



WEITERBILDUNGSANGEBOTE – SPEZIELL FÜR FRAUEN?!

Talentmanagement –
Frauen auf dem Weg in Führung fördern

6. Webinar

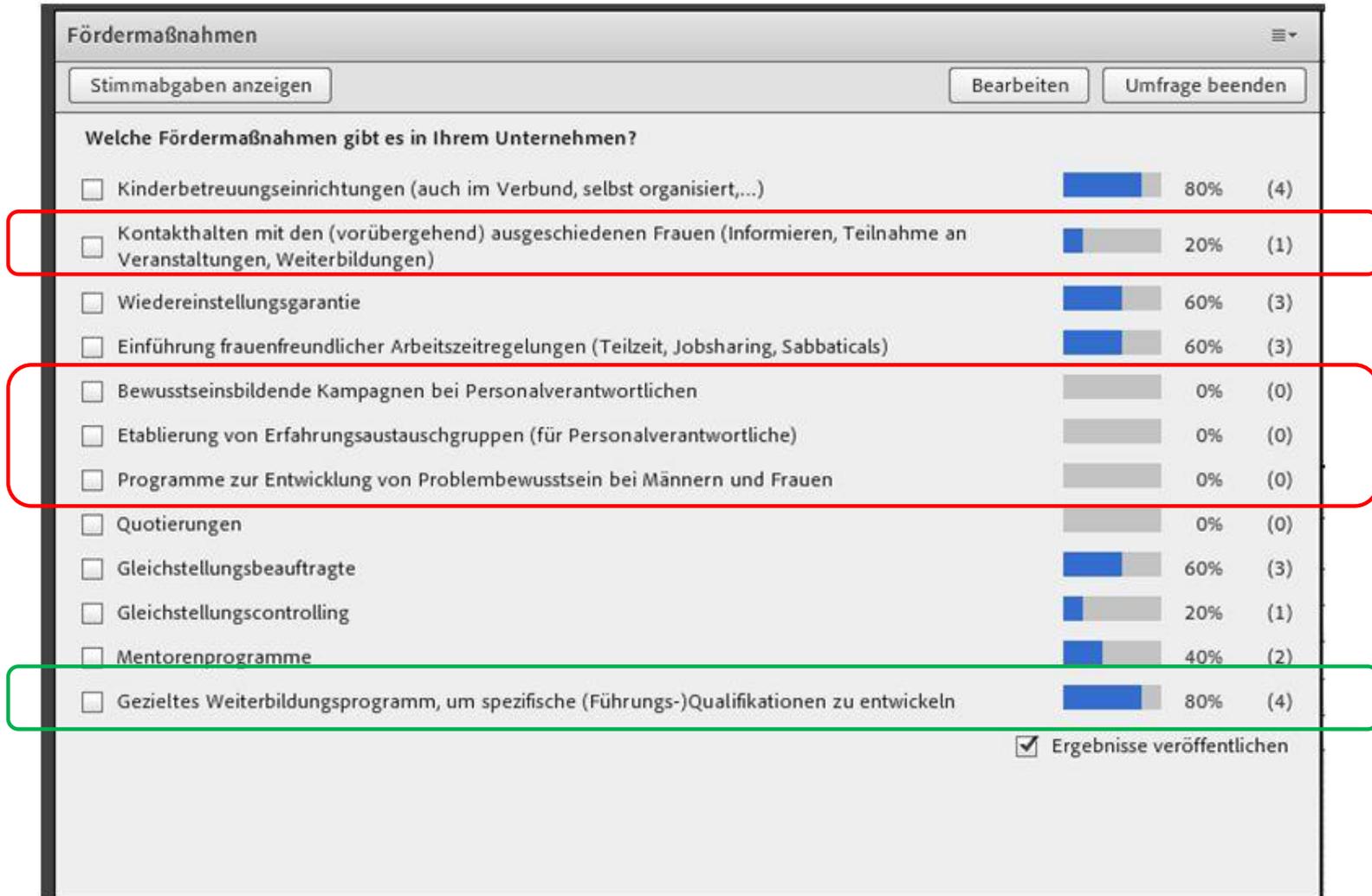
Dr. Eva Müller (Stellv. Projektleitung & wiss. Mitarbeiterin)
Prof. Dr. Türkan Ayan (Projektleitung)

Die Webinare im Überblick



- (1) Frauenförderung – Wunsch und Wirklichkeit aus Ihrer Sicht
- (2) Forschungsergebnisse aus dem Projekt BEST WSG
 - a) Workshop-Ergebnisse – Was Arbeitgeber wissen sollten
 - b) Warum Frauen an Weiterbildungen teilnehmen
 - c) Was aus Sicht der Frauen für den Führungserfolg wichtig ist
 - d) Inhalte der Weiterbildung – Wunsch der Teilnehmerinnen
 - e) Affinität zur online basierten Weiterbildung?!

