

# FUTURESHIFT CANVA

Ein Tool zur Förderung von mehr Diversität  
innerhalb von Führungsteams

<b>Zeit</b> 90-120 Minuten	<b>Gruppengrösse</b> 2-12 Personen	<b>Methodentypologie</b> Probleme identifizieren, visualisieren & verorten. Im Team Ideen und Ansätze erarbeiten.
-------------------------------	---------------------------------------	--

## 1. Vor dem Workshop: Nutzer (5–15')

Die Teilnehmenden werden eine Woche vor dem Workshop gebeten, sich mit dem Thema Diversität innerhalb der eigenen Organisation zu beschäftigen. Wie divers sind die aktuellen Führungsteams? Woran liegt es, dass die Teams allenfalls noch eher homogen ausfallen?

## 2. Zu Beginn des Workshops

Alle Teilnehmenden bekommen Stifte, Scheren, Klebstoff und einen auf A3 ausgedruckten Futureshift Canva. Die moderierende Person begrüsst die Teilnehmenden und stellt kurz das Canva und die Themen, die im Workshop erforscht werden sollen, vor. Anschliessend schneiden alle zusammen die zum Canva gehörenden Textkarten aus.

## 3. Warm Up

Je nach Gruppe, kann sich die moderierende Person eines von vielen Warm Up's aussuchen und mit der Gruppe durchführen. Eine offene Frage, die dann der Reihe nach beantwortet wird, kann ein guter Start sein, wie z. B: «Was bedeutet Diversität für dich persönlich?»

## 4. Arbeit mit Karten & Canva

Jetzt eröffnet die moderierende Person die Arbeit mit dem Canva. Sie fordert die Teilnehmenden dazu auf, sich die Karte anzuschauen und durchzulesen um dann 3–5 auszuwählen, die ihm/ihr wichtig erscheinen. Danach startet man bei der ersten Bubble auf dem Canva, dem ‚Ist-Zustand‘ und jeder, der zu dem Themenfeld eine Karte ausgewählt hat, klebt diese zur Bubble und teilt seine Gedanken dazu in der Gruppe. Es darf gerne diskutiert werden. Wenn ein Konsens entsteht, kann dieser von Hand neben die Karte geschrieben und festgehalten werden.

So arbeiten Sie sich als Team durch's Canva bis Sie zu den Zielformulierungen kommen.

## 5. Reflektion

Kurze Reflektion in der Gruppe über den ausgefüllten Canva, den wichtigsten Befunden und den nächsten Schritten im Planungsprozess.

## 6. Dokumentation

Das A3 Canva wird fotografiert und geht anschliessend per Mail an alle Teilnehmenden inkl. einer schriftlichen Zusammenfassung der moderierende Person zu den wichtigsten Erkenntnissen.

