

## ACT-Diverse

Vielfalt und inklusive Führung fördern: Aufbau einer nachhaltigen DEI-Strategie bei AC2T

<b>Programm / Ausschreibung</b>	KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2025	<b>Status</b>	laufend
<b>Projektstart</b>	01.10.2025	<b>Projektende</b>	31.03.2027
<b>Zeitraum</b>	2025 - 2027	<b>Projektlaufzeit</b>	18 Monate
<b>Projektförderung</b>	€ 47.258		
<b>Keywords</b>	Vielfalt, Mitarbeiter*innenbindung, moderne Führung, Mitarbeiter*innenzufriedenheit		

### Projektbeschreibung

AC2T ist ein\*e interdisziplinäre\*r Forschungsdienstleister\*in mit einer zunehmend vielfältigen Belegschaft hinsichtlich Nationalität, Erstsprache, Ausbildung und sozialer Herkunft. Gleichzeitig besteht in den männerdominierten Fachrichtungen ein geringerer Frauenanteil, insbesondere in wissenschaftlichen Leitungspositionen. Zwar wurden erste Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) gesetzt jedoch fehlt bislang eine systematische und strukturell verankerte DEI-Strategie.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer nachhaltigen DEI-Strategie, die zu mehr Zusammenhalt, inklusiver Führung und gesteigerter Arbeitgeber\*innenattraktivität führt. Innovationsgehalt besteht in der Integration diversitätssensibler Kommunikation, dem Aufbau inklusiver Führungskompetenz und der Verankerung von DEI in Recruiting, Personalentwicklung und Organisationskultur.

Dabei sollen bestehende Strukturen kritisch hinterfragt und weiterentwickelt werden (z. B. Umsetzung des Gender Equality Plans), konkrete Maßnahmen und Kommunikationsformate erarbeitet sowie Pilotmaßnahmen zur strukturellen Verankerung von DEI umgesetzt werden. Eine externe DEI-Expertise begleitet und moderiert den Prozess partizipativ.

Ergebnisse und Erkenntnisse:

- Entwicklung eines strategischen DEI-Rahmenwerks mit klaren, umsetzbaren Maßnahmen
- Aufbau einer diversitätskompetenten HR-Struktur
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften im Bereich inklusiver Kommunikation und Leadership
- Verbesserung der internen Gesprächskultur und des Vertrauens in Veränderungsprozesse
- Reduktion von Fluktuation und Erhöhung der Mitarbeitendenbindung
- Steigerung der Arbeitgeber\*innenattraktivität und Innovationsfähigkeit von AC2T

### Abstract

AC2T is an interdisciplinary research service provider with an increasingly diverse workforce in terms of nationality, first language, educational background, and social origin. At the same time, women remain underrepresented in male-dominated

fields, especially in scientific leadership positions. Although initial steps to promote Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) have been taken, a systematic and structurally anchored DEI strategy is still lacking.

The goal of the project is to develop a sustainable DEI strategy that fosters stronger internal cohesion, inclusive leadership, and enhanced employer attractiveness. Its innovative approach lies in the integration of diversity-sensitive communication, the development of inclusive leadership competencies, and the structural embedding of DEI principles in recruitment, personnel development, and organizational culture.

Existing structures will be critically reviewed and further developed (e.g., evaluation and implementation of the Gender Equality Plan). The project will also design specific measures and communication formats and implement pilot initiatives to structurally anchor DEI within the organization. An external DEI expert will accompany and facilitate the process in a participatory manner.

Expected outcomes and insights:

- Development of a strategic DEI framework with clear, actionable measures
- Establishment of a diversity-competent HR structure
- Sensitization and qualification of managers in inclusive communication and leadership
- Improvement of internal communication culture and trust in change processes
- Reduction of employee turnover and enhancement of staff retention
- Increased employer attractiveness and innovation potential of AC2T

## **Projektpartner**

- AC2T research GmbH