

DEI  
ROUND  
TABLE.

Powered by  
Talent

# THE GENDER HIRING HACK: DEI ROUNDTABLE REPORT

Talent International x  
Techspace  
Berlin, März 2023

 techspace



## Inhalt

Roundtable Intro **2**

## Gesprächsthemen

Inspiration **4-6**

Chancen **7-9**

Unterstützung &  
Entwicklung **9-14**

Fazit **15**

Gastgeber\*innen  
Moderator\*innen und  
Unterstützer\*innen **16-19**

# Roundtable Intro

## Infos zum Event

Dieses Roundtable-Event fand am 16. März 2023 in Berlin statt und wurde von Talent and Techspace veranstaltet. Mehr als 50 erfahrene Fachleute, darunter Recruiter\*innen, HR-Consultants, Personalberater\*innen sowie Protokollführer\*innen und Moderator\*innen mit Erfahrung im DEI-Bereich, nahmen an der Veranstaltung teil.

## Event Thema: Geschlechterdiversität in der Tech-Branche erhöhen

Laut LinkedIn identifizieren sich 79 % der Menschen in Tech-Positionen in Deutschland als männlich. Im Vergleich dazu sind es „nur“ 66 % in Großbritannien. Deutschland hat zweifellos einen der am stärksten unterrepräsentierten Technologiesektoren auf dem [Kontinent](#).

Die jüngsten [Entlassungswellen in der Tech-Branche in Europa](#) haben zu einer weiteren Ungleichheit bei der Geschlechterdiversität in Technologiepositionen geführt, in denen Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit entlassen werden als Männer.

Um im Hinblick auf technologische Entwicklung und Innovation wettbewerbsfähig zu bleiben, muss Europa für die schnell wachsenden Tech-Rollen in absehbarer Zukunft unterrepräsentierte Geschlechter in allen technischen Positionen und Führungsebenen rekrutieren und binden ([Mckinsey](#)).

Unser Ziel war es, erfahrene Fachleute zusammenzubringen, um Fachwissen auszutauschen, Herausforderungen zu besprechen und mögliche Lösungen für die Steigerung der Geschlechterdiversität in Technologie-Rollen und Karrieren („Tech-Rollen“) in ganz Deutschland zu finden.

## Event Setup

Um unsere Gäste anzuleiten, führten erfahrene Moderator\*innen drei Diskussionen, die die folgenden Themen behandelten:

- **Inspiration:** Wie können wir die Kluft zwischen Bildung und Beschäftigung überbrücken, damit technische Berufe für unterrepräsentierte Geschlechter sichtbar und inspirierender werden?
- **Chancen:** Wie können wir unterrepräsentierte Geschlechter für Positionen in der Tech-Branche gewinnen und binden?

- **Schwerpunktbereiche:** Personalbeschaffung, Vorstellungsgespräche, Einarbeitung und Unternehmenskultur.
- **Unterstützung & Wachstum:** Wie können wir unterrepräsentierte Geschlechter in technischen Berufen besser unterstützen, indem wir die Auswirkungen des "Impostersyndroms" verstehen?

Die Gäste wurden in drei kleinere Gruppen eingeteilt, wobei die Möglichkeit bestand, alle drei Themen mit einem anderen Moderator, bzw. einer anderen Moderatorin zu besprechen, wobei jedem Thema Zeit für eine offene Diskussion eingeräumt wurde.

Eine wichtige Notiz von unserer Seite: Die Geschlechterdiversität umfasst alle Geschlechterformen. Während die Diskussionen sich hauptsächlich auf die Unterrepräsentation von Frauen in Tech-Positionen in Deutschland gedreht haben, diskutierten Veranstalter, Moderator\*innen und Gäste auch die Notwendigkeit, die einzigartigen Recruiting- und Retention-Herausforderungen für nicht-binäre und transgender Personen zu berücksichtigen und zu verstehen.

## Was steht im Report?

Sie erfahren nicht nur, was unsere Roundtable Gespräche ergeben haben, sondern erhalten auch einen Einblick in die wichtigsten Erkenntnisse und Maßnahmen, die Sie selbst ergreifen können, um die Geschlechterdiversität in Ihrem Unternehmen zu erhöhen.

Viele Herausforderungen, die in unseren Diskussionsgruppen angesprochen wurden, werden Fachleuten in diesem Bereich bekannt vorkommen - das heißt, dass Sie wahrscheinlich ähnliche Erfahrungen gemacht haben.



Sie können die hier dargelegten Schlussfolgerungen nutzen, um Ihre internen DEI-Strategien zu entwickeln und eine integrative Unternehmenskultur zu schaffen, in der Diversität Priorität hat.

Aus Gründen der Transparenz und des Zwecks dieses Berichts können technische Rollen wie folgt definiert werden:

**Rollenorientiert:** eine technische Rolle oder Funktion, die Software, Hardware und technische Systeme entwickelt und wartet. Diese Funktionen können in einem Technologieunternehmen ausgeübt werden, das technische Produkte (Software, Hardware, Systeme) entwickelt und verkauft, oder in einem Unternehmen, das nichts mit Technologie zu tun hat, aber Technologie für seine Arbeit nutzt.

