
Einsame Spitze Frauen In Organisationen

Yes she can

Gender und Beratung

Führung und ihre Herausforderungen

Paradoxien des Feminismus

Frauen in der Arbeitswelt 4.0

Führung im Spiegel der Generationen

Grundlegung der Kirchenrechtssoziologie

Sheconomy

Sozialpsychologie

Deutsche Nationalbibliografie

Einsame Spitze?

Forschungsthema: Militär

Medien & Kommunikationswissenschaft

Gender in den Gesundheitswissenschaften

Unternehmensnachfolge in mittelständischen Familienunternehmen unter

besonderer Berücksichtigung psychologischer Aspekte

Herder-Korrespondenz

Deutsche Nationalbibliographie und Bibliographie der im Ausland erschienenen deutschsprachigen Veröffentlichungen

Diversity Management und Gender Mainstreaming: Praxisbeispiele IBM, Daimler AG und IG Metall

Spielregeln im Job durchschauen

Auf

Aus lesbischer Sicht

Einsame Spitze

International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature Chiefly in the Fields of Arts and Humanities and the Social Sciences

Die DJane Bewegung. Weibliche DJs zwischen Aufbruch und Marginalisierung

Internationale Bibliographie der Rezensionen wissenschaftlicher Literatur

Das Unbewusste im Unternehmen

Tabu

Ressourcen von beruflich erfolgreichen Frauen

Die Kunst des Aufstiegs

Führen und führen lassen

Strukturierung von Wissen und die symbolische Ordnung der Geschlechter

WZB Mitteilungen
Kongress-Bericht, Beschlüsse
Heide Simonis
Weck die Chefin in dir
Metaphors for Leading - Leading by Metaphors
DLG-Mitteilungen
Habituelle Konstruktion sozialer Differenz
Unternehmensnachfolge im Familienunternehmen: Psychologische Aspekte der
Nachfolgeregelung
Peking to Paris

*Einsame Spitze Frauen
In Organisationen*

*Downloaded from
intra.itu.edu by guest*

HESTER ERIN

Yes she can Springer-Verlag
Inhaltsangabe: Einleitung: Für große
Unternehmen oder gar Konzerne ist ein
personeller Wechsel in der operativen
Leitung des Unternehmens ein nahezu

regelmäßig vollzogener Vorgang. So
befristen Konzerne z. B. die Amtszeiten
der operativen Leitung von vornherein
vertraglich. Für diese Art von
Unternehmen ist ein Führungswechsel
fester Bestandteil der mittelfristigen
Unternehmensplanung. Beim für
Deutschland typischen Mittelstand
hingegen, repräsentiert der Eigentümer

oftmals die operative Leitung eines Unternehmens. Ein mittelständisches Unternehmen kann i. d. R. sogar als die Existenz des Unternehmers bezeichnet werden. Vor dem Hintergrund dieser Tatsache ist es verständlich, dass bei mittelständischen Unternehmen ein Wechsel in der operativen Leitung seltener vom Unternehmer angestrebt und umgesetzt wird. Die enge Verbundenheit des Unternehmers mit seinem Unternehmen und umgekehrt stärkt zudem den Unternehmer in seinem Bestreben, sein Lebenswerk möglichst lange nicht aus der Hand geben zu wollen. Somit kommt für ein mittelständisches Unternehmen eine Unternehmensnachfolge im Regelfall erst mit Erreichen eines hohen Alters des Unternehmers in Frage. Hierin liegt

allerdings die grundsätzliche Gefahr des Scheiterns einer Unternehmensnachfolge für mittelständische Unternehmen begründet: Zum einen ist der Wechsel der operativen Leitung für mittelständische Unternehmen kein geübter Akt wie bei großen Unternehmen oder Konzernen, zum anderen wird die Beschäftigung mit der Thematik Unternehmensnachfolge vom Unternehmer möglichst lange aufgeschoben, und es wird ihr in den seltensten Fällen beizeiten die gebührende Bedeutung beigemessen. Der für den Vollzug einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge zu planende Zeitrahmen wird vielfach unterschätzt. Befasst sich der Unternehmer letztlich doch mit seiner Nachfolge, gilt es, neben