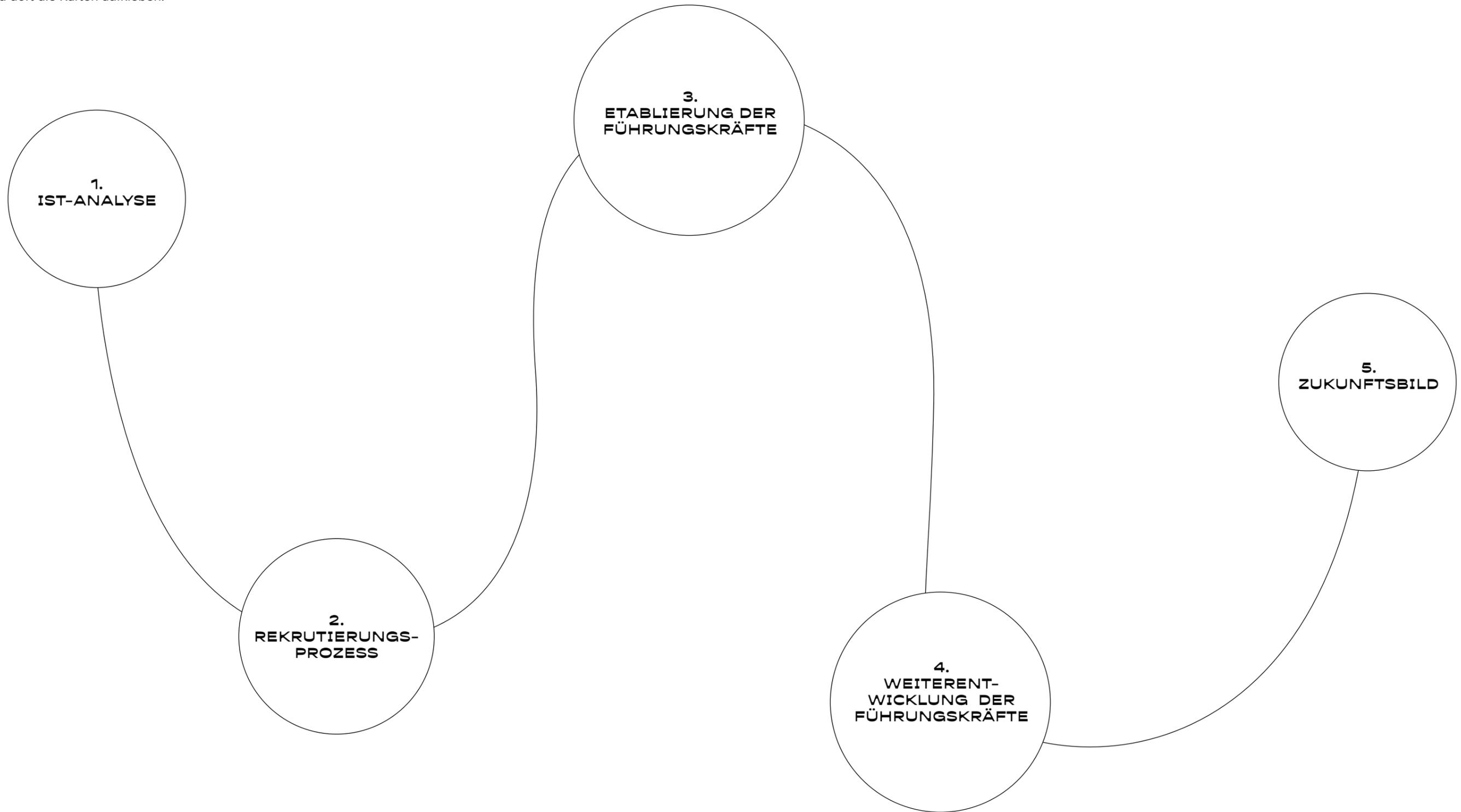
Schlusswort und kleines Geschenk.

# FUTURESHIFT CANVA

Ein Tool zur Förderung von mehr Diversität innerhalb von Führungsteams

Arbeitet euch von links nach rechts, von Punkt 1 zu Punkt 5. Klebt die für euch relevanten Karten zu den entsprechenden Themenfeldern und schreibt mögliche Lösungsansätze direkt auf das Canva daneben.

Falls euch das A3 zu klein ist, könnt ihr die «Map» unten auf ein Flipchart malen und dort die Karten aufkleben.



Bitte die Kärtchen den Schnittlinien nach ausschneiden.

