



Handbuch

**Wie man nachhaltig eine
genderbewusste Denkweise in
Social Entrepreneurship schafft**

**HANDBUCH
1/5**



Co-funded by
the European Union

**Dieses Handbuch ist Teil
einer Reihe von
Handbüchern, die Social
Entrepreneurs,
Organisationen und
Interessengruppen
praktische Strategien zur
Integration von
Genderbewusstsein in ihre
Arbeit vermitteln soll.
Durch die Förderung einer
geschlechtergerechten
Denkweise können wir
positive Veränderungen
und nachhaltiges
Wachstum vorantreiben.**

Inhaltsverzeichnis

<u>Übersicht über das Handbuch</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Warum ein Umdenken notwendig ist</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Verständnis von Mindsets und ihrer Veränderung</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship</u>	<u>11</u>
<hr/>	
<u>Von der Reflexion zur Aktion – Instrumente zur Förderung einer genderbewussten Denkweise</u>	<u>17</u>
<hr/>	
<u>Quellenangaben</u>	<u>26</u>
<hr/>	

Übersicht über das Handbuch

Einleitung

Dies ist eine Reihe von fünf Handbüchern zu Gender Mainstreaming und Peer-Learning-Methoden, die Social Entrepreneurs dabei unterstützen sollen, geschlechtergerechtere regionale und europäische Ökosysteme zu fördern. Diese Handbücher bieten praktische Instrumente und Methoden zur Verankerung einer Genderperspektive in Praktiken von Social Entrepreneurship. Sie bleiben frei zugänglich und sind in Englisch, Deutsch, Griechisch, Rumänisch, Portugiesisch und Französisch verfügbar.

Diese Handbücher sind Teil der Zusammenarbeit „Cooperation for a Gender-Equal Social Economy“ (Coop4Equality), das vom Erasmus+-Programm der Europäischen Union finanziert wird. Das bis Juli 2026 laufende Projekt zielt darauf ab, die Rolle von Frauen und geschlechtlichen Minderheiten in der europäischen Sozialwirtschaft zu stärken und dabei die geschlechtliche Inklusivität, das nachhaltige Wachstum und die Chancengleichheit zu fördern.

Projektpartner:

- [Empow'Her Global](#), Frankreich
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundatia Ashoka](#), Rumänien
- [Pranado gGmbH](#), Deutschland
- [Digital Leadership Institute](#), Belgien
- [Stimmuli for Social Change](#), Griechenland

Autoren:

Dr. Björn Pospiech, Pranado gGmbH, Deutschland
Katja Legisa, Digital Leadership Institute, Belgien
Elisabeth Eisenberger, Pranado gGmbH, Deutschland
Katharina Schubert, Pranado gGmbH, Deutschland



Dies ist Handbuch Nummer 1. Außer zu diesem Handbuch finden Sie noch Informationen zu den übrigen vier Handbüchern:

1 Nachhaltiges Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Dieses Handbuch soll Social Entrepreneurs mit praktische Strategien zur Entwicklung einer geschlechterbewussten Denkweise und Inklusivität und Gerechtigkeit in ihren Unternehmen unterstützen. Durch die Auseinander-setzung mit wichtigen Veränderungen in der Denkweise, und durch die Bereitstellung umsetzbarer Werkzeuge, wird es Lesern ermöglicht, Hinder-nisse zu überkommen und eine nachhaltige soziale Wirkung zu erzielen.

2 Stärkung empathiebasierter Methoden in Social Entrepreneurship

Der Zweck dieses Handbuchs ist es, Social Entrepreneurs, Nicht-regierungsorganisationen und allen, die daran interessiert sind, Empathie als Grundlage für die Entwicklung von Lösungen für soziale Probleme zu nutzen, eine Ressource zur Verfügung zu stellen.

3 Selbstbewertung des Gender-Ansatzes beim Lehren und Ausüben von Social Entrepreneurship

Dieses Handbuch strebt an, Mitglieder von Support Structures sowie Social Entrepreneurs mit einem spezifischen Selbstdiagnose-Tool als Fallstudie zu unterstützen. Dafür werden ein 3-stufiger methodischer Ansatz, nützliche Tipps, Fragen und Leistungskennzahlen aufgeführt, die die Analyse und Selbstbewertung eigener Fortschritte bei der Integration der Gender-Perspektive in ein Projekt oder einer Initiative erleichtern können.

4 Implementierung von Peer-to-Peer- und Entwicklungsmechanismen unter Social Entrepreneurs

Dieses Handbuch stellt zwei wirkungsvolle Methoden vor, die die Unterstützung und das Wachstum von Unternehmer*innen fördern sollen: Cross-Mentoring und Co-Design-Sessions.

5 Ein geschlechterinklusives Modell für schnell wachsende und skalierbare soziale Unternehmen

Dieses Handbuch vermittelt den Lesern die notwendigen Werkzeuge, um verschiedene Aspekte der Skalierung kritisch zu reflektieren. Darunter die Entscheidung zur Skalierung, die Gründe für die Skalierung und die Methoden der Skalierung. Es ermutigt die Leser, über geschlechtergerechte Praktiken nachzudenken und diese in den eigenen Sozialunternehmen umzusetzen.

Zusammenfassung

Handbuch 1: Nachhaltiges Schaffen einer genderbewussten Denkweise in Social Entrepreneurship



Dieses Handbuch soll Social Entrepreneurs das Wissen und die Werkzeuge an die Hand geben, die sie benötigen, um eine geschlechterbewusste Denkweise zu entwickeln, die eine wesentliche Grundlage für die Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung innerhalb des Ökosystems von Social Entrepreneurship darstellt. Auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, Interviews und praktischen Erkenntnissen hebt das Handbuch die entscheidende Rolle der Denkweise für den unternehmerischen Erfolg hervor, und geht auf die besonderen Herausforderungen ein, denen Unternehmer*innen gegenüberstehen.

Das Handbuch ist wie folgt aufgebaut:

1. **Warum ein Umdenken notwendig ist** erläutert die entscheidende Rolle des Mindset bei der Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten und der Überwindung gesellschaftlicher Normen in Social Entrepreneurship.
2. **Verständnis von Denkweisen und ihrer Transformation** bietet eine Vertiefung in die Psychologie von Mindsets, Erforschung ihrer Entstehung und wie sie bewusst verändert werden können, um Wachstum und Resilienz zu fördern.
3. **Schaffen einer geschlechterbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship** beinhaltet Strategien zum Aufbau inklusiver Haltungen und zur Veränderung kollektiver Normen in Bezug auf Geschlechterrollen.
4. **Von Reflexion zu Handeln – Werkzeuge zur Förderung einer geschlechterbewussten Denkweise** skizziert umsetzbare Schritte und Maßnahmen für Organisationen, darunter im Bereich Bildung, inklusives Networking und Interessenvertretung auf der Arbeit.

