

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 11

1 Diversität – eine Einführung 13

1.1 Was bedeutet »Diversity«? 13

1.2 Was bedeutet »Minderheit«? 15

1.3 Die Besonderheit von Gender Diversity 17

1.4 Vielfalt in aller Munde 17

1.5 Risikominimierung durch Diversity 19

1.6 Vielfalt als Chance für Unternehmen 21

1.7 Diversität fördert die Innovation 23

1.8 Entwicklungsstufen im Unternehmen 24

1.9 Umgang mit Diversität 25

1.10 Auswirkungen von Vielfalt auf den Einzelnen 27

1.11 Diversity betrifft alle 28

1.12 Zusammenfassung 29

Abschnitt A: Grundlagen 31

2 Unconscious Bias 33

2.1 Was bedeutet »Unconscious Bias«? 33

2.2 Arten von Unconscious Bias 35

2.3 Die Rolle unbewusster Vorurteile im betrieblichen Entscheidungsprozess 38

2.4 Bewusster Umgang mit Unconscious Bias 41

2.5 Good Practice: Unconscious-Bias-Workshop 41

2.6 Zusammenfassung 44

3 Die Leiter der Verantwortung 45

3.1 Das Konzept 45

3.2 Übertragung auf Diversity und Fachkräftemangel 48

3.3 Verantwortung für alle 50

3.4 Good Practice 52

3.4.1 Allyship 52

3.4.2 Die Leiter der Verantwortung in der Praxis 55

3.5 Zusammenfassung 55

4 Warum gute Führung so wichtig ist 57

4.1 Führung und Vielfalt 58

4.2 Schlechte Charaktereigenschaften – trotzdem Führungskraft 59

4.3	Die Rolle von Charisma	64
4.4	Eigenschaften guter Führungskräfte	65
4.5	Führungsqualitäten verbessern	67
4.6	Kompetente Mitarbeitende identifizieren – eine Herausforderung	69
4.7	Gute Führung – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg	70
4.8	Zusammenfassung	71
5	Der Paradigmenwechsel – Diversität heißt nicht Kompetenzverlust	73
5.1	Warum dieses Kapitel?	73
5.2	Erfolg durch Fachkompetenz	74
5.3	Der Unternehmenserfolg im Mittelpunkt	76
5.4	Bekommen wirklich die Besten den Job?	77
5.5	Diversität ist nichts Neues	78
5.6	Einstellungskriterien im Wandel	79
5.7	Ungenutztes Potenzial von Mitarbeitenden heben	82
5.8	Mitarbeitende bringen mehr mit als Fachkompetenz	84
5.9	Diversität bedeutet: eine Chance geben	85
5.10	Warum diverse Teams?	86
5.11	Teilzeittätigkeit – ein ungenutztes Potenzial?	87
5.12	Zusammenfassung	88
6	Veränderungen aktiv gestalten	91
6.1	Transformationskompetenz und Open Mindset	91
6.2	Stakeholder im Diversitätsprozess	91
6.3	Change-Management	92
6.3.1	Modelle	92
6.3.2	Das »House of Change«	93
6.4	Kommunikation und Partizipation	94
6.4.1	Transparente Kommunikation	94
6.4.2	Einbindung der Belegschaft	96
6.5	Herausforderungen von Diversität	97
6.5.1	Höhere Diskussionskosten	97
6.5.2	»Reverse Discrimination«	100
6.5.3	Verstärkte Diversitätssensibilität	101
6.6	Good Practice	102
6.7	Zusammenfassung	102
Abschnitt B: Vielfältige Gruppen		103
7	Persönlichkeitstypen	105
7.1	Typologie nach Myers-Briggs	105
7.2	Diversität zum Wohle des Unternehmens	108
7.3	Zusammenfassung	109

8	Gender Diversity	111
8.1	Gendergerechte Sprache	111
8.2	Frauenquote	113
8.2.1	Die Kontroverse rund um die Frauenquote	113
8.2.2	Die Frauenquote – eine Gefahr für mittelmäßige Männer?	114
8.3	Gender Pay Gap	115
8.4	Gender Data Gap	116
8.5	Anwesenheits- vs. Leistungskultur	118
8.6	Die Rolle von Authentizität	120
8.7	Attraktivität für Frauen erhöhen	123
8.8	Good Practice	124
8.9	Zusammenfassung	125
9	Männer	127
9.1	Einflussfaktoren auf die Berufswahl	127
9.2	Männer in Frauenberufen	127
9.3	Boys' Day	128
9.4	Berufliche Marginalisierung von Männern	129
9.5	Auswirkungen von Diversitätsmaßnahmen	129
9.6	Zusammenfassung	130
10	Menschen mit Beeinträchtigungen	131
10.1	Grad der Behinderung	131
10.2	Inklusive Kultur	133
10.3	Menschen mit Beeinträchtigung als Leistungsträger	134
10.4	Good Practice	135
10.4.1	Vorträge nutzen	135
10.4.2	Gezielt anwerben	136
10.4.3	Personen mit Beeinträchtigung als Kund:innen und als Mitarbeitende	137
10.4.4	Ein Servicehund im Betrieb	138
10.5	Zusammenfassung	138
11	Kulturelle Diversität	139
11.1	Mit kultureller Vielfalt gegen den Fachkräftemangel	139
11.2	Kulturelle Vielfalt in Deutschland	139
11.3	Gesetzliche Vorgaben	143
11.4	Kulturelle Vielfalt als Bereicherung	144
11.5	Zusammenfassung	145
12	Bildung als Diversitätsfaktor	147
12.1	Der deutsche Qualifikationsrahmen	147
12.2	Vielfalt durch Bildung	148
12.3	Verantwortungsvolle Aufgaben für alle	148

