



GETABSTRACT BEWERTUNG VON

Inclusify

The Power of Uniqueness and Belonging to Build Innovative Teams

Professor Stefanie K. Johnson greift auf einen umfangreichen Forschungskörper zurück, um die Führungsmentalitäten zu identifizieren, die die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz fördern oder behindern. Sie offenbart die Vorteile des "Inklusivierens" Ihrer Belegschaft, das heißt, die Einzigartigkeit und Zugehörigkeit der Mitarbeiter zu fördern.

Schritt 1

Lassen Sie Ihr Team die Zusammenfassung von [getAbstract lesen](#).

Schritt 2

Planen Sie ein Team-Meeting, um die folgenden Fragen zu besprechen.

Schritt 3

Führen Sie eine Diskussion mit Ihrem Team durch.

Diskussionsfragen

1. Was meint der Autor mit dem Begriff "Inclusify"? Wie unterscheidet sich "Inclusify" von "Diversifizieren" oder "Einbeziehen"?
2. An welche kleinen Gesten im Zusammenhang mit alltäglichen Arbeitsinteraktionen denken Sie, durch die ein Führer dazu beitragen kann, dass sich Menschen einbezogen fühlen?
3. Können Sie sich an ein Beispiel aus Ihrer Vergangenheit erinnern, in dem (unbewusste) Vorurteile eine Entscheidung beeinflusst haben, die Sie als Führungskraft getroffen haben?
4. Wie müsste sich Ihr Einstellungsprozess ändern, um Ihre aktuelle Belegschaft zu diversifizieren und inklusiver zu gestalten?
5. Was bedeutet es, Gerechtigkeit über Gleichheit zu wählen?

"Women and men have different experiences and challenges advancing at work because they are different and organizations were not designed to accommodate this. This is true whether workplaces accept this fact or not."

The Fix

Michelle P. King

Zusätzliche Ressourcen



Leseliste: Menschen werden ihre Komfortzone nur von einem sicheren Ort aus verlassen



Anleitung: Wie man die Parameter für Inklusion festlegt



getAbstract, Inc. 20900 NE 30th Ave., Suite 315, Aventura, FL 33180, USA +1 305 936 2626

getAbstract AG Alpenquai 12, 6005 Lucerne, Switzerland +41 41 367 5151

corporate@getabstract.com | www.getabstract.com