden, um potenzielle Verzerrungen zu erkennen (Frauen erzielten im Bereich „Führung“ durchweg niedrigere Werte). Ergänzend sollte diese Bewertungsmatrix mit einem 360-Grad-Feedback kombiniert werden, um ein umfassendes Bild zu erhalten. Die Kriterien sollten jährlich an die Ziele der Organisation im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) angepasst werden.



Kompetenz	Fortgeschritten (5 Punkte)	Kompetent (3 Punkte)	Entwicklung (1 Punkt)	Anmerkungen	Punktzahl
Technische Fähigkeiten	Übertrifft die Benchmarks (z. B. Zertifizierungen + Mentoring)	Erfüllt alle Anforderungen der Stelle.	Benötigt Weiterbildung in 1-2 Bereichen		
Zusammenarbeit	Fördert die Problemlösung im Team	Leistet einen effektiven Beitrag	Schwierigkeiten mit Feedback		
Innovation	Schlägt organisationsweite Lösungen vor	Verbessert bestehende Prozesse	Befolgt Anweisungen		
Führung	Unterstützt andere; setzt sich für Gleichberechtigung ein	Unterstützt Gleichaltrige	Fokus auf einzelne Aufgaben		
Kompetenzen hinzufügen					
Kompetenzen hinzufügen					
Kompetenzen hinzufügen					

Handout 3: Mein DEI-Aktionsplan

Eine Vorlage für einen DEI-Aktionsplan hilft Ihnen, Ziele in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) in messbare und umsetzbare Schritte zu verwandeln. Ob Sie im Bildungsbereich, in der Personalabteilung oder in einer Führungsposition im MINT-Bereich tätig sind – dieser strukturierte Ansatz gewährleistet Verantwortlichkeit und Fortschritt.



Ziel	Aktionen	Benötigte Ressourcen	Rechenschaftspflicht	Herausforderungen	Minderungsmaßnahmen	Zeitleiste
Erhöhung der Geschlechtervielfalt bei der Einstellung von technischen Ausbildern.	1. Überarbeiten Sie die Stellenbeschreibungen mithilfe der Checkliste für inklusive Personalbeschaffung.	Erhöhung der Geschlechtervielfalt bei der Einstellung von technischen Ausbildern.	1. Überarbeiten Sie die Stellenbeschreibungen mithilfe der Checkliste für inklusive Personalbeschaffung.	Widerstand von Personalverantwortlichen, die Änderungen als „Senkung der Standards“ betrachten.	- Daten teilen: *, Geschlechtsneutrale Anzeigen erhöhen die Zahl qualifizierter Bewerber um 42 %* (Harvard Business Review). - Pilotversuch mit einem Team; Vergleich der Bewerberqualität vor und nach dem Test	Q2
	2. Blindes CV-Screening durchführen	IT-Tools zur Anonymisierung	Der Führungsebene ist alle zwei Monate über den Fortschritt zu berichten.	Technische Einschränkungen (keine HR-Software zur Anonymisierung).	Manuelle Vorgehensweise: Namen und Geschlecht in den PDFs entfernen, bevor diese an die Einstellungskommissionen weitergeleitet werden.	Q3
Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Studierendenbeteiligung an technischen Workshops.	1. Die Lehrmaterialien sollen so angepasst werden, dass 50 % weibliche/weibliche Vorbilder in den STEM-Fallstudien enthalten sind.	Leitfaden für einen geschlechterinklusive Lehrplan für STEAM Coaches.	Erfassung der Beteiligungsquote n weiblicher Studierender (Ausgangswert vs. monatlich).	Mangel an vielfältigen STEM-Rollenmodellen in Lehrbüchern.	Kooperationen mit NGOs, die sich für Frauen in der Technologiebranche einsetzen, für Gastvorträge.	Q2
	2. Setzen Sie die Methode „Denken-Austauschen-Teilen“ ein, um eine	Timer-Tool für gerechte Redezeit.	Feedback-Umfragen unter den Studierenden nach jedem Modul	Die männlichen Studenten dominieren die Gespräche.	Nutzen Sie Teilnahmemarken (z. B. 3 Marken pro Schüler, um Unterbrechungen zu minimieren).	Q1