Durch eine Kombination aus wissenschaftlichen Erkenntnissen, Beispielen aus der Praxis und praktischen Übungen bietet das Handbuch einen schrittweisen Ansatz, der Lesern hilft, geschlechterbewusste Praktiken in ihrem Alltag und ihrem beruflichen Umfeld zu verstehen und umzusetzen. Es ermutigt ein nachhaltiges Umdenken, um wirkungsvolle soziale Veränderungen voranzutreiben.



Warum ein Umdenken notwendig ist

Warum Mindset in Social Entrepreneurship wichtig ist

Mindsets sind entscheidend – Nirgendwo wird dies deutlicher als in Social Entrepreneurship, wo ein Mindset nicht nur eine Denkgewohnheit ist: Sie kann entscheidend für Erfolg, Resilienz und Innovation sein. Einstellungen und Überzeugungen von Unternehmern über sich selbst, ihre Fähigkeiten sowie über andere und die Welt um sie herum, bestimmen ihr Verhalten und ihre Wahrnehmung. Das Erbe jahrelanger, fest verwurzelter gesellschaftlicher Normen und Stereotypen, insbesondere in Bezug auf das Geschlecht, wirkt bis heute fort – ob gut oder schlecht, wir sind von Natur aus auf bestimmte Weise programmiert.

Die Rolle von Mindset bei der Überwindung genderspezifischer Hindernisse

Für Gründer*innen in Social Entrepreneurship ist die Einstellung ebenso wichtig für den Erfolg wie das Handeln. Unternehmer*innen stehen sowohl vor externen Herausforderungen, wie dem Zugang zu Finanzierungen, als auch vor internen, wie Selbstzweifeln und der Angst vor dem Scheitern. Laut einer Studie der Harvard Business Review (Eddleston et al., 2016) leiden Frauen unter dem lähmenden „Hochstapler-Syndrom“ – einem allzu verbreiteten Muster, bei dem sie an ihren Kompetenzen zweifeln und ständig befürchten, andere könnten ihre Leistungen als überbewertet einstufen. Diese Mentalität schafft übermäßiges Grübeln, Selbstzweifel und damit verpasste Chancen.

Darüber hinaus erschweren gesellschaftlicher Druck und traditionelle Geschlechternormen das Leben von Unternehmer*innen. Untersuchungen im Journal of Business Venturing (Jennings & Brush, 2013) haben gezeigt, dass Unternehmer*innen ihre Aktivitäten tendenziell als etwas betrachten, das sie neben familiären und pflegerischen Pflichten unterbringen müssen. Das kann die Zeit und Energie reduzieren, die sie dafür aufwenden können oder wollen. Diese Doppelbelastung verringert das Risikoverhalten von Frauen, reduziert die Zielvorgaben und schränkt sie ein.

Mindset und Geschlechtergerechtigkeit sind ein wirkungsvoller Hebel für ein integrativeres und effektiveres Social Entrepreneurship Ökosystem. Durch die Förderung eines unternehmerischen Mindsets auf allen Seiten, das nicht nur die geschlechtsspezifischen Barrieren anerkennt, sondern auch alle Geschlechter dazu mobilisiert, ihnen entgegenzuwirken, kann sich das Social Entrepreneurship Ökosystem weiterentwickeln und die Geschlechtergerechtigkeit besser unterstützen. Dies führt letztendlich zu innovativeren Lösungen und einer größeren sozialen Wirkung.

In der Praxis wird dies durch empirische Belege gestützt, dass Mindset-Interventionen zu spürbaren Verbesserungen der unternehmerischen Ergebnisse führen können. Eine im Journal of Business Venturing (Mueller & Dato-On, 2013) veröffentlichte Studie ergab beispielsweise, dass Schulungsprogramme für Entrepreneurship, die den Schwerpunkt auf die Vermittlung von Resilienz und Wachstumsdenken legten, erfolgreicher waren als die, die sich ausschließlich auf die Steigerung der unternehmerischen Selbstwirksamkeit und Leistung, insbesondere bei Frauen, konzentrierten.

Verständnis von Mindsets und ihrer Veränderung

Was ist ein Mindset?

Ein Mindset ist im Grunde genommen eine Sammlung von Überzeugungen über unsere Fähigkeiten, unser Potenzial und darüber, was wir angesichts von Herausforderungen tun können. Es durchdringt jeden Bereich unseres Lebens, von unserer Abenteuerlust bis hin zu unserer Widerstandsfähigkeit im Angesicht von Herausforderungen. Andererseits kann für viele Social Entrepreneurs die Fähigkeit, Herausforderungen mit einer positiven Einstellung anzugehen, dazu führen, dass die Schwierigkeiten des Lebens nur noch zu kleinen Unannehmlichkeiten werden.

Mindsets sind nicht nur Meinungen; sie bestimmen unser Handeln. Wenn ein Unternehmer beispielsweise eine festgefahrene Denkweise hat, also glaubt, dass sich seine Fähigkeiten nicht ändern können, scheut er eher davor zurück, Risiken einzugehen oder neue Dinge auszuprobieren – was letztendlich zum Scheitern führen könnte. Wenn er hingegen glaubt, dass er durch Anstrengung und Übung wachsen und besser werden kann, neigt er bei Herausforderungen eher dazu zu glauben, dass Ausdauer in schwierigen Zeiten ihm helfen können, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.



Verständnis von Mindsets und ihrer Veränderung

Wie entstehen Mindsets?

Es ist eine Kombination aus persönlichen Erfahrungen, sozialen Interaktionen und kulturellen Einflüssen, die zu einem bestimmten Mindset führt. Als kleine Kinder erhalten wir unzählige Rückmeldungen von Eltern, Lehrern und Gleichaltrigen, die unsere Sicht auf uns selbst und andere prägen. Rückmeldungen, die eher die Anstrengung als das angeborene Talent würdigen – wie beispielsweise die Aussage, dass jemand aufgrund seiner harten Arbeit gut zeichnen kann – fördern die Überzeugung, dass Fähigkeiten erlernbar sind, und werden zu einem Schlüssel für die Förderung einer anpassungsfähigen Herangehensweise.

