

Ergebnisbericht

Leitungsinteressierte Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor: Weiterbildungserfahrungen und Weiterbildungswünsche – Eine qualitative Befragung im Rahmen des BEST-WSG Projekts

Eva M. Müller¹ & Türkan Ayan²

Arbeitspaket Nr. 8a

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12058 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

¹ Dr. Eva Müller ist stellvertretende Projektleitung und Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BEST WSG an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. BEST WSG steht für „Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“. Es handelt sich hierbei um ein vom BMBF gefördertes Projekt im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen".

² Prof. Dr. Türkan Ayan leitet das Vorhaben BEST WSG an der HdBA in Mannheim. Siehe Projektergebnisse unter: www.bestwsg-hdba.de

Gliederung

1 Förderung leitungsinteressierter Frauen

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Qualitative Leitfadeninterviews

2.2 Fragebogendesign

2.3 Zielgruppenakquise und Durchführung der Interviews

3 Ergebnisse

3.1 Soziodemografische Merkmale der Befragten

3.2 Gründe für die Weiterbildung

3.3 Erwartungen an die Qualifizierung

3.4 Beurteilung der durchlaufenen Maßnahme

3.5 Was wäre, wenn...

4 Fazit

Literatur

Anhang

Danksagung

Die vorliegende Arbeit basiert auf 56 Interviews, die von Studierenden der HdBA Mannheim im Rahmen ihrer Bachelorarbeiten im Jahr 2015 geführt wurden. Frau Stefanie Eule, Frau Ines Schneider, Frau Valerie Stangier und Frau Julia Mygiakis stellten uns dankenswerterweise ihre Rohdaten für die Auswertungen zur Verfügung. Darüber hinaus ist es Forschungsprojekten wie unserem ohne einen Feldzugang nicht möglich, Daten zu erheben. Unser ganz besonderer Dank gilt daher allen Einrichtungen und Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die uns unterstützt haben.

1 Förderung leitungsinteressierter Frauen

Die jüngsten Analysen zum Arbeitskräfteangebot prognostizieren ab dem Jahr 2025 für die Branche der Gesundheitsberufe einen flächendeckenden Arbeitskräfteengpass (vgl. Neuber-Pohl, 2017, S. 4; Zika, Maier, Helmrich, Hummel, Kalinowski, Hänisch, Wolter & Mönning, 2015, S. 10). Auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) spricht in Bezug auf den Fachkräftebedarf im Berufsfeld Gesundheit und Pflege bereits von „deutlichen Engpässen in nahezu allen Bundesländern“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2016, S. 13). Ein Vorteil der Branche, den es zu nutzen gilt, ist laut Neuber-Pohl (2017) die vergleichsweise hohe „Stayer-Quote“, also der Anteil der Personen, die ihrem erlernten Berufsfeld treu bleiben. Aufgrund dieser Tatsache rät sie, vor allem verstärkt in die Ausbildung junger Fachkräfte zu investieren und die Attraktivität des Berufsfeldes zu stärken. Eine Möglichkeit der Attraktivitätssteigerung bieten Qualifizierungsangebote, um die Mitarbeitenden langfristig im Unternehmen zu halten. Laut der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ist der Trend zur verstärkten Weiterbildung in deutschen Unternehmen zu erkennen: „Im Jahr 2013 haben sich mit 86 Prozent so viele Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt wie noch in keinem Jahr zuvor“ (Seyda & Werner, 2014, S. 2). Auch die Studie von Janssen und Leber (2015) bestätigen das steigende Engagement der Betriebe im Bereich der Weiterbildung.

