



## Instrumente (DE)

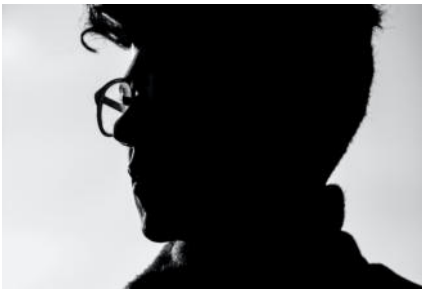


Instrumente (DE)

### Achtsamkeits-Training

⌘ | \$ \$ | 🧘 🧘 | Ein Gruppen-Training in achtsamer Kommunikation kann sich sehr positiv auf die Entwicklung diverser Teams auswirken: bewusste Entspannungsübungen helfen den Teilnehmenden, Stress im Arbeitsalltag zu reduzieren. Beim gemeinsamen Einüben einer achtsamen Kommunikationsweise lernen sie sowohl sich selbst als auch ihre Teammitglieder besser kennen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

### Anonymisierte Bewerbungsverfahren

⌘ | \$ | 🗳️ | Anonymisierte Bewerbungsverfahren tragen dazu bei, den Einfluss unbewusster Stereotype im Rekrutierungsprozess zu minimieren und offene Stellen mit den am besten geeigneten Kandidat:innen zu besetzen. Dies wird langfristig zu mehr Erfolg und zu einer höheren Vielfalt in der Belegschaft führen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

### Awareness-Training

⌘⌘ | \$ \$ | 🧠 🧠 | Ein Awareness-Training sensibilisiert Führungskräfte und Mitarbeitende im Forschungs- und Entwicklungsbereich für den Einfluss von (wahrgenommenen) Diversitätsmerkmalen auf das eigene Verhalten im Umgang mit Angehörigen verschiedener Diversitätsgruppen. Auch werden den Teilnehmenden alternative Sichtweisen aufgezeigt und sie lernen Wege, im beruflichen Alltag konstruktiv mit Stereotypen und Vorurteilen umzugehen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

### Barrierefreie Gestaltung von Infrastrukturen

⌘⌘ | \$ \$ | 🧑 🧑 🧑 | Eine barrierefreie Gestaltung verbessert die Ergonomie von Arbeitsplätzen, indem die betriebliche Infrastruktur an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen angepasst wird, die sie benutzen. Für Personen mit körperlichen/psychischen Einschränkungen ermöglicht dies womöglich überhaupt erst Zugang zu einem Arbeitsumfeld und begünstigt so die Bildung vielfältig zusammengesetzter Teams.

Read more...



Instrumente (DE)

## Checkliste: Gender & Diversität in der Aus- und Weiterbildung sowie Fortbildung

✂ | \$ | 🕒 | Eine Checkliste zu Diversität unterstützt Lehrpersonen mit Vorkenntnissen in diesem Themenfeld dabei, ihren Unterricht inklusiv zu gestalten und ihre Studierenden oder Auszubildenden zum kritischen Nachdenken zu animieren. Sie erleichtert die Umsetzung von inklusiver Sprache und erhöht auch die Sichtbarkeit verschiedener Diversitätsgruppen im Unterricht.

Read more...



Instrumente (DE)

## Checkliste: Gender & Diversität in Forschung & Entwicklung

✂ | \$ | 🕒 | Bei der Integration von Fragen zu Gender & Diversität in die Planung, Durchführung und auch Evaluation von Forschungs- & Entwicklungsprojekten können sich Wissenschaftler:innen aller Disziplinen an einer Checkliste orientieren, um Schritt für Schritt ihr Vorgehen zu reflektieren. Eine informierte Herangehensweise zahlt sich auch mit Blick auf Kriterien der Forschungsfinanzierung und prinzipiell die Güte von Forschung & Entwicklung aus.

Read more...



Instrumente (DE)

## Coaching

✂✂ | \$ \$ | 🕒 | Coaching ist eine der weitverbreitetsten Massnahmen zur individuellen Laufbahnförderung und Begleitung von Entwicklungsprozessen. Die gezielte Unterstützung von Angehörigen bestimmter Diversitätsgruppen kann dazu beitragen, ihr Potential besser auszuschöpfen und ihren Einfluss auf Innovationsprozesse zu erhöhen.

Read more...



Instrumente (DE)

## Company Brain

✂✂ | \$ \$ | 🕒🕒🕒 | Unter Zeitknappheit greifen Mitarbeitende bei der Informationssuche tendenziell auf gewohnte Schemata zurück, was das Aufkommen neuer und innovativer Denkansätze behindert. Hier kann künstliche Intelligenz in Form von einem «Company Brain» einen optimalen Informationsfluss unterstützen. Dies verbessert die interdisziplinäre Vernetzung und aktiviert ungenutzte Innovations-Potentiale.

Read more...