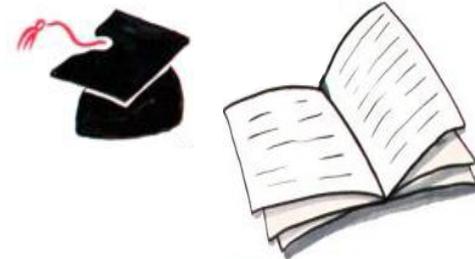
(1) Frauenförderung Rückblick Webinar 1



(1) Frauenförderung Ihre Ideen & Wünsche

Welche Schulungsinhalte sind Ihrer Meinung nach wichtig, wenn leitungsinteressierte Frauen auf dem Weg an die Spitze unterstützt werden sollen?

WEITERBILDUNG



Bildquelle: Halamoda, 2015.

(1) Frauenförderung Ihre Ideen & Wünsche



Können Sie sich vorstellen, dass die
Vermittlung dieser Inhalte (zumindest teilweise) online-
basiert stattfindet?

(2a) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

1. Förderphase – Workshop

Zusammensetzung des Workshops

- 13 Teilnehmerinnen, darunter 5 Führungskräfte
- Altersspanne von 30-54 Jahren (m=41)
- 12 TN mit Hochschulabschluss, 1 TN mit Berufsausbildung
- 5 TN leben als Single, 8 TN in Partnerschaft
- 6 TN haben Kinder (darunter zwei Führungskräfte)

(2a) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

1. Förderphase – Workshop

Führungsfähigkeiten und Kontextfaktoren: Was Arbeitgeber beachten sollten

	Psychometrische Werte „geeignet“	Psychometrische Werte „bedingt geeignet“	Psychometrische Werte „ungeeignet“
Kontextfaktor Arbeit & Umfeld „günstig“	N=2	N=3	
Kontextfaktor Arbeit & Umfeld „ungünstig“			N=1
Kontextfaktor Arbeit „günstig“ Kontextfaktor Umfeld „ungünstig“		N=2	N=2
Kontextfaktor Arbeit „ungünstig“ Kontextfaktor Umfeld „günstig“	N=3		

(2a) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

1. Förderphase – Workshop

Umgang mit wichtigen Aufstiegskompetenzen

- Kollegiale Ebene → Führungsebene = 
- Erfolge = Glückliche Umstände
- Misserfolge = mein eigener Kompetenzmangel
- „Nein“ gibt es nicht...
- Macht und strategisches (mikropolitisch) Handeln...
 - ... widerspricht dem eigenen Gerechtigkeitsempfinden
 - ... ist egoistisch und schadet dem Team

(2) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG



GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Weiterführung in der 2. Förderphase

Schritt 1:

Befragung von aufstiegsinteressierten Frauen zu Ihren Einstellungen, Bedarfen und Wünschen

Schritt 2:

Weiterentwicklung der Aufstiegsqualifizierung (1. Förderphase) zu einer anrechenbaren Weiterbildung (in Kooperation mit dem Verbundpartner FHdD)

(2) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG 2. Förderphase – Befragung