	<i>gleichberechtigte Beteiligung an den Diskussionen zu gewährleisten.</i>					
<i>Ziel hinzufügen</i>						

Didaktischer Rat

Förderung des Dialogs über kulturelle Stereotypen in der MINT- und Berufsbildung



Dieser Leitfaden befähigt Trainerinnen und Trainer, Workshops zu inklusiver Führung durchzuführen und die Lücke zwischen datengestützten Erkenntnissen, wie beispielsweise Geschlechterungleichheiten in den MINT-Fächern, und praktischen Strategien, einschließlich Rekrutierungsprüfungen und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, zu schließen. Er bietet Rahmenbedingungen, um systemische Barrieren abzubauen und durch die Verpflichtungen der Teilnehmenden Verantwortlichkeit zu fördern.

Gebote und Verbote für inklusive Führung

=	DO(s)	Don't(s)	≠
	Use anonymous icebreakers, such as sticky notes, to identify barriers without embarrassing individuals Link the outcomes of workshop activities (e.g. job description audits) to real-world results (e.g. retention rates) Demonstrate vulnerability by sharing examples of leaders' mistakes (e.g. hiring based on affinity bias) Show scalable solutions using case studies (e.g. SAP's mentorship programme)	Assume that all participants recognise systemic bias and provide concrete statistics (e.g. the EU engineering PhD gap) Treat inclusive leadership as a 'soft skill' and emphasise its impact on innovation (see McKinsey data, for example) Ignore intersectionality and connect gender gaps to race, disability or class where relevant. Allow discussions to remain at the	

Empfohlene Verwendung im Workshop

- Vorbereitung: Statistiken (Schritt 2) und Fallstudien (Schritt 4) sichten, um mögliche Reaktionen der Teilnehmer vorherzusehen.
- Eisbrecher (Schritt 1): Verwenden Sie anonymisierte Haftnotizen, um psychologische Sicherheit zu gewährleisten.
- Überprüfung des Einstellungsverfahrens (Schritt 3): Nutzen Sie die Tabelle „DO's“, um mögliche Voreingenommenheiten in Stellenbeschreibungen aufzudecken.
- Kundenbindungsstrategie (Schritt 4): Betonung der Anpassungsfähigkeit des SAP-Modells an lokale Gegebenheiten.
- Verpflichtungen (Schritt 5): Ermutigen Sie zur Konkretisierung (z. B. „in diesem Jahr eine Frau betreuen“), indem Sie die „DOs“ als Anregungen verwenden.

Zusätzliche Anmerkungen oder Ressourcen

Kings Initiative für inklusive Einstellung

www.king.com/about-us/diversity-inclusion

- ☑ Eine inspirierende, geschlechterinklusive Einstellungspolitik mit anonymisierter Lebenslaufprüfung, vorurteilsneutralen Stellenanzeigen und strategischen Partnerschaften zur Gewinnung vielfältiger Talente – ein Beweis dafür, dass ein systemischer Wandel in der männerdominierten Technologiebranche möglich ist.

Sie rechnet mit einem Bericht aus dem Jahr 2024.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>

- ☑ Der Vorzeigebericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation liefert umfassende Daten zur Repräsentation von Frauen in akademischen Disziplinen, Führungspositionen und bei Förderentscheidungen in der EU.

Anleitung

Wie man inklusive Rekrutierungsprozesse in MINT- und Berufsbildungseinrichtungen gestaltet und durchführt

Die Checkliste für inklusive Personalbeschaffung ist ein praktisches Instrument, das STEM- und Berufsbildungsorganisationen dabei unterstützt, Geschlechterstereotypen in ihren Einstellungsprozessen abzubauen – von der Erstellung von Stellenanzeigen bis hin zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Jeder Abschnitt bietet praktische Schritte, um sicherzustellen, dass die Rekrutierungspraktiken fair und attraktiv für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen sind und gleichzeitig den Best Practices für Vielfalt und Inklusion entsprechen.

Mithilfe dieses Tools können Organisationen transparentere, vorurteilsbewusste Rekrutierungssysteme entwickeln und eine Arbeitsplatzkultur fördern, die ihr Engagement für inklusive Exzellenz widerspiegelt. Es kann genutzt werden, um bestehende Praktiken zu überprüfen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und systemische Veränderungen anzustoßen.

