

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zunehmende Bedeutung von Diversity in Unternehmungen	1
1.2	Buchgliederung	4
	Literatur	5
2	Status quo: Erwartungen und Anforderungen	7
2.1	Demografie	7
2.2	Grundlegende Entwicklungstendenzen	9
2.2.1	Automatisierung	9
2.2.2	Wissensgesellschaft	11
2.2.3	Technologie, Outsourcing und Partnering	13
2.3	Veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden	15
2.3.1	Werte und Unternehmenszweck	15
2.3.2	Arbeitsverständnis	17
2.3.3	Qualifikationsprofil	19
	Literatur	22
3	Die Organisation	25
3.1	Warum brauchen wir eine neue Organisationsform?	25
3.2	Kundenorientierung	28
3.3	Mitarbeitendenorientierung	30
3.4	Unternehmensorganisation	32
3.4.1	Unternehmensleitung	32
3.4.2	Automatisierung bei Routinetätigkeiten	34
3.4.3	Wissensarbeit	36
3.5	Unternehmenszweck	38
3.5.1	Werte	38
3.5.2	Unternehmensethik	42
3.5.3	Nachhaltigkeit	44
	Literatur	46

4	Die Mitarbeitenden im Mittelpunkt	49
4.1	Die Facetten von Diversity	49
4.2	Warum diverse Teams von Vorteil sind	53
4.2.1	Erschließung breiterer Märkte	53
4.2.2	Höhere Qualität	56
4.2.3	Wachstum durch Vielfalt	58
	Literatur	60
5	Gewinnung von Talenten	63
5.1	Rekrutierungsstrategien für die Gewinnung diverser Talente	63
5.1.1	Gezielte Anzeigen und Jobbörsen	63
5.1.2	Netzwerke und Beziehungen	66
5.1.3	Diversitätsfördernde Personalbeschaffungspolitik	70
5.2	Auswahlprozesse für diverse Talente	73
5.2.1	Vermeidung von Vorurteilen und Stereotypen	73
5.2.2	Beurteilung der Fähigkeiten und Potenziale	77
	Literatur	80
6	Inspiration von Talenten	83
6.1	Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur	83
6.1.1	Förderung eines offenen und respektvollen Arbeitsumfeldes	83
6.1.2	Wertschätzung von Vielfalt und Individualität	85
6.1.3	Aufbau einer Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit	86
6.2	Führungskräfte als Inspirationsquelle	88
6.2.1	Authentische und empathische Führung	88
6.2.2	Förderung von Innovation und Kreativität	90
6.2.3	Karriereentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten	92
6.3	Mentoring und Coaching für individuelle Entwicklung	94
6.3.1	Bedeutung von Mentoring-Programmen	94
6.3.2	Coaching zur Förderung der beruflichen Entwicklung	95
6.3.3	Unterstützung bei der Selbstreflexion und Zielsetzung	97
	Literatur	99
7	Entwicklung von Talenten	101
7.1	Individuelle Entwicklungspläne	101
7.1.1	Bedarfsermittlung und Identifikation von Entwicklungsbereichen	101
7.1.2	Zielsetzung und Messbarkeit der Entwicklung	103
7.1.3	Unterstützung durch Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen	105
7.2	Förderung von Diversity in der Personalentwicklung	107
7.2.1	Berücksichtigung von individuellen Hintergründen und Bedürfnissen	107

7.2.2	Entwicklung von interkultureller Kompetenz	109
7.2.3	Aufbau von Netzwerken und Austauschmöglichkeiten	111
7.3	Inklusion in der Talententwicklung	112
7.3.1	Barrieren abbauen und Chancengleichheit schaffen	112
7.3.2	Schaffung eines unterstützenden Umfelds für die individuelle Entwicklung	115
7.3.3	Förderung von Selbstvertrauen und Selbstreflexion	117
	Literatur	119
8	Praktische Herausforderungen und Lösungen	121
8.1	Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen	121
8.1.1	Bewusstseinsbildung	121
8.1.2	Diversity-Schulungen	124
8.2	Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur	125
8.2.1	Führungskräfte als Vorbilder	125
8.2.2	Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit	127
8.2.3	Konfliktlösungsstrategien für diverse Teams	128
8.3	Performance Management	130
8.3.1	Zielvereinbarungen	130
8.3.2	Bewertungen	132
8.3.3	Recognition	133
	Literatur	135
9	Zusammenfassung und Fazit	137
9.1	Bedeutung der Entwicklung von diversen Teams	137
9.2	Die wichtigsten Erkenntnisse	138
10	Gesetzliche Grundlagen	143
	Literatur	144
	Über den Initiator der Chefsache-Reihe	145