

Inhalt

1	Vielfalt produktiv gestalten	7
1.1	Von der Antidiskriminierung zum Managing Diversity	7
1.2	Warum Managing Diversity?	8
1.3	Selbstorganisationskompetenz stärken – Aufbau des Leitfadens	11
2	Der Umgang mit Unterschieden	13
2.1	Merkmale von Menschen	13
2.2	Stereotype und Normalitätskultur	17
2.3	Warum gibt es überall auf der Welt Dominanzkulturen?	21
2.4	Managing Diversity – Stärkung des reflexiven Potenzials von Menschen und Organisationen	27
2.5	Zusammenfassung	29
3	Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Managing Diversity – Begriffsbestimmungen	31
3.1	Antidiskriminierung und Gleichstellung	31
3.2	Managing Diversity und Multikulturalität	32
3.3	Zusammenfassung	33
4	Was ist Kultur? – Kulturdimensionen und Kulturebenen	35
4.1	Kulturdimension Mensch – Umwelt	37
4.2	Kulturdimension Geschlechterverhältnis	40
4.3	Kulturdimension soziale Interaktion (Mensch – Mensch)	48
4.4	Kulturdimension Selbstbewusstsein (Mensch – Universum)	57

4.5 Kultur als Lebensmuster von Gemeinschaften und Individuen	63
4.6 Zusammenfassung	64
5 Managing Diversity als Gestaltung von Organisationskulturen – Schritte der Umsetzung	67
5.1 Der Ex-post-Diversity-Check	67
5.2 Der Ex-ante-Diversity-Check	75
5.3 Bausteine der Umsetzung von Managing Diversity . .	78
5.4 Zusammenfassung	93
6 Managing Diversity – Vielfalt nach innen und nach außen	95
Literatur	99
Stichwortregister	109