Um die Wirkung zu verstärken, sollte diese Checkliste mit einer regelmäßigen Überwachung von Diversitätsindikatoren, wie z. B. der Demografie der Bewerber und den Aufstiegsquoten, kombiniert werden.:

Wie setze ich diese Anleitung um?

Dieses Tool ist flexibel einsetzbar, entweder als Teil von Workshop 3 oder als eigenständiges Werkzeug für HR-Teams und Entscheidungsträger. Es kann auf drei Arten implementiert werden:

- ☒ Als Instrument zur Selbsteinschätzung, um die aktuellen Rekrutierungspraktiken zu überprüfen und Bereiche zu identifizieren, in denen möglicherweise Voreingenommenheit vorliegt.
- ☒ Als Planungsrahmen zur Steuerung inklusiver Rekrutierungsprozesse, von der Erstellung von Stellenbeschreibungen bis hin zur Gestaltung von Einarbeitungsverfahren.
- ☒ Als Diskussionsanstoß in Teambesprechungen oder Schulungen, um ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Verantwortung für faire Einstellungsverfahren zu schaffen.

Arbeiten Sie in jedem der genannten Kontexte systematisch jeden Abschnitt der Checkliste durch, reflektieren Sie Ihre aktuelle Vorgehensweise und dokumentieren Sie durchgeführte oder geplante Maßnahmen. Die Verwendung dieses Instruments zusammen mit internen Diversitätskennzahlen hilft, Fortschritte zu überwachen und langfristige Wirkung sicherzustellen.

Checkliste für inklusive Personalbeschaffung

THEMEN		ARTIKEL
STELLENBESCHREIBUNG	Sprache	☐ Verwenden Sie geschlechtsneutrale Begriffe (z. B. „kollaborativ“ vs. „kompetitiv“). ☐ Vermeiden Sie stereotype Adjektive (z. B. „Ninja“, „aggressiv“). ☐ Hilfsmittel: Test mit Gender-Decoder.
	Anforderungen	☐ Um eine Überfilterung von Frauen zu vermeiden, sollte man zwischen „unbedingt erforderlichen“ und „nice-to-have“-Fähigkeiten unterscheiden. ☐ Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an (z. B. Fernarbeit, Teilzeit).
BESCHAFFUNG & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	Kanäle	☐ Kooperieren Sie mit Netzwerken von Frauen in MINT-Berufen (z. B. Women Who Code). ☐ Schalten Sie Anzeigen auf verschiedenen Plattformen (z. B. STEM Women).
	Nachrichten	☐ Die Verpflichtungen im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) hervorheben (z. B. „Wir ermutigen Frauen, sich zu bewerben“). ☐ Präsentieren Sie Vorbilder (Fotos/Zitate von weiblichen Angestellten).
AUSWAHLPROZESS	Blindprüfung	☐ Namen, Fotos und Universitäten sollten bei der ersten Sichtung des Lebenslaufs entfernt werden. ☐ Verwenden Sie strukturierte Bewertungsraster, um die Kandidaten objektiv zu bewerten.

	<i>Interviewpanel</i>	☐ Für Geschlechtervielfalt unter den Interviewern sorgen. ☐ Schulungspanel zum Thema unbewusste Voreingenommenheit (z. B. Vermeidung von „Culture-Fit“-Voreingenommenheit).
BEWERTUNG & ANGEBOT	<i>Kennzahlen</i>	☐ Erfassen Sie das Geschlechterverhältnis in jeder Einstellungsphase (z. B. den prozentualen Frauenanteil im endgültigen Bewerberpool). ☐ Prüfen Sie die Gehaltsangebote auf Vergleichbarkeit (nutzen Sie Tools wie PayScale).
	<i>Onboarding</i>	☐ Weisen Sie neuen Mitarbeitern Mentoren zu (insbesondere Frauen in technischen Positionen). ☐ Gewähren Sie Zugang zu Mitarbeiterressourcengruppen (z. B. Netzwerken für Frauen in der Technologiebranche).
<i>Kontinuierliche Verbesserung</i>	<i>Rückkopplungsschleife</i>	☐ Befragen Sie die Kandidaten (insbesondere diejenigen, die ein Angebot abgelehnt haben) zu ihren Wahrnehmungen hinsichtlich Inklusivität. ☐ Jährliche Überprüfung der Checkliste mit den Personal- und Diversity-Teams.