**Produktorientiert:** eine Rolle, die mit anderen Technikern zusammenarbeitet, um Technologieprodukte zu entwickeln, auch wenn die Rolle nicht technisch ist. Diese können sich innerhalb eines Technologieunternehmens oder außerhalb eines Technologieunternehmens befinden.

## Inspiration

**Thema:** Schließung der Lücke zwischen Bildung und Beschäftigung.

**Ziel:** Aufdecken von Möglichkeiten, um technische Rollen sichtbarer und inspirierender für unterrepräsentierte Geschlechter zu machen.

### Erkenntnisse:

Die **Definition unterrepräsentierter Geschlechter** für eine Organisation ist von entscheidender Bedeutung, um den richtigen Fokus für die Rekrutierung zu schaffen. Die Gäste identifizierten die am stärksten unterrepräsentierten Geschlechter innerhalb technischer Rollen:

- Frauen
- Non-binär
- Transgender
- Die Gäste erörterten, dass sowohl für nicht-binäre als auch für Transgender die individuellen Daten innerhalb eines Unternehmens begrenzt sein könnten, was eine Analyse der Gründe für die Berufswahl, des beruflichen Werdegangs und der Ungleichheit verhindert.
- **You can't be what you can't see.** Für viele unterrepräsentierte Geschlechter ist die Tatsache, dass sie ihr Geschlecht in

Führungspositionen nicht vertreten sehen, ein anhaltendes Hindernis für die Überzeugung, dass ein „Aufstieg“ möglich ist.

- **Veränderung auf Führungsebene ist entscheidend für Recruiting.**  
Guests clarified that change at leadership levels is not just about hiring underrepresented genders but increasing multiple dimensions of diversity and ensuring key leadership skills such as providing feedback, transparency, and empathy.

Alle Gäste waren sich einig, dass ein langfristiger Multi-Channel-Ansatz erforderlich ist.

## Was Sie tun können:

### Kontakte zu Talenten aus verschiedenen Schulen, Programmen und Netzwerken knüpfen:

- Um Kandidat\*innen für ihre Organisation zu gewinnen, ist es wichtig, sie während ihrer akademischen Laufbahn auszubilden und mit ihnen in Kontakt zu treten. Der Aufbau von Beziehungen zu unterrepräsentierten Geschlechtern durch akademische oder betriebliche Veranstaltungen, während sie ihr Wissen erweitern, erhöht die Chance, dass junge Talente ihre Ausbildung fortsetzen und nach ihrem Abschluss eine Karriere im Tech-Sektor anstreben.
- Die von Ihrem Unternehmen entwickelten Programme für Hochschulabsolventen und Nachwuchskräfte können die Rekrutierungsbemühungen unterstützen. Beachten Sie, dass diese Programme nur dann effektiv sind, wenn Sie eine Mehrzahl von Universitäten und Schulen berücksichtigen.
- Denken Sie daran, Beziehungen zu nicht-akademischen Programmen aufzubauen, die Talente für Positionen im technischen Bereich umschulen. Nutzen Sie auch entwickelte Netzwerke von unterrepräsentierten Talenten, da dies ein wertvoller Weg sein kann, um die Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Alter und ethnische Herkunft zu erhöhen.

- [Erfahren Sie mehr über FrauenLoop](#)
- [Erfahren Sie mehr über ADAN](#)
- Schaffen Sie Transparenz zum Karrierepfad für technische Rollen in Ihrem Unternehmen. Wenn unterrepräsentierte Geschlechter wissen, aus welchem Weg sie sich in Ihrem Unternehmen entwickeln können, schafft das Vertrauen, dass ihre Fähigkeiten gefördert und ihre Beiträge honoriert werden.
- [Lassen Sie Worten Taten folgen.](#) Die Einstellung von Mitarbeiter\*innen unterrepräsentierter Geschlechter ist ein erster Schritt. Interne Richtlinien sind entscheidend für die Bindung von Talenten und die Diversifizierung der Führungsebenen. Beförderungen sind eine Möglichkeit, um sicherzustellen, dass talentierte Mitarbeiter gefördert und belohnt werden, doch sollten auch Aufgaben mit größerem Umfang, funktionale Positionen und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit anderen Führungskräften in Betracht gezogen werden.

**Indem wir uns die einzigartigen Perspektiven zu eigen machen, die unterrepräsentierte Geschlechter in die Tech-Branche mitbringen, können wir einen integrativeren und inspirierenderen Arbeitsplatz schaffen, der Produktivität und Leistung fördert.**

## Chancen

**Thema:** Gewinnung und Bindung unterrepräsentierter Geschlechter in technischen Rollen.

**Ziel:** Ermittlung von Möglichkeiten zur Verbesserung der wichtigsten Touchpoints im Einstellungsprozess: Sourcing, Interviews, Onboarding und Unternehmenskultur.