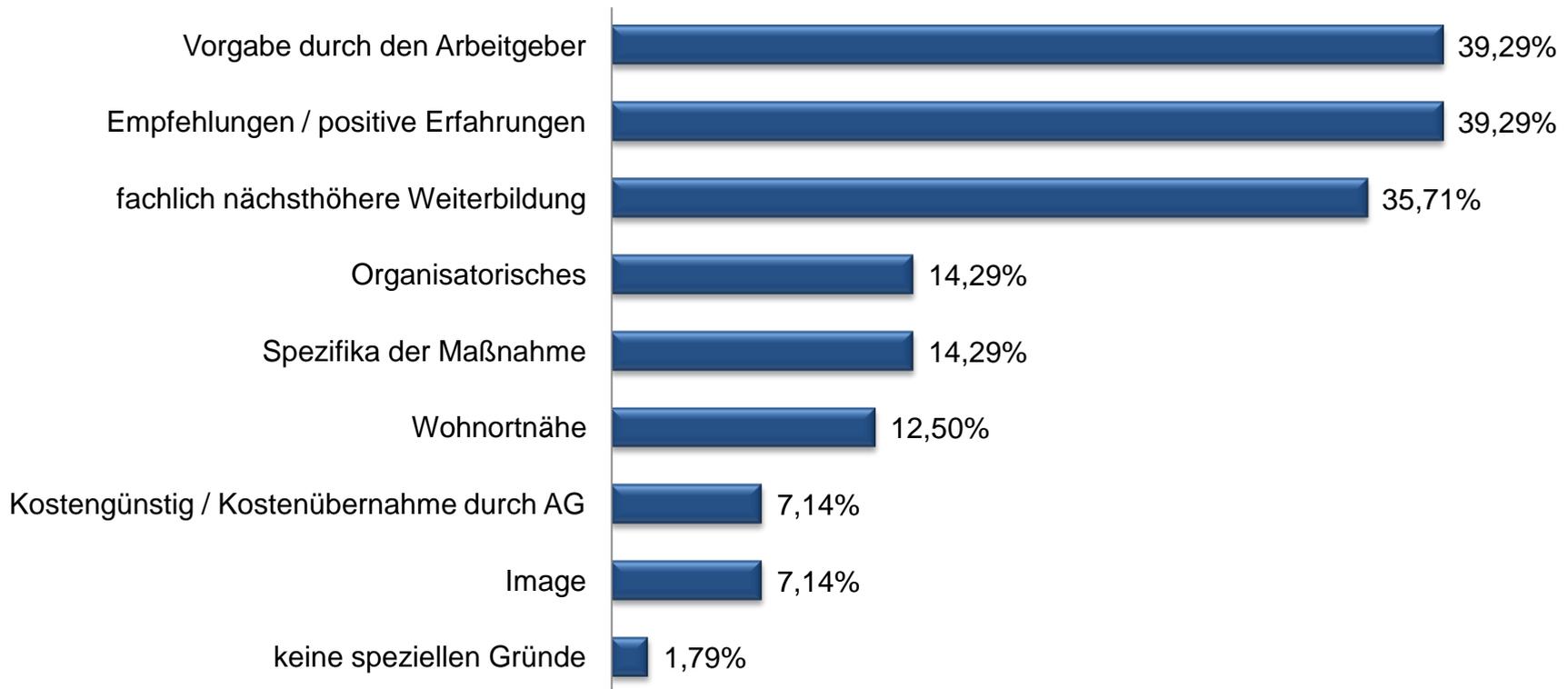
Wer wurde befragt?

- 56 Teilnehmerinnen bzw. Absolventinnen von Qualifizierungen im Bereich Führung
- **Altersspanne:** 25 – 54 Jahre (m=38 Jahre)
- **Familienstand:** ledig (26), verheiratet (23), geschieden (5) und verwitwet (2)
- **Schulbildung:** Hauptschulabschluss (3), Realschulabschluss(22), Fachabitur (11), Abitur(8), Studienabschluss (12)
- **Ausbildung (Auszug):** Altenpflegerin (17), Gesundheits- und Krankenpfleger (13), Erzieher (5), Sozialpädagogin (5)

(2b) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

2. Förderphase – Befragung

Gründe für die Teilnahme an der Weiterbildung (N=56)



