

Bianca Kobel

Gendersensible Personalentwicklung – Frauen für die Führung gewinnen

Eine systemische Handreichung

2016

Der Verlag für Systemische Forschung im Internet:
www.systemische-forschung.de

Carl-Auer im Internet: www.carl-auer.de
Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis an:

Carl-Auer Verlag
Vangerowstr. 14
69115 Heidelberg

Über alle Rechte der deutschen Ausgabe verfügt
der Verlag für Systemische Forschung
im Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg
Fotomechanische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Verlages
Reihengestaltung nach Entwürfen von Uwe Göbel & Jan Riemer
Printed in Germany 2016

Erste Auflage, 2016
ISBN 978-3-89670-999-8
© 2016 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Diese Publikation beruht auf der gleichnamigen Masterthesis an der Technischen Universität Kaiserslautern, Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung, Fernstudiengang „Systemische Beratung“, 2015.

Die Verantwortung für Inhalt und Orthografie liegt bei der Autorin.
Alle Rechte, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilme oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	9
2 Warum brauchen wir die Zielgruppe weiblicher Führungskräfte?	13
2.1 Komplexe Anforderungen	14
2.2 Fachkräftemangel	16
2.3 Größerer Talentpool	17
3 Systemtheoretische Überlegungen zu Fachkräftemangel, Innovationsdruck und Kreativität	21
3.1 Fachkräftemangel – Potenzial entfalten	21
3.2 Innovationsdruck	23
3.3 Kreativität durch Führung ermöglichen	24
4 Wie können Unternehmen die Nachfolgeplanung gestalten?	29
4.1 Von der Selbstführung zur Teamführung	30
4.1.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	31
4.2 Von der Teamführung zur Abteilungsführung	34
4.2.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	35
4.3 Von der Abteilungsführung zur Hauptabteilungsführung	36
4.3.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	38
4.4 Von der Hauptabteilungsführung zur Geschäftsführung	38
4.4.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	39
4.5 Von der Geschäftsführung zur Unternehmensführung	40
4.5.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	41
4.6 Von der Unternehmensführung zur Konzernführung	42
4.6.1 Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen	43
4.7 Welche Maßnahmen unterstützen die interne Nachfolgeplanung?	44
4.7.1 Unternehmenskultur neu denken	45
4.7.2 Internes Talentmanagement	47
4.7.3 Coaching, Mentoring und Supervision/Intervision	50

5 Was erwarten die zukünftigen Führungskräfte von Unternehmen?	55
5.1 Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeitgestaltung	56
5.1.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	57
5.1.2 Telearbeit und Home Office	60
5.1.3 Führung 2.0 – Führen auf Distanz	62
5.1.4 Geteilte Führung	66
6 Interne Evaluation der Maßnahmen	69
7 Fazit	73
Glossar	75
Literaturverzeichnis	79
Internetquellen.....	83
Abbildungsverzeichnis	85