Unsere Erfahrungen mit unterschiedlichen Umgebungen prägen auch unsere Denkweise, wenn wir älter werden. Unser Umfeld sowohl im Bildungssystem und in der Arbeitskultur als auch gesellschaftliche Regeln formen unsere Überzeugungen. Die Gründung und der Aufbau eines Unternehmens sind oft eine immense Entwicklungsreise für Social Entrepreneurs. Ihre Misserfolge und Erfolge, das Feedback von Mentoren und Kollegen sowie die sie umgebende Kultur, die ihnen zeigt, was möglich ist, beeinflussen ihre unternehmerische Denkweise. Die wichtigsten Einflüsse sind:

- **Persönliche Erfahrungen:** Das sind die direkten Erfahrungen mit Erfolg, Misserfolg, Feedback und Bekräftigung, die wir im Leben machen. Für Social Entrepreneurs sind frühzeitige Erfahrungen mit Führung, Problemlösung und Innovation entscheidend für die Entwicklung der Überzeugung, dass sie positive Veränderungen bewirken können.
- **Soziale Interaktionen:** Die Haltungen und Erwartungen unserer Mitmenschen, darunter Familie, Freunde, Kollegen und Mentoren, haben einen erheblichen Einfluss auf unsere Denkweise. Ein unterstützender Mentor, der dazu ermutigt, Risiken einzugehen und aus Fehlern zu lernen, kann beispielsweise einem Unternehmer dabei helfen, ein widerstandsfähiges und anpassungsfähiges Mindset zu entwickeln.
- **Kulturelle Einflüsse:** Auch allgemeine gesellschaftliche Normen und Werte prägen unsere Denkweise. In Kulturen, die Individualismus und Innovation schätzen, neigen Unternehmer beispielsweise eher dazu, Veränderungen und kontinuierliche Verbesserungen zu begrüßen. Umgekehrt kann in Kulturen, die Stabilität und Tradition betonen, eine stärkere Tendenz zu einem gefestigten Mindset bestehen.

Verständnis von Mindsets und ihrer Veränderung

Mindset and Social Entrepreneurship

Im Kontext von Social Entrepreneurship sind Mindsets besonders wichtig, da sie beeinflussen, wie Unternehmer mit den besonderen Herausforderungen umgehen, die sich aus dem Spannungsfeld zwischen sozialer Wirkung und beispielsweise finanzieller Nachhaltigkeit ergeben. Social Entrepreneurs arbeiten in der Regel in ressourcenbeschränkten Umgebungen mit komplexen sozialen Problemen und der Forderung nach innovativen Lösungen. Ein anpassungsfähiges Mindset – eins, das Wachstum, Lernen und Belastbarkeit Willkommen heißt – ist unerlässlich, um diese Herausforderungen zu meistern. Wichtige Faktoren dafür sind:

- **Herausforderungen als Gelegenheit zum Lernen betrachten:** Social Entrepreneurs, die eine Wachstumsmentalität annehmen, neigen eher dazu, Herausforderungen als Chancen zu betrachten und nicht als Hindernisse, die ihre Erfolgchancen gefährden. Eine solche Mentalität bleibt flexibel und offen für neue Strategien, was für die Bewältigung großer sozialer Herausforderungen unerlässlich ist.
- **Aus Fehlern lernen:** Fehler sind ein unvermeidbarer Teil von Entrepreneurship. Die Art und Weise, wie Unternehmer auf Misserfolge reagieren, hängt von ihrem Mindset ab. Menschen mit einer auf Wachstum ausgerichteten Denkweise sehen Misserfolge als Gelegenheit, etwas dazu zu lernen, und sind auch eher bereit, über das Geschehene nachzudenken, Änderungen vorzunehmen und es erneut zu versuchen. Diese Art von Resilienz ist notwendig, um langfristig als Social Entrepreneur erfolgreich zu sein.
- **Beharrlichkeit und Resilienz:** Das Leben als Social Entrepreneur steckt voller Herausforderungen, und die Reise scheint endlos. Ein anpassungsfähiges Mindset fördert Durchhaltevermögen, indem es den Glauben belohnt, dass harte Arbeit und Anstrengung Entwicklung und letztendlich Erfolg bringen. Die Fähigkeit, sich von jedem Misserfolg zu erholen, ist entscheidend, um auch nach Niederlagen die Dynamik und das Engagement für die soziale Mission aufrechtzuerhalten.
- **Innovation und Kreativität:** Ein anpassungsfähiges Mindset ermutigt Unternehmer, über den Tellerrand hinauszublicken und neue Möglichkeiten zu erkunden. Dies ist insbesondere im sozialen Sektor von Bedeutung, wo traditionelle Geschäftsmodelle nicht einfach anwendbar und neue Wege erforderlich sind, um Herausforderungen zu meistern.

Verständnis von Mindsets und ihrer Veränderung

Auswirkungen von Mindsets auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die vorherrschenden Mindsets im Social Entrepreneurship Ökosystem haben einen erheblichen Einfluss auf die Geschlechterdynamik. Traditionelle Geschlechterrollen und gesellschaftliche Erwartungen prägen seit langem das Mindset von Entrepreneurs und führen oft zu fest verankerten Stereotypen und Vorurteilen, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufrechterhalten.

Beispielsweise sehen sich Unternehmer*innen oft mit der verinnerlichten Überzeugung konfrontiert, sie müssen sich an bestimmte gesellschaftliche Normen halten, wie z.B. Risiken zu vermeiden. Diese Einstellung kann zu konservativeren Geschäftsstrategien, niedrigeren Finanzprognosen und einer Zurückhaltung bei der Verfolgung groß angelegter Vorhaben führen. Wie in der Coop4Equality-Studie und verschiedenen Interviews hervorgehoben wurde, verfolgen viele Unternehmer*innen „sichere“ und „überschaubare“ Ziele, statt der ehrgeizigen und risikoreicheren Unternehmungen, die ihre männlichen Kollegen oft anstreben.

Darüber hinaus werden solche Einstellungen oft durch die bestehenden Strukturen innerhalb des SE-Ökosystems verstärkt. Wie in einer Studie von Brush et al. (2018) angeführt, erhalten von Frauen geleitete Unternehmen weniger Risikokapital als die von Männern geleiteten. Das ist vor allem auf die Voreingenommenheit der Investoren und die Wahrnehmung zurückzuführen, dass Frauen weniger in der Lage seien, wachstumsstarke Unternehmen zu führen. Eine Wachstumsmentalität kann dabei eine transformative Rolle bei der Förderung der Geschlechtergleichheit im SE-Sektor sein.

Wenn Unternehmer*innen eine Wachstumsmentalität annehmen, sind sie eher bereit, den Status quo in Frage zu stellen, mutige Maßnahmen zu ergreifen und Chancen zu verfolgen, die zunächst unerreichbar erscheinen können. Dieser Wandel kann zu mehr Innovation, ehrgeizigeren Unternehmungen und einer höheren Wahrscheinlichkeit führen, die für den Erfolg notwendigen Ressourcen und Unterstützung zu sichern.

Mindsets sind Entwicklungsstrukturen, die sich im Einzelnen aus vielerlei Gründen herausbilden – von persönlichen Erfahrungen und sozialen Interaktionen bis hin zu kulturellen Einflüssen. Als eine Reihe von Überzeugungen und Haltungen, die unsere Wahrnehmung von uns selbst und unserer Welt beeinflussen, können sie uns zu einem mutigen Lebensabschnitt motivieren – insbesondere, wenn es um etwas so Herausforderndes wie den Einstieg in den Bereich Social Entrepreneurship geht. Social Entrepreneurs, die die Kraft eines wachstumsorientierten Mindsets nutzen, das Lernen und Resilienz betont, können Herausforderungen in Möglichkeiten verwandeln, nachhaltige soziale Wirkung zu erzielen.

Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Social Entrepreneurship ist trotz wachsendem Bewusstsein und Initiativen zur Beseitigung von Ungleichheiten mit erheblichen Herausforderungen verbunden. Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfordert konzentrierte Anstrengungen verschiedener Akteure, darunter Investoren, politische Entscheidungsträger und Bildungseinrichtungen.

Strategische Interventionen für einen inklusiven Ökosystemwandel

Eine kürzlich von verschiedenen Abteilungen der Weltbank durchgeführte Untersuchung der Selbsthilfegruppen hat gezeigt, dass die meisten Entwicklungsstrategien und -programme den Schwerpunkt auf die Veränderung individuellen Verhaltens legen. Um Geschlechtergleichstellung zu erreichen, ist jedoch auch die Veränderung kollektiver Normen und Denkweisen erforderlich. Wir müssen die Narrative rund um das Thema Geschlecht, in denen wir leben, berücksichtigen – was es bedeutet, ein Mädchen, ein Junge, eine Frau oder ein Mann zu sein.

Für viele sind diese Geschlechternarrative ein entscheidender Teil unserer sozialen Identität, oft ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Im Streben nach Geschlechtergleichstellung haben wir den Einfluss dieser Narrative auf Männer und Frauen sowie auf die Gesellschaft als Ganzes ignoriert. Geschlechternormen sind die gemeinsame Wahrnehmung, die gemeinsamen Emotionen und das gemeinsame Verhalten gegenüber Männern und Frauen aller gesellschaftlichen Gruppen, die Geschlechterungleichheit auf allen Ebenen reproduzieren. Die Transformation dieser gemeinsamen Narrative erfordert die Auseinandersetzung mit kollektiver Handlungsfähigkeit und den gesellschaftlichen Normen rund um das Thema Geschlecht über verschiedene Klassen und ethnische Gruppen hinweg.



Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Um vorherrschende Denkweisen zu verändern, insbesondere in Bezug auf Machtdynamiken, müssen alle Akteure, insbesondere die Machthaber, zunächst ihre eigenen Geschlechternormen erkennen. Dabei müssen sie sich mit der kollektiven Wirkungsmacht dieser Geschlechternormen auseinandersetzen, die in Familien, Gemeinschaften, am Arbeitsplatz, bei Dienstleistern, auf Märkten, in Schulen und Hochschulen vorhanden sind. Dazu müssen einige horizontale Elemente berücksichtigt werden:

1. Durch Perspektiven die Narrative von Geschlechtern ändern: Die Art und Weise, wie Informationen präsentiert werden, kann Stereotypen und unsere eigenen Vorurteile erheblich verstärken. Die Verhaltensforschung zeigt schon lange, dass Entscheidungen und Ergebnisse zu relativieren einen großen Einfluss hat. So berichtet die WHO beispielsweise, dass ein Drittel aller Frauen weltweit Gewalt durch einen Partner erlebt hat. Obwohl diese Statistik ein ernstes Problem verdeutlicht, kann die passive Präsentation der Informationen den Fokus unbeabsichtigt ausschließlich auf Frauen als Opfer lenken und das Problem als „Frauenproblem“ darstellen, anstatt als Gewaltproblem, das vorwiegend durch Männer entsteht. Die bewusste Präsentation von Informationen kann so dazu beitragen, bestehende Denkweisen zu hinterfragen und zu verändern.

2. Machtdynamiken verstehen: Jeder Versuch, die Macht der Männer zu destabilisieren oder zu verändern, führt zu Widerstand und Gegenreaktionen gegen Frauen. Ohne eine Veränderung der männlichen Vorstellung davon, was es bedeutet, ein Mann zu sein (und wie sie ihre Macht zum Wohle der Allgemeinheit einsetzen können), kann ein transformativer Wandel, der authentisch und gewaltfrei ist, schwierig sein. Emotionen spielen eine entscheidende Rolle in unserem Verhalten und unseren Entscheidungen, und halten die Machtdynamik maßgeblich aufrecht.

Die Bedeutung emotionaler Triebkräfte wie Wut, Missbilligung oder Scham abzuerkennen, kann Ungleichheiten aufrechterhalten. Entwicklungsinitiativen profitieren davon, Elemente einzubeziehen, die Emotionen und Machtdynamiken ansprechen. Programme, die Lebenskompetenzen wie emotionale Intelligenz (wie Empathie, Mitgefühl usw.) und gewaltfreie Kommunikation vermitteln, reduzieren nachweislich Gewalt gegen Frauen, verbessern die Schulbesuchsquote von Mädchen und fördern ein gesünderes Selbstwertgefühl bei Männern, ohne auf Gewalt zurückzugreifen.

3. Förderung kollaborativer Ansätze:

Männer wurden bisher von groß angelegten Initiativen zur Stärkung der Rolle der Frau weitgehend ausgeschlossen. Es gibt jedoch zunehmend Hinweise darauf, dass die Einbeziehung von Männern in diese Gespräche zu erheblichen Verhaltensänderungen führen kann. In der DR Kongo beispielsweise diskutierten Männer und ihre Partnerinnen im Rahmen einer Intervention darüber, wie Konflikte ihre Vorstellungen von Männlichkeit prägen. Diese Initiative führte zu einem deutlichen Rückgang häuslicher Gewalt und einer stärkeren Einbindung der Männer in die Kinderbetreuung und Entscheidungsfindung. Frauen berichteten von einer größeren Freiheit, ihre Erfahrungen zu teilen. Programme zur Stärkung der Rolle der Frau müssen Männer einbeziehen um die aktuellen Machtungleichheiten zu verändern.

Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Praktische Tools zum Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Ein geschlechtergerechter Ansatz berücksichtigt die unterschiedlichen Erfahrungen, Bedürfnisse und Beiträge aller Geschlechter und ermöglicht Social Entrepreneurs so, effektivere und gerechtere Projekte aufzubauen. Hier sind einige umsetzbare Strategien zur Entwicklung dieser Denkweise:

- 1 Bildung und Bewusstsein:** Workshops, Training Sessions und Diskussionen vermitteln Social Entrepreneurs das Wissen, Geschlechterstereotype zu erkennen und zu hinterfragen. Sie fördern das Verständnis dafür, wie sich diese Vorurteile auf Entscheidungsfindung und Innovation auswirken können. Strategische Instrumente können wie folgt aussehen:
 - **Maßgeschneiderte Training Workshops:** Sessions mit Schwerpunkt auf Geschäftskompetenzen, Führungsentwicklung und Finanzkompetenz, die speziell für Frauen und marginalisierte Geschlechter konzipiert sind.
 - **Sessions zum Austausch und zum allgemeinen Bewusstsein:** Fokussierte Sessions zu Vorurteilen und Stereotypen können das Verständnis verbessern und Perspektiven verändern.
- 2 Zugang zu Fördermitteln und finanziellen Ressourcen:** Daran arbeiten, Hindernisse bei der Finanzierung und Ressourcenbeschaffung für Frauen und unterrepräsentierte Geschlechter abzubauen. Initiativen schaffen, die speziell auf die Unterstützung dieser Gruppen ausgerichtet sind, wie z. B. Zuschüsse und Zugang zu Investitionsmöglichkeiten. Dies kann Folgendes umfassen:
 - **Investition in Genderbewusstsein:** Investoren ermutigen, geschlechter-spezifische Investitionsstrategien zu verfolgen, die die Finanzierung von Frauen-geführten Unternehmen priorisieren, sowie solchen, die sich mit Geschlechterfragen befassen.
 - **Mikrofinanzierung und Zuschüsse:** Entwicklung von speziellen Förderprogrammen und Mikrofinanzierungsoptionen für Unternehmer*innen, Senken der Eintrittsbarrieren und Ermöglichung der Gründung und Skalierung ihrer Unternehmen.



Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

3 Inklusive Netzwerke schaffen: Frauen und marginalisierte Geschlechter profitieren oft von Mentoring und Unterstützung durch Gleichgesinnte. Die Schaffung von Plattformen für die Vernetzung kann diese Unternehmer stärken und ihnen helfen, Ressourcen, Erfahrungen und Erfolgsstrategien auszutauschen. Dies kann Folgendes beinhalten:

- **Mentorschaftsprogramme:** Mentorennetzwerke aufbauen, die erfahrene Unternehmer*innen mit aufstrebenden weiblichen Führungskräften verbinden, um ihnen Anleitung, Unterstützung und Ressourcen zu bieten.
- **Networking Events:** Veranstaltungen organisieren, die verschiedene Interessenvertreter des Social Entrepreneurship Ökosystems zusammenbringen und die geschlechterübergreifende Zusammenarbeit und den Ideenaustausch fördern.
- **Online Plattformen:** Digitale Räume, in denen Unternehmer*innen Kontakte knüpfen, Ressourcen teilen und an Projekten zusammenarbeiten können, wobei die Zugänglichkeit für alle Geschlechter gewährleistet ist.

4 Interessenvertretung auf der Arbeit: Unternehmen sollten Richtlinien implementieren, die die besonderen Herausforderungen der Geschlechter berücksichtigen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitregelungen, Elternzeit und Unterstützung bei der Betreuung von Kindern. Solche Richtlinien kommen nicht nur den Mitarbeitern zugute, sondern schaffen auch eine Kultur, die alle Menschen wertschätzt und unterstützt. Maßnahmen könnten sein:

- **Geschlechtergerechte Richtlinien:** Mit Regierungen und Organisationen zusammenarbeiten, um Richtlinien zu entwickeln, die die Gleichstellung der Geschlechter bei der Finanzierung, Beschäftigung und Unterstützung von Unternehmertum fördern.
- **Kampagnen für öffentliches Bewusstsein:** Kampagnen organisieren, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit in Social Entrepreneurship zu stärken und die öffentliche Unterstützung für einen Systemwandel zu mobilisieren.



Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

5 Forschung und Datenerfassung: Die Entwicklung von Kennzahlen zur Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit in Sozialunternehmen ist wichtig für die Rechenschaftspflicht. Organisationen sollten die Vertretung verschiedener Geschlechter in Führungspositionen, die Verteilung der Mittel und die Projektwirkung verfolgen. Strategische Interventionen sollten Folgendes beinhalten:

- **Umfassende Studien:** Recherche, um Daten zur Repräsentation, den Herausforderungen und den Erfolgen von Frauen und marginalisierten Geschlechtern im sozialen Unternehmertum zu sammeln.
- **Wirkungsmetriken:** Die Entwicklung von Messgrößen zur Bewertung der Auswirkungen geschlechtsspezifischer Interventionen, um so die Grundlage für künftige Strategien und Richtlinien zu schaffen.

6 Förderung einer integrativen Kultur: Das Schaffen einer Kultur, die Vielfalt und Inklusivität in Organisationen wertschätzt, ist von grundlegender Bedeutung. Dies kann durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- **Unbewusste Vorurteile bekämpfen:** Implementieren von Schulungsprogrammen, die sich mit unbewussten Vorurteilen bei der Einstellung, Finanzierung und Organisationspraxis befassen und so ein gerechteres Umfeld fördern.
- **Vielfalt feiern:** Die Beiträge verschiedener Führungspersönlichkeiten im Bereich Social Entrepreneurship durch Auszeichnungen, Präsentationen und öffentliche Anerkennung würdigen und zelebrieren, wodurch der Wert von Inklusivität und Vielfalt gestärkt wird.
- **Vorbilder fördern:** Die Leistungen von Frauen und marginalisierten Geschlechtern in Social Entrepreneurship hervorheben. Die Präsentation von Vorbildern kann andere inspirieren und den positiven Einfluss vielfältiger Führungspersönlichkeiten auf den sozialen Wandel verdeutlichen.



Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

7

Männer als Verbündete gewinnen: Wenn Männer die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit verstehen und ihre Rolle bei deren Förderung anerkennen, können sie sich für Veränderungen einsetzen. Dazu gehört nicht nur die Unterstützung von Frauen, sondern auch die Bekämpfung schädlicher Verhaltensweisen und Praktiken in ihren Netzwerken und die Schaffung einer integrativeren Kultur. Dies kann Folgendes beinhalten:

- **Interessenvertretungsprogramme für Männer:** Initiativen schaffen, die Männer dazu ermutigen, eine aktive Rolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu übernehmen, zur Veränderung kultureller Normen beizutragen und weibliche Führungskräfte zu unterstützen.
- **Workshops zum Thema Verbündete:** Schulungen für Männer anbieten, damit sie ihre Rolle als Verbündete verstehen und ihnen die Werkzeuge an die Hand geben, mit denen sie sich wirksam für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen können.



8

Integrative Führungskräfte fördern: Aktiv Personen unterschiedlichen Geschlechts und mit unterschiedlichem Hintergrund einstellen, um eine breite Perspektive bei der Entscheidungsfindung sicherzustellen. Diese Vielfalt fördert nicht nur die Kreativität, sondern verbessert auch die Fähigkeit der Organisation, auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Gemeinschaften einzugehen.

- **Sponsoring und Unterstützung:** Sponsoring-Vereinbarungen, in denen Führungskräfte sich für die Förderung vielfältiger Talente innerhalb des Unternehmens einsetzen und diese aktiv fördern. Aufstrebende Führungskräfte mit unterschiedlichem Hintergrund mit Führungskräften zusammenbringen, die Beratung, Unterstützung und Networking-Möglichkeiten bieten können.
- **Integrative Rekrutierungspraktiken:** Auswahlgremien umfassen Mitglieder mit unterschiedlichem Hintergrund, um Voreingenommenheit zu verringern und Inklusivität zu fördern. Das Nutzen von vielfältigen Plattformen und Netzwerken, um unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen, und die Arbeit mit Organisationen, die Unternehmer aus Minderheiten unterstützen.