Fallstudie

King: Förderung geschlechtergerechter Einstellungsverfahren in der Spieleindustrie



King, gegründet 2003, ist ein weltweit bekannter Entwickler von Mobile Games, darunter Hits wie Candy Crush Saga. Das Unternehmen mit Hauptsitz in London ist in Europa und Nordamerika tätig. Wie viele andere Unternehmen der Spielebranche kämpft auch King mit einem Ungleichgewicht der Geschlechter in technischen und kreativen Positionen, wobei Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. 2018 waren nur etwa 34 % der Neueinstellungen Frauen oder nicht-binäre Personen, obwohl 70 % der Spielerschaft weiblich und 70 % der Beschäftigten in der britischen Spielebranche männlich waren. King erkannte diese Diskrepanz zwischen Belegschaft und Zielgruppe und strebte bis 2020 Geschlechterparität bei der Rekrutierung an. Zu diesem Zweck startete das Unternehmen ein strategisches Diversity- und Inklusionsprogramm mit dem Ziel, inklusiver zu werden, insbesondere in den MINT-Fächern. Das Programm konzentrierte sich auf die Schaffung eines fairen Rekrutierungsprozesses, die Verbesserung der Unternehmenskultur und die verstärkte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen.

Ergriffene Maßnahmen

Um die Geschlechterparität zu verbessern und mehr Inklusion in den Rekrutierungsprozessen zu fördern, verfolgte King eine mehrstufige, datengestützte Strategie. Ziel war es, systemische Barrieren abzubauen und Inklusion in jeder Phase der Talentakquise zu verankern. Ein zentraler Bestandteil dieses Ansatzes war die Entwicklung eines inklusiven Einstellungsleitfadens – eines internen Leitfadens für Personalverantwortliche und Führungskräfte. Dieser Leitfaden stellt sicher, dass Stellenbeschreibungen frei von geschlechtsspezifischer Sprache sind, Interviewteams repräsentativ und divers besetzt sind und Bewertungsprozesse standardisiert werden, um Voreingenommenheit zu minimieren. Der Leitfaden befähigt die Teams, fairere Praktiken im gesamten Rekrutierungsprozess umzusetzen – von der ersten Stellenausschreibung bis zur endgültigen Einstellungsentscheidung.



Quelle: <https://careers.king.com>

Um unbewusste Vorurteile weiter abzubauen, führte King ein anonymisiertes Lebenslauf-Screening ein. Dabei werden identifizierende demografische Daten wie Namen, Fotos und Adressen entfernt und gleichzeitig sichergestellt, dass alle Stellenbeschreibungen geschlechtsneutrale Sprache verwenden. Diese einfache, aber wirkungsvolle Änderung hat dazu beigetragen, Chancengleichheit für alle Bewerber zu schaffen und langjährige Normen im Tech-Recruiting in Frage zu stellen. So verzichtet King in seinen Stellenanzeigen beispielsweise auf Begriffe wie „Rockstar“ oder „Ninja“, die nachweislich weibliche Bewerberinnen abschrecken, und verwendet stattdessen inklusivere Formulierungen wie „kooperativ“, „problemlösungsorientiert“ oder „teamorientiert“. Weitere wichtige Initiativen sind:

Partnerschaften mit Code First: Mädchen und Diversität: Kooperationen, die Stipendien, kostenlose Programmierkurse, Mentoring und berufliche Perspektiven für Frauen und nicht-binäre Personen im Technologiebereich bieten. <https://codefirstgirls.com/>

Bürgerbeteiligung Kontinuierliche Förderung und Teilnahme an Outreach-Veranstaltungen wie Women in Games und Girls Who Code, um die Sichtbarkeit und den Karrierezugang für Frauen in der Technologiebranche zu unterstützen. www.womeningames.org/ www.girlswhocode.com

Interne Karriereveranstaltungen: Durchführung von Rekrutierungsworkshops und Netzwerkveranstaltungen, die speziell auf Studentinnen und Nachwuchsentwicklerinnen zugeschnitten sind, um direkte Talentpipelines zu schaffen.