### Erkenntnisse:

#### Sourcing

Sourcing ist ein wirksames Instrument, um mehr Bewerber\*innen aus unterrepräsentierten Geschlechtern zu gewinnen. Ein Teil der Diskussion führte zu Überlegungen, bestimmte Geschlechtergruppen anzusprechen, aber man war sich einig, dass dies nicht nur schwierig, sondern unter Umständen auch unethisch ist. Das Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeiter\*innen einzustellen, die einen Beitrag zur Erbringung wichtiger Leistungen erzielen und der Organisation zu Innovation verhelfen können. Die Gäste stimmten darin überein, dass die Kreation einer authentischen, inklusiven Organisation und die Schaffung eines breiteren Netzes bei der Personalbeschaffung dazu beitragen können, einen vielfältigeren Bewerberpool anzusprechen und anzuziehen. Außerdem ist es wichtig, offen für alternative Arbeitshintergründe und -erfahrungen zu sein, da nichtlineare Lebensläufe immer häufiger werden.

In der Diskussion wurden Stellenanzeigen als Ausgangspunkt für Voreingenommenheit bei der Einstellung angesehen. Eine geschlechtsspezifische Sprache in Stellenausschreibungen kann eine unbeabsichtigte Botschaft an die Bewerber senden und führt automatisch zu einer Voreingenommenheit. Es gibt auch das Konzept des „idealen Bewerbers“, das zu einem voreingenommenen Profil führen kann. Daher müssen Personalverantwortliche lernen, sich auf die für die Stelle erforderlichen spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen zu konzentrieren. Die Klarheit über spezifische Fähigkeiten und Erfahrungen hilft dabei, ein Profil zu entwickeln, das auf greifbaren und kompensierbaren Faktoren basiert (Eigenschaften, für die ein Unternehmen bereit ist zu zahlen), und trägt dazu bei, Voreingenommenheit bei der Einstellung zu verringern.

#### Das Vorstellungsgespräch

Die Verringerung von Vorurteilen während des Vorstellungsgesprächs ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Einstellungsprozess. Die Diskussionen drehten sich um die Frage, wie man Voreingenommenheit bei Vorstellungsgesprächen mit unterrepräsentierten Geschlechtern verringern kann. Es wurde deutlich, dass eine Verbesserung des Vorstellungsgesprächs alle Bewerber\*innen



unterstützt und sicherstellt, dass der Ablauf für alle ähnlich sei. Man war sich einig, dass eine Standardisierung und ein vielfältiges Gesprächspanel die Verringerung von Voreingenommenheit bei Vorstellungsgesprächen unterstützen.

## Onboarding

Die Diskussionen zeigten, dass das Onboarding eine persönliche Erfahrung ist und sich von Team zu Team stark unterscheidet. Ein inklusives Onboarding ist das Ziel, aber dies zu erreichen kann herausfordernd sein, da jeder Einzelne von uns unterschiedliche Bedürfnisse hat. Auch dann, wenn das Unternehmen mit Leitlinien für das Onboarding von Mitarbeiter\*innen ausgestattet ist. Wenn eine Stelle bereits seit vielen Monaten unbesetzt ist, kann das Managen der Arbeitsbelastung wichtiger sein als die Integration in das Team. Außerdem variiert die Dauer des Onboardings je nach Aufgabenbereich, Erfahrung des neuen Mitarbeiters und der Verfügbarkeit der Teammitglieder und des einstellenden Managers. Die Gäste waren sich einig, dass die Konzentration auf die Schaffung eines soliden Standard-Onboardings für das Unternehmen und flexibler Onboarding-Optionen für die Teams ein erstrebenswertes Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit, ähnliche und personalisierte Onboarding-Erfahrungen zu bieten, schaffen kann.

## Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur ist einer der wichtigsten Aspekte, wenn es darum geht, unterrepräsentierte Geschlechter zu binden. Die Kultur wirkt sich auf alles in einer Organisation aus, aber leider wird sie nur manchmal bewusst entwickelt. Die Gäste erörterten, warum die Unternehmenskultur einer der wichtigsten Aspekte bei der Bindung unterrepräsentierter Geschlechter an das Unternehmen ist. Aspekte einer Arbeitskultur, die zu negativen Erfahrungen führen, können der Mangel an Diversität in den Führungsteams, die fehlende Abstimmung von Werten und Verhaltensweisen sowie Richtlinien und Praktiken sein, die „spontan“ entwickelt werden. Insbesondere bei Richtlinien und Praktiken kann es zu unbeabsichtigten Ergebnissen kommen, wenn verschiedene Stimmen keinen Beitrag leisten können (z. B. bei Einstellungsgesprächen, die zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden führen).

## Was Sie tun können:

### Stellenanzeigen

- Vermeiden Sie es, übermäßig männliche Begriffe wie „kompetitiv“ zu verwenden. Einige Gäste schlugen [Gender Decoder](#) vor, ein Online-Tool, das Stellenanzeigen auf Gender-Neutralität überprüft.