Trotz dieser Bemühungen stoßen qualifizierte Frauen weiterhin auf Barrieren in ihrer beruflichen Laufbahn (vgl. auch Peus & Welpke, 2011; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2010; Kohaut & Möller, 2010), sind in Führungspositionen noch immer schwach vertreten und besetzen weniger einflussreiche Stellen als Männer. So waren im Jahr 2013 zwar 54% der Angestellten in der Privatwirtschaft weiblich, der Anteil weiblicher Führungskräfte belief sich jedoch lediglich auf 29% (vgl. Holst, Busch-Heizmann & Wieber, 2015, S.18). Ein weiterer Effekt liegt in der Unternehmensgröße: je höher die Position in der betrieblichen Hierarchie und je größer das Unternehmen, desto seltener ist die Führungskraft weiblich. Verantwortlich hierfür sind laut Kohaut und Möller (2010, S. 4) schlechtere Zugangschancen zu Führungspositionen und eine mangelnde Nutzung des Potenzials gut ausgebildeter Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen. Dieses Ungleichgewicht gilt nicht nur für die Branchen der Wirtschaft, Industrie und Forschung, sondern konnte gleichermaßen für den Sozialsektor nachgewiesen werden (vgl. Waller-Kächele, 2013; Ochoa Fernández, Wiemer & Vomberg, 2013). Der hohe prognostizierte Fach- und Führungskräftenachwuchsbedarf gibt folglich Anlass zu einer gezielten Fokussierung weiblicher Mitarbeiter im Sozialsektor (vgl. auch Hipp, Knapp & Schreyer-Schubert, 2013).

Fehre, Lindstädt & Picard (2014) zeigen in ihrer Studie, dass Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sehr heterogen sind und sich bisher in und zwischen den Unternehmen noch kein Standard etabliert hat. Ihrer Meinung nach scheint

„ein hoher Frauenanteil in Führungspositionen [...] derzeit noch das Ergebnis unternehmensindividueller Umstände und weniger konkreter Fördermaßnahmen zu sein“ (S. 60). Sie identifizieren Handlungsbedarfe im Bereich der Rahmenbedingungen, wie Kommunikation und Transparenz der Angebote sowie mit Blick auf eine strategische Verankerung im Unternehmen (vgl. Fehre, Lindstädt & Picard, 2014, S. 61). Auch die Ergebnisse aus dem Projekt BEST WSG weisen auf Verbesserungspotenziale im Bereich der frauenspezifischen Förderangebote hin. So ergab eine Befragung von Personalverantwortlichen aus 30 Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens, dass nur zwölf der 30 befragten Betriebe (40%) den Aufstieg von Frauen durch Fortbildungsmaßnahmen unterstützen. Bei je ca. einem Viertel der Befragten ist dies entweder kaum oder gar nicht (N=7) oder noch nicht flächendeckend realisiert (N=8) (vgl. Müller & Ayan, 2015, S. 7 f). Auch eine strategische Personalentwicklung im Allgemeinen findet – obgleich sich die Unternehmen über deren Relevanz bewusst sind – kaum statt (vgl. Müller & Ayan, 2015, S. 9 f.; Schäfer & Loerbroks, 2013; Zieher, 2013).

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen entwickelte das Projektteam BEST WSG eine persönlichkeitsfördernde Qualifizierungsmaßnahme für leitungsinteressierte Mitarbeiterinnen des Sozialsektors und führte diese 2014 in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Württemberg e.V. Stuttgart durch. Es zeigte sich, dass eine systematische Herangehensweise an das Thema Führung ebenso wichtig ist wie eine realistische Bestandsaufnahme der eigenen Situation. Falls Frauen in der Trias Person, Organisation und Vereinbarkeit günstige Voraussetzungen mitbringen, kann eine Weiterbildung für den erfolgreichen Aufstieg zielführend sein. Die Evaluationsergebnisse verdeutlichen, dass den Teilnehmerinnen (N=15)³ das Angebot insgesamt zwar zugesagt hat, der Praxisnutzen jedoch nicht in allen Fällen zufriedenstellend hergestellt werden konnte (vgl. Müller & Ayan, 2015). Aus diesem Grund soll mit dem vorliegenden Bericht eine Erkenntnislücke mit Bezug auf Weiterbildungserfahrungen und Weiterbildungswünsche von aufstiegsorientierten Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen geschlossen werden. Hierzu wurden insgesamt 56 qualitative Interviews⁴ mit Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen geführt.⁵

³ An der Aufstiegsqualifizierung haben insgesamt 15 interessierte Frauen teilgenommen. Die Anzahl ausgefüllter Evaluationsbögen schwankte zwischen N=11 (Aufstartworkshop), N=7 (Trainingstage) und N=11 (Abschlussworkshop).