(2c) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

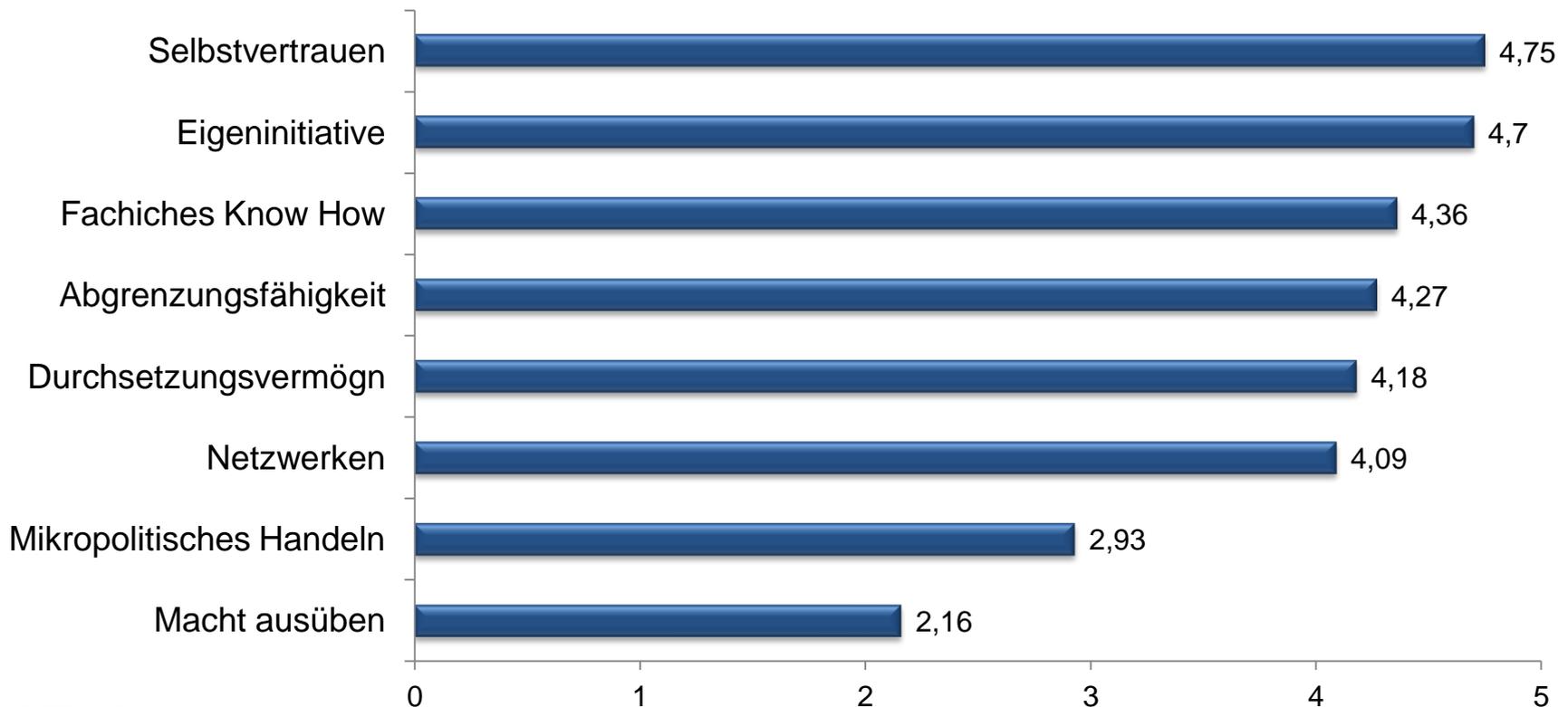
2. Förderphase – Befragungsergebnisse

Trias **Person** – Organisation – Vereinbarkeit

Was leistet einen Beitrag zum Führungserfolg von Frauen?

(0 – kein Einfluss auf Erfolg, [...], 5 – starker Einfluss auf Erfolg)

N=56



Quelle: vgl. Müller & Ayan, 2017b.