Instrumente (DE)

## Core Protocols

✂ | \$ | 🕒 | «Core Protocols» sind eine Sammlung von Best Practices, die es Einzelnen, Teams und ganzen Organisationen ermöglichen, klar und offen miteinander zu kommunizieren, um effizient zusammen zu arbeiten. Jedes Core Protocol besteht aus einem einfachen Set von Kommunikations- und Verhaltensregeln. Die geübte Anwendung der Core Protocols fördert konstruktive Problemlösungen und ermöglicht gleichzeitig faire und zügige Entscheidungsprozesse.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Co-Working Space

✂ | \$ \$ | 🕒 | Das Arbeiten im Co-Working Space wirkt sich positiv auf die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche aus, indem es den Mitarbeitenden einen strukturierten Arbeitsplatz in der Nähe ihres Wohnorts oder auch der Kinderbetreuungsstätte bietet. Das optimierte Mobilitätsverhalten begünstigt einen schonenden Umgang mit Ressourcen sowie einen nachhaltigen Lebensstil.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Darstellung von Diversität in internen Medien

✂ | \$ | 🕒 | Die ausgewogene Darstellung von Diversität in internen Medien hilft, ein inklusives Betriebsklima zu unterstützen bzw. zu schaffen und trägt zur Entwicklung einer innovativen Unternehmenskultur bei. Mit dem Sichtbarmachen von sozio-kultureller Vielfalt im Betrieb signalisieren Arbeitgebende, dass Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Merkmalen willkommen und wertgeschätzt sind und sich das Unternehmen als weltoffen und zukunftsorientiert versteht.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Darstellung von Diversität in Werbung & PR

✂ | \$ | 🕒 | Die ausgewogene Darstellung von Diversität in externen Medien führt zu einer fortschrittlichen Wahrnehmung der Organisation und hilft, ein möglichst breites und vielfältiges Publikum anzusprechen. Ein inklusives Marken-Image kann zur Erschließung neuer User Groups beitragen und die Zufriedenheit der bestehenden Kundschaft erhöhen. Die Kommunikation nach aussen spielt überdies auch eine wichtige Rolle für das Employer Branding.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Design Sprint

⌘⌘⌘ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Ein Design Sprint ist ein mehrtägiger Intensiv-Workshop, bei dem eine menschenzentrierte Lösung für eine reale Problemstellung im Bereich von Produkt- oder Service-Innovationen entwickelt wird. Um möglichst viele kreative Ideen zu generieren, sollte das Entwicklungsteam, das den Design Sprint absolviert, im Hinblick auf mehrere Merkmale divers zusammengesetzt sein. Kreativitätstechniken helfen den Teilnehmenden, in verschiedene Richtungen ausserhalb gewohnter Muster zu denken.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Design Thinking Training

⌘⌘ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Durch den Einbezug von Design Thinking in Forschung & Entwicklung können Unternehmen langfristig innovativere Produkte und Dienstleistungen anbieten, die die Bedürfnisse verschiedener Diversitätsgruppen berücksichtigen. Eine Weiterbildung im «Train the Trainers» Format bereitet Führungskräfte im Forschungs- & Entwicklungsbereich darauf vor, Design Thinking Techniken in Innovationsprozesse zu implementieren.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Design Thinking Workshop

⌘⌘⌘ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Durch den Einbezug von Design Thinking in Forschung & Entwicklung können Unternehmen langfristig innovativere Produkte und Dienstleistungen anbieten, die die Bedürfnisse verschiedener Diversitätsgruppen berücksichtigen. In einem diversitätssensiblen Design Thinking Workshop lernen die Teilnehmenden, durch verschiedene Kreativitätstechniken ausserhalb der gewohnten Lösungsmuster zu denken und werden überdies in einem anwendungsnahen Kontext für Diversitätsaspekte sensibilisiert.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Diverser Auftritt an Anlässen

⌘ | \$ | 🕒 | Mitarbeitende oder Führungskräfte, die ihre Organisation an internen und externen Anlässen, wie zum Beispiel Panel-Diskussionen, Recruiting-Events oder Messen vertreten, sollten hinsichtlich verschiedener Diversitätsmerkmale wie Geschlecht, Generationenzugehörigkeit und Herkunft möglichst breit ausgewählt sein. Dies ist ein wichtiges Signal an bestehende, aber auch potentielle neue Mitarbeitende und trägt auf überzeugende Weise zu einem inklusiven Employer Branding bei.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Diverse Vertretung in Entscheidungsgremien

⚡ | \$ | 🗣️🗣️ | Eine gezielt diverse Besetzung von einflussreichen Positionen kann die negativen Effekte einer Gruppendynamik verhindern, die in homogenen Gruppen entsteht (z.B. «Group Think»), und in positiver Weise Neuerungen und Veränderungen in der Organisation in Gang setzen. Langfristig gesehen erweisen sich divers zusammengesetzte Entscheidungsgremien oft besser in der Lage, weitsichtige Entscheidungen zu treffen und agil mit Veränderungen und neuen Anforderungen umzugehen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Diversity Hackathon

⚡ | \$ | 🗣️🗣️ | Der «Diversity Hackathon» stellt eine komprimierte Sonderform des Design Sprints dar. Ziel des eintägigen Workshops ist es, durch den Einsatz von Kreativitätstechniken und menschenzentriertem Design innovative Lösungen zur Erhöhung der Inklusion hinsichtlich verschiedener Diversitätsaspekte zu entwickeln. Die Teilnehmenden werden für Diversitätsaspekte sensibilisiert und erhalten Gelegenheit, ihr Netzwerk zu erweitern.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Duale Karrieren fördern