der Klärung vertraglicher und rechtlicher Aspekte auch einen geeigneten Nachfolger zu finden. Die Erwartungshaltung an den Nachfolger wird aus der Sicht des Unternehmers aufgrund der eigenen engen und langen Verbundenheit zu seinem persönlichen Lebenswerk entsprechend hoch sein. Für die vertraglichen und rechtlichen insbesondere steuerrechtlichen Aspekte werden sich dem Unternehmer unzählige Experten beratend anbieten, jedoch muss der Unternehmer anerkennen, dass die Unternehmensnachfolge nur so gut verlaufen kann, wie sein Nachfolger hierfür geeignet ist. Dabei werden die branchenspezifischen Kenntnisse des Nachfolgers von [...]

Gender und Beratung Vandenhoeck & Ruprecht

Die Autoren Bernd Blessin und Alexander Wick halten am bewährten Ziel fest, einen Überblick über die wichtigsten Ansätze und Befunde der Führungsforschung zu geben und sie kritisch zu kommentieren. Sie bringen dabei die grundlegenden Gedanken und Ausführungen von Oswald Neuberger aktualisiert und fokussiert in ein neues Konzept ein. Aus dem Inhalt: - Der Führungsbegriff - Personalistische Führungsansätze - Verhaltensorientierte Führungsansätze - Kontingenzansatz der Führung - Führung verstehen, deuten und schaffen: Konstruktivistische Ansätze - (Wodurch) Führung wirkt - Vielfalt führen - vielfältig führen - In, durch und mit Veränderungen führen - Für oder gegen wen und was führen Das Buch ist für Studium und Praxis

gleichermaßen geeignet. Es bildet seit vielen Jahren die Grundlage zur Vermittlung von Kernergebnissen der Führungsforschung schlechthin und ist in seiner aktualisierten Form für alle Unternehmen und Führungskräfte das Handbuch zur Personalführung. Dieser Titel ist nicht als Dozenten-Freixemplar erhältlich.

Führung und ihre Herausforderungen LIT Verlag Münster

Magisterarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Musik - Sonstiges, Note: noch keine, Humboldt-Universität zu Berlin (Musikwissenschaft), Sprache: Deutsch, Abstract: Vergegenwärtigt man sich die Präsenz der Frauen an den Plattenspielern in größeren Clubs, so scheint es weibliche DJs nicht in sehr großer Anzahl zu geben. Immer wieder

fällt beim Besuch verschiedener Veranstaltungen auf, dass hier männliche DJs den Abend gestalten oder als Hauptakteure auf Plakaten angekündigt werden. Frauen hinter dem Mischpult scheinen im Club eher eine untergeordnete Rolle zu spielen. Gibt es also womöglich keine weibliche DJ Kultur? Die aufmerksame Beobachtung der DJ-Szene zeigt, dass insbesondere seit den 90er Jahren immer mehr Frauen hinter das Mischpult treten. Während vor allem männliche DJs an der herrschenden Kultur teilnehmen und sich in Club-Netzwerken organisieren und dabei ihr Geld verdienen, bilden sich hinter der Fassade Strukturen heraus, in denen sich nun eine Djane-Bewegung begründet. Die Arbeit untersucht bestehende Strukturen der männlichen

DJ Kultur und wo weibliche DJs darin platziert sind. Es wird gezeigt, dass weibliche DJs von Ausgrenzung betroffen sind und dass sie, in Bezug auf die Club- und DJ-Kultur, vergleichbar auch mit bestimmten Bereichen der Arbeits-, und Organisationswelt, mit eingeschränkten Aufstiegschancen konfrontiert sind. Es wird gezeigt wie weibliche DJs damit umgehen, wie sie sich organisieren und wo möglicherweise auch die Probleme dabei liegen. Am Ende der Arbeit kommen weibliche DJs selbst zu Wort. *Paradoxien des Feminismus* diplom.de Die „Digitalisierung 4.0“, in Deutschland auch unter dem Begriff der Industrie 4.0 bekannt, hat nicht nur erheblichen Einfluss auf die technischen Veränderungen in der Wirtschaft, sondern auch auf den Arbeitsmarkt und