*Zusammenarbeit der InteressengruppenInitiativen, die vom People & Culture Team von King's, der technischen Führungsebene, NGOs und Interessengruppen gemeinsam geleitet werden und Inklusion sowohl in die Einstellungskultur als auch in die Unternehmensstrategie integrieren. Ein wichtiges Beispiel ist die **King & Swedish Games Industry Scholarship Programme**²Das Programm unterstützt Frauen und nicht-binäre Personen zwischen 18 und 29 Jahren in Schweden, die in die Spielebranche einsteigen möchten. Das achtmonatige Programm umfasst eine Ausbildung in Spieleentwicklung, Mentoring durch Mitarbeiter von King, Zugang zu wichtigen Spieleveranstaltungen und Masterclasses. Erfolgreiche Bewerber werden im Kingdom herzlich willkommen heißen und sammeln wertvolle Praxiserfahrung sowie Unterstützung von Branchenexperten, um ihre Karriere in der Technologie- und Spielebranche optimal zu starten.*



Ergebnisse und Auswirkungen

2020
2023

32% increase in women hired into technology roles

40%

of all new hires in 2021 were women, up from 34% in 2018.

18%

female representation in leadership increased

² <https://careers.king.com/us/en/blogarticle/improving-representation-with-the-king-swedish-games-industry-scholarship-program>



positive shift in
employee
perception of D&I



recognised by
Forbes as one of
America's Best
Employers for
Diversity (2020)

Lehren, die man daraus ziehen kann

- ☑ Datentransparenz fördert Verantwortlichkeit und Fortschrittskontrolle.
- ☑ Inklusive Einstellungsprozesse müssen in die Unternehmenskultur eingebettet werden und dürfen nicht als separate Initiative behandelt werden.
- ☑ Partnerschaften mit NGOs und Interessenvertretungen können Ihre Reichweite und Ihren Talentpool erweitern.
- ☑ Langfristiger Erfolg hängt von der Unterstützung der Führungsebene und kontinuierlicher Weiterbildung ab.
- ☑ Hinweis zur Übertragbarkeit: Das Modell des Inclusive Hiring Toolkit kann skaliert und an die Bedürfnisse anderer Technologieunternehmen angepasst werden.

Aufruf zum Handeln

Vom Versprechen zum Fortschritt: Ein Aktionsplaner für inklusive Führung



Arbeitsblatt zur Aktionsplanung

Dieses Tool unterstützt Führungskräfte dabei, ihre Verpflichtungen in strukturierte und messbare Maßnahmen umzusetzen. Es bietet einen klaren Rahmen, um Ziele zu definieren, Fortschritte zu verfolgen und Verantwortlichkeit sicherzustellen, und schließt so die Lücke zwischen Absicht und konkreten Ergebnissen in inklusiven Führungspraktiken.

Komponenten

Der Aktionsplaner für inklusive Führung Das Programm unterstützt Einzelpersonen und Teams dabei, ihre Ziele für inklusive Führung in konkrete, messbare Maßnahmen umzusetzen. Es verbindet persönliches Engagement mit kollektiver Verantwortung und stellt so sicher, dass inklusive Führung zu einer kontinuierlichen Praxis und nicht nur zu einem einmaligen Versprechen wird. Jeder Eintrag im Planer konzentriert sich auf:

- ☒ Persönliches Führungsverprechen (Ziel/Verpflichtung)
- ☒ Definierte Schritte
- ☒ Verantwortliche Personen oder Teams
- ☒ Zeitleiste
- ☒ Benötigte Ressourcen/Unterstützung
- ☒ Kennzahlen zur Erfolgsmessung

Gebrauchsanweisung

Dieses Tool sollte am Ende von Workshop 3 vorgestellt werden, insbesondere wenn mehrere Teilnehmende aus derselben Organisation, Abteilung oder demselben Team stammen. Es eignet sich am besten als Gruppenarbeit, Reflexionsaufgabe oder im Rahmen einer Folgesitzung zur Implementierungsplanung.

- ☒ Ermutigen Sie jedes Team bzw. jeden Teilnehmer, das Handout 5: Mein Versprechen für inklusive Führung erneut durchzugehen.
- ☒ Nutzen Sie den Aktionsplaner, um 1–3 konkrete Verpflichtungen zu dokumentieren und persönliche Ziele mit institutionellen Veränderungen zu verknüpfen.