⚡ | \$ | 🗣️🗣️ | Arbeitgebende können es hochqualifizierten Paaren ermöglichen, individuelle Karriereziele mit ihrer Partnerschaft und Familienplanung zu vereinbaren, indem sie duale Karrierewege anbieten und gezielt fördern. Im Erfolgsfall führen duale Karrierewege zu besseren Arbeitsleistungen und einer höheren Zufriedenheit, wodurch Spitzenleute auch länger in der Organisation verbleiben.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Elternzeit

⚡ | \$ \$ | 🗣️🗣️ | Organisationen können klare und faire Bedingungen schaffen, indem sie den Anspruch auf Elternzeit im Arbeitsvertrag und/oder ergänzenden Dokumenten wie zum Beispiel den Personalrichtlinien einheitlich festhalten. Fortschrittliche Arbeitsbedingungen, die zum Beispiel auch eine über das gesetzliche Minimum hinausgehende Elternzeit einschliessen, bringen Vorteile im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte und verringern indirekte Kosten durch ungeplante Ausfälle und Fluktuation.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Feedback Walk

🔗 | \$ | 🕒 | Der «Feedback Walk» zielt auf die Pflege eines respektvollen Vertrauensverhältnisses und die persönliche Weiterentwicklung beider Gesprächspartner:innen ab. Eine abwechslungsreiche Umgebung und die Bewegung an der frischen Luft tragen zu einer ungezwungenen Atmosphäre bei, helfen aber auch, Abstand zum Tagesgeschäft zu gewinnen und eine neue Sichtweise einzunehmen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Flex-Time & Flex-Place

🔗 | \$ | 🕒 | Innovatives Arbeiten fordert von den Mitarbeitenden in der Regel ein hohes Mass an Kreativität und Eigeninitiative. Flexible Arbeitszeiten («Flex-Time») und -orte («Flex-Place») geben ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Diese Optionen sollten für alle Mitarbeitenden gleichermaßen zugänglich sein, sofern deren Tätigkeit keine festen Präsenzzeiten erfordert.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Gender Extended Research and Development Model (GERD)

🔗🔗 | \$ | 🕒 | Das Gender Extended Research and Development-Modell (GERD) ist ein Ansatz, mit dem Teams bei der Herstellung von informationstechnischen Produkten zu jedem Zeitpunkt der Projektplanung und -bearbeitung in die Lage versetzt werden, Gender- und Diversitäts-Aspekte mit- zu bedenken, zu erfassen und in das Projekt einzubinden. Langfristig kann die Anwendung des GERD-Modells zu einer besseren Nutzung des Innovationspotentials in diversen Teams und zu kreativeren Lösungen beitragen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Gendering MINT digital

🔗 | \$ | 🕒 | Im Verbundprojekt «Gendering MINT digital» werden neueste Ansätze für eine genderorientierte natur- und technikwissenschaftliche Forschung & Entwicklung entwickelt und erprobt. Durch den Einsatz der Open Educational Resources (OER) von «Gendering MINT digital» können innovationsorientierte Betriebe besonders mit Blick auf technik- und naturwissenschaftliche F&E-Einheiten die Genderkompetenzen ihrer Mitarbeitenden und Auszubildenden stärken.

[Read more...](#)

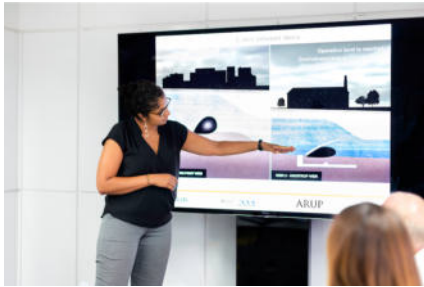


Instrumente (DE)

## Ideen-Board

✂ | \$ | 🗣️ | Das «Ideen-Board» bietet ein offenes Gefäß, um spontane Einfälle festzuhalten, Verbesserungsvorschläge einzubringen und einen konstruktiven Dialog anzustossen. Mitarbeitende, die sich in Besprechungen wegen Zeitknappheit oder aus Unsicherheit eher zurückhalten, erhalten so eine zusätzliche Möglichkeit, Inputs zu geben und ihre Meinung frei zu äussern. So können aus der Vielfalt der Gedanken über die Zeit sogar ganz neue Innovations-Vorhaben und Projekte entstehen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Ideen-Wettbewerb

✂✂✂ | \$ \$ | 🗣️🗣️🗣️ | Ein interner Ideen-Wettbewerb kann das Engagement der Mitarbeitenden erhöhen und bei Problemstellungen aller Art zu innovativen Lösungsansätzen führen, vorausgesetzt die Ausschreibung wird auf motivierende Art kommuniziert und erreicht eine grosse Bandbreite von Diversitätsgruppen. Um eine nachhaltige positive Wirkung zu erzielen, ist es wichtig, die vielversprechendsten Ideen nach dem Wettbewerb weiter zu verfolgen und tatsächlich umzusetzen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Inklusiv-agiles Manifesto

✂ | \$ | 🗣️ | Ausgehend vom Konzept des «agilen Manifesto» für die Softwareentwicklung erarbeitet ein divers zusammengesetztes Team gemeinsam ein «inklusive-agiles Manifesto» für die eigene Branche. Im Team sollten Mitglieder aus möglichst vielen verschiedenen Diversitätsgruppen, Fachbereichen/Abteilungen und Hierarchiestufen vertreten sein. Das Ergebnis sollte als internes Dokument verfügbar gemacht und in optisch aufbereiteter Form an den Arbeitsplätzen sichtbar gemacht werden.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Interne Kommunikations-App