Von der Reflexion zur Aktion – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Unsere Denkweise beeinflusst maßgeblich, wie wir die Welt wahrnehmen, wie wir auf Herausforderungen reagieren und was wir für möglich halten – sowohl auf individueller Ebene als auch innerhalb der Systeme, denen wir angehören. Veränderungen in der Denkweise beginnen oft mit einem Moment der persönlichen Reflexion, erfordern aber anhaltende Aufmerksamkeit, Übung und Werkzeuge, um zu einer dauerhaften Veränderung zu führen.

Dieses Kapitel stellt eine Reihe praktischer und erprobter Methoden vor, die Einzelpersonen und Teams dabei unterstützen sollen, eine genderbewusste Denkweise zu entwickeln. Diese Instrumente wurden im Rahmen der Workshops des Coop4Equality-Projekts entwickelt und angewendet, um die Lücke zwischen innerem Bewusstsein und äußerer Transformation zu schließen. Sie unterstützen die Teilnehmer in folgenden Bereichen:

- Es ist wichtig, sich einschränkender Überzeugungen und Gewohnheitsmuster bewusst zu sein.
- Wir arbeiten daran, mutige und integrative Zukunftsvisionen zu entwickeln.
- Ziel ist es, die Selbstwirksamkeit zu stärken und gemeinsame Verantwortung zu fördern.
- Reflexionen in konkrete, alltägliche Handlungen umsetzen.

Jede Methode lässt sich an unterschiedliche Kontexte und Erfahrungsstufen anpassen. Während einige für die individuelle Reflexion geeignet sind, fördern andere teambasiertes Lernen oder kollektives Handeln. Ziel dieser Initiative ist die Bereitstellung eines Leitplans für die Integration von Genderbewusstsein in Führung, Entscheidungsfindung und Organisationskultur in der Social Economy.

Unabhängig davon, ob man Unternehmer, Pädagoge, Moderator oder Veränderer ist, sollen diese Methoden dazu anregen, tiefer zu denken, mutiger zu handeln und zielstrebig zu führen.

Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

1

Selbst-Diagnose und Bewusstsein

Die Entwicklung einer genderbewussten Denkweise beginnt mit dem Verständnis unserer aktuellen Situation. Bevor wir versuchen, Denk- oder Verhaltensmuster zu ändern, müssen wir uns ihrer zunächst bewusst werden – ohne Vorurteile, sondern mit Neugier und Klarheit. Dieser Abschnitt stellt Werkzeuge vor, die helfen, gewohnheitsmäßige Denkweisen, emotionale Auslöser und einschränkende Überzeugungen zu identifizieren. Ziel dieser Methoden ist es:

- Die Selbstwahrnehmung im Hinblick auf verinnerlichte Normen und Reaktionsmuster zu stärken.
- Zu erkennen, ob unsere Denkweise starr, wachstumsorientiert oder inklusiv ist.
- Sicherzustellen, dass die Grundlage für einen bewussten Wandel der Denkweise gelegt wird.

Sie können einzeln oder in Gruppen eingesetzt werden und eignen sich besonders gut als Eröffnungs- oder Grundlagenübungen in Workshops, Führungstrainings oder Coaching-Kontexten.

Methode 1: Mindset-Typologie-Selbstcheck

Ziel: Einblick in die eigene, aktuelle Denkweise gewinnen und Bereiche identifizieren, die noch weiterentwickelt werden können.

Anleitung:

1. Lies eine Reihe kurzer Aussagen (siehe Anhang).
2. Bewerte für jede Aussage, wie wahr sie sich für Dich anfühlt, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr).
3. Addiere die Punkte in jeder Kategorie: Starre Denkweise, wachstumsorientierte Denkweise, inklusive Denkweise.
4. Denke über die Ergebnisse nach:
 - Welche Denkweise ist derzeit am stärksten ausgeprägt?
 - Wo wäre eine andere Denkweise hilfreicher?

Tipp: Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Diese Übung ist für Dich – sei ehrlich und freundlich zu Dir selbst.



Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Methode 2: Auslöser und Muster erkunden

Ziel:

Momente verstehen, die reaktive Gedanken, Emotionen oder Verhaltensweisen auslösen – und die Muster dahinter aufdecken.

Anleitung:

1. Nimm Dir 10–15 Minuten Zeit, um über die folgenden Fragen nachzudenken. Schreibe die Antworten in ein Notizbuch.
 - Wann fühlst Du Dich bei der Arbeit festgefahren, blockiert oder zögernd?
 - Welche Situationen lösen Stress, Selbstzweifel oder Anspannung aus?
 - Welche Gedanken kommen in diesen Momenten auf?
 - Woher stammen diese Muster Deiner Meinung nach (z. B. aus vergangenen Erfahrungen, der Kultur, der eigenen Rolle)?
 - Was möchtest Du stattdessen glauben?
2. Halte inne und lese die Überlegungen durch. Markiere eine Erkenntnis, die Dir besonders wichtig erscheint.

Tipp:

Betrachte dies als eine innere Erkundung – Versuche nicht, etwas zu „reparieren“, sondern nimm es nur mit Bewusstsein und Neugier wahr.

Methode 3: Einschränkende Überzeugungen reflektieren

Ziel:

Identifizieren von inneren Überzeugungen, die einen möglicherweise zurückhalten – und anfangen, sie neu zu formulieren.

Anleitung:

1. Nimm Dir 10–15 Minuten Zeit, um über die folgenden Fragen nachzudenken. Schreibe die Antworten in ein Notizbuch.
2. Welche Gedanken oder Überzeugungen kommen häufig auf, wenn Du Dich klein, zögerlich oder nicht gut genug fühlen?
3. In welchen Situationen treten diese Überzeugungen üblicherweise auf? (z.B. wenn Du in Meetings Deine Meinung äusserst, eine Bewerbung einreichst oder andere anleitest)

Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

4. Woher stammen diese Überzeugungen Deiner Meinung nach? (Kindheit, frühere Rollen, gesellschaftliche Erwartungen?)
5. Was möchtest Du stattdessen glauben – etwas, das sich unterstützend, mutig oder ehrgeizig anfühlt?
6. Wenn Du eine innere Stimme hättest, die Dich ermutigt, was würde sie sagen?

Tipp:

Schreibe, als würdest Du mit Dir selbst sprechen, und tu dies mit Mitgefühl. Du kannst den neuen Glauben sogar in eine Nachricht oder Erinnerung umwandeln.

Beispiel:

Einschränkende Überzeugung: „Ich bin nicht bereit, ein Team zu leiten.“

Neue Überzeugung: „Ich kann lernen, zu leiten, und ich muss nicht perfekt sein, um effektiv zu sein.“

2

Vision und Handeln

Sobald wir uns unserer inneren Muster und einschränkenden Überzeugungen bewusst werden, besteht der nächste Schritt darin, uns neue Möglichkeiten vorzustellen – und sie in die Tat umzusetzen. Dieser Abschnitt bietet Tools, die einem helfen, den Fokus von dem, was einen zurückhält, auf das zu verlagern, was einen antreibt.