die Arbeit der Zukunft, insbesondere der Frauen. Dagmar Preißing und ihre Mitautorinnen greifen in diesem Buch auf, inwieweit sich diese neuen Ausprägungen der Arbeit 4.0 als Chancen oder Risiken auf die Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken. Die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen, ist ein erklärtes Ziel der EU-Kommission im Rahmen der Europa 2020 Strategie. Die Gründe hierfür sind offensichtlich: Erstens sollte eine Volkswirtschaft es sich nicht leisten, auf die Hälfte aller zur Verfügung stehenden qualifizierten Arbeitskräfte – die Frauen – zu verzichten. Zweitens erfordert der demografische Wandel mit dem damit verbundenen Mangel an Fach- und Führungskräften die Erwerbsbeteiligung aller potenziellen Arbeitskräfte, auch die

der Frauen. Drittens zeigen die Entwicklungen der Sozialpolitik, dass die künftige Altersarmut vor allem Frauen trifft. Eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte diese fatalen Entwicklungen mildern. Ziel dieses Buches ist es daher aufzuzeigen, ob und wie eine gleichberechtigte, verbesserte und erhöhte Arbeitsmarktintegration von Frauen in Deutschland, auch und gerade vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt, erfolgen könnte.

Frauen in der Arbeitswelt 4.0

diplom.de

Jahrbuch des Denkens Zeitschrift der deutschen Kultur Nr. 5 / 2021, 5.

Jahrgang

Führung im Spiegel der Generationen C.

Bertelsmann Verlag

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen hat Hochkonjunktur. Diskussionen um Frauenquoten, Kampagnen für mehr Frauen in Aufsichtsräten, Strategien wie Diversity Management und Gender Mainstreaming prägen den gesellschaftlichen Diskurs. Aufgrund der demografischen Entwicklungen in Deutschland wird die Debatte zunehmend mit ökonomischen Argumenten geführt. Dieses Buch widmet sich der Frage, welche Rolle arbeitsweltbezogener Beratung auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zukommt. Wie kann durch Supervision, Coaching oder Organisationsberatung das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit in die Organisationen getragen und ein Beitrag dazu geleistet werden, dass Männer und

Frauen ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern, sich für die eigene Wahrnehmung von Benachteiligung sensibilisieren und ihre jeweiligen Verwirklichungschancen nutzen? Welche Möglichkeiten zeigen sich in personaler Hinsicht oder aber mit Blick auf bestimmte Lebens- und Arbeitssituationen und wie scheinen diese in komplexen Beratungsprozessen auf? Wie kann Beratung auch Menschen für die Auseinandersetzung mit Gender-Themen gewinnen, die sich ungern damit beschäftigen? Die ersten Ergebnisse des Verbundprojekts »GENDERMAINSTREAMING. VERÄNDERUNGEN ERREICHEN (GEMAINSAM)« werden präsentiert, um auf ihrer Basis unterschiedliche Facetten der Beratungsarbeit im Zusammenhang mit

Geschlechtergerechtigkeit zu fokussieren.

Grundlegung der Kirchenrechtssoziologie

BoD – Books on Demand

Um an das eine wie an das andere Ziel zu gelangen, braucht es das Wissen um die unbewussten Prozesse in Organisationen wie die Fähigkeit, diese zu steuern. Der systemisch-psychodynamische Beratungsansatz dieses Buches wird diesem Bedarf gerecht. Neben den Grundlagen steht die Praxis im Mittelpunkt: Auf der individuellen Ebene geht es um "Führung und Coaching" Die Gruppenebene beleuchtet die "Team- und Organisationsentwicklung" Neue Perspektiven für alle Praktiker in der Führungskräfte- und Organisationsberatung.