- ☒ Der Planer kann auch als Grundlage für Team-Retrospektiven, Coaching-Gespräche oder Überprüfungen des DEI-Fortschritts dienen.

Anleitung zur Verwendung

1. Verteilen Sie die gedruckte oder digitale Version des Planers an Einzelpersonen oder Gruppen.
2. Identifizieren Sie 1–2 zentrale Erkenntnisse oder Verpflichtungen aus dem Workshop, die in direktem Zusammenhang mit Ihrer Rolle oder Ihrem Kontext stehen.
3. Füllen Sie den Planer für jede Aktion eine Zeile aus und achten Sie darauf, dass jede einen klaren Zeitplan und eine Erfolgskennzahl enthält.
4. Besprechen Sie gemeinsam, wie die Unterstützung erfolgen soll und was den Fortschritt ermöglichen oder behindern könnte.
5. Fördern Sie Feedback unter Kollegen und stellen Sie sicher, dass die Zusagen geteilt und sichtbar sind (z. B. über eine digitale Verpflichtungswand, Teambesprechungen oder Inklusions-Check-ins).

Folgevorschläge

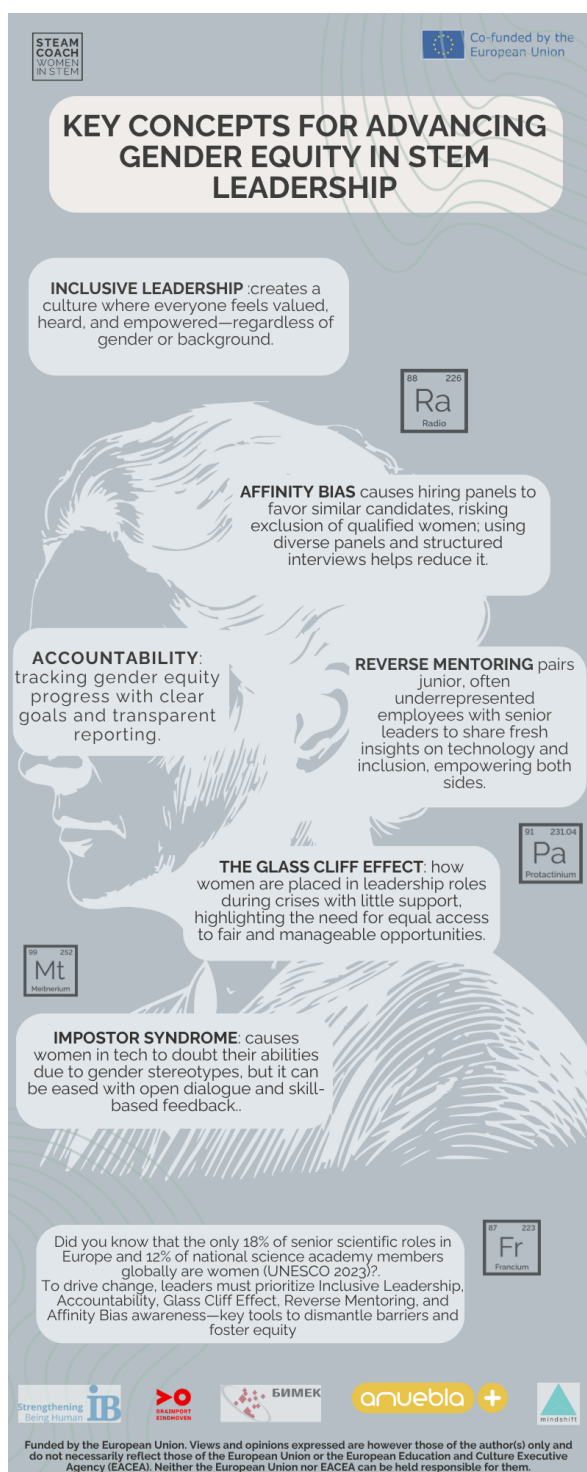
- ☒ Schauen Sie sich den Aktionsplaner in Teamsitzungen, Einzelgesprächen oder Folgeworkshops erneut an.
- ☒ Bitten Sie die Teilnehmer, innerhalb von 30 bis 60 Tagen einen Aktionsbericht vorzulegen.
- ☒ Erstellen Sie eine gemeinsame digitale Version (z. B. in Google Sheets oder Miro), in der der Fortschritt aktualisiert und als Team reflektiert werden kann.
- ☒ Führen Sie vierteljährliche Kontrollgespräche ein, um nachzuverfolgen, welche Maßnahmen zu Veränderungen geführt haben, was daraus gelernt wurde und wie sich die Praxis weiterentwickelt hat.