Die folgenden Methoden sollen:

- Den Sinn für das Mögliche erweitern.
- Das persönliche Wachstum mit realen Veränderungen verbinden.
- Helfen, klare, mutige Schritte hin zu einer inklusiveren und zielorientierten Praxis zu definieren.



Ob Unternehmer, Pädagoge oder Changemaker – diese Tools können jeden dabei unterstützen, Reflexion in Bewegung zu setzen – mit Mut, Klarheit und Zielstrebigkeit.

Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Methode 4: Reverse-Mapping

Ziel:

Stell Dir eine mutige Zukunft vor – und arbeite rückwärts, um die wichtigsten Schritte zu identifizieren, die Dich dorthin bringen.

Anleitung:

1. Nimm Dir einen Moment Zeit und stell Dir Deine Arbeit oder Initiative in fünf Jahren vor:
 - Was hat sich verändert?
 - Wer profitiert davon?
 - Worauf bist Du besonders stolz?
2. Mappe nun anhand der folgenden Zeitleiste Deine Schritte zurück in die Gegenwart. Du kannst diese Vorlage verwenden:
5 Jahre ab heute → 3 Jahre → 1 Jahr → Heute → Nächster Schritt
1. Frage Dich für jede Phase:
 - Was ist zu diesem Zeitpunkt passiert?
 - Welche Entscheidungen, Maßnahmen oder Partnerschaften waren erforderlich?
 - Welche mutigen Entscheidungen haben den Unterschied gemacht?
 - Schreibe abschließend einen konkreten Schritt auf, den Du diese Woche unternehmen kannst, um in diese Richtung zu gehen.

Tipp:

Beginne mit Deinem idealen Ergebnis – nicht mit dem „realistischsten“. Lass Deiner Fantasie freien Lauf und verfeinere es später.

Methode 5: Verpflichtung zu handeln

Ziel:

Setze Deine Absicht in die Tat um, indem Du Dich zu einem mutigen, bedeutsamen Schritt verpflichtest – und Dich auf das vorbereitest, was Dir dabei im Weg stehen könnte.

Anleitung:

Nimm Dir einen Moment Zeit zum Nachdenken:

- Welche Handlung hast Du bisher herausgezögert, weißt aber, dass sie Dich weiterbringen würde?
- Was würdest Du tun, wenn Du ein bisschen mutiger wärst? 21



Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Schreibe Deine Verpflichtung anhand dieser Stichworte auf:

- Meine mutige Handlung:
- Warum sie mir wichtig ist:
- Was könnte im Weg stehen:
- Wie ich mich selbst unterstützen werde:
- Wann ich es tun werde (sei spezifisch):

3. Optional: Teile Deine Verpflichtung mit jemandem, dem Du vertraust – laut darüber zu sprechen, kann Dein Engagement stärken.

Tipp:

Klein ist in Ordnung. Die Stärke liegt darin, etwas zu wählen, das Dich fordert – und nicht überfordert.

Beispiel:

„Ich werde dem potenziellen Geschäftspartner, dem ich aus dem Weg gegangen bin, bis Donnerstag eine E-Mail schicken. Ich möchte die Tür für eine Zusammenarbeit öffnen, auch wenn ich nicht sicher bin, wie er reagieren wird.“

3

Verbindung und gemeinsames Lernen

Mindset-Arbeit geschieht nicht von allein. Wir wachsen am meisten, wenn wir unsere Geschichten teilen, anderen zuhören und erkennen, dass wir mit unseren Zweifeln, Hoffnungen und Wendepunkten nicht allein sind. Dieser Abschnitt stellt eine Methode vor, die gegenseitige Inspiration und kollektive Erkenntnisse fördert – nicht durch Ratschläge, sondern durch Präsenz und Resonanz.

Nutze diesen Raum, um:

- Emotionale Bindungen über Unterschiede hinweg aufzubauen
- Mut durch den Austausch realer Erfahrungen zu stärken
- Durch Geschichten statt Theorie zu lernen

Diese Praktiken sind besonders wirkungsvoll in Teams, Gemeinschaften oder Lerngruppen – können aber auch zu zweit oder in kleinen Gruppen durchgeführt werden.



Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Methode 6: Geschichten austauschen

Ziel:

Teile echte Erfahrungen, um Verbindungen, Reflexion und Inspiration zu fördern – und um sich selbst (und andere) daran zu erinnern, dass Wachstum persönlich, möglich und gemeinsam ist.

Anleitung (einzeln oder in Gruppen):

1. Wähle eine der folgenden Anregungen. Schreibe oder spreche 5–10 Minuten lang frei:
 - Erzähle von einem Moment, in dem Du Deine Komfortzone verlassen hast.
 - Beschreibe eine Situation, in der Du versagt hast – und was Du daraus gelernt hast.
 - Teile ein Erlebnis, das Dir Kraft und Stolz gegeben hat.
 - Erzähle von einer einschränkenden Überzeugung, die Du überwunden hast.
 - Erinnere Dich an einen Wendepunkt in Deinem persönlichen oder beruflichen Werdegang.
2. Wenn Du allein bist:
 - Schreibe die Geschichte in ein Notizbuch oder nimm Dich selbst auf, während Du es laut vorträgst.
 - Denke darüber nach: Was hat Dir in dieser Situation geholfen, weiterzukommen? Was hast Du über Dich selbst gelernt?
3. Wenn Du mit anderen zusammen bist (2–4 Personen):
 - Erzählt abwechselnd Eure Geschichten (ca. 3 Minuten pro Person).
 - Hört aufmerksam zu – keine Ratschläge, keine Kommentare, nur Präsenz.
 - Nach der Runde kann jede Person etwas erzählen, das sie berührt hat.

Tipp:

Man braucht keine dramatische Geschichte. Was zählt, sind Ehrlichkeit und Sinnhaftigkeit – selbst kleine Veränderungen können inspirieren. Und denk daran: Geschichten werden stärker, wenn sie erzählt werden.



Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

4

Mikrotools und Teampraktiken

Nicht jeder Mentalitätswandel erfordert einen intensiven Workshop oder eine strukturierte Reflexion. Manchmal können kleine Impulse in unserem Alltag oder in den Teamgewohnheiten Bewusstsein wecken, Gespräche anregen und inklusives Denken normalisieren. Dieser letzte Abschnitt bietet drei einfache Tools, die individuell oder integriert in den Organisationsalltag eingesetzt werden können.

Diese Methoden sind:

- Schnell anzuwenden
- Leicht anzupassen
- Für den dauerhaften Einsatz konzipiert

Methode 7: Definition einer genderbewussten Denkweise

Ziel:

Definiere, was eine genderbewusste Denkweise für Dich bedeutet – und stimme Dein Verständnis mit anderen in Deinem Team oder Deiner Gruppe ab.