Sheconomy Springer-Verlag

Dieses Buch geht der Frage nach, welche Rolle Führung spielt im Kontext aktueller und künftiger Herausforderungen wie Digitalisierung, Diversität, wachsende Komplexität. Welche Führungsqualifikationen werden benötigt für den wirksamen Umgang mit Veränderungsprozessen, insgesamt fragilen Führungssituationen und mit Krisen, die auch gesundheitliche Auswirkungen bis zum Burnout haben können? Qualifizierte Persönlichkeiten aus Unternehmen und aus der Wissenschaft betrachten diese Fragestellungen facettenreich aus ihren jeweiligen Blickwinkeln. Neben wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen erhalten Leser wertvolle Anregungen für die Gestaltung

zukunftsfähiger Führungskonzepte auf der Basis aktueller Unternehmenspraxis. Aus dem Inhalt Einführung: Die künftigen Herausforderungen der Führung Neue Arbeitswelten, Unternehmen 2.0, Millennials Führung in fragilen Kontexten und Krisen Strategien zur Führung im Nicht-Routine-Bereich Frauen und Führung Führung und Gesundheit Zukunftsfähiges Personalmanagement Die Herausgeberin Prof. Sonja Sackmann, Ph.D., hat den Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften der Universität der Bundeswehr in München inne. Zudem ist sie im Vorstand des Instituts für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen und Gastprofessorin an der Universität St. Gallen. Sie lehrte und

forschte in den USA (UCLA), Wien, Shanghai und Konstanz und war Managing Partnerin am MZSG Management Zentrum St. Gallen. *Sozialpsychologie* Springer-Verlag Führung und Organisation sind komplexe Phänomene, die oftmals durch Metaphern beschrieben werden. Zunehmend interessieren sich Theorie und Praxis für ihre Verwendung. Wie sehen sich Führungskräfte selbst und wie werden sie von anderen metaphorisch beschrieben? Gängige Sprachbilder reichen vom Gärtner und Coach bis hin zum Macher oder Priester. Alle diese Bilder sollen helfen, die zugrunde liegende Sichtweise auf Führung und Organisation zu beschreiben und geben einen Einblick, wie Führung von unseren

metaphorischen Weltbildern beeinflusst wird. Wenig Aufmerksamkeit erfuhren bisher kulturelle Unterschiede bei der Verwendung von Metaphern im Bereich Führung und Organisation. Wie können wir die verborgenen Metaphern, die unser Denken unterbewusst prägen, an die Oberfläche bringen? Wie können wir alte Metaphern der Führung in einer modernen und globalisierten Welt nutzen? Der vorliegende Band dokumentiert die zentralen Ergebnisse einer interdisziplinären Konferenz zu Metaphern und Führung, an der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus Afrika, Asien, Europa und Nordamerika teilgenommen haben. Metaphors are used increasingly in leadership theory and leadership development. How do leaders view

themselves and how are they seen by others in terms of metaphors? One can find a wide range described in publications and on coaching websites. They range from gardener and coach, to manager or priest. They all help describe the underlying view on leadership and give insight into how leadership is influenced by our metaphorical view of the world. However, little work has been done on describing the influence of cultural perspectives in metaphors used in the area of leadership and organisations. How can we bring to the surface the hidden metaphors that shape our thinking subconsciously? How can we utilise old metaphors of leadership in a new and globalised world? This volume documents the central results of an interdisciplinary

conference on metaphors and leadership in which scientists from Africa, Asia, Europe and North America took part. Deutsche Nationalbibliografie Springer-Verlag
 Die Frauenquote ist nach wie vor ein Thema, noch immer sind Führungspositionen vorwiegend männlich besetzt. Wie kommt das, obwohl Frauen die besseren Schulabschlüsse und Hochschulexamen haben? Die erfahrene Managementtrainerin Isabel Nitzsche zeigt anhand authentischer Beispiele, dass viele Frauen die männlichen Spielregeln nicht durchschauen. Haben Frauen den Männercode verstanden, können sie selbstbewusst mitspielen und entscheiden, ob sie sich nach diesen Regeln richten, sie brechen oder ändern

