

Inhalt

Vorwort	VII
Abbildungsverzeichnis	IX
1. Einführung in die Problemstellung	1
1.1 Begriffsbestimmung und -abgrenzung	2
1.2 Vorgehensweise und Aufbau des Buches	4
2. Unconscious Bias	7
2.1 Entstehungszusammenhänge	8
2.1.1 Persönlichkeitspsychologische Determinanten	8
2.1.2 Sozialpsychologische Determinanten	13
2.1.3 Kognitive Determinanten	17
2.2 Phänomene und Problemstellungen	22
2.2.1 Existenz von Majorität und Minorität	22
2.2.2 Entstehung von Diskriminierungsprozessen	24
2.3 Systemtheoretisches Verständnis von Organisationen	27
2.3.1 Unconscious Bias im Kontext organisationaler Lernprozesse	32
2.3.2 Herausforderungen im organisationalen Kontext	35
2.4 Resümee	36
3. Personalmanagement in der Sozialen Arbeit	41
3.1 Eigenheiten personenbezogener sozialer Dienstleistungen	46
3.2 Bedeutung des Tripelmandats	50
3.2.1 Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	52
3.2.2 Förderung sozialer Gerechtigkeit	56

3.2.3	Minderung sozialer Ungleichheit	61
3.2.4	Förderung der gemeinsamen Verantwortung	64
3.2.5	Achtung der Vielfalt	68
3.3	Resümee	72
4.	Förderung von Vielfalt im Sozialmanagement	75
4.1	Vielfalt als strategische Chance und Innovationskraft	77
4.2	Kerngedanken vielfaltsorientierter Organisationsentwicklung	78
4.2.1	Entwicklungsfelder im strategischen Management	79
4.2.2	Entwicklungsfelder in der Führung	82
4.2.3	Entwicklungsfelder in der Organisationskultur	86
4.2.4	Entwicklungsfelder in der Struktur und Kommunikation	89
4.2.5	Entwicklungsfelder in der Personalauswahl und -förderung	94
4.3	Resümee	99
5.	Fazit des Buches	103
	Literaturverzeichnis	107
	Danksagung	127