- Lassen Sie Verantwortlichkeiten weg, die nicht den Kern der Rolle ausmachen, und entfernen Sie alle „Nice to have“-Stichpunkte von gewünschten Qualifikationen. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Kandidat\*innen, wenn sie eine Bewertung ihrer Qualifikationen absolvieren, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen im Vergleich zu dem beurteilen können, was für die Rolle wirklich erforderlich ist.
- Erwägen Sie, **Gehaltsspannen auf Stellenausschreibungen** t zu platzieren, um den Kandidat\*innen zu helfen, den Wert der Rolle zu verstehen, bevor nächste Schritte erfolgen. Dies fördert ein positives Bild Ihres Unternehmens und ermöglicht es Bewerber\*innen aus unterrepräsentierten Geschlechtern, einen realistischeren Ausgangspunkt für Gehaltsverhandlungen zu haben, was für langfristige Fairness und Mitarbeiterbindung wichtig ist.

## Sourcing

- Helfen Sie Personalverantwortlichen, sich erneut zu überlegen, was einen starken Kandidaten, bzw. eine starke Kandidatin ausmacht, und suchen Sie außerhalb des regulären Pools nach übertragbaren oder trainierbaren Fähigkeiten. Achten Sie darauf, außerhalb Ihrer üblichen Branche oder Funktion Ausschau zu halten. Wenn Sie beispielsweise auf der Suche nach einer Rolle im Softwarevertrieb oder im technischen Support sind, könnten Sie sich Kandidaten ansehen, die im Einzelhandel oder im Kundendienst arbeiten, und sie während des Onboardings schulen.
- **Kennen Sie Ihre Fakten.** Erkennen Sie, wo die größten Lücken bei der Geschlechterdiversität in Ihren TechTeams bestehen, und entwickeln Sie einen Plan zur Schließung dieser Lücken. Auf diese Weise können die Personalverantwortlichen das ganze Jahr hinweg Beschaffungsmaßnahmen durchführen. Denken Sie daran, sensibel vorzugehen, wenn Sie einem Bereich mehr Aufmerksamkeit schenken als einem anderen. Sie wollen nicht, dass die Lücken in einem Team verringert werden, während sie in einem anderen größer werden.

## Das Vorstellungsgespräch

Das Erstellen von stärker standardisierten Vorstellungsgesprächsprozessen unterstützt die Verringerung von Voreingenommenheit bei Vorstellungsgesprächen:

- **Bereiten Sie sich vor.** Senden Sie Bewerber\*innen vor dem Vorstellungsgespräch Informationen zu, die ihnen eine klare Vorstellung davon vermitteln, auf wen sie treffen werden, welche Arten von Fragen ihnen gestellt werden und welche Informationen sie über den Bewertungsprozess/die Kriterien erhalten.

- **Legen Sie für alle Bewerber die gleichen Bewertungskriterien fest und stellen Sie sicher, dass sich alle Interviewer an sie halten.** Die Anforderungen sollten darauf basieren, was für die Rolle von Relevanz ist. Es ist wichtig, während des Vorstellungsgesprächs eine Beziehung zu entwickeln, aber dies kann auch zu unbewussten Vorurteilen bei der Entscheidungsfindung führen. Bleiben Sie dabei, zu beurteilen, welche Fähigkeiten und Erfahrungen für den Erfolg des Kandidaten oder die Kandidatin in der Rolle wichtig sind.
- **Setzen Sie auf ein diverses Gesprächspanel.** Unterschiedliche Interviewer können dazu beitragen, Voreingenommenheit zu verringern, indem sie verschiedene Perspektiven und Interpretationen der Antworten eines Bewerbers auf Fragen einbringen. Außerdem bieten vielfältige Gesprächsrunden eine hervorragende Gelegenheit, ein umfassenderes Verständnis für das Potenzial eines Bewerbers zu entwickeln, sich in einer Rolle oder in einem Team zu behaupten.
- **Treffen Sie eine Entscheidung auf der Grundlage klarer Bewertungskriterien.** Wenn Sie ein Interview-Panel eingerichtet haben, stellen Sie sicher, dass jeder Bewerber und jede Bewerberin einzeln und privat bewertet wird, bevor Sie zurückkommen, um Ihre Ergebnisse und Bewertungen als Gruppe zu besprechen.



