
Inhaltsverzeichnis

1	Die Herausforderung der Zukunft: Frauen in Führung bringen.	1
	Literatur.	10
2	Mehr Frauen in Führung fordert Wandel: Change-Prozesse gestalten. . .	11
2.1	Wirkung erzeugen: Es kommt immer anders als gedacht	16
2.2	Der Gesetzgeber als Akteur	23
2.3	Probleme und ihre Lösungen: Wie sechs Unternehmen mehr Frauen in Führung bringen.	25
2.3.1	KPMG AG Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft . . .	26
2.3.2	Landeshauptstadt München.	28
2.3.3	LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G. . .	30
2.3.4	MTU Aero Engines AG	32
2.3.5	Nokia Solutions and Networks GmbH	33
2.3.6	Telefónica Deutschland AG	36
	Literatur.	37
3	Frauen gewinnen: Erfolgreich rekrutieren mit einer gezielten Ansprache	39
3.1	Der Blick zur anderen Seite: Was Frauen in Stellenanzeigen erwarten . .	43
3.1.1	Die Lesart der Frauen.	44
3.1.2	Die Kommunikation der Arbeitgeber	45
3.1.3	Herausforderung MINT – strategisches Recruiting der Arbeitgeber.	46
3.1.4	Neue Wege der Kommunikation – vom Internet bis zur offenen Tür.	48
3.1.5	Die Gefahr des Scheiterns – vom Umgang mit Personaldienstleistern.	50
3.2	Als Arbeitgeber werben: Was Frauen (und Männer) an ein Unternehmen bindet.	52

3.3	Auf ein Wort: Wie Sprache Frauen Perspektiven eröffnet – oder verschließt	56
3.3.1	Geschlechtersensible Sprache	57
3.3.2	Genderbewusste Bildsprache	58
3.4	Ein neuer Umgangston bitte: Führung und Mitarbeiter auf Kolleginnen aufmerksam machen	60
3.5	Zentrale Punkte im Blick	64
	Literatur	66
4	Mitarbeiterinnen befördern – Leistungen und Kompetenzen objektiver beurteilen	69
4.1	Mechanismen bei der Personalauswahl und -beförderung	70
4.2	Der Mythos von der Leistung: Zwischen Wahrnehmung und Beurteilung	74
4.3	Noten, Punkte, Ergebnisse: Wie Beurteilungssysteme neutraler werden	79
4.3.1	Elemente einer diversityorientierten Personalarbeit	81
4.3.2	Lessons Learned aus der Praxis	82
4.4	Vorsicht Falle: Wie Karrierefrauen auf sich aufmerksam machen	84
4.5	Zentrale Punkte im Blick	89
	Literatur	91
5	Diversity erfordert neue Werte: Wie Führungskräfte Vielfalt umsetzen	93
5.1	Führung in der Krise: Diversity braucht eine neue Führungskultur	95
5.1.1	Führungskultur heute: Zwischen Sicherheit und Veränderung	96
5.1.2	Führung heute: Konsequenzen für Frauen, Männer und Organisationen	98
5.2	Führung anders denken: Informationen, Werte, Bewusstsein	101
5.2.1	Unternehmensentwicklung im Fokus	102
5.2.2	Produktive Reibung – zwischen Interessen und Zielen	106
5.3	Akteure suchen und strategisch nutzen: Wie Diversity im Unternehmen verankert wird	107
5.4	Ein Bewusstsein für Vielfalt entwickeln	110
5.4.1	Herausforderungen in Sensibilisierungsangeboten	112
5.4.2	Angebote für die Entwicklung von Sensibilität	113
5.5	Zentrale Punkte im Blick	116
	Literatur	118

