

# Inhaltsverzeichnis

---

1	<b>(Wie) Lässt sich Vielfalt führen?</b> .....	1
	<i>Daniela Eberhardt</i>	
2	<b>Zukunft der Führung bedeutet Vielfalt führen</b> .....	7
	<i>Daniela Eberhardt, Elisa Streuli</i>	
2.1	<b>Zukunft der Führung</b> .....	8
2.2	<b>Diversity – ein Führungsthema</b> .....	12
2.3	<b>Unterschiedliche Menschen führen</b> .....	15
2.4	<b>Vom Fairness Case zum Business Case</b> .....	21
	<b>Literatur</b> .....	23
3	<b>Vielfalt in der Führung</b> .....	27
	<i>Patrick K. Magyar, Ellen Gundrum</i>	
4	<b>Das IAP führen heißt Vielfalt führen</b> .....	33
	<i>Daniela Eberhardt, Stephanie Claus, Ellen Gundrum</i>	
4.1	<b>Das IAP Institut für Angewandte Psychologie</b> .....	34
4.2	<b>Auf dem Weg in die ZHAW</b> .....	37
4.3	<b>Die Vielfalt der Veränderung als Chance</b> .....	39
4.4	<b>Lessons learned und weitergehende Empfehlungen</b> .....	63
	<b>Literatur</b> .....	66
5	<b>Durch Einheitlichkeit Vielfalt handhabbar machen – Nur gemeinsam entsteht ein langlebiges Haus</b> .....	67
	<i>Andres Pfister</i>	
5.1	<b>Einleitung</b> .....	68
5.2	<b>Der Bauprozess in der Schweiz – Ein kurzer Überblick</b> .....	68
5.3	<b>Auftrag und erstes Vorgehen im Beratungsprozess bei Architekturbüro Bosshard und Partner AG</b> .....	69
5.4	<b>Angepasstes Vorgehen im Beratungsprozess bei BoPa</b> .....	71
5.5	<b>Lessons learned und weitergehende Empfehlungen</b> .....	75
	<b>Literatur</b> .....	76
6	<b>Wenn Vielfalt führt</b> .....	77
	<i>Claudia Beutter, Christian Aveni</i>	
6.1	<b>Vorbemerkungen</b> .....	78
6.2	<b>Das Führungsentwicklungsprojekt</b> .....	78
6.3	<b>Anforderungen an die Führung</b> .....	81
6.4	<b>Der Entwicklungsprozess</b> .....	81
6.5	<b>Beschreibung des Ablaufs der Module und der Teamentwicklung</b> .....	84
6.6	<b>Lessons learned und weitergehende Empfehlungen für die Führung von Vielfalt</b> .....	85
	<b>Literatur</b> .....	88

7	<b>Wie lässt sich Vielfalt führen?</b> .....	89
	<i>Jürg Widmer, Franziska Lottenbach</i>	
7.1	<b>Fahrdienst bei den Verkehrsbetrieben Zürich: 1 300</b>	
	<b>Persönlichkeiten – 1 Dienstleistung</b> .....	90
7.2	<b>Der Unternehmensbereich Betrieb</b> .....	90
7.3	<b>Führend unterwegs – das Führungskulturentwicklungsprogramm</b> .....	92
7.4	<b>Das erste Jahr: Führungsgrundsätze verankern</b> .....	93
7.5	<b>Das zweite Jahr: Programm mitgestalten</b> .....	96
7.6	<b>Das dritte Jahr: Wir sind und bleiben »führend unterwegs«</b> .....	96
7.7	<b>Lessons learned</b> .....	97
	<b>Literatur</b> .....	98
8	<b>Wann passt eine Führungskraft?</b> .....	99
	<i>Roberto Siano</i>	
8.1	<b>Einleitung</b> .....	100
8.2	<b>Fallbeispiel 1: Die Begeisterungsfähige</b> .....	101
8.3	<b>Fallbeispiel 2: Der Coach</b> .....	103
8.4	<b>Fallbeispiel 3: Der Treiber</b> .....	104
8.5	<b>Weitergehende Empfehlungen</b> .....	105
9	<b>Möglichst unterschiedlich und doch aus einer Hand – Die Führung von Vielfalt</b> .....	107
	<i>Jürg Stuker</i>	
9.1	<b>Namics und ihre Dienstleistungen</b> .....	108
9.2	<b>Vielfalt als Kern der Leistung</b> .....	108
9.3	<b>Auswirkungen auf Führungsrollen bei Namics</b> .....	109
9.4	<b>Fazit</b> .....	113
10	<b>E-Leadership – Praxisfälle zur Führung in digitalen Kontexten</b> .....	115
	<i>Rainer Zeichhardt</i>	
10.1	<b>Digitale Transformation – Rahmenbedingen und Relevanz</b> .....	116
10.2	<b>E-Leadership – ein Führungskonzept</b> .....	116
10.3	<b>Der eBusiness-Lotse Potsdam – Anmerkungen zum Praxisprojekt und zur Methodik</b> .....	117
10.4	<b>Praxisfälle zum E-Leadership</b> .....	118
10.5	<b>Lessons learned: Leitlinien für ein erfolgreiches E-Leadership</b> .....	123
	<b>Literatur</b> .....	125
11	<b>Führung als soziale Beziehung am Beispiel des Diakoniewerks Neues Ufer gGmbH</b> .....	127
	<i>Christian Gade, Thomas Tweer</i>	
11.1	<b>Einführung</b> .....	128
11.2	<b>Leadership – Führung als soziale Beziehung</b> .....	128
11.3	<b>Ansatz der gelingenden Interaktion</b> .....	128
11.4	<b>Genese und Organisation des Diakoniewerks</b> .....	129
11.5	<b>Ausgestaltung der Führung im Diakoniewerk</b> .....	130
11.6	<b>Lessons learned: Ausblick</b> .....	135
	<b>Literatur</b> .....	135