## Onboarding

- **Überprüfen Sie den Onboarding-Prozess Ihres Unternehmens** und laden Sie Mitarbeiter\*innen, insbesondere unterrepräsentierte Geschlechter, ein. Verpflichten Sie sich, den Onboarding-Prozess auf der Grundlage des Feedbacks und im Rahmen Ihrer Unternehmenswerte anzupassen. Stellen Sie außerdem sicher, dass das Onboarding in das Unternehmen eine klare Einführung in den Ethikkodex des Unternehmens, die Werte, die Verhaltenserwartungen und die Möglichkeiten der Unterstützung umfasst.
- **Fragen Sie neue Mitarbeiter, was sie benötigen (vor ihrem Beitritt).** Vertrauen Sie darauf, dass neue Mitarbeiter\*innen wissen, was sie brauchen, um erfolgreich zu sein. Seien Sie flexibel in der Art und Weise, wie Sie das Onboarding handhaben, damit der einstellende Manager jede Erfahrung für einen neuen Mitarbeiter individuell gestalten kann. Es erfordert mehr Aufwand, aber die Vorteile überwiegen deutlich.
- **Das Onboarding ist persönlich** und umfasst nicht nur, ob ein neues Teammitglied für den Erfolg in der Rolle gut ausgestattet ist, sondern auch, wie es sich in seiner Rolle und im Team fühlt. Stellen Sie sicher, dass Sie als Team zusammenarbeiten, um das Team-Onboarding zu überprüfen und das Onboarding innerhalb jedes Teams für jeden neuen Mitarbeiter und jede neue Mitarbeiterin zu einer Priorität zu machen.
- **Ein Buddy-System und unterstützende Kontakte sind hilfreich**, vor allem, weil sie einen sicheren Raum für den Austausch von Erfahrungen und Herausforderungen schaffen, denen sich die Menschen in den ersten Wochen gegenübersehen.
- **Planen Sie Pausen ein.** Der Beginn einer neuen Rolle kann stressig sein. Erwägen Sie, Pausen im Onboarding- und Schulungsprozess zu gestalten, damit sich neue Mitarbeiter\*innen nicht überlastet fühlen, bevor sie mit der Arbeit beginnen können.
- **Check-Ins und Review der Onboarding-Erfahrung.** Diese Daten sind für die kontinuierliche Verbesserung von entscheidender Bedeutung. Verpflichten Sie sich, mit den gesammelten Daten Maßnahmen zu ergreifen.

## Unternehmenskultur

- **Entwickeln Sie eine Employer Value Proposition (EVP).** EVPs sind nicht nur für große Unternehmen von Bedeutung. Sie möchten einen robusten Ansatz entwickeln, wie Mitarbeiter\*innen und Personalverantwortliche auf die Frage „Warum sollte ich hier arbeiten?“ antworten.
- **Verhalten=Unternehmenskultur.** Stellen Sie sicher, dass Ihre Werte mehr als nur Wörter auf einem Poster sind! Es ist nicht das, was gesagt wird, sondern wie in Bezug auf die Unternehmenswerte gehandelt wird. Abgestimmte Verhaltenserwartungen und die Weiterentwicklung von Führungskräften durch Coaching zur Wertebindung und

Verhaltensanpassung sind die Grundlage für eine starke Kultur, die großartige Talente an sich bindet. culture that retains great talent.

- **RÜberprüfen Sie die Erwartungen an Diversität und das Engagement der Führungskräfte.** Beachten Sie folgende Punkte:
  - Wie divers ist das Führungsteam?
  - Wie sehr bemühen sich die Führungskräfte um die Schaffung einer integrativen Kultur, die zu einer größeren Diversität führt, und was sind die Beweggründe für diese Bemühungen?
- **Bilden Sie ein engagiertes Team.** Ein Beispiel dafür ist das „DEI Change Team“ bei Talent, das sich aus verschiedenen Personen aus dem Unternehmen zusammensetzt. Diese treffen sich monatlich, um Maßnahmen zu erörtern und zu lernen, wie man Herausforderungen durch eine „DEI-Brille“ angeht. Die Ideen und Ergebnisse werden dann dem Führungsteam zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt.
- **Programme zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.** Wenn Sie Mitarbeiter\*innen zurück ins Berufsleben holen wollen, müssen Sie flexible Urlaubsregelungen haben und mit den Abgängern in Kontakt bleiben, um sie bei ihrer Rückkehr zu unterstützen. Vergessen Sie nicht, bei der Erstellung dieser Programme die Zielgruppen zu fragen, was sie benötigen.

## Ein integratives Umfeld von Beginn an ist die Grundlage für den Erfolg.

### Unterstützung & Entwicklung

**Thema:** Imposter Syndrom

**Ziel:** Das Imposter Syndrom besser verstehen und lernen, wie man unterrepräsentierte Geschlechter durch dieses Phänomen unterstützen kann.

#### Erkenntnisse:

Die Diskussionen konzentrierten sich auf das Verständnis des [Imposter-Syndroms](#) und dessen Auswirkungen auf unterrepräsentierte Geschlechter am Arbeitsplatz. Das „Hochstapler-Syndrom“ ist das Gefühl, dass wir Betrüger sind, dass wir für die Aufgaben, die uns übertragen wurden, nicht gerüstet sind und dass wir irgendwann „erwischt“ werden. Im Wesentlichen spielt es mit unserer Angst, nicht dazuzugehören. Die Moderatorin half den Gästen, über ihre Erfahrungen mit dem Imposter-Syndrom nachzudenken und darüber, wie

dieses persönliche Bewusstsein das Einfühlungsvermögen und die Reaktionen auf die Mitarbeiter beeinflussen kann. Eine positive Stärkung in Form von Anerkennung und psychologischer Sicherheit ist entscheidend für den Aufbau einer Kultur, in der sich die Menschen sicher fühlen, auch Fehler zu machen. Dies vermittelt erwünschtes Verhalten, sowie die Ermutigung, Meinungen zu äußern und Fehler zu machen und schafft auf diese Weise Sicherheit und Vertrauen.