⁴ Vgl. den Leitfaden zur Befragung der Teilnehmerinnen im Anhang.

⁵ Um dem Anspruch der Durchlässigkeit der Bildungssysteme gerecht zu werden, liegt das Ziel des vom BMBF geförderten Projektes BEST WSG in der Weiterentwicklung der in der ersten Förderphase konzipierten und pilotierten persönlichkeitsfördernden Aufstiegsqualifizierung hinsichtlich einer Anrechenbarkeit auf ein Studium. Die Erkenntnisse der vorliegenden Umfrage werden hierbei mit einfließen.

Die fokussierten Fragestellungen des vorliegenden Berichts sind:

- Was sind die Gründe für eine Teilnahme an einer Weiterbildung?
- Was erwarten die Frauen von der Weiterbildung?
- Wie beurteilen die Teilnehmerinnen die Weiterbildung?
- Welche Inhalte sind ihnen wichtig?
- Inwieweit können Inhalte aus ihrer Sicht auch online vermittelt werden?

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Qualitative Leitfadeninterviews

Mit dem Ziel, die Weiterbildungsgründe, -erfahrungen und -wünsche aufstiegsorientierter Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen zu analysieren, wurden für die vorliegende Studie persönliche Interviews geführt. Es sollen die individuellen Erfahrungen und Erwartungen mit und an Weiterbildungen, die auf die Übernahme einer Führungsposition ausgerichtet sind, ergründet werden. Der Anspruch auf Repräsentativität der Ergebnisse – wie sie in quantitativen Erhebungen gegeben sein kann – wird in der vorliegenden Studie nicht erhoben. Durch die geführten Interviews wird somit ein detaillierterer Einblick in die realen Erfahrungen der Befragten möglich, der auf der Mikroebene interpretativ ausgewertet wird (vgl. Bortz & Döring, 2009, S. 296; vgl. auch Uhlendorf & Prengel, 2010, S. 146). Die Vorgehensweise ist somit ergebnisoffen und erlaubt, neuartige Informationen zu gewinnen bzw. neue Aspekte eines Themas zu erschließen (vgl. Bortz & Döring, 2009, S. 302 und 346; Mayring, 2001, S. 3).

Zur flexiblen Gestaltung des Gesprächs und der Möglichkeit, individuell auf den Interviewten eingehen und Missverständnissen vorbeugen zu können (vgl. bspw. Schulz & Ruddat, 2012, S. 3), wurden teilstandardisierte Interviews durchgeführt. Mithilfe eines Interviewleitfadens⁶ sind die Inhalte des Gesprächs vorab definiert und strukturiert worden (vgl. u. a. Schnell, Hill & Esser, 2013, S. 314; Bortz & Döring, 2009, S. 238), sodass sichergestellt werden kann, dass alle Interviewer die gleichen Fragen stellen. Dies ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse und somit auch eine strukturierte Auswertung der Datensätze.

⁶ Vgl. den Leitfaden zur Befragung der Teilnehmerinnen im Anhang.

2.2 Fragebogendesign

Der Fragebogen für die Teilnehmerinnen von Weiterbildungsmaßnahmen ist untergliedert in die Bereiche (1) Informationen über die Teilnehmerinnen und ihre bisherigen Tätigkeiten, (2) Führungsverständnis, (3) Motivation zur Übernahme einer Führungstätigkeit, (4) Weiterbildungsteilnahme und Beurteilung, (5) Qualifizierungsbedarfe und Umsetzungswünsche und (6) Soziodemografische Merkmale.

