
Inhaltsverzeichnis

1	Vielfalt und Chancengleichheit: ein Über- und Rückblick	1
1.1	Was bedeutet Diversity? Welche Bedeutung hat Inclusion bzw. Chancengleichheit?	2
1.2	Schwerpunkte der Bemühungen von Unternehmen	6
1.3	Wie hat sich die Disziplin entwickelt – und was lässt sich davon lernen?	8
1.4	Der Blick über den Tellerrand treibt Innovation	22
	Literatur	26
2	Der Business Case bzw. „Case for Change“: Warum sich Organisationen verändern müssen	29
2.1	D&I: eine unterschätzte Herausforderung	31
2.2	Gesetzliche Vorgaben erfüllen	34
2.3	Vielfalt und eine wertschätzende Kultur rechnen sich	39
2.4	Globale Trends treiben den Veränderungsbedarf	42
2.5	Mehr Vielfalt und gleiche Chancen, weil es das Richtige ist	68
	Literatur	70
3	Nicht unbedingt die „Besten“, oft machen die „Gleichsten“ Karriere	77
3.1	Unternehmen sind keine Meritokratie	78
3.2	Führungspositionen sind global unterschiedlich verteilt und nicht alle gleich sichtbar und vernetzt	80
3.3	Nationale Kulturen beeinflussen Werte, Verhalten und Aufstiegschancen	82
3.4	Stereotype beeinflussen unsere Wahrnehmung	87
3.5	Wahrnehmungsverzerrungen trüben unser Urteilsvermögen und beeinflussen unser Handeln	91
3.6	Die Gruppenzugehörigkeit beflügelt oder behindert den Aufstieg	100
3.7	Mikro-Ungerechtigkeiten sind Teil unseres Handelns	103
	Literatur	108

4	Mythos Vorstandsunterstützung: Warum es nicht hilft, D&I zur „Chefsache“ zu erklären.	111
4.1	Warum die Unterstützung des Vorstands nicht ausreicht	112
4.2	Wenn die Vorstandsunterstützung zum Problem wird	116
4.3	Wenn der Vorstand selbst zum Problem wird.	120
	Literatur.	123
5	„Wichtig“ ist entscheidender als „richtig“: Vielfalt und Chancengleichheit ist kein Job für Idealisten.	125
5.1	Verantwortlich für Chancengleichheit, aber potenziell unfair	128
5.2	Big Data Analyst	130
5.3	Expertinnen und Experten für Vielfalt und Chancengleichheit	131
5.4	Die D&I-Verantwortlichen als Spinne im Netz	132
5.5	D&I ist nicht nur ein Thema für HR	134
	Literatur.	137
6	Väter und Frauennetzwerke: Traditionelle Stakeholder erfüllen nicht die Erwartungen	139
6.1	Es gibt viel weniger „Väter“ und engagierte Pensionäre, als man denkt	139
6.2	Frauennetzwerke: leider weniger erfolgreich als ihr Ruf.	141
6.3	Persönlicher Nutzen treibt Unterstützung	144
	Literatur.	150
7	Change Tools für Diversity und Inclusion.	151
7.1	Kotters Acht-Stufen-Modell	152
7.2	Die sechs Dimensionen von Robert J. Marshak.	154
7.3	Agiles Change-Management	158
7.4	Sich selbst verändern	161
	Literatur.	174
8	Dringlichkeit erzeugen	175
8.1	Geschäfts- und D&I-Strategie verknüpfen.	176
8.2	D&I-Audit	178
8.3	Nicht jede Situation ist für alle ein Problem	182
	Literatur.	183
9	Koalitionen aufbauen	185
9.1	Stakeholder-Analyse	185
9.2	Stakeholder verstehen	188
	Literatur.	191

10 Vision und Strategie entwickeln.	193
10.1 Strategie definieren.	194
10.2 Vision entwickeln.	197
Literatur.	200
11 Kommunizieren.	201
11.1 Verstehen, wie Kommunikation abläuft.	202
11.2 Eine gemeinsame Basis schaffen.	203
11.3 Seine Zielgruppen kennen.	205
11.4 Sagen und Tun in Einklang bringen.	210
11.5 Prioritäten setzen.	213
11.6 Kommunikationsplan entwickeln.	214
11.7 Erfolge feiern.	220
Literatur.	222
12 Andere befähigen, die Vision zu unterstützen.	223
12.1 Veränderungsbedarf einkreisen.	224
12.2 Lösungsansätze identifizieren.	227
12.3 Prioritäten setzen.	227
12.4 Projektplan definieren.	229
Literatur.	230
13 Ergebnisse messen und schnelle Erfolge erzielen.	231
13.1 Ziele oder Quoten.	232
13.2 Ziele identifizieren.	234
13.3 Zukunftsszenarien simulieren und Ziele formulieren.	238
13.4 Verantwortlichkeiten definieren und Maßnahmen entwickeln.	240
13.5 Meilensteine und Messkriterien definieren.	241
Literatur.	243
14 Erfolge konsolidieren und in der Kultur verankern.	245
14.1 Dranbleiben.	246
14.2 Neue Schwerpunkte und Partner identifizieren.	247
14.3 Fazit.	251
Literatur.	253
Glossar.	255

Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg
Praxishandbuch für Diversity und Inclusion im
Unternehmen

Hucke, V.

2017, XI, 258 S. 38 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-16877-3