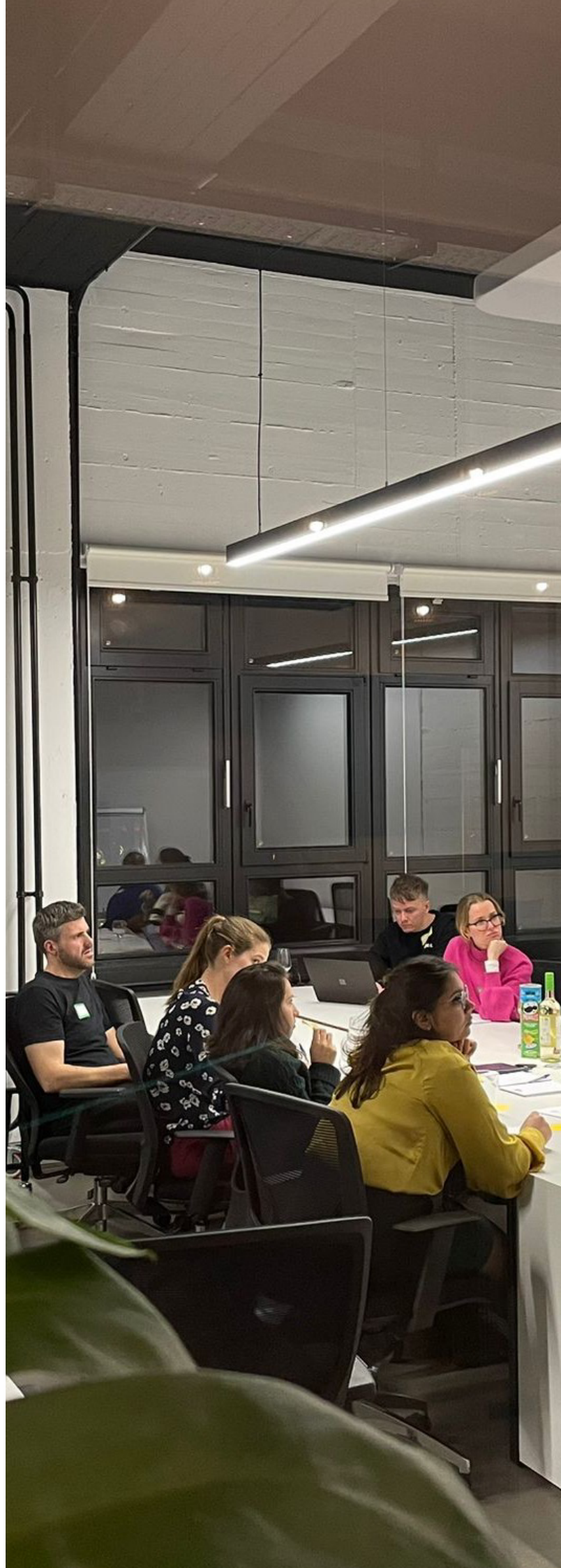
Ein Teil des Aufbaus einer sicheren Umgebung besteht darin, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter verstehen, dass Fehler ein Teil des Lern-, Wachstums-, Veränderungswegs sind. Führungskräfte müssen den Dialog mit ihren Mitarbeiter\*innen über deren eigene Erfahrungen mit Fehlern, Misserfolgen und Ängsten fördern. Transparenz und Offenheit schafft Vertrauen und ein tieferes Einfühlungsvermögen. Es sorgt zudem dafür, dass die Mitarbeiter\*innen ihre Fehler überwinden und etwas Neues ausprobieren können. Verletzlichkeit wurde als entscheidend für die Entwicklung starker Beziehungen zwischen Führungskräften und Teams diskutiert.

