

Inhalt

Vorwort: Was Diversity mit mir zu tun hat 9

Über dieses Buch oder: Vielfalt ist vielfältig 15

 Hintergrund und Motivation für dieses Buch 18

 Schwarz, weiß, be_ hindert: Ein Disclaimer für Leser:innen 20

 Zielsetzung des Buches 22

 An wen sich dieses Buch richtet 24

 Struktur des Buches 24

Teil 1: Deep Dive Diversity

Was bedeutet »Diversity«? 31

 Sichtbare und unsichtbare Merkmale von Diversity 33

 Diversity Faultlines 35

 Dimensionen von Diversity 38

Diversity Now! Warum Vielfalt keine Option, sondern Realität ist 42

 Diversity als gesellschaftliche Realität 45

 Diversity als organisationale Realität 48

 Diversity als individuelle Realität 52

**Diversity-Killer: Warum niemand vor (Unconscious) Bias
gefeit ist 54**

 Gefährliche Schubladen: Wie Bias unsere Sicht auf Vielfalt trüben 58

 Warum unser Gehirn für Bias vorprogrammiert ist 61

 Auswirkungen von Stereotypen, Vorurteilen und Bias 64

**Own your privilege! Warum es vielen schwerfällt, ihre Privilegien
anzunehmen 70**

 Checken Sie nicht nur Ihre Privilegien, sondern nutzen Sie sie auch 72

 Warum alte, weiße Männer nicht immer das Problem sind 73

 Diversity Backlash: Warum Widerstand nachvollziehbar,
aber zwecklos ist 76

Diversity als Business Case: Vielfalt oder Fassade?	79
Der Business Case für Diversity	82
Warum Diversity nicht immer gut für das Business ist	85
Warum der Business Case für Diversity problematisch ist	88

Teil 2: Diversity Debunked

Mythos #1: Diversity ist nur ein weiterer Trend	97
Mythos #2: Diversity brauchen wir nicht – wir sind divers genug	102
Mythos #3: Diversity dreht sich nur um Personen mit Migrations- geschichte, Frauen und queere Menschen	106
Mythos #4: Diversity bedeutet, in die Generation Z zu investieren	111
Mythos #5: Diversity bedeutet Exklusivität für marginalisierte Gruppen	115
Mythos #6: Diversity ist eine Quotenfrage	120
Mythos #7: Diversity heißt, Standards herabzusetzen	125
Mythos #8: Diversity beinhaltet die Abschaffung des Leistungsprinzips	129
Mythos #9: Diversity führt zu einem Anstieg von Klagen und rechtlichen Auseinandersetzungen	134
Mythos #10: Diversity ist keine Führungsaufgabe	139
Mythos #11: Diversity ist ein Problem der Talent-Pipeline	144
Mythos #12: Diversity ist ein softes Spaßthema mit bunten Kampagnen	149
Mythos #13: Diversity, Inklusion & Co – ist doch irgendwie alles dasselbe	154

Teil 3:

Diversity, Equity, Inclusion, & Belonging – was zuerst?

Diversity-Management: das D.E.I.B.-Modell	165
Ziele des D.E.I.B.-Modells	169
Potenzielle Fallstricke und Erfolgsfaktoren des D.E.I.B.-Modells	170
Phase 1: Design your strategy	174
Diversity Maturity Model	175
Diversity Canvas	179
Diversity Scorecard	182
Phase 2: Embrace your emotions	184
Diversity Resistance	185
Diversity-Typologien	187
Diversity-Personas	190
Phase 3: Implement your changes	193
Diversity-Recruiting	194
Diversity-Training	198
Diversity Culture	202
Phase 4: Benchmark and evaluate your efforts	206
Diversity-Controlling	208
Diversity-KPIs	211
Diversity-Survey	214
(K)ein Fazit: Ist das Diversity oder kann das weg?	218
Danke	220
Endnoten und Literaturverzeichnis	221
Der Autor	238