wollen. Fit für den Karrieresprung
Knacken Sie den Geheim-Code! Mit
vielen Beispielen und Praxistipps
Einsame Spitze? Springer-Verlag
Was kennzeichnet Frauen, die den
Aufstieg in Führungsetagen geschafft
haben? Auf der Grundlage einer
umfangreichen Studie in der deutschen
Unternehmenslandschaft beschreibt
Monika Henn alle relevanten Aspekte
zum Thema "Frauen und Führung". Nicht
Führungsstärke allein, so ihr Fazit,
sondern Aufstiegskompetenz ist
entscheidend für den Karriereerfolg. Die
aktualisierte Neuauflage liefert wertvolle
Anregungen für beruflich ambitionierte
Frauen, richtet sich aber auch an
Führungskräfte, Diversity Manager und
Personalentwickler, die im Streben nach
Mixed Leadership und angesichts des

demografischen Wandels darauf
angewiesen sind, gut ausgebildete
Frauen zu gewinnen und systematisch zu
fördern.

*Forschungsthema: Militär Redline
Wirtschaft*

2010 hat Deutschland einen Höchstwert
erreicht: 28 % der Führungskräfte sind
weiblich! (Vgl. Mikrozensus 2010: 1) Zu
diesem Ergebnis kommt das Statistische
Bundesamt im Rahmen des Mikrozensus
(Der Mikrozensus ist die amtliche
Repräsentativstatistik über die
Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in
Deutschland.) Doch noch immer gibt es
für Frauen in der freien Wirtschaft
erschwerte Rahmenbedingungen, die
dazu führen, dass weniger Frauen als
Männer im Management positioniert
sind. 'Frauenförderung ist keine

gesellschaftlich-moralische Frage, sondern ein klar berechenbarer ökonomischer Faktor, den es zu nutzen gilt' (Wulf 2005: 1), argumentiert Wulf. Was 1990 in einem Teil von Deutschland, der DDR, noch Alltag war, der sogenannte doppelte Lebensentwurf - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ist in der heutigen Zeit fast schon ein Wunschtraum geworden. Frauen sind besser ausgebildet denn je und haben alle Aussichten erfolgreich zu arbeiten, jedoch können sie diese nicht wirklich nutzen. Nach der Studie von Bischoff, die 2010 veröffentlicht wurde, sehen sich 36 % der Frauen noch nicht am Ziel ihrer Karriere. (Vgl. Bischoff 2010: 145, Befragungen des mittleren Managements (Führungskräfte) 1986 - 2008, 369 Befragte: 186 Männer und

183 Frauen) Daraus lässt sich schließen, dass noch eine große Zahl Frauen in das Management nachrücken könnte. Dies ist die Chance, qualifizierte Frauen aus dem Unternehmen einzusetzen oder Potenzial vom gesamten Arbeitsmarkt zu schöpfen. Trotz dieses Ergebnisses mangelt es an Frauen in Führungspositionen. Denn die Frau trifft auf Hürden, die sie nicht alleine, sondern nur mit Unterstützung der Unternehmen überwinden kann. Hierzu lassen sich eine Reihe von Problemen identifizieren, die im Wesentlichen in drei Kategorien 'Systembedingte Gründe und persönliche Ursachen', 'Probleme in der Organisation' und 'Pay Gap' eingeordnet werden können. Dazu zählen u. a. Barrieren beim Ein- und Aufstieg im Management, Ausschluss aus

Netzwerken, sowie die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Problemfelder ergeben zusammen die Kombination aus der sich die Chancenungleichheit zusammensetzt und müssen individuell gelöst werden. Dabei unterstützend wirken auf der einen Seite die theoretischen Konzepte wie Gender Mainstreaming und Diversity Management, auf der anderen Seite aber auch die dazugehörigen variablen Maßnahmen, die an die jeweiligen Möglichkeiten der Unternehmen angepasst werden können.

Medien & Kommunikationswissenschaft
Springer-Verlag

Der Mittelstand ist der größte Arbeitgeber und Ausbilder in Deutschland. Und mit jeder Unternehmensübergabe besteht die

Gefahr, dass alles vom Unternehmer zuvor Geschaffene leichtfertig aufs Spiel gesetzt wird. Entsprechend muss der Unternehmensnachfolge, als dem erfolgskritischen und unumgänglichen Ereignis eines jeden mittelständischen Unternehmens, eine besondere Bedeutung zugemessen werden. Aufgrund der emotionalen Verbundenheit des Unternehmensgründers mit seinem Unternehmen, gestaltet sich die Nachfolgeregelung jedoch als komplexer Prozess. Gerade bei mittelständischen Familienunternehmen wird die Unternehmensnachfolge durch familiäre Interessen zunehmend komplexer. Neben dem Unternehmer, Familienangehörigen, Banken und Angestellten, tut sich eine Vielzahl von