6	Von Frauen, über Frauen, für Frauen: Chancen und Grenzen von Frauentrainings.	119
6.1	Argumente für Frauentrainings	120
6.2	Grenzen von Trainings für Frauen	121
6.3	Seminaralltag: Doing Gender.	123
6.3.1	Geschlechterdynamik immer und überall	124
6.3.2	Männer und Frauen im Seminar	125
6.4	Trainer und Gender-Bewusstsein – die Auswahl für Training und Qualifizierung treffen	127
6.5	Anpassen oder überwinden? Ein Raum für Frauen	131
6.6	Zentrale Punkte im Blick	134
	Literatur.	135
7	Voneinander lernen: Mentoring	137
7.1	Steile Karriere – aus Beziehungen werden Entwicklungsprogramme.	138
7.2	Ein Konzept – verschiedene Varianten.	141
7.3	Was Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie Unternehmen gewinnen können	146
7.4	Mentorings planen: Von der Idee über das Konzept zur Durchführung	150
7.4.1	Die Auswahl von Mentees, Mentorinnen und Mentoren	151
7.4.2	Matching – Sorgfalt gepaart mit Neugierde auf Menschen	153
7.4.3	Mentoring – was Mentees, Mentorinnen und Mentoren erwartet.	154
7.4.4	Rahmenprogramme – die kreative Begleitung steigert den Erfolg.	156
7.4.5	Evaluation: Effekte sichtbar machen und verstärken	157
7.5	Faktoren für erfolgreiches Mentoring: Verhalten spiegeln, Erfahrungen austauschen	158
7.5.1	Person und Karriere – Wirkungsbereiche von Mentorings.	159
7.5.2	Gutes Gelingen – die Erfolgsfaktoren.	164
7.6	Zentrale Punkte im Blick	165
	Literatur.	166
8	Gemeinsam mehr erreichen: Wie Netzwerke Frauen-Karrieren beschleunigen.	167
8.1	Der Wert von Netzwerken: Know-who statt Know-how	168
8.2	Netzwerke knüpfen	171
8.3	Ständiges Geben und Nehmen: Die Funktionsweise von Netzwerken.	176
8.4	Vorsicht Falle: Netzwerke initiieren und im Unternehmen institutionalisieren	181
8.5	Zentrale Punkte im Blick	186
	Literatur.	187

9	Eine Frage von Zeit und Belastung: Führung menschlicher denken.	189
9.1	Vereinbaren oder addieren: Hilfe bei der Organisation von Karriere und Familie.	194
9.1.1	Geben und Nehmen: Flexibilität gegen Motivation	194
9.1.2	Win-win durch familienfreundliche Maßnahmen.	196
9.1.3	Flexibilisierung: Karriere mit Kind wäre machbar.	198
9.1.4	Von Firmen nicht berücksichtigt: Karrieren im Doppelpack	199
9.2	Teilzeit, Gleitzeit, Jobsharing, Sabbatical: Vielfalt managen und führen	201
9.2.1	Koordination + Kommunikation = flexible Führung	202
9.2.2	Mehr Verantwortung und Wissen durch Rotation.	205
9.2.3	Virtuell führen – mit Achtsamkeit und Transparenz.	206
9.3	Teilen, motivieren, vertrauen: Führungsqualität neu definieren.	209
9.3.1	Führung morgen: Neue Werte und Aufgaben	209
9.3.2	Ab in die Zukunft mit kleinen Schritten oder radikalen Brüchen	211
9.4	Zentrale Punkte im Blick	214
	Literatur.	216
10	Struktur, Kultur und Menschen: Veränderungen managen.	219
10.1	Altes & Neues: Mit dem Nebeneinander arbeiten	221
10.2	Offen & wertfrei: Den Kulturwandel begleiten	224
10.3	Selbst entscheiden & planen: Wie Frauen Karriere machen	226
10.4	Kontrolle & Dialog: Wechselwirkungen führen zum Erfolg	228
11	Diskutieren Sie mit – Diversity weiterdenken und gestalten	231

Clever aus der Abseitsfalle

Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in
Führung gestalten

Schönfeld, S.; Tschirner, N.

2017, X, 236 S. 1 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-14455-5