### Was Sie tun können:

- **Entwickeln Sie eine Feedback-Kultur.** Warten Sie nicht bis zu den obligatorischen und teilweise jährlichen Mitarbeitergesprächen, um die Arbeit, die Entwicklung und die Gefühle der Mitarbeiter\*innen zu besprechen. Auch Gefühle beeinflussen das Verhalten. „Führungskräfte müssen entweder eine angemessene Menge an Zeit investieren, um auf Ängste und Gefühle einzugehen, oder eine unangemessene Menge an Zeit damit verschwenden, ineffektives und unproduktives Verhalten zu managen.“ Dr. Brené Brown.
- **Schaffen Sie sichere Räume und üben Sie Verletzlichkeit zwischen Führungskräften und Teams. Machen Sie kleine Schritte.** Führungskräfte müssen in der Lage sein, ihre eigenen Erfahrungen mit den Teams zu teilen, um zu signalisieren, dass jeder die Möglichkeit hat, neue Dinge auszuprobieren, Fehler zu machen und sich weiterzuentwickeln.
- **Schaffen Sie sichere Räume und proaktive Verletzlichkeit in Teams. Machen Sie kleine Schritte.** Diskussionen innerhalb des Teams über anspruchsvolle Projekte, schwierige Aufgaben oder herausfordernde Zusammenarbeit mit anderen Teams helfen dabei, einen Raum für die Äußerung von Bedenken zu schaffen und zeigen viel mehr über die Menschen auf, mit denen Sie zusammenarbeiten, als Ihnen sonst bewusst ist. Clevere Wege bieten zum Beispiel „F\*ck up nights“, die dabei helfen, die Angst vor dem Versagen zu entmystifizieren und zu beseitigen. Erfahren Sie mehr, indem Sie sich diese [Organisation ansehen](#).

- Gehen Sie auf Verhaltensweisen ein, die voreingenommen und diskriminierend sind. Das Imposter-Syndrom ist nicht unbedingt „nur ein Teil der menschlichen Erfahrung“. Unterrepräsentierte Geschlechter können in einer Weise etikettiert und behandelt werden, die dazu führt, dass sie sich in ihrem Arbeitsumfeld als Betrüger\*in fühlen. Feedback und Sensibilisierung wirkt diesem Verhalten entgegen.

**Führungskräfte müssen den Menschen Raum geben, um die Gefühle des Impostersyndroms zu verarbeiten, aber sie müssen auch die Instrumente besitzen, um Unterstützung und Feedbackschleifen anzubieten und die Verhaltensweisen, Emotionen und die Sprache zu deuten.**



## Fazit

Unser aufschlussreiches und inspirierendes DEI-Roundtable Event brachte Gäste und Moderator\*innen zusammen, um Möglichkeiten zu erörtern, wie die Kluft zwischen den unterrepräsentierten Geschlechtern in technischen Berufen verringert werden kann.

Wir erörterten die Notwendigkeit des Engagements von Führungskräften und das Bestreben für die Entwicklung von Strategien zur Gewinnung eines vielfältigeren Talentpools sowie die Bedeutung einer entsprechenden Anpassung der Praktiken zur Bindung und Förderung von Talenten. Wir hoffen, dass die Teilnehmer\*innen von den realen Herausforderungen, die wir erörtert haben, Wissen und Verständnis erlangt haben, das sie in die Praxis umsetzen können, um einen integrativeren Arbeitsplatz zu schaffen.

Wir danken allen, die an unserer Veranstaltung teilgenommen haben, und freuen uns auf weitere DEI-Roundtable-Events im Jahr 2023 und darüber hinaus. Um auf dem Laufenden zu bleiben und als erstes von zukünftigen Veranstaltungen wie dieser zu erfahren, schließen Sie sich hier unserer offiziellen [Slack-Community](#) oder werden Sie Teil unserer DEI Roundtable [LinkedIn-Gruppe](#).

### Sie wollen mehr Informationen?

Roundtable Events sind eine gute Möglichkeit, sich mit erfahrenen Fachleuten über wichtige Themen auszutauschen, aber die Zeit in diesen Veranstaltungen ist immer begrenzt. Wenn Sie tiefer in die Materie der besprochenen Themen eintauchen möchten, finden Sie unten Links zu Studien und Artikeln, die Ihnen helfen, Ihr Wissen zu erweitern und Lösungen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.

- [Women in Tech: the best bet to solve Europe's talent shortage](#)
- [Cultivating diversity, equity, and inclusion: How CIOs recruit and retain experienced women in tech](#)
- [Stop telling women they have imposter syndrome](#)





## Über die Veranstalter

### Talent

Talent ist ein globaler Tech- und Digital-Recruiting-Spezialist, der sich für die Schaffung einer besseren Arbeitswelt für alle einsetzt.

Seit 1995 verbindet Talent über seine Niederlassungen in Deutschland, Großbritannien, Australien, Neuseeland und den USA jedes Jahr Tausende von Tech- und Digital-Experten mit einer Vielzahl von Unternehmen.

Von unserem Büro im Stadtzentrum Berlins aus helfen wir Scaleups und KMUs in ganz Deutschland bei der Umsetzung integrativer Rekrutierungspraktiken. Wir sind bestrebt, bei der Skalierung digitaler Teams das Netz zu weiten, ohne die Messlatte zu senken. Als Unternehmen sind wir unglaublich stolz darauf, die DIE Roundtable-Community zu unterstützen. Wenn Sie Interesse haben, mehr darüber zu erfahren, wie wir Ihnen helfen können, Ihre Ressourcen zu steigern und gleichzeitig Teams aufbauen können, wenden Sie sich an Lisa Bartlett: +493031197991

**9000**

Klienten weltweit vertrauen Talent beim Aufbau digitaler Teams

**4500**

Freelancer, die jeden Tag im Einsatz sind.

