

INHALT

3 Aspekte langfristiger Wertschöpfung	Seite 5
Unternehmerische Zukunftssicherung ■ Erhöhung des Innovationspotenzials ■ Krisensicherheit im demografischen Wandel	
Was Frauen wollen	Seite 11
4 Tiefdruckgebiete im FEMALE RECRUITING	Seite 31
Automation Bias ■ Stereotypisierung & Vetternwirtschaft ■ Genderbezogene Verzerrungseffekte ■ Die weibliche Selbst-Bewertung	
5 Erfolgsfaktoren für FEMALE RECRUITING	Seite 45
Klare Werte, Visionen und Ziele kreieren ■ Raus aus der „Leaky Pipeline“ ■ Klare Leitbilder entwickeln ■ Weibliche Vorbilder positionieren ■ Fluide Karrieremodelle entwickeln	
4 Tipps für ein erfolgreiches FEMALE RECRUITING	Seite 55
Eine auf Frauen zugeschnittene „Candidate Journey“ ■ „Female Hidden Talents“ finden ■ Auf gendergerechte Kommunikation achten ■ Begegnungsorte schaffen	
Über Melanie Vogel	Seite 64