Zu (1): Informationen zu den Teilnehmerinnen

In der ersten Kategorie werden Informationen zu den Teilnehmerinnen und deren beruflicher Situation erfragt. Die Teilnehmerinnen werden gebeten, Aussagen zu ihrer aktuellen Tätigkeit, den für sie relevantesten Aufgaben ihres Berufes und zur Wichtigkeit der Tätigkeit für das Unternehmen zu treffen. Weiterhin interessiert, ob sie bereits Führungsaufgaben übernommen haben.

Zu (2): Führungsverständnis

Mit dem zweiten Fragenblock soll das Führungsverständnis der befragten Frauen ergründet werden. Im Fokus stehen der Führungsbegriff, Unterschiede zwischen einer weiblichen und einer männlichen Führungskraft sowie Führungseigenschaften. Zudem werden die Befragten gebeten, einzuschätzen, inwiefern unterschiedliche Faktoren – personenbezogene, organisationale und persönliche Rahmenbedingungen – einen Beitrag zum Erfolg von Führungsfrauen leisten. Die Teilnehmerinnen können die vorgegebenen Faktoren um weitere – aus ihrer Sicht relevante Punkte – ergänzen.⁷

Zu (3): Motivation zur Übernahme einer Führungstätigkeit

Der dritte Themenblock des Fragebogens umfasst Fragen zur Motivation, eine Führungstätigkeit zu übernehmen. Die Probandinnen werden gebeten, Auskunft über ihre bisherigen Führungserfahrungen zu geben, zu erläutern, was für sie den Reiz an der Übernahme einer Führungstätigkeit ausmacht und aus welchen Gründen sie gerade zum jetzigen Zeitpunkt eine Führungsposition anstreben.⁸

⁷ Dieser Themenblock wird im Ergebnisbericht „Wie aufstiegsinteressierte Frauen aus dem Sozial- und Gesundheitssektor Führung definieren – Eine qualitative Befragung im Rahmen des BEST-WSG Projekts“ näher betrachtet und der interessierten Öffentlichkeit bis Ende Juni 2017 auf der Projekthomepage www.bestwsg-hdba.de zugänglich gemacht.

⁸ Dieser Themenblock wird im Ergebnisbericht „In Führung sein – Motivation, Erfolgsfaktoren, Erfahrungen aus Sicht aufstiegsinteressierter Frauen – Eine qualitative Befragung im Rahmen des BEST-WSG Projekts“ näher betrachtet und der interessierten Öffentlichkeit bis Ende April 2017 auf der Projekthomepage www.bestwsg-hdba.de zugänglich gemacht.

Zu (4): Weiterbildungsteilnahme und Beurteilung der Weiterbildung

Der vierte Themenbereich befasst sich mit der Teilnahme an dem Weiterbildungsangebot und der Beurteilung desselben. Dieser thematische Block ist in fünf Unterbereiche gegliedert:

(a) Beweggründe der Teilnahme, (b) Zugang zur Maßnahme, (c) Zeit & Kosten, (d) Beurteilung der Rahmendbedingungen und (e) Lerneffekte.

