

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Einleitung	13
1 Karriereplanung – der aktuelle Forschungsstand	17
1.1 Karrieregestaltung aus der Perspektive von Organisationen	18
1.2 Karrieregestaltung als individuelle Aufgabe	24
1.3 Karriere, Karrieretypen und Zufriedenheit	25
Teil 1: Frauenkarrieren aus Organisationsperspektive	27
2 Erfahrungen aus unterschiedlichen Karrierestadien	29
2.1 Karrieretypen	30
2.1.1 Karriereerwartungen und -zufriedenheit nach Lebensalter	34
2.1.2 Frauenkarrieren ab der Lebensmitte	36
2.1.3 Frauen, Karriere und Kinder	38
2.2 Aufstieg von Frauen ins Topmanagement	39
3 Personalentwicklung und weibliche Karrieren in Organisationen	45
3.1 Personalentwicklung durch Laufbahnplanung	46
3.2 Innovative Personalentwicklung und Frauenkarrieren	48
3.2.1 Individuelle Personalförderung	48
3.2.2 Sinnhaftigkeit statt Bonus	49
3.2.3 Frauenquote: ja oder nein?	49
3.2.4 Den Ausstieg aus dem Unternehmen verhindern	49
3.3 Career Building, Career Screening und »House of Careers«: Instrumente zur Förderung von (Frauen-)Karrieren ab 45	50
3.3.1 Career Screening	51
3.3.2 Mehr Karrierevielfalt durch »House of Careers«	53
3.4 Instrumente einer innovativen Personalentwicklung	54
3.4.1 Fokus: Individuum	55
3.4.2 Fokus: Unternehmen	59
3.4.3 Beispielhafte Umsetzung in einer Pflegeorganisation	60
3.5 Fazit	62

4	Organisationale Konzepte für eine innovative Personalentwicklung	63
4.1	Erkenntnisse aus einer Befragung von Frauen	63
4.1.1	Karrierezufriedenheit	63
4.1.2	Gleichberechtigte Förderung	64
4.1.3	Diskriminierungserfahrungen und Stigmatisierungen	66
4.1.4	Veränderungswünsche und Employability	67
4.1.5	Technisierung und Digitalkompetenzen	67
4.1.6	Fazit	68
4.2	Innovative Personalentwicklung durch New Work – Förderung von Self-Leadership	68
4.2.1	Self-Leadership als Voraussetzung für Empowering Leadership	70
4.2.2	Self-Leadership als individualisierte Personalentwicklung	70
Teil 2: Frauenkarrieren aus situativer Perspektive		73
5	Berufliche Möglichkeiten für Frauen ab 45	75
5.1	Berufliche Entwicklung von Frauen, Älteren und älteren Frauen	77
5.2	Karriereentwicklung in Organisationen	79
6	Frauen im Topmanagement	81
6.1	Frauen in Verwaltungsräten: Der Besetzungsprozess bei kleinen und mittleren Unternehmen in der Schweiz	83
6.2	Neue Anforderungen an Führungsgremien	85
6.3	Die Bedeutung von Netzwerken und Kompetenzen bei der Personalauswahl	86
6.3.1	Aufbau eines Netzwerks	87
6.3.2	Frauen und ihre Netzwerke	87
7	Lebensplanung von Berufseinsteigerinnen	91
8	Frauenkarrieren mit Transitionen, Wendepunkten und Unterbrechungen	95
8.1	Motive für berufliche Veränderungen	96
8.2	Spezifische Laufbahnmuster	97
8.3	Karrierehindernisse und schwierige Arbeitsbeziehungen	99
8.4	Frauen fördern andere Frauen (nicht)	99
Teil 3: Frauenkarrieren aus individueller Perspektive		101
9	Individuelle Gestaltung von Frauenkarrieren	103
10	Lebenslinien: Exemplarische Karriereverläufe von Frauen	105
10.1	Anabelle, Personalleiterin und selbstständige Beraterin	105
10.2	Gerlinde, Theologin und Schulleiterin	106

10.3	Jana, Leiterin der Abteilung Kommunikation an einem Forschungsinstitut	107
10.4	Andrina, CEO einer Privatklinik	109
10.5	Tanja, Direktorin Digitale Strategie	110
11	Lassen sich Frauenkarrieren planen?	113
11.1	Laufbahncoaching	117
11.1.1	Bedeutung, Aufbau und Ansätze der Karriereberatung	117
11.1.2	Frauenspezifische Themen beim Laufbahncoaching	122
11.2	Women (back) to business	123
11.3	Die Rolle von Frauen in Gruppen	125
11.4	Life-Design: mehr als nur Karriere	126
12	Career Coaching	129
12.1	Das Dilemma des Karrierecoachings	129
12.2	Der Coaching Canvas	130
12.2.1	Die drei Hauptbereiche des Canvas	130
12.2.2	Warum funktioniert der Canvas?	132
12.3	Die Karriereanker nach Edgar Schein	133
12.3.1	Entwicklung und Anwendung	133
12.3.2	Auswertung und Interpretation	135
13	Entwickeln Sie Self-Leadership!	137
13.1	Self-Leadership in der modernen Arbeitswelt	137
13.2	Strategien des Self-Leadership	138
14	Vergleiche, Role Models und Personae	141
14.1	Interviewen Sie andere Karrierefrauen!	141
14.2	Vier Personae, die es bis in die Spitze von Unternehmen schaffen	142
14.3	Networking und Mentoring	144
15	Ausblick	147
15.1	Wie Organisationen die Karrieren von Frauen innovativer gestalten können	147
15.2	Warum weibliche Karriereplanung nicht nur ein Frauenthema ist	149
15.3	Wie Frauenkarrieren sich individuell gestalten lassen	149
15.4	Blick in die Zukunft	150

Anhang mit Tools	153
1 Screening aus der Perspektive einer Organisation (Auszug)	155
2 Exemplarische Fragen für qualitative Interviews	159
3 Fragebogen zur Typenerhebung	160
4 Fragebogen zur Lebensgestaltung	162
Literaturverzeichnis	165
Stichwortverzeichnis	173
Das Autorenteam	175