

Bianca Kobel

**Gendersensible
Personalentwicklung –
Frauen für die Führung
gewinnen**

Eine systemische Handreichung

2016

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