Anleitung:

1. Nimm Dir 5–10 Minuten Zeit zum Nachdenken:
 - Was bedeutet „genderbewusste Denkweise“ für mich?
 - Wie äußert sie sich in alltäglichen Handlungen oder Entscheidungen?
 - Was bedeutet sie nicht?
2. Bei Anwendung in einer Gruppe:
 - Bittet jede Person, ihre Definition zu teilen.
 - Sammelt Schlüsselwörter und erstellt eine gemeinsame Version (auf einem Flipchart oder Miro-Board).

Tipp:

Wiederhole diese Übung einmal im Jahr, um zu sehen, wie sich Dein Verständnis im Laufe der Zeit entwickelt.



Von Reflektieren zu Handeln – Werkzeuge zur Entwicklung einer genderbewussten Denkweise

Methode 8: Voreingenommenheiten nachvollziehen

Ziel:

Steiger Dein tägliches Bewusstsein für subtile geschlechtsspezifische Vorurteile – bei Dir selbst und in Deinem Umfeld.

Anleitung:

1. Beobachte eine Woche lang Momente, in denen:
 - Eine Entscheidung oder Reaktion von Geschlechterrollen oder Stereotypen beeinflusst zu sein scheint.
 - Jemand unterbrochen, übersehen oder typisiert wird.
 - Du Dich dabei ertappst, eine voreingenommene Annahme zu treffen.
2. Notiere diese Momente (keine Wertung, nur Beobachtung). Reflektiere am Ende der Woche:
 - Welche Muster fallen mir auf?
 - Was möchte ich ändern?

Optional: Mache dies mit einem Kollegen und besprecht es am Ende der Woche gemeinsam.

Methode 9: Monatliche Inklusions Check-Ins

Ziel:

Schaffe eine regelmäßige Teamgewohnheit, über Gerechtigkeit und Inklusion in der täglichen Arbeit nachzudenken.

Anleitung:

Nimm Dir am Ende jedes Monats 10–15 Minuten Zeit, allein oder mit Deinem Team zu reflektieren:

- Haben wir diesen Monat mindestens eine bewusst inklusive Entscheidung getroffen?
- Wo zeigte sich Geschlechtergerechtigkeit in unserer Sprache, unseren Prozessen oder unseren Beziehungen?
- Was wollen wir im nächsten Monat verbessern?

Tipp: Fügt eine dieser Fragen zu euren bestehenden Team-Retrospektiven oder Planungssitzungen hinzu – kleine Rituale prägen große Kulturen.

Quellenangaben

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33-52.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246-263.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Gundry, L. K., Ben-Yoseph, M., & Posig, M. (2002). The status of women's entrepreneurship: Pathways to future entrepreneurship development and education. *New England Journal of Entrepreneurship*, 5(1), 51-61.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
- Smith, W. K., Besharov, M. L., Wessels, A. K., & Chertok, M. (2012). A paradoxical leadership model for social entrepreneurs: Challenges, leadership skills, and pedagogical tools for managing social and commercial demands. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 463-478.
- Santos, F. M. (2012). A positive theory of social entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 111(3), 335-351.
- Shepherd, D. A. (2003). Learning from business failure: Propositions of grief recovery for the self-employed. *Academy of Management Review*, 28(2), 318-328.
- Corner, P. D., & Ho, M. (2010). How opportunities develop in social entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(4), 635-659.
- Leadbeater, C. (1997). *The Rise of the Social Entrepreneur*. Demos.
- Brush, C. G., Greene, P. G., Balachandra, L., & Davis, A. E. (2018). The Gender Gap in Venture Capital: Progress, Problems, and Perspectives. *Journal of Business Venturing*, 33(5), 676-694.

Quellenangaben

- Narayan Deepa (2023). [The power of changing Mindset](#), World bank Group
- Narayan Deepa (2023). [Changing mindsets will change the world, when it comes to gender equality](#), World Bank Blogs
- WHO (2024). [Violence against women](#)
- Viswanathan, R. (2021). Learning from Practice: Resistance and Backlash to Preventing Violence against Women and Girls (New York, United Nations Trust Fund to End Violence against Women)
- Tankink, M. and Slegh, H. (2017). Living Peace in Democratic Republic of the Congo: An Impact Evaluation of an Intervention with Male Partners of Women Survivors of Conflict-Related Rape and Intimate Partner Violence. Washington, DC: Promundo-US.
- Eige's Gender Mainstreaming Platform (2019). [Gender awareness-raising](#)
- Jaime Saavedra & Maria Barron (2020). [Changing Mindsets](#), Education for Global Development/ World bank Blog
- Maria Minniti, [Gender Issues in Entrepreneurship](#), Foundations and TrendsR in Entrepreneurship, vol 5, nos 7–8, pp 497–621, 2009
- Sarah Gordon Inkumsah (2024). [Female Entrepreneur's Perspective on Gender Equality and Strategies for Sustainable Entrepreneurship](#), University of Gothenburg, Spring 2024
- Equitas - International Centre for Human Rights Education (2019). [Gender Equality Challenges and strategies](#)

Mindset-Typologie-Selbst-Check

Lies jede der folgenden Aussagen und bewerte, wie zutreffend sie sich für Dich heute anfühlt, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zutreffend) bis 5 (sehr zutreffend). Addiere die Punktzahl für jede Denkweise, um ein dominantes Muster zu finden.

Aussage	Typ	1	2	3	4	5
Ich glaube, dass Intelligenz und Können feste Eigenschaften sind.	Starr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich vermeide Herausforderungen, um mich vor dem Scheitern zu schützen.	Starr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt mir schwer, Feedback anzunehmen, ohne mich kritisiert zu fühlen.	Starr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich vergleiche mich oft mit anderen und fühle mich unterlegen.	Starr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube, Erfolg ist nur wenigen Naturtalenten vorbehalten.	Starr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube, dass ich durch Übung wachsen und mich verbessern kann.	Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich suche aktiv nach Feedback, um mich zu verbessern.	Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe Fehler als Lernmöglichkeiten.	Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich gehe gerne an meine Grenzen, auch wenn ich dabei scheitern könnte.	Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube, dass harte Arbeit wichtiger ist als Talent.	Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin neugierig auf unterschiedliche Perspektiven.	Inklusiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin davon überzeugt, dass die Zusammenarbeit über alle Unterschiede hinweg zu besseren Lösungen führt.	Inklusiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich lege Wert auf Empathie und Gleichberechtigung in Führung und Teamarbeit.	Inklusiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich höre aufmerksam zu, auch wenn ich anderer Meinung bin.	Inklusiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe Inklusion als Stärke, nicht als Herausforderung.	Inklusiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung:

Starre Denkweise: / 25 | Wachstumsorientierte Denkweise: / 25
 Inklusive Denkweise: / 25

Reflexion:

- Welche Denkweise hat am besten abgeschnitten?
- Ist das eine Überraschung?
- Wo würde eine andere Denkweise Wachstum oder Führungsqualitäten unterstützen?
- Wie kann diese Denkweise häufiger praktiziert werden?



Funded by
the European Union



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union