<p><b>IST-ANALYSE</b></p> <p>Lasst uns kritisch das aktuelle Führungsspektrum in unserer Organisation hinterfragen.</p> <p>Wer sind die Schlüsselpersonen?</p> <p>Männer? Frauen? Andere?</p>	<p><b>IST-ANALYSE</b></p> <p>Welche Qualitäten haben Führungspersonen in unserem Team? Und welche Schwächen?</p> <p>Diskutieren sie gemeinsam darüber, welche Eigenschaften eine Führungsperson ihrer Meinung nach mitbringen muss.</p>	<p><b>IST-ANALYSE</b></p> <p>Lasst uns anhand des Diversity-Wheel, die Vielfalt in unserer Organisation bewerten und verstehen.</p>	<p><b>IST-ANALYSE</b></p> <p>Wie divers ist unser Führungsteam aktuell?</p> <p>Was für Dynamiken und Resultate entsehen daraus?</p>		
<p><b>REKRUTIERUNGSPROZESS</b></p> <p>Wie könnten wir Quoten implementieren, um eine gleichberechtigte Repräsentation zu gewährleisten?</p>	<p><b>REKRUTIERUNGSPROZESS</b></p> <p>Welche Plattformen können wir nutzen, um unsere Stellenausschreibungen zu verbreiten und um ein heterogenes, vielfältiges Team zusammenzustellen?</p>	<p><b>REKRUTIERUNGSPROZESS</b></p> <p>Wie anonymisieren wir Bewerbungsunterlagen zur Verringerung von Voreingenommenheit?</p>	<p><b>REKRUTIERUNGSPROZESS</b></p> <p>Welche bewährten Rekrutierungsverfahren von führenden Universitäten (wie Harvard) kennt ihr bereits?</p> <p>Wie könnten wir diese bei uns implementieren?</p>		
<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Wie können wir unser eigenes Netzwerk aktiv vielfältiger gestalten und erweitern?</p>	<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Sind bei uns Anerkennung, Toleranz und Wertschätzung von Unterschieden bereits in der Organisationskultur verankert?</p> <p>Wenn nein, wie können wir das angehen?</p>	<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Wie können wir unsere Vorbildfunktion richtig leben und andere durch unser Verhalten inspirieren?</p>	<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Weiterbildung und Beförderungen müssen gerecht an alle und nicht nur an Ausnahmetalente vergeben werden.</p> <p>Wie stellen wir sicher dass alle Mitarbeitenden faire Chancen erhalten?</p>	<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Wie fördern wir gezielt Offenheit, Mut und Respekt in unseren Teams?</p>	<p><b>ETABLIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Wie ermutigen wir verschiedene Rollenmodelle innerhalb unserer Organisation?</p>
<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Vertrauen uns unsere Teams?</p> <p>Wenn nein, wie können wir dieses Vertrauen aufbauen?</p>	<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Lasst uns Co-Leitungen implementieren um Vielfalt und Zusammenarbeit zu verbessern und angehenden Führungskräften die Chance zu geben, Erfahrungen zu sammeln.</p> <p>Wie könnten wir das umsetzen?</p>	<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Können wir Workshops und Weiterbildungsprogramme etablieren um die Sensibilisierung von Diversität zu erhöhen?</p>	<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Wir müssen alle Arbeitskräfte gezielt fördern, nicht nur die lautesten oder sichtbarsten.</p> <p>Gibt es dazu Fälle in euren Teams?</p>	<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Welche klaren Aufstiegswege können wir definieren, die allen Personen offenstehen?</p> <p>Diskutieren Sie mögliche Ansätze.</p>	<p><b>WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</b></p> <p>Lasst uns eine Diversity-Strategie entwickeln, die alle Aspekte unserer Organisation berücksichtigt.</p>
<p><b>ZUKUNFTSZIELBILD</b></p> <p>Was können wir tun, dass unser Unternehmen und unsere Produkte eine diversere Kundschaft ansprechen?</p>	<p><b>ZUKUNFTSZIELBILD</b></p> <p>Wie normalisieren wir die Arbeit in heterogenen Teams als Standardpraxis?</p> <p>Wie könnten wir das gezielt fördern?</p>	<p><b>ZUKUNFTSZIELBILD</b></p> <p>Wie können wir unsere Förderung von Diversität öffentlich machen?</p> <p>Wir sollten unsere Erfolge teilen und zum Vorbild für andere Unternehmen werden.</p>	<p><b>ZUKUNFTSZIELBILD</b></p> <p>Lasst uns eine umfassende Politik zur Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion entwerfen, um unsere Verpflichtung diesen Werten gegenüber zu demonstrieren.</p> <p>Wie gehen wir damit am besten die Geschäftsleitung ab?</p>	<p><b>ZUKUNFTSZIELBILD</b></p> <p>Wie fördern wir klare Kommunikation, und schaffen eine Umgebung, in der Menschen ihrer Arbeit nachgehen können, ohne sich Gedanken über Diskriminierung oder Ungleichheit machen zu müssen?</p>	