Stakeholdern auf, deren Interessen zumindest berücksichtigt, wenn nicht sogar gewahrt werden müssen. Zudem muss die Planung der Unternehmensnachfolge zwangsläufig frühzeitig begonnen werden, da grundsätzlich keine ultimative Nachfolgelösung benannt werden kann und sich die „richtige“ Lösung in der Regel erst nach reichlicher Vorarbeit erkennen lässt. Zudem gilt es auch, die Finanzkraft des Unternehmens nicht durch eine unter Zeitdruck vollzogene Unternehmensnachfolge unnötig zu gefährden. Um hier Hilfestellung zu bieten, werden die wesentlichen familieninternen und -externen Nachfolgemöglichkeiten samt möglicher psychologischer Auswirkungen und Besonderheiten dargestellt und kritisch

hinterfragt.

Gender in den

Gesundheitswissenschaften Kösel-Verlag

So phänomenal und unerwartet Heide

Simonis zur ersten Ministerpräsidentin

gekürt wurde, so grotesk war das Ende

ihrer politischen Karriere, als ein

unbekannter Abweichler aus den

eigenen Reihen ihr viermal seine Stimme

für die Wiederwahl verwehrte. Zwölf

Jahre regierte die Sozialdemokratin

Simonis Schleswig-Holstein und war

erste und lange Zeit einzige

Ministerpräsidentin Deutschlands. Ihr

Aufstieg zur ersten Landeschefin war

begünstigt durch den Rücktritt von Björn

Engholm als Folge der 'Barschel-Affäre'.

Die Rheinländerin, die sich oft

unkonventionell, authentisch und

bodenständig gab, erfreute sich als

Landesmutter in Schleswig-Holstein durchaus großer Beliebtheit. Doch mit ihrem bisweilen unnachgiebigen Führungsstil stieß sie in den eigenen Reihen beständig auf Widerstände, die sich final in der schicksalhaften Stimmenenthaltung entluden. Auch wenn Deutschland mittlerweile von einer Bundeskanzlerin regiert wird, sind nur wenige Frauen in der politischen Führungsebene zu finden. Besonders in die Machtbastion 'Ministerpräsidentenamt' gelangen Frauen - wenn überhaupt - nur über erfolgreich gemeisterte Unwägbarkeiten. Welche Führungsqualitäten brauchen Politikerinnen, die dieses Amt anstreben? Bettina Munimus geht dieser Frage exemplarisch anhand der politischen Karriere der ersten

Ministerpräsidentin Heide Simonis nach und untersucht, wie Heide Simonis den Aufstieg zur ersten Regierungschefin eines Bundeslandes erreichte und wie sie in diesem Amt führte. *Unternehmensnachfolge in mittelständischen Familienunternehmen unter besonderer Berücksichtigung psychologischer Aspekte* Ariston Lieber handeln, als den eigenen Erfolg verschlafen! Beim jetzigen Tempo kann es noch 950 Jahre dauern, bis eine berufliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen erreicht ist (Berechnung der UNO). Woran liegt das? Erfolge in Schule, Studium und Ausbildung gaukeln Frauen vor, ihnen stünden heute alle Türen offen. Doch noch ist das Business männlich, und nur erfolgreiche Frauen können das ändern.