**1000+**

Festanstellungen jedes Jahr

**500k**

Digitale Expert\*innen in unserer Datenbank

## Techspace

Techspace ist ein Ort für „Change-Makers“, bei dem die Technologie im Mittelpunkt steht.

Mit Räumlichkeiten, Expertise und Community, um den Impact zu verstärken.

Mit über 10 Jahren Erfahrung im Technologiesektor wissen wir, wonach ambitionierte Unternehmen suchen. Von Räumlichkeiten, die mit Ihnen mitwachsen, bis hin zu Lern- und Entwicklungsprogrammen, die Ihr Team fördern und inspirieren, finden Sie bei uns den perfekten Ort, um Spitzenkräfte zu gewinnen und Ihr Unternehmen voranzubringen.

Techspace.

Where change-makers are made. [www.techspace.co](http://www.techspace.co)

## Unsere Moderator\*innen



### Halley Claire Bass (sie/ihr)

#### Future Females

Halleys größte Leidenschaft ist es, Paradigmenwechsler und Changemaker kreativ zu befähigen, nachhaltige, wertorientierte Unternehmen aufzubauen. Ihr Slogan lautet: „Sei die Brand, die du dir in der Welt wünschst“.

Sie hat zahlreiche Workshops zu den Themen Angstbewältigung, soziales Unternehmertum, Chakra-Meditationen, Empowerment und Ausdruckskunsttherapie geleitet. Sie hat auch Unternehmer\*innen bei der Entwicklung ihrer Marke, Geschäftsstrategie, Social Media Marketing und persönlicher Entwicklung gecoacht.

Zurzeit ist sie auch Botschafterin von Future Females Berlin, wo sie anregende und unterhaltsame Networking-Events mitgestaltet, die weibliche Menschen in ihrer Karriere und ihrem persönlichen Wachstum bestärken. Kontaktieren Sie Halley auf [LinkedIn](#).



## Lisa Bartlett (sie/ihr)

### Talent, Germany Director

Lisa kombiniert Recruiting mit Leidenschaft und Sinn. Sie ist stolze Leiterin eines vielseitigen und erfahrenen Teams von Personalberater\*innen, die großartige Unternehmen in ganz Europa helfen, ihre digitalen Teams zu vergrößern und auszubauen. Mit einem Fokus darauf, das Netz zu erweitern und nicht die Messlatte zu senken, sind wir in der Lage, unterschiedliche und technisch brillante Personen mit einigen der innovativsten digitalen Marken und Projekte in Europa zusammenzubringen.

Lisa setzt sich leidenschaftlich für starke weibliche Führungskräfte ein und kämpft für eine stärkere Repräsentation von Frauen in der Technologiebranche. Wenn sie nicht gerade rekrutiert, hilft Lisa bei der Organisation und Unterstützung der DEI Roundtable Events, einer europäischen Gemeinschaft gleichgesinnter digitaler Experten, die daran arbeiten, DEI-Barrrieren und Denkweisen durch gemeinsames Handeln positiv zu beeinflussen. Kontaktieren Sie Lisa auf [LinkedIn](#).



## Lauren Collins (sie/ihr)

### Techspace, Community Lead

Lauren Collins ist die Gründerin von Faces for Equality, einem Podcast und einem Nachrichtenportal, das Interviews mit Personen führt, die sich in globalen Wohltätigkeitsorganisationen engagieren und sich für humanitäre Zwecke einsetzen.

Sie hat einen MSc in International Development von der University of London, School of Oriental and African Studies. Sie hat für die Vereinten Nationen in Jordanien als Programmkoordinatorin für Bildung in Notfällen für palästinensische Flüchtlingsfrauen und -kinder sowie für Frauen mit Behinderungen gearbeitet. Sie war auch im Libanon tätig, wo sie sich auf Frauen und Mädchen in der Entwicklungshilfe konzentriert hat.

Sie ist eine stolze Feministin, und dies prägt einen Großteil ihrer Arbeit, die sich oft um humanitäre Krisen dreht, von denen Frauen und junge Mädchen betroffen sind. Sie verfügt über jahrelange Erfahrung in der Arbeit mit INGOs in den USA, im Vereinigten Königreich und im Nahen Osten. Derzeit arbeitet sie bei Techspace als Community Lead in Berlin, Deutschland. Kontaktieren Sie Lauren auf [LinkedIn](#).

## Unterstützer\*innen



Nichelle Appleby (sie/ihr)  
Independent Advisor, Work Imagined

Als Career Compensation Expertin und Dignity Advocate ist es Nichelles Ziel, die Arbeit neu zu gestalten, indem sie dabei hilft, zugängliche, transparente und wertorientierte Programme zu schaffen und gleichzeitig die Entwicklung gesunder, leistungstarker Teams zu unterstützen. Nichelle unterstützte die Erstellung dieses Berichts.