✂✂ | \$ \$ | 🗣️🗣️ | Eine digitale Lösung für die formale und informelle Kommunikation kann dazu beitragen, die Mitarbeitenden untereinander besser über Abteilungen und Hierarchiestufen hinweg zu vernetzen. Diversitäts- und Interessengruppen, deren Angehörige über die ganze Organisation verstreut sind, finden auf einfache und inklusive Art zusammen, um sich auszutauschen und gemeinsame Aktivitäten zu organisieren.

[Read more...](#)

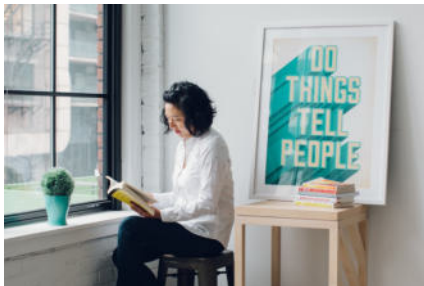


Instrumente (DE)

## Interne Netzwerke

✂✂ | \$ | 🕒🕒 | Interne fachlich und/oder sozial ausgerichtete Firmennetzwerke schaffen einen geschützten Rahmen für spezifische Diversitätsgruppen, um sich auszutauschen und wechselseitig zu unterstützen. Gemeinsame Events und Aktivitäten stärken das Zugehörigkeitsgefühl und erhöhen die Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation. Im Verlauf der Zeit tragen interne Netzwerke zu einer Kultur der Offenheit und einem vertrauensvollen Arbeitsklima bei.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Interne Sensibilisierungskampagne

✂✂✂ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Mit einer internen Sensibilisierungs-Kampagne kann ein Unternehmen ein klares Zeichen für Diversität im Innovationsbereich setzen. Sie kann dabei helfen, verschiedene Diversitätsgruppen sichtbar zu machen und eine inklusive Innovationskultur zu fördern bzw. zu festigen.

[Read more...](#)

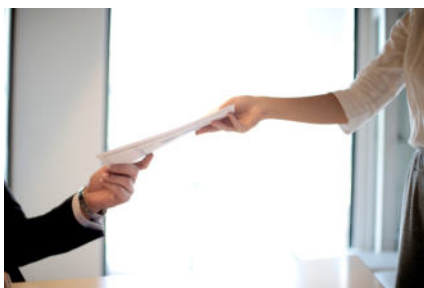


Instrumente (DE)

## Job Rotation

✂✂ | \$ | 🕒🕒 | Die Durchführung von Job Rotation bietet sich im Innovationsbereich vor allem während der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase an: Je nach Anforderungen und Komplexität der Aufgaben wechselt eine Mitarbeitende oder eine angehende Führungskraft in Intervallen von festgelegter Dauer (z.B. wöchentlich, monatlich oder quartalsweise) die Abteilung oder das Team und lernt dabei «on the job» die verschiedenen Prozesse und Abläufe innerhalb der Organisation kennen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Job-Sharing & Top-Sharing

✂ | \$ | 🕒🕒 | Job-Sharing unterstützt Mitarbeitende im Innovationsbereich dabei, anspruchsvolle Tätigkeiten zu übernehmen und gleichzeitig berufliche und ausserberufliche Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren. Die wechselseitige Stellvertretung erfordert es, Wissen verstärkt zu teilen und Prozesse klar zu definieren. «Top-Sharing» ermöglicht es, auch in leitende Funktionen vielseitigere Perspektiven einzubringen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Kinderbetreuung

✂✂ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Indem Organisationen ihre Mitarbeitenden finanziell und/oder mittels konkreter Angebote bei der Kinderbetreuung unterstützen, tragen sie wesentlich zur Vereinbarkeit des Familienlebens mit anspruchsvollen beruflichen Tätigkeiten bei. Dies fördert nicht nur Zufriedenheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden, sondern ermöglicht ihnen auch die langfristige Beibehaltung eines relativ hohen Arbeitspensums, wie es im Bereich von Forschung & Innovation oft gefragt ist.

[Read more...](#)

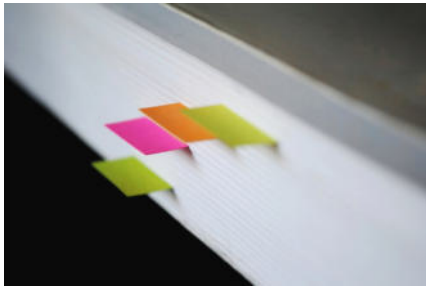


Instrumente (DE)

## Kollektive Erfolgsbeteiligungen

⌘ | \$ | 🕒 | Kollektive Erfolgsbeteiligungen helfen, Fehlanreize zu vermeiden und fördern stattdessen Verhaltensweisen, die zum langfristigen Erfolg des Unternehmens führen. In Kombination mit nachhaltigen Unternehmenszielen entsteht eine konstruktive Form von internem Wettbewerb, der die Kooperation und den Wissensaustausch fördert und somit Innovationen vorantreibt.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Leitfaden für inklusive Sprache