- (a) Im ersten Schritt wird nach den Beweggründen, an einer Weiterbildung speziell für Frauen teilzunehmen, gefragt. Es schließen sich Fragen nach den Auswahlkriterien für den Träger und die Weiterbildung an und die Einschätzung, was das Besondere an der Qualifizierung ist. Auch die Wünsche und Erwartungen der Befragten werden erfasst: So werden sie gebeten, Auskunft darüber zu geben, was sie sich von der Teilnahme an der Weiterbildung erhoffen und ob sie sich vorstellen können, sich auch akademisch in diesem Bereich fortzubilden.
- (b) Neben den Beweggründen zur Teilnahme ist es ebenfalls von Interesse zu erfahren, wie die Teilnehmerinnen auf die Weiterbildung aufmerksam geworden sind. So kann es sein, dass sie diese aufgrund von Empfehlungen gewählt haben oder diese beispielsweise durch den Arbeitgeber vorgeschrieben wurde.
- (c) Unter den Bereich „Zeit & Kosten“ werden Fragen zur Unterstützung seitens des Arbeitgebers subsummiert. Dieser kann sich beispielsweise an den Kosten der Weiterbildung beteiligen oder diese ganz übernehmen und / oder die Angestellte für die Zeit der Weiterbildung freistellen.
- (d) Einen weiteren Teilbereich stellt die Beurteilung der Rahmenbedingungen des Kurses dar. Die Teilnehmerinnen werden gebeten, die Faktoren „Organisation“, „Kompetenz der Dozenten“, „Auswahl der Inhalte“, „didaktische Umsetzung der Inhalte“, „Umsetzung in die Praxis“, „Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung“ und „Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und familiären Verpflichtungen“ anhand von Schulnoten zu bewerten.
- (e) Abschließend werden die Lerneffekte der Weiterbildung erfragt. Die Teilnehmerinnen sollen beurteilen, inwieweit das Konzept für sie persönlich zielführend ist, welche Fortschritte sie an sich feststellen und was sie von dem Gelernten im Unternehmen anwenden können. Ebenso wird ihnen die Möglichkeit gegeben, zu erläutern, was ihnen besonders gut gefallen hat und in welchen Bereichen sie Verbesserungspotenziale sehen.

Zu (5): Qualifizierungsbedarfe und Umsetzungswünsche

Nachdem die Probandinnen sich Gedanken über die Beurteilung der Weiterbildung gemacht haben, werden sie anschließend gefragt, wie ein optimales Weiterbildungsprogramm ihrerseits aussehen müsste. Der fünfte Bereich des Fragebogens erhebt somit die Bedarfe und Umsetzungswünsche der aufstiegsinteressierten Frauen. Sie sollen sich hierzu vorstellen, ein eigenes Qualifizierungsprogramm zusammenzustellen und überlegen, welche Inhalte für sie wichtig wären und mit welchen Methoden diese Inhalte vermittelt werden sollten.

Weiterhin werden die Frauen zu ihren Erfahrungen mit webbasierten Weiterbildungen befragt und werden gebeten einzuschätzen, inwiefern sie sich eine solche Weiterbildung vorstellen könnten. Eine abschließende Frage fokussiert die Rahmenbedingungen einer Weiterbildung. Mittels dieser soll identifiziert werden, welche Unterstützungen sich die Frauen seitens der Familie, des Arbeitgebers und oder des Bildungsanbieters wünschen.

Zu (6): Soziodemografische Merkmale

Um den Datensatz deskriptiv beschreiben zu können, werden im letzten Block des Fragebogens die soziodemografischen Daten der Teilnehmerinnen erhoben. Hierzu zählen Alter, Familienstand, Anzahl betreuungspflichtiger Kinder, höchster schulischer oder akademischer Abschluss, erlernter beziehungsweise ausgeübter Beruf und Betriebszugehörigkeitsdauer

2.3 Zielgruppenakquise und Durchführung der Interviews

Akquise

Die Zielgruppenakquise erfolgte durch die Studierenden, die hierfür einen Werbeflyer⁹ entworfen haben. Der Kontakt wurde über Bildungsanbieter des Sozial- und Gesundheitswesens hergestellt, die mittels einer umfangreichen Internetrecherche ermittelt werden konnten. Da es sich bei dem vorliegenden Forschungsvorhaben um eine Evaluation der Bildungsmaßnahmen speziell für aufstiegsorientierte Frauen handelt, beschränkte sich die erste Recherche ausschließlich auf Weiterbildungsangebote, die für die Zielgruppe der Frauen konzipiert sind. Die Recherchebemühungen zeigten jedoch, dass spezielle Weiterbildungen für Frauen kaum angeboten werden bzw. nicht leicht auffindbar sind. Aus diesem Grund wurde die Suchstrategie angepasst und im zweiten Schritt alle Weiterbildungsangebote für (angehende) Führungskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitssektor berücksichtigt. Von den dortigen Teilnehmenden sollten ausschließlich die weiblichen kontaktiert werden. Die Erstkontaktaufnahme erfolgte durch ein E-Mail-Anschreiben.