(2c) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

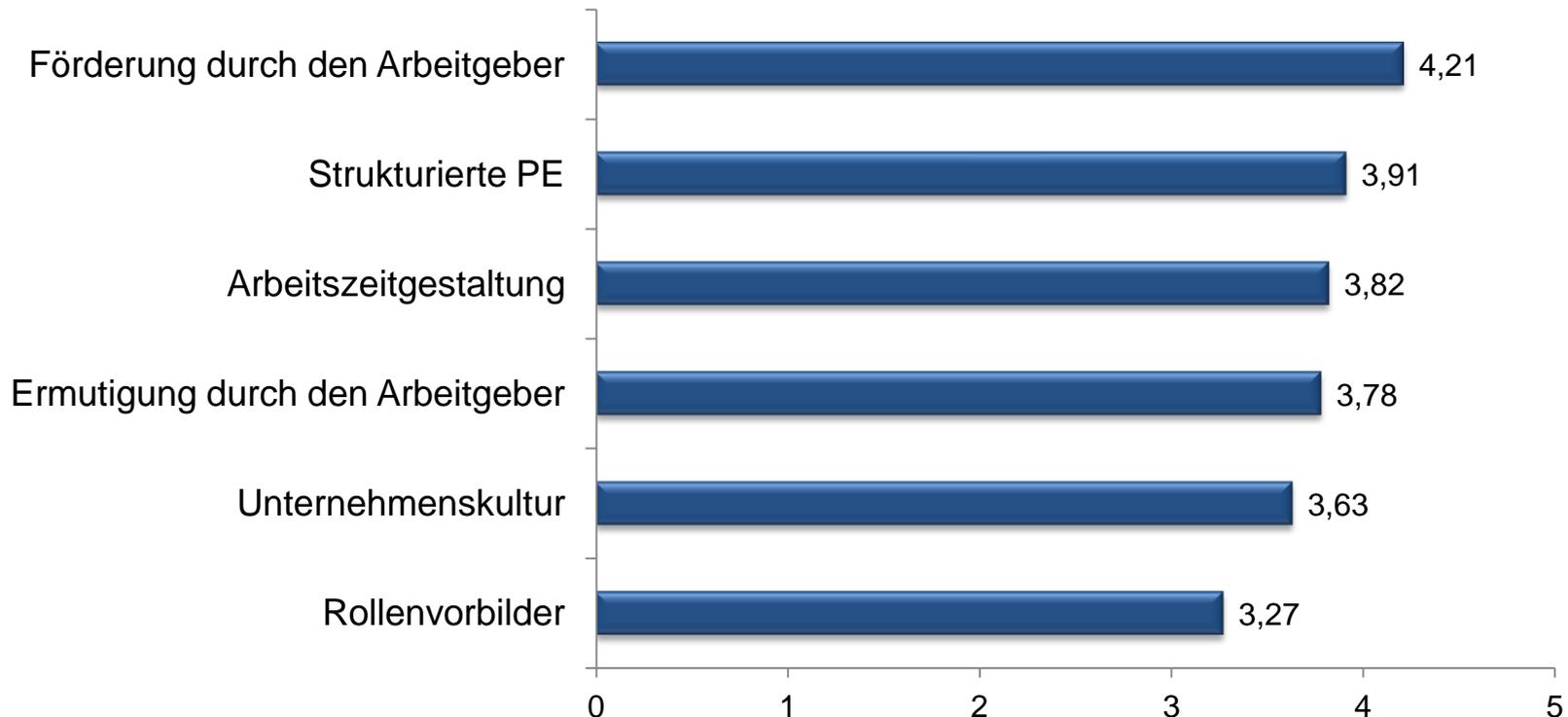
2. Förderphase – Befragungsergebnisse

Trias Person – **Organisation** – Vereinbarkeit

Was leistet einen Beitrag zum Führungserfolg von Frauen?

(0 – kein Einfluss auf Erfolg, [...], 5 – starker Einfluss auf Erfolg)

N=56



Quelle: vgl. Müller & Ayan, 2017b.