⌘⌘ | \$ | 🕒 | Als Teil der Unternehmenskommunikation kann ein Leitfaden für inklusive Sprache die angemessene Repräsentation verschiedener Diversitätsgruppen in der externen wie internen Kommunikation sicherstellen. Die weit gestreute Kommunikation des Leitfadens trägt zu einer zeitgemässen Positionierung des Unternehmens in der Öffentlichkeit sowie einem glaubwürdigen Auftreten gegenüber der Kundschaft und den Partnern bei.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Liberating Structures

⌘ | \$ | 🕒 | Unter dem Begriff «Liberating Structures» fassen die Autoren Henri Lipmanowicz und Keith McCandless 33 sogenannte «Mikrostrukturen» zusammen, die ein hohes Mass an Partizipation in Innovationsprozessen ermöglichen. Sie gelten im Wesentlichen der aktiven Gestaltung von Zusammenarbeit in Teams und Organisationen. «Liberating Structures» helfen Führungskräften und Belegschaften im Bereich Forschung & Entwicklung, ein inklusives und kreatives Arbeitsumfeld zu schaffen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Lohnleichheits-Analyse mit Logib

⌘⌘ | \$ | 🕒 | Insbesondere im Innovationsbereich ist gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit eine Grundvoraussetzung für Chancengleichheit und die Förderung möglichst vielfältiger Talente. Auch für KMU mit weniger als 100 Mitarbeitenden kann die freiwillige Durchführung regelmässiger Lohnleichheitsanalysen Sinn machen, um Ungleichbehandlungen in der Gehaltsstruktur aufzudecken und Lohntransparenz zu schaffen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Lohntransparenz

✘ | \$ | 🕒🕒 | Lohntransparenz stellt eine gemeinsame Datenbasis in Bezug auf Gehälter her und unterstützt Betriebe darin, einen konstruktiven Dialog über Löhne in Gang zu setzen. Langfristig trägt Lohntransparenz zur Entwicklung einer offenen Diskussionskultur, einem vertrauensvollen Arbeitsklima und erhöhtem Engagement der Mitarbeitenden bei. Insbesondere im Innovationsbereich hilft Lohntransparenz zudem, hochqualifizierte Fachkräfte und kreative Talente zu binden.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Mentoring

✘ | \$ | 🕒🕒 | Ein Mentoring kann Angehörige bestimmter Diversitätsgruppen bei Entwicklungsprozessen begleiten und deren Karriereweg unterstützen. Interne Mentor:innen können ihren Einfluss in der Organisation hierbei gezielt nutzen und ihre Mentees mit hilfreichen Kontakten vernetzen. Externe Mentor:innen stellen eine besonders wertvolle Ressource im Umgang mit sensiblen Themen dar und können Mentees hinsichtlich persönlicher wie fachlicher und laufbahnbezogener Themen beraten und begleiten.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Mitarbeitendebefragung

✘✘ | \$ \$ | 🕒🕒 | Wiederholte Befragungen der Mitarbeitenden zählen zum direktesten Weg, um qualitative und quantitative Erfolgsparameter für Chancengleichheit und Diversität im Innovationsbereich zu erfassen. Die Resultate der Befragung helfen Personalverantwortlichen und Führungskräften, die Handlungsfelder zu identifizieren, in denen das grösste Verbesserungspotential besteht, um Massnahmen datenbasiert zu planen und gezielt umzusetzen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Nachwuchsförderung

✘✘ | \$ \$ | 🕒🕒 | Mit gezielter Nachwuchsförderung tragen Organisationen aktiv zu einer Vergrösserung und Diversifizierung ihres Talent-Pools bei und positionieren sich auf glaubwürdige Weise als inklusiver Arbeitgeber. Die gezielte Ansprache und Unterstützung von jungen Talenten aus untervertretenen und/oder sozial benachteiligten Diversitätsgruppen erweitert deren berufliche Perspektiven und unterstützt sie darin, eine selbstbestimmte Laufbahn einzuschlagen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Objektive Beförderungskriterien

✂ | \$ | 🕒🕒 | Als objektive Beförderungskriterien können grundsätzlich alle Leistungs- und Eignungsindikatoren dienen, die auf Personenebene beobachtbar/messbar sind. Objektive Beförderungskriterien erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die geeignetsten Personen in fachspezifischen und verantwortungsvollen Positionen landen. Sie erhöhen die Nachvollziehbarkeit von Beförderungsentscheiden und tragen in der Folge zu einer gerechteren Wahrnehmung und höheren Akzeptanz solcher Entscheide bei.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Offene Netzwerke

✂ | \$ | 🕒🕒 | Insbesondere für Frauen gibt es in der Schweiz bereits eine ganze Reihe beruflicher Netzwerke, an die angeschlossen werden kann. Je nach Netzwerk steht die Mitgliedschaft Einzelpersonen und/oder ganzen Organisationen als «corporate members» offen. Ihre Aktivitäten umfassen neben einer Informations- und Kommunikationsplattform oft auch regelmässige Anlässe zum sozialen und fachlichen Austausch.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Offizielles Diversity-Statement