Um den Datenschutz gewährleisten zu können, unterstützte bei der Kontaktaufnahme der jeweilige Bildungsanbieter. In einigen Fällen wurden vor-Ort-Termine vereinbart, um die po-

⁹ Vgl. Flyer in Anhang A1.

tenziellen Probandinnen persönlich auf das Anliegen aufmerksam zu machen und um ihre Unterstützung zu bitten. War dies nicht möglich, kontaktierten die Einrichtungen die Teilnehmerinnen, indem sie die E-Mail und den Flyer mit der Bitte um Kontaktaufnahme an die Betroffenen weiterleiteten. Insgesamt wurden mehr als 100 Bildungsanbieter kontaktiert. Auf diesem Weg konnten 56 Teilnehmerinnen für die Befragung gewonnen werden.

Durchführung der Interviews

Die Durchführung der Interviews fand im Zeitraum zwischen Januar und April 2016 statt. Zum Einsatz kamen sowohl die Methode des persönlichen Interviews als auch eine telefonische Befragung, falls der Anfahrtsweg zu weit war oder die Teilnehmerinnen ein Telefoninterview präferierten. In beiden Fällen wurde darauf geachtet, dass die Durchführung der Interviews ohne Störungen verläuft. Die Dauer der Interviews war sehr unterschiedlich und belief sich zwischen 25 und 90 Minuten. Die Aussagen der Teilnehmerinnen wurden stichpunktartig mitgeschrieben und anschließend in eine Rohtabelle überführt.

Im nachfolgenden dritten Kapitel werden die deskriptiven Ergebnisse der Befragungen vorgestellt.

3 Ergebnisse

3.1 Soziodemografische Merkmale der Befragten

Alter

Befragt wurden insgesamt 56 Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen oder diese bereits abgeschlossen hatten. Das Durchschnittsalter (sowohl arithmetisches Mittel als auch Median) liegt bei rund 38 Jahren. Gut die Hälfte der Teilnehmerinnen (52%) ist jünger als 40 Jahre, ein Drittel ist zwischen 40 und unter 50 Jahre alt und 14% der Befragten sind 50 Jahre oder älter. Die Altersverteilung ist in Abbildung 1 dargestellt.

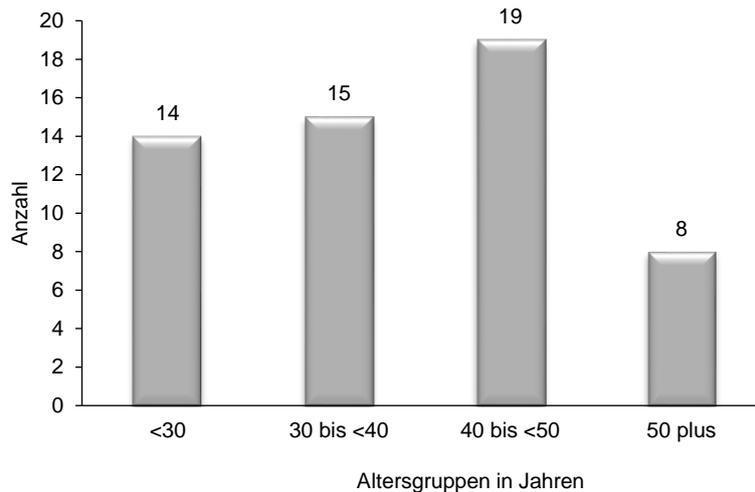


Abbildung 1: Altersverteilung der Weiterbildungsteilnehmerinnen (N=56).

Familienstand und Kinder

Knapp die Hälfte der Befragten (N=26; 46,4%) gibt an ledig zu sein oder sich in einer Partnerschaft zu befinden. Verheiratet sind 23 der 56 Teilnehmerinnen (41,1%)¹⁰, geschieden fünf (9%) und verwitwet zwei der Befragten. Der überwiegende Teil der befragten Frauen (N=40; 71%) hat zum Zeitpunkt der Befragung keine betreuungspflichtigen Kinder im Haushalt. Acht Teilnehmerinnen (14,3%) geben an, Fürsorgepflichten für ein betreuungspflichtiges Kind zu haben, jeweils drei Befragte für zwei bzw. drei Kinder und zwei Teilnehmerinnen geben an, fünf Kinder im betreuungspflichtigen Alter zu haben.