12	<b>Aufbau der Interessengruppe Inclusion Suisse</b> .....	137
	<i>Friedemann Hesse</i>	
12.1	<b>Ausgangslage</b> .....	138
12.2	<b>Arbeitsrahmen für einen partnerschaftlichen Dialog</b> .....	140
12.3	<b>»Gemeinsamer Weg als Quintessenz«</b> .....	141
12.4	<b>»Vielfalt und Dialog als Zentrum von Veränderung«</b> .....	145
12.5	<b>Reflektion, Empfehlungen und der Umgang mit Vielfalt</b> .....	147
	<b>Literatur</b> .....	149
13	<b>Maßgeschneiderte Kurse für Managerinnen – Überlegungen und Maßnahmen eines mittelständischen Unternehmens</b> .....	151
	<i>Nicole Egger, Elisa Streuli</i>	
13.1	<b>Ausgangslage</b> .....	152
13.2	<b>Überlegungen zur Weiterbildung in der IVF HARTMANN AG</b> .....	152
13.3	<b>Zielgruppenspezifische Führungsschulung</b> .....	154
13.4	<b>Lessons Learned und allgemeine Empfehlungen</b> .....	160
	<b>Literatur</b> .....	161
14	<b>Vielfalt in der Führung der Zürcher Fachhochschule ZFH</b> .....	163
	<i>Ursula Bolli-Schaffner</i>	
14.1	<b>Ausgangslage</b> .....	164
14.2	<b>mentoring fff – frauen für führungspositionen</b> .....	164
14.3	<b>Schlussbetrachtungen</b> .....	171
	<b>Literatur</b> .....	175
15	<b>Case Study: Real Returns – ein Programm zur Rückgewinnung talentierter Fachkräfte nach einer freiwilligen Karrierepause</b> .....	177
	<i>Tali Zimmerman-Baer, Bettina Haltinner, Raphaël Jacot-Descombes, Rebecca Schraner</i>	
15.1	<b>Einleitung und Auftrag</b> .....	178
15.2	<b>Aufsetzen der Initiative</b> .....	179
15.3	<b>Umsetzen der Initiative</b> .....	181
15.4	<b>Reflexion bzw. Empfehlungen</b> .....	185
	<b>Literatur</b> .....	186
16	<b>Abenteuerreise 50+: Nationale Suisse</b> .....	187
	<i>Doris Gräve Miescher, Charlotte Holzer</i>	
16.1	<b>Hintergrund – Wie ist das Programm entstanden?</b> .....	188
16.2	<b>Konzeption – Wie sind wir vorgegangen?</b> .....	188
16.3	<b>Programm – Welche Themen stehen im Fokus?</b> .....	189
16.4	<b>Prozess – Welche Erfahrungen haben wir bei der Durchführung gemacht?</b> .....	191
16.5	<b>Evaluation – Wie wurde das Programm bewertet und gesehen?</b> .....	192
16.6	<b>Welche Erkenntnisse aus Sicht HR haben wir gewonnen?</b> .....	193
16.7	<b>Lessons learned – Hinweise und Tipps für Trainerkollegen</b> .....	194
16.8	<b>Ausblick und Möglichkeiten – Wie könnte es mit dem Thema bei der neuen Helvetia weitergehen?</b> .....	195
	<b>Literatur</b> .....	196

17	<b>Ältere Mitarbeitende: Deadwood oder Rising Stars? – Die Führung macht den Unterschied!</b> .....	197
	<i>Jorge Kühni, Andreas Lüthi</i>	
17.1	Das Potenzial älterer Mitarbeitender nutzen .....	198
17.2	Was macht den Unterschied bei den Älteren aus? .....	198
17.3	Die Mitarbeitenden kommen zu Wort .....	199
17.4	Aus einem neuen Blickwinkel an das Thema herangehen .....	201
17.5	Lösungsansätze für das VBS .....	202
17.6	Fazit: Investieren lohnt sich .....	205
17.7	Ausblick.....	205
17.8	Lessons learned .....	205
	Literatur.....	206
18	<b>Diversity im Unternehmen – Mehrwert durch verschiedene Blickwinkel</b> .....	207
	<i>Yvonne Seitz</i>	
18.1	Diversity als integraler Bestandteil im Unternehmen .....	208
18.2	Gelebte Vielfalt: Blickwinkel Gender und Generationen .....	210
18.3	Diversity konkret: Einsatz von flexiblen Arbeitsmodellen .....	212
18.4	Fazit und Lessons learned .....	214
18.5	Mit Diversity führen ist messbar.....	215
19	<b>Viele (störende) Unterschiede oder facettenreiche Vielfalt?</b> .....	217
	<i>Andrea Chlopczik</i>	
19.1	Einleitung .....	218
19.2	Führung von Vielfalt im Allgemeinen und im Besonderen .....	218
	Literatur.....	224
	<b>Serviceteil</b>	
	<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	226

Führung von Vielfalt  
Praxisbeispiele für den Umgang mit Diversity in  
Organisationen  
Eberhardt, D. (Hrsg.)  
2016, XXII, 230 S. 44 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-662-48413-5