Sie müssen lernen, dass im Job andere Spielregeln herrschen als im Hörsaal. Einen Einblick in genau diese Spielregeln gibt Sigrid Meuselbach in ihrem Buch. Ihr Ziel: Frauen lernen, sich zu behaupten – mit Authentizität und Klarheit, mit Selbstbewusstsein und Kompetenz. Sigrid Meuselbach bringt Frauen in Führung und hilft Männern, gut damit zu leben. Viele Frauen wollen im Beruf an die Spitze, doch der Weg dorthin scheint versperrt. Ein Grund dafür: Sie kennen die Spielregeln nicht oder ignorieren sie. Doch solange im Job noch vorwiegend männliche Richtlinien gelten, sollten Frauen lernen, das Spiel ebenso und besser zu spielen, als Männer es tun. Weck die Chefin in dir macht Schluss mit überholten Feindbildern und dem Klischee, dass die alten

Geschlechterrollen durch eine weibliche Revolution hinweggefegt werden müssten. Der Umgang mit Grenzverletzungen ist ebenso ein Thema wie das Gewinnen einflussreicher Mentoren und der selbstbewusste Auftritt in Meetings und vor Versammlungen. Nicht zuletzt nimmt die Autorin die Hemmungen vor Statussymbolen und vor Reviermarkierungen und macht Mut zu einer beeindruckenden Selbstpräsentation. Gestützt auf eigene Erfahrungen und die ihrer Seminarteilnehmerinnen zeigt Sigrid Meuselbach, wie frau es schafft, ans Ziel zu kommen!
Herder-Korrespondenz W. Kohlhammer Verlag
 In Unternehmen wimmelt es von Tabus

und ungeschriebenen Spielregeln: Darf man über sein Gehalt sprechen? Darf sich ein Manager auch mal langweilen? Wie verhält man sich beim gemeinsamen Oktoberfest-Besuch? Was sind die wahren Gründe für Entscheidungen in Unternehmen? Die Autoren durchleuchten die innere Logik von Tabus, Machtspielen und ungeschriebenen Gesetzen in Unternehmen. Lernen Sie, diese zu erkennen und zu verstehen. Dadurch erweitern Sie Ihren Handlungsspielraum und entwickeln konstruktive Strategien für Ihren Joballtag. Inhalte: Tabus: "Nichtstun", Gehaltsgespräche, Kritik nach oben, "Ossis & Wessis", Verhalten bei halboffiziellen Anlässen u.v.m. Ungeschriebene Regeln: Attraktivität, Macht der Experten, subtile

Arbeitsvermeidung, geschriebene und gelebte Kultur, Seilschaften, mikropolitische Spiele "Frauen- und Männer-Tabus": Frauenquote, Elternzeit, Statusverlust Fälle aus der Praxis, Hintergründe und Strategien für den passenden Umgang

Deutsche Nationalbibliographie und Bibliographie der im Ausland erschienenen deutschsprachigen Veröffentlichungen Verlag Traugott Bautz

Ein unverzichtbarer Leitfaden für Frauen in der sich rasant wandelnden Arbeitswelt Zu keiner Zeit waren Frauen so gut ausgebildet wie heute. Und dennoch scheitern sie immer wieder beim beruflichen Aufstieg. Sind in der mittleren Führungsebene noch verhältnismäßig viele Frauen >geduldet<,

wird die Luft in den oberen Etagen dünner. Dabei sind Frauen durchweg gute Teamplayer mit psychologischem Gespür, Integrationskraft, Kreativität und Flexibilität – sie können also genau das, was in der neuen, vernetzten Arbeitswelt gefordert wird. Der Wandel der Wirtschaft ist in vollem Gang. Wenn weibliche Führungskräfte und junge Berufseinsteigerinnen sich heute nicht abschrecken lassen, dann ist beiden geholfen: der Wirtschaft und ihnen selbst. Das Buch will aufklären, damit Frauen erkennen können, was sie behindert. Sie sollten wissen, wie die alten, nach wie vor wirksamen, männlich geprägten Strukturen funktionieren. Die Autorin will Frauen anspornen und motivieren, die sich verändernde Wirtschaftswelt offensiv mitzugestalten

und auch Macht nicht zu verschmähen. **Diversity Management und Gender Mainstreaming: Praxisbeispiele IBM, Daimler AG und IG Metall** LIT Verlag Münster
Trotz aller Frauenquoten, Emanzipationsbestrebungen und positiver Beispiele: Der Anteil der Frauen in den Chefetagen liegt nach wie vor nur bei 2,5 Prozent. In den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen sind nur 21 Frauen. Und das, obwohl bewiesen ist, dass Frauen ein entscheidender Wirtschaftsfaktor und Erfolgsgarant sind und damit ein dringend notwendiger Bestandteil der Unternehmensführung. Wollen Unternehmen langfristig bestehen, sind sie schlicht auf weibliche Führungskräfte angewiesen. Marianne Heiß, als CFO bei

