
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



<http://www.springer.com/978-3-658-16877-3>

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