✂ | \$ | 🕒 | Mit einem offiziellen Diversity-Statement beziehen Geschäftsleitung und Management der Organisation klar Stellung für eine inklusive Kultur. Dies ist ein wichtiges Signal an die Mitarbeitenden, um die Relevanz von Diversität – insbesondere im Innovationsbereich – zu betonen und entsprechenden Massnahmen zum Erfolg zu verhelfen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Organisationsanalyse: «PRO-EGALITÄT»

✂✂ | \$ | 🕒🕒 | Das Befragungs- und Analyse-Tool «PRO-EGALITÄT» ermöglicht Organisationen aller Art das selbständige Befragen der Mitarbeitenden zu ihrer Wahrnehmung der innerbetrieblichen Gleichstellung von Frau und Mann. Es ist kostenlos im Internet abrufbar und garantiert Anonymität für alle an der Befragung teilnehmenden Personen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Peer-Mentoring

✂ | \$ | 🕒🕒 | «Peer-Mentoring» Gruppen bieten Mitarbeitenden auf derselben Stufe eine wertvolle Gelegenheit zu wechselseitigem Austausch und Unterstützung. Die regelmässigen Treffen helfen Angehörigen verschiedener Diversitätsgruppen, ihr persönliches Potential zu entwickeln und für Innovationen einzusetzen. Kreatives Denken ausserhalb der gewohnten Bahnen wird gefördert, Wissen wird verstärkt geteilt und genutzt.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Personas diversifizieren

✂ | \$ | 😊 | Personas sind fiktive Charaktere, die verschiedene User-Gruppen repräsentieren und in der Regel aus Interviews mit realen Personen abgeleitet werden. Die Darstellung von Bedürfnissen verschiedener User-Gruppen mit Hilfe von Personas ist ein fester Bestandteil vieler UX-Design Prozesse. Die Diversifizierung von Personas hilft, blinde Flecken frühzeitig zu erkennen, die User-Bedürfnisse möglichst vollständig abzudecken und damit Innovation zu ermöglichen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Persönlichkeitsbasierte Auswahl

✂✂ | \$ | 😊😊 | Unter dem Begriff «Persönlichkeit» werden über die Zeit stabile Merkmale des Verhaltens und Erlebens zusammengefasst, die in Form von «Soft Skills» eine immer bedeutendere Rolle bei komplexen Tätigkeiten spielen. Eine persönlichkeitsbasierte Personalauswahl hilft, den schädlichen Einfluss unbewusster Stereotype und Vorurteile im Zusammenhang mit verschiedenen Diversitätsmerkmalen zu reduzieren.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Projektmarktplatz (intern)

✂✂ | \$ | 😊😊😊 | Ein firmeninterner «Projektmarktplatz» verbindet die Flexibilität und Autonomie von Job-Gigging Plattformen mit den Vorteilen fester Anstellungsverhältnisse. Der interne Wettbewerb um die spannendsten Projekte motiviert die Mitarbeitenden, sich kontinuierlich weiter zu entwickeln und erhöht ihr Arbeits-Engagement und ihre Zufriedenheit.

[Read more...](#)

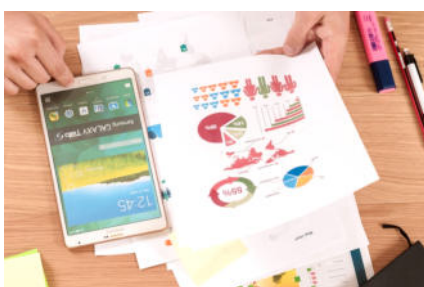


Instrumente (DE)

## Psychologische Sicherheit fördern

✂ | \$ | 😊 | «Psychologische Sicherheit» ermöglicht es den Mitgliedern von Innovationsteams, in einer angstfreien Atmosphäre zu arbeiten und zu lernen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für persönliches Wachstum und herausragende Leistungen. Ein «psychologisch sicheres» Arbeitsklima beugt schädlichen Gruppendynamiken wie «Group Think» vor und führt so zu besseren Entscheidungen und einer grösseren Ideen-Vielfalt.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Quotenregelungen

✂ | \$ | 😊😊😊 | Eine Quotenregelung gibt Angehörigen von untervertretenen Diversitätsgruppen im Betrieb bei gleicher Qualifikation den Vortritt, um deren Anteil in wichtigen Positionen langfristig zu erhöhen. Quotenregelungen können einerseits den Einfluss unbewusster Stereotype im Selektionsprozess reduzieren. Andererseits setzen sie Anreize zur proaktiven Laufbahnförderung von Angehörigen

unterrepräsentierter Gruppen und ermutigen diese, sich für verantwortungsvolle Positionen zu bewerben.