(2c) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG

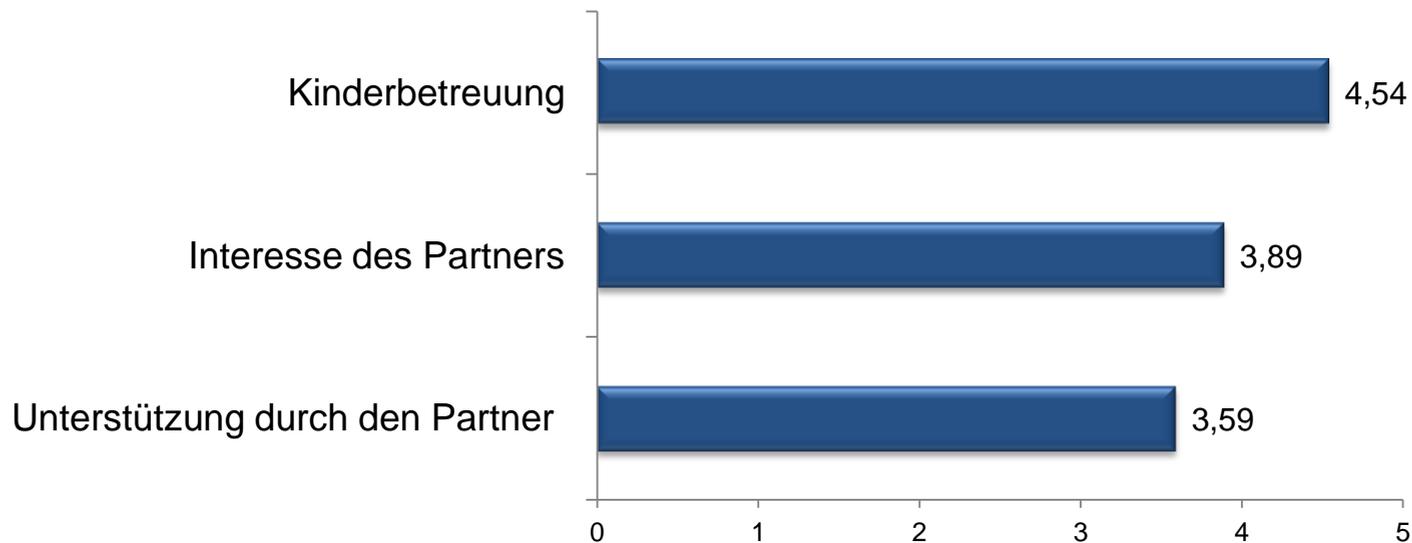
2. Förderphase – Befragungsergebnisse

Trias Person – Organisation – **Vereinbarkeit**

Was leistet einen Beitrag zum Führungserfolg von Frauen?

(0 – kein Einfluss auf Erfolg, [...], 5 – starker Einfluss auf Erfolg)

N=56



Quelle: vgl. Müller & Ayan, 2017b.

(2d) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG 2. Förderphase – Befragungsergebnisse

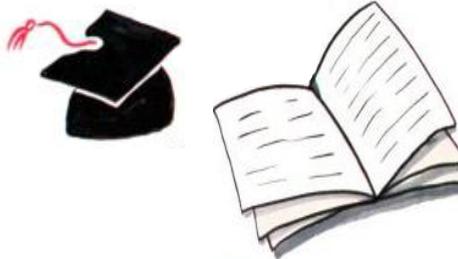
knapp **40%** wünschen
sich Inhalte zum Thema
(Mitarbeiter-) Führung

Über **ein Drittel**
wünschen sich Inhalte
zum rechtlichen Kontext.

Über **40%** können sich
eine akademische
Weiterbildung vorstellen

Jede achte möchte
mehr über die Rolle der
Führungskraft lernen

WEITERBILDUNG



Über **ein Viertel**
interessieren sich für
wirtschafts- und
sozialwiss. Grundlagen

Kommunikation und Gesprächsführung
sind für **mehr als die Hälfte** notwendige
Schulungsinhalte

Selbstkompetenz ist für knapp **ein
Viertel** der Befragten relevant

(2e) Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG 2. Förderphase – Befragungsergebnisse

Knapp **ein Viertel** der Befragten hat bereits Erfahrung mit Online-Weiterbildungen

Ca. **jeder fünften** Befragten würde der Austausch mit Dozenten und Teilnehmer/innen fehlen

Die **Hälfte** kann sich vorstellen, Inhalte zumindest teilweise online-basiert zu lernen

Die Umsetzung der fachspezifischen Inhalte als Online-Schulung wird kritisch gesehen.



"Nein, ich bin zwar gerne online unterwegs, brauche jedoch Dinge in der Hand und bin haptisch unterwegs. Ich lerne gerne mit Menschen zusammen. Online-Weiterbildung würde mich eher abschrecken,, (Interview Nr. 21)

Zeit für Ihre Fragen...



Nach der heutigen Veranstaltung sollten Sie...

- ... das Für und Wider spezieller Weiterbildungsangebote für aufstiegsinteressierte Frauen kritisch reflektieren können.
- ... einen Eindruck über die Weiterbildungswünsche von Frauen erhalten haben (auf Basis der Projektergebnisse).
- ...kritisch reflektieren können, welche Inhalte auch im Rahmen eines online-basierten Angebots vermittelt werden könnten.

- **Halamoda, S. (18.06.2015).** Graphic recording. Zeichnungen erstellt und freigegeben für die Projekte des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung“
- **Müller, E.M. & Ayan, T. (2015).** *Quo vadis? – Leitungsinteressierte Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen. Konzeption, Durchführung und Evaluation einer Workshop-Reihe zur Persönlichkeitsentwicklung.* Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- **Müller, E.M. & Ayan, T. (2017a).** Leitungsinteressierte Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor: Weiterbildungserfahrungen und Weiterbildungswünsche - Eine qualitative Befragung im Rahmen des BEST WSG Projekts (Ergebnisbericht). Online abrufbar unter: http://www.bestwsg-hdba.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Weiterbildungsbedarfe_Frauen.pdf
- **Müller, E.M. & Ayan, T. (2017b).** Motivation zur Übernahme einer Führungsposition – Eine qualitative Befragung unter leitungsinteressierten Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor (Ergebnisbericht, noch unveröffentlicht).