der Agentur BBDO selbst Topmanagerin, zeigt, warum sich Unternehmen selbst ins Ausstellen, wenn sie auf weibliche Mitarbeiter verzichten. So haben sich beispielsweise während der letzten Krise die Herrenriege in den Führungsetagen nicht mit Ruhm bekleckert. Sie verrät, wie frau es ganz nach oben schafft - und warum Unternehmen wie auch die gesamte Wirtschaft davon profitieren. Spielregeln im Job durchschauen Walter de Gruyter GmbH & Co KG
Melanie Jana-Tröller geht der Frage nach, ob und inwiefern sich etablierte Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich ihres (Vor-)Verständnisses von Führung unterscheiden. Trotz des Spannungsfeldes zwischen wahrgenommener und antizipierter

Führung zeigt die Autorin, dass die sogenannte Generation Y Führung und Arbeitsgestaltung nicht deutlich anders als etablierte Führungskräfte interpretiert. Unternehmerischer Handlungsbedarf besteht daher weniger infolge eines generationendivergierenden Verständnisses darüber, was unter Führung verstanden wird, aber dafür umso mehr bei der Fragestellung, wie Führung im Unternehmen gelebt wird. Auf Campus Verlag
Die Unterrepräsentanz von berufstätigen Frauen in ranghohen Positionen ist nach wie vor ein Thema in Gesellschaft und Politik. In Wissenschaft und Forschung war der Fokus bisher eher darauf gerichtet, was Frauen an beruflichem Erfolg hindert, wo etwa strukturelle

Barrieren oder persönliche Faktoren einen Einfluss haben. Dieser bislang eher defizitorientierte Blick auf gut qualifizierte und erfolgsmotivierte Frauen vernachlässigte die Frage nach den Ressourcen und Kompetenzen von Frauen, die beruflich erfolgreich geworden sind. Dabei wurde die Frage nach Erfolgsfaktoren von Frauen mit Behinderung überhaupt nicht gestellt. In dieser Untersuchung mit qualitativen Interviews wird nach den Ressourcen von Frauen mit und ohne Behinderung gefragt und ihre Kompetenzen, Strategien und die Relevanz von sozialen Beziehungen werden ermittelt. Was bedeutet es für Frauen mit und ohne

Behinderung, beruflich erfolgreich zu sein? Über welche Kompetenzen verfügen sie? Wie gestalten sie soziale Beziehungen und welche Strategien wenden sie an? Welche Empfehlungen geben sie anderen Frauen und Arbeitgeber*innen bzw. Organisationen? Dieses Buch will neben dem Beitrag zur Forschung auch hilfreiche Anregungen geben für Interessenvertretungen wie Gleichstellungsbeauftragte, Diversity-Beauftragte, Schwerbehindertenvertrauenspersonen und Personalrätinnen. Darüber hinaus können auch Führungskräfte, Erwachsenenbildner*innen und Pädagog*innen profitieren.

Best Sellers - Books :

- [The Psychology Of Money: Timeless Lessons On Wealth, Greed, And Happiness By](#)

Morgan House

- [Feel-good Productivity: How To Do More Of What Matters To You](#)
- [World Of Eric Carle, Around The Farm 30-button Animal Sound Book - Great For First Words - Pi Kids By Pi Kids](#)
- [Can't Hurt Me: Master Your Mind And Defy The Odds](#)
- [Little Blue Truck's Valentine](#)
- [The Subtle Art Of Not Giving A F*ck: A Counterintuitive Approach To Living A Good Life By Mark Manson](#)
- [The Housemaid's Secret: A Totally Gripping Psychological Thriller With A Shocking Twist](#)
- [The Housemaid](#)
- [The Housemaid's Secret: A Totally Gripping Psychological Thriller With A Shocking Twist By Freida Mcfadden](#)
- [It Ends With Us: A Novel \(1\) By Colleen Hoover](#)