[Read more...](#)

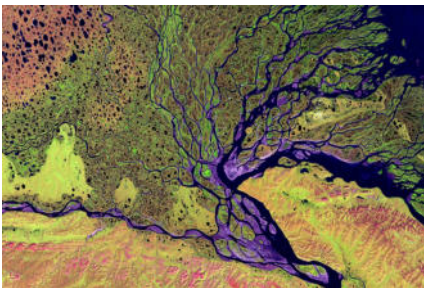


Instrumente (DE)

## Random Lunch

✂ | \$ \$ | 🤖 🤖 | Mit «Random Lunches» lassen sich Zufallsbegegnungen zwischen Mitarbeitenden mittels digitaler Lösungen gezielt fördern. Dazu werden die Mitarbeitenden in regelmässigen Zeitabständen (z.B. einmal pro Monat) durch algorithmengesteuerte Losverfahren Gruppen von 2-4 Personen zugeteilt, die sich im Anschluss in Eigenregie zum Mittagessen oder zu einer gemeinsamen Kaffee-Pause verabreden.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Rekrutierungskanäle diversifizieren

✂ | \$ | 🤖 | Als erster Schritt im Rekrutierungsprozess ist die interne und externe Ausschreibung von Stellen essentiell, um freie Stellen mit den besten Talenten besetzen zu können und eine möglichst diverse Teamzusammensetzung sicherzustellen. Durch die Verbreitung von inklusiv gestalteten Stellenprofilen über diverse Rekrutierungskanäle lassen sich verschiedene Diversitätsgruppen gezielt ansprechen, um den grösstmöglichen Pool an Bewerbenden zu erreichen.

[Read more...](#)

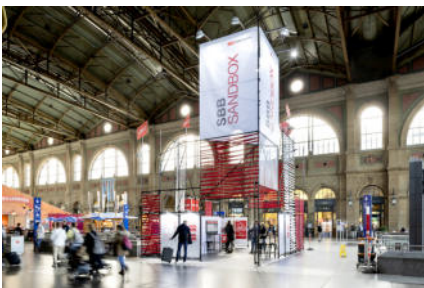


Instrumente (DE)

## Reporting und Aufarbeitung

✂✂ | \$ | 🤖 🤖 🤖 | Die Implementierung sicherer Reporting-Mechanismen sowie eine frühzeitige und transparente Aufarbeitung von Vorfällen innerhalb der Organisation trägt zu einem inklusiven und vertrauensvollen Arbeitsklima bei. Auch beugt sie schädlichen Verhaltensweisen vor und schützt Whistleblower sowie von Diskriminierung oder Belästigung betroffene Mitarbeitende vor möglichen negativen Folgen über den ursprünglichen Vorfall hinaus.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## SBB Sandbox

✂✂ | \$ | 🤖 🤖 🤖 | Die «SBB Sandbox» bietet eine öffentliche Testplattform am Zürcher Hauptbahnhof, dem meistbesuchten Bahnhof der Schweiz. Innovations- und Entwicklungsteams können ihre Prototypen und neuen Ideen von diversen User-Gruppen unter realistischen Bedingungen testen lassen und Feedback für die Weiterentwicklung erhalten. Neben diesen wertvollen Daten und Einsichten verschafft eine Teilnahme dem Unternehmen Sichtbarkeit im öffentlichen Raum.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Schulung: Diversitäts-Kompetenz

✂✂ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Im Rahmen einer Schulung in Diversitäts-Kompetenz werden Führungskräfte und Mitarbeitende im Forschungs- und Entwicklungsbereich für das Thema sensibilisiert. Die Teilnehmenden lernen, Methoden aus dem Diversity Management in ihre Tätigkeit bzw. in Innovationsprozesse zu integrieren. Langfristig trägt Diversitäts-Kompetenz im Unternehmen dazu bei, eine inklusive Innovationskultur zu etablieren und Innovationsprozesse umfassend zu fördern.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Scrum

✂✂ | \$\$\$ | 🕒🕒 | Unter «Scrum» wird ein Rahmenwerk zur Selbstorganisation von Teams verstanden, das bei der Bearbeitung komplexer Entwicklungsaufgaben angewendet wird. Als agile Organisationsform von Projektgruppen ist Scrum im Bereich technischer Innovationen weit verbreitet, aber auch für andere Innovationsziele verwendbar. Scrum ermöglicht eine transparente Gestaltung und effiziente Umsetzung von Innovationsprozessen, die oft iterativ ablaufen.

[Read more...](#)

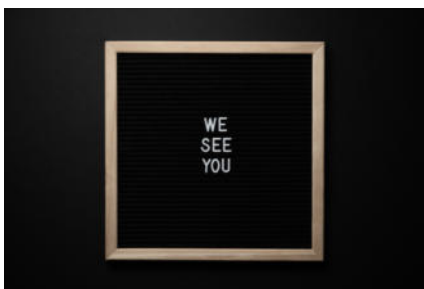


Instrumente (DE)

## Speed-Dating

✂ | \$\$\$ | 🕒 | Ein firmeninternes «Speed-Dating» als Vernetzungs-Massnahme macht besonders dann Sinn, wenn es im Unternehmen zwei oder mehr Gruppen gibt, die im Alltag eher wenig miteinander zu tun haben. Beim informellen Aufeinandertreffen lernen sich die verschiedenen Gruppen gegenseitig kennen und tauschen sich miteinander aus. Dies kann der Ausgangspunkt für neue Ideen und Innovationen sein.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Stellenprofile inklusiv gestalten

✂ | \$\$\$ | 🕒 | Als erster Schritt im Rekrutierungsprozess ist die interne und externe Ausschreibung von Stellen essentiell, um freie Stellen mit den besten Talenten besetzen zu können und eine möglichst diverse Team-Zusammensetzung sicherzustellen. Durch die konsequente Verwendung einer inklusiven (Bild-)Sprache und die Verbreitung über diverse Rekrutierungskanäle lässt sich der grösstmögliche Pool an Kandidat:innen ansprechen.