Ausbildung und Berufserfahrung

Welchen höchsten Bildungsabschluss die Befragten haben, ist in Abbildung 2 dargestellt. Die meisten von ihnen (N=22, 39,3%) haben als höchsten Bildungsabschluss einen mittleren Schulabschluss, gefolgt von zwölf Frauen (21,4%) mit Studienabschluss. Elf Teilnehmerinnen (19,6%) haben die Fachhochschulreife (Fachabitur) und acht (14,3%) die allgemeine Hochschulreife (Abitur) abgelegt. Drei der Befragten (5,4%) haben einen Hauptschulabschluss.

¹⁰ Hierunter fallen auch Personen, die derzeit in Trennung leben aber noch verheiratet sind.

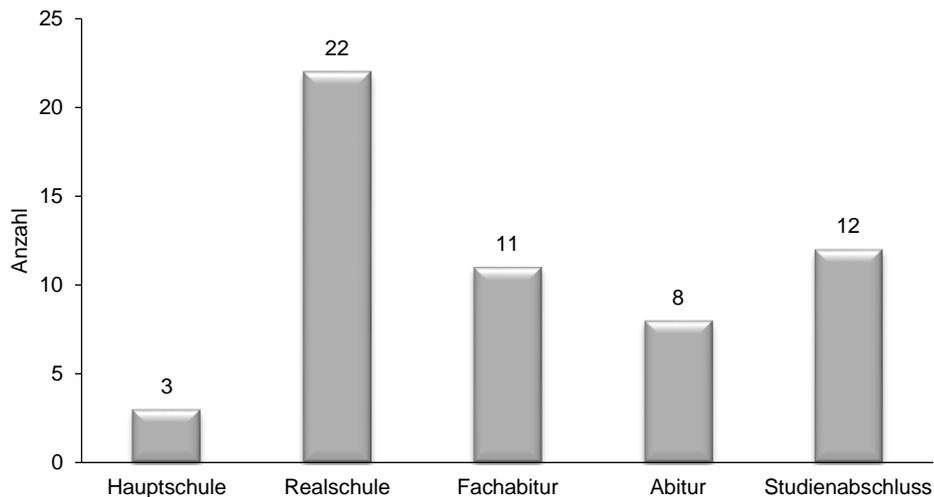


Abbildung 2: Höchster Bildungsabschluss (N=56).

Als erlernte Berufe wurden am häufigsten genannt: Altenpflegerin (N=17; 30,1%), Gesundheits- und Krankenpflegerin (N=13; 23,2%), Erzieherin (N=5; 8,9%), Sozialpädagogin (N=5; 8,9%), Hebamme (N=3; 5,4%), Kinderkrankenpflegerin (N=2; 3,6%) und Pfarrerin (N=2; 3,6%). Je einmal genannt wurden zudem: Heilerziehungspflegerin, Heilpädagogin, Hauswirtschaftsmeisterin, Ergotherapeutin, Tiermedizinerin, Bürokauffrau, Informatikerin (derzeitige Stellung: Geschäftsleitung ambulanten Pflegedienst) und Meister Maschinen- und Anlagentechnik (derzeitige Stellung: Bereichsleiterin der Verwaltung).

3.2 Gründe für die Weiterbildung

Auf die Frage, warum sich die Teilnehmerinnen für genau diese Weiterbildungsmaßnahme entschieden haben, gaben 22 Befragte (39,3%) an, dass sie aufgrund von Empfehlungen oder positiven Erfahrungen an der Maßnahme teilnehmen. Die Empfehlung erfolgte hierbei durch den eigenen Vorgesetzten (N=8; 14,3%) oder kam aus dem Kollegenkreis (