12.4	Herausforderung Hochbegabung	149
12.5	Mit Lernbehinderung umgehen	152
12.6	Zusammenfassung	153
Abschnitt C: Mitarbeiter-Lifecycle		155
13	Einführung	157
13.1	Der Mitarbeiter-Lifecycle	157
13.2	Die »S-Kurve« im Mitarbeiter-Lifecycle	159
13.3	Zusammenfassung	160
14	Talent Attraction	161
14.1	Vielfalt umwerben	161
14.2	Ein erster Schritt: Konkurrenzanalyse	163
14.3	Außenwahrnehmung nicht unterschätzen	163
14.4	Mundpropaganda nutzen	165
14.5	Der Klassiker: Sponsoring	166
14.6	Aktionen – Beispiele und Anregungen	166
14.7	Zusammenfassung	168
15	Rekrutierung und Onboarding	171
15.1	Mehr Diversität in der Bewerbung	171
15.1.1	Den Bewerberpool erweitern	171
15.1.2	Mögliche Maßnahmen	174
15.1.3	Ansprechende Stellenausschreibungen	175
15.2	Vergünstigungen aktiv bewerben	178
15.3	Kontakte durch externe Netzwerke	178
15.4	Good Practice	179
15.5	Zusammenfassung	180
16	Weiterentwicklung	181
16.1	Gruppenspezifische Herausforderungen	181
16.2	Feedback zur Weiterentwicklung	184
16.3	Fragwürdige Beförderungen	187
16.4	Beförderung und Diversity	189
16.5	Gerechte Eingruppierung	190
16.6	Gute Beförderungsprozesse	191
16.6.1	Zielerreichungs- und Entwicklungsgespräche	191
16.6.2	Kommunikation zu Beförderungen	192
16.7	Weiterentwicklung ist noch viel mehr	193
16.8	Zusammenfassung	194

17	Mitarbeiterbindung	195
17.1	Mitarbeiterzufriedenheit analysieren	195
17.2	Mitarbeiterbindung: die Gründe für Fluktuation herausfinden	197
17.3	Good Practice	198
17.3.1	Belohnungssystem	198
17.3.2	Umfragen	198
17.3.3	»Runder Tisch«	199
17.3.4	Babyboomer halten	199
17.4	Zusammenfassung	200
18	Austritt	201
18.1	Good Practice	201
18.2	Zusammenfassung	202
Abschnitt D: Maßnahmen		203
19	MINT-Förderung	205
19.1	Die Ausgangslage	205
19.2	MINT-Role-Models	206
19.3	MINT-Frauen verlassen oft ihren Beruf	208
19.4	Maßnahmen in verschiedenen Lebensphasen	209
19.5	Good Practice	209
19.5.1	Newsletter-Beitrag	209
19.5.2	Role Models für alle	210
19.6	Zusammenfassung	211
20	Diversity-Management	213
20.1	Warum bringt Diversity-Management die Firma weiter?	213
20.2	Was ist Diversity-Management?	213
20.3	Theorie und Praxis	215
20.4	Good Practice	215
20.4.1	Umfragen	215
20.4.2	Workshop »Frauenchancen«	215
20.4.3	Persönliche Gespräche	216
20.4.4	Diverse Keynote-Speaker	216
20.4.5	Diversity-Tage feiern	217
20.4.6	Ehrenamtliche Tätigkeit während der Arbeitszeit	217
20.4.7	Diversität und Firmenkultur	219
20.5	Zusammenfassung	219

21 Mentoring zur Förderung von Diversität 221

21.1 Was ist Mentoring? 221

21.2 Wie hilft Mentoring bei der Förderung von Diversität? 221

21.3 Mentoring für Frauen 222

21.4 Mentoring für andere Gruppen 222

21.5 Warum sollten Unternehmen Mentor:innen stellen? 223

21.6 Mögliche Fallstricke 224

21.7 Mentoring zur Sensibilisierung 225

21.8 Welche Mentoring-Programme gibt es? 226

21.9 Zusammenfassung 226

Schlusswort 227

Literatur 229

Stichwortverzeichnis 231