[Read more...](#)

Instrumente (DE)

## Swiss LGBTI-Label

✂✂ | \$\$\$ | 🕒🕒🕒 | Das Swiss LGBTI-Label ist ein Gütesiegel für Unternehmen, Organisationen und Bildungseinrichtungen, die sich für die Inklusion von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und intergeschlechtlichen Personen in der Schweiz engagieren. Organisationen, die das Swiss LGBTI-Label tragen, setzen nach innen und aussen ein klares Zeichen für die Inklusion von Personen, deren sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale von der Mehrheit der Bevölkerung abweichen.



[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Team-Building Events

⌘ | \$ \$ | 🕒 | Viele Gruppen-Aktivitäten wie zum Beispiel professionell geleitete Outdoor-Trainings oder ein «Escape Room» beinhalten knifflige Aufgaben, die gemeinsame Koordination, Geschicklichkeit und kreatives Denken erfordern. Solche Aktivitäten bringen oft alle Team-Mitglieder dazu, ihre persönlichen Stärken einzubringen und profitieren in der Regel von der Vielseitigkeit der Teammitglieder.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Team Effectiveness Discussion Guide

⌘ | \$ | 🕒 | Mithilfe des «Team Effectiveness Discussion Guide» können Innovationsteams herausfinden, welche Faktoren eine besondere Relevanz für ihre Zusammenarbeit besitzen oder diese sogar beeinträchtigen. Alle Teammitglieder erhalten gleich viel Raum um ihre Meinung zu äussern. Aufgrund der so gewonnenen Erkenntnisse lassen sich gezielte Massnahmen ergreifen, um die Qualität und Effektivität der Team-Zusammenarbeit zu erhöhen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Team-Vertrag

⌘ | \$ | 🕒 | Gerade in divers zusammengesetzten Teams weichen die individuellen Vorstellungen über scheinbare Kleinigkeiten wie Pünktlichkeitsstandards oder sprachlichen Umgangsformen oftmals stark voneinander ab. Forschungs- und Entwicklungsteams können in Form eines «Team-Vertrags» an dieser Stelle explizite Verhaltensregeln im Sinne von klaren «Do's and Don'ts» festlegen. Wichtig ist hierbei, dass sich alle Teammitglieder gemeinsam auf den Teamvertrag einigen und diesem zustimmen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Themen-Tisch

⌘ | \$ | 🕒 | Ein buchbarer «Themen-Tisch» im Aufenthaltsbereich bietet verschiedensten Interessengruppen die Gelegenheit, in einem entspannten Rahmen zusammen zu finden. Mitarbeitende, die sich sonst vielleicht kaum begegnen würden, können so gemeinsame Interessen entdecken und sich über ihr Thema austauschen. Dies stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und schafft einen Kontext für spontane Innovationsideen und -vorhaben.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Think Tank: Diversität & Innovation

✂✂ | \$ | 🕒🕒 | Ein «Think Tank» zu Diversität im Innovationsbereich treibt Veränderungsprozesse partizipativ und «von innen heraus» an. Durch die Integration von Diversität und Innovation in bestehende Prozesse und Abläufe kann die Organisation nachhaltig und vorausschauend lernen («triple loop learning») und eine inklusive und innovative Unternehmenskultur wird gefördert. Der Think Tank erhöht überdies die Sichtbarkeit verschiedener Diversitätsgruppen im Unternehmen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Unconscious Bias Training

✂✂ | \$ \$ | 🕒🕒 | Als «Unconscious Bias» werden unbewusste Vorurteile bezeichnet, wie sie alle Menschen haben. Ein «Unconscious Bias Training» unterstützt Schlüsselpersonen im Innovations- oder Personalbereich dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen und nachvollziehbar zu begründen. Dies trägt langfristig zu einer höheren Vielfalt in der Belegschaft bei und hilft beim Aufbau von transparenten Beförderungprozessen.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Variables Arbeitspensum

✂ | \$ | 🕒🕒 | Ein variables Arbeitspensum erlaubt insbesondere Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen oder ehrenamtlichen Engagements einen selbstbestimmten Umgang mit ihrer Arbeitszeit und verringert Konflikte zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Durch die Berücksichtigung individueller Lebens- und Arbeitsstile steigt die Produktivität und Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeitenden und damit auch ihr Innovationspotential.

[Read more...](#)



Instrumente (DE)

## Workshop: Inklusive Sprache

✂✂ | \$ \$ | 🕒🕒 | Ein Workshop zum Thema inklusive Sprache kann der Erstellung eines Kommunikationsleitfadens vorausgehen, dessen Einführung begleiten oder auch als einzelne Massnahme für sich stehen. Durch die theoretische und praktische Auseinandersetzung mit inklusiver Sprache werden die Workshop-Teilnehmenden für das Thema sensibilisiert und erhalten die Möglichkeit, neue Ausdrucksformen zu erproben.

[Read more...](#)

[Cookie Policy](#)

Toolkit: Women & Diversity in Innovation

University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland  
FHNW School of Applied Psychology  
Institute for Research and Development  
of Collaborative Processes  
Louis-Giroud-Strasse 26  
CH-4600 Olten