

# Inhaltsverzeichnis

<b>Eine Einführung in das Buch</b>	<b>8</b>
<b>1 Diversity und Diversity Management</b>	<b>10</b>
1.1 Geschichte von Diversity und Diversity Management	10
1.2 Unser Verständnis von Diversity	12
1.2.1 Unterscheidungsmerkmale für Identitätsgruppen	13
1.3 Diversity Management zur Hebung des „Business-Potenzials“	14
<b>2 Diversity-Teamentwicklung</b>	<b>20</b>
2.1 Das Modell zur Diversity-Teamentwicklung	20
2.2 Die Felder im Diversity-Teamentwicklungsmodell	23
2.2.1 Haltung (Feld 1)	23
2.2.2 Wechselwirkung (Feld 2)	26
2.2.3 Ziel (Feld 3)	27
2.2.4 Resonanz (Feld 4)	30
2.3 Besondere Ausgangssituationen beim Einsatz des Modells	32
2.4 Diversity-Kompetenz	33
2.5 Diversity-Teamentwicklung – die Erweiterung zur klassischen Teamentwicklung	34
2.6 Diversity-Teamentwicklung als Führungsinstrument?	36
2.7 Chancen – Grenzen – Stolpersteine	38
<b>3 Methoden</b>	<b>40</b>
3.1 Einführung	40
3.2 Übersicht Diagnosetools	40
3.3 Diagnosetools	41
3.3.1 Beobachtungsraster des Diversity-Teamentwicklungsmodells	41
3.3.2 Selbsteinschätzung von Diversity-Kompetenzen	42
3.3.3 Beobachtungsraster für die Phasen des Milton-Bennett-Modells	44
3.3.4 Beobachtungsraster für die Teamentwicklungsphasen nach Tuckman	45
3.4 Leitfragen	46
3.5 Übungen	48
3.5.1 Ambiguität – Freund oder Feind?	50
3.5.2 Aufbruchsübung	52

3.5.3	Beobachten – Beschreiben – Bewerten	54
3.5.4	Bildbetrachtung	56
3.5.5	Caleidoscopia	57
3.5.6	Das Gute daran	58
3.5.7	Dazugehören oder Fremdsein	59
3.5.8	Der Hausbau	60
3.5.9	Der kleinste gemeinsame Nenner	62
3.5.10	Dialog – Entdecken neuer Möglichkeiten	63
3.5.11	Diversity-Kompetenzen erkennen	65
3.5.12	Diversity-Landkarte	67
3.5.13	Diversity-Quiz	68
3.5.14	Einzigartig	69
3.5.15	Empathisch zuhören	72
3.5.16	Erfolgsdefinitionen	73
3.5.17	Erfolge erkunden – voneinander lernen	74
3.5.18	Es war einmal – unsere Teamgeschichte	75
3.5.19	Farbe bekennen	76
3.5.20	Farbübung: Umgang mit Störungen	78
3.5.21	Feedback mit Metaphern	80
3.5.22	Fieberkurve des Teamprozesses	81
3.5.23	Forscher/-innen und Bergführer/-innen	82
3.5.24	Hip-Hop	83
3.5.25	Ich mache einen Unterschied	84
3.5.26	Ich und die anderen	85
3.5.27	Konstruierte Wirklichkeit	86
3.5.28	Kulturelle Unterschiede	87
3.5.29	Lebenslinie	89
3.5.30	Leistungsbilanz	90
3.5.31	Leitsätze basierend auf Werten	92
3.5.32	Meine Einstellung zu Unterschiedlichkeiten	93
3.5.33	Mitarbeitende respektieren	94
3.5.34	Obstkorb	95
3.5.35	Postbote/Postbotin	96
3.5.36	Präsentation der eigenen Kultur	97
3.5.37	Regeln des Teams	99
3.5.38	Relevante Unterschiede in den Blick nehmen	100

3.5.39	Ressourcenbild	101
3.5.40	Ressourcenstein	102
3.5.41	Ressourceninventur	103
3.5.42	Seilübung in einem Diversity-Team	104
3.5.43	Selbstgespräche transparent machen	105
3.5.44	Spiegelbild	108
3.5.45	Splitting	109
3.5.46	Stereotypen – Selbstbild/Fremdbild	110
3.5.47	Umgang mit Zuschreibungen	111
3.5.48	Unsere Disziplin	112
3.5.49	Unser Diversity-Team in 5 Jahren	113
3.5.50	Unterschiede	114
3.5.51	Vernetzte Dreiecke	115
3.5.52	Vertrauensbarometer	116
3.5.53	Vom eigenen zum gemeinsamen Wertesymbol	117
3.5.54	Walk a day in my shoes	118
3.5.55	Wer bekommt die Stelle?	120
3.5.56	Werte erkunden	122
3.5.57	Werte und ihre Wirkung	123
3.5.58	Werteprofil erstellen	124
3.5.59	Wertequadrat interkulturell	125
3.5.60	What's inside my box?	127
3.5.61	Zielfindung und Interessenklärung	128
3.5.62	Zugehörigkeiten explorieren	129
<b>4</b>	<b>Praktische Fälle und Designs</b>	<b>130</b>
4.1	Einführung	130
4.2	Design 1: Die Kraft der Vielfalt – Workshop in Form einer internen Weiterbildung	130
4.3	Design 2: Training – Diversity-Kompetenzen; Chancen in der Vielfalt entwickeln	133
4.4	Design 3: Diversity-Teamentwicklung in einem Change-Management-Prozess	135
<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>138</b>
5.1	Literaturverzeichnis	138
5.2	Autoren und Autorinnen	141