Der Aktionsplaner für inklusive Führung

Persönliches Führungsverprechen	Aktionen / Schritte	Wer trägt die Verantwortung?	Zeitleiste	Unterstützung oder Ressourcen	Erfolgsmetrik
Jeder Teilnehmer erstellt sein eigenes Versprechen für inklusive Führung und wählt ein bis drei konkrete Verpflichtungen aus, die er einhalten wird. Dazu können Mentoring, politische Interessenvertretung, Schulungen oder andere Führungsverhaltensweisen gehören. Die Inklusion fördern.	Listen Sie klare, praktische Schritte auf, die Ihr Team unternehmen wird, um das Ziel zu erreichen. Konzentrieren Sie sich auf konkrete, messbare Maßnahmen.	Weisen Sie einer Person oder einem kleinen Team die Leitung der Aktion zu.	Setzen Sie einen realistischen Zeitrahmen, einschließlich Startdatum, Frist oder Zwischenstand.	Welche Tools, Schulungen oder Unterstützungsmaßnahmen helfen Ihrem Team zum Erfolg?	Wie werden Sie den Fortschritt messen? Nutzen Sie Daten, Feedback, Beteiligung oder beobachtete Veränderungen?
Beispiel: „Stellenanzeigen auf geschlechtsspezifische Voreingenommenheit prüfen und die Formulierung überarbeiten“	Beispiel: Überprüfen Sie 10 technische Stellenbeschreibungen mithilfe des Gender Decoders; formulieren Sie 3 diskriminierende Begriffe pro Anzeige um.	Beispiel: DEI-Team und Personalverantwortliche	Beispiel: „Innerhalb von 4 Wochen“	Beispiel: „Gender-Decoder-Tool, Leitfaden für inklusive Personalbeschaffung“	Beispiel: „100 % der Anzeigen überarbeitet; Zunahme vielfältiger Bewerber“

Motivations- und Werbematerial

Infografik: Schlüsselkonzepte zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen der MINT-Fächer



Referenzen

Adichie, C. N. (2009). *Die Gefahr einer einzigen Geschichte* [Video].

TED. https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

AAAS. (o. J.-a). *Ratschläge einer lebenslangen Mentorin – AAAS-Preisträgerin Sandra Yancy McGuire*. Amerikanische Vereinigung zur Förderung der Wissenschaften. <https://www.aaas.org/resources/advice-aaas-lifetime-mentor-honoree-sandra-yancy-mcguire>

AAAS. (o. J.-b). *Forschung für die Praxis: Vorbereitung und Bindung von MINT-Lehrkräften in benachteiligten Schulbezirken*. Amerikanische Vereinigung zur Förderung der Wissenschaften. <https://www.aaas.org/resources/research-practice-preparing-and-retaining-k-12-stem-teachers-high-need-school-districts>

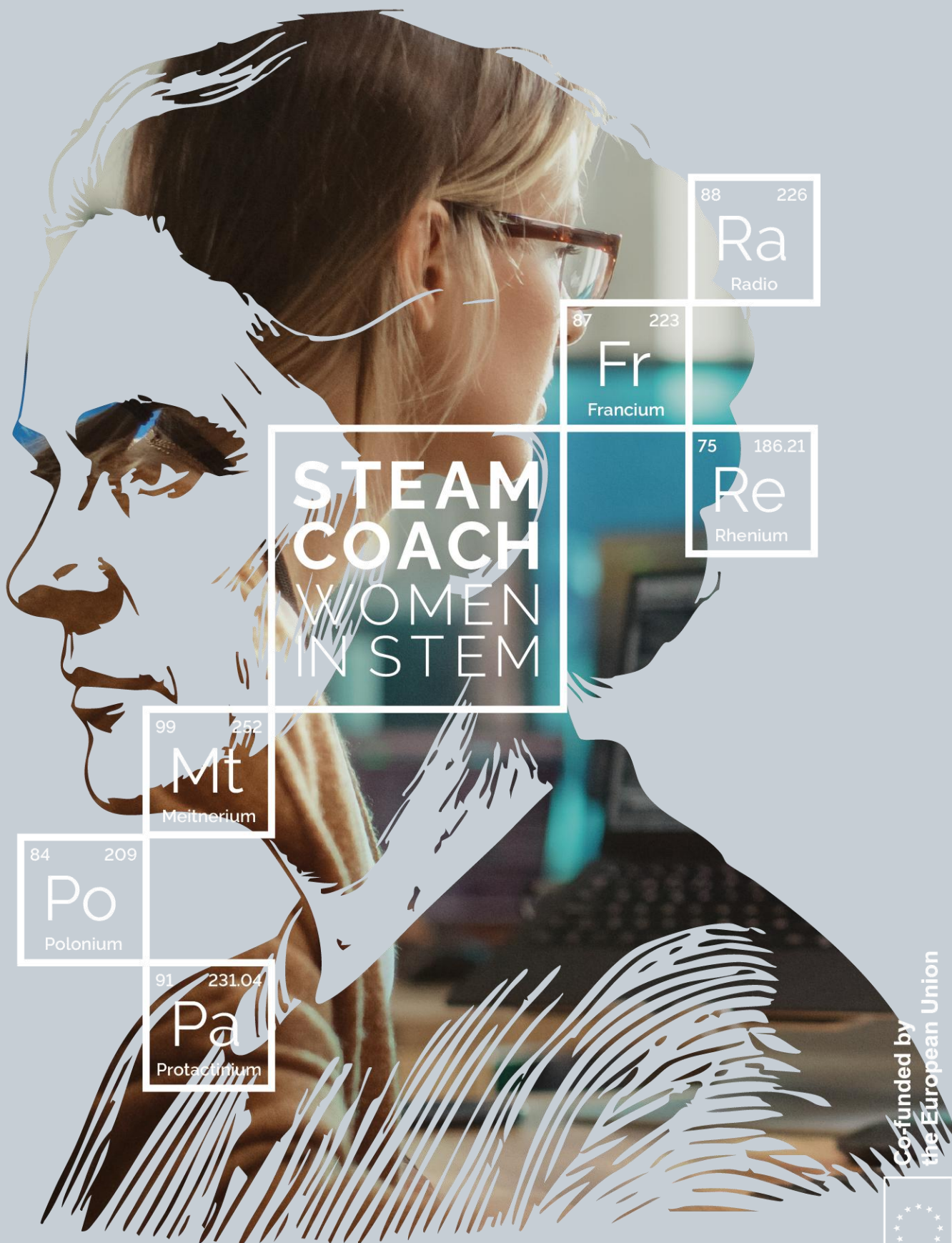
Europäische Kommission. (2024). *Sie stellt sich 2024 vor: Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Innovation*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>

King. (o. J.). *Diversität und Inklusion an der King University*. <https://careers.king.com>

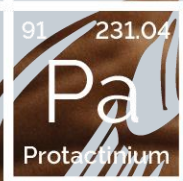
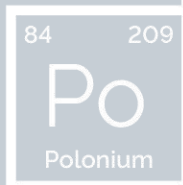
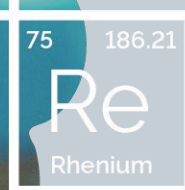
LinkedIn Talent Solutions. (2019). *Die Sprache ist wichtig: Wie die Wortwahl die Geschlechtervielfalt in Stellenanzeigen beeinflussen kann*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/diversity/2019/language-matters-gender-diversity-job-ads>

McKinsey & Company. (2020). *Vielfalt siegt: Warum Inklusion wichtig ist*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

UN Women. (o. J.). *She Innovates Mentoring-Programm – UN Women Global Innovation Coalition for Change*. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/innovation-and-technology/un-women-global-innovation-coalition-for-change/she-innovates-campaign-and-mentoring-programme>



STEAM COACH WOMEN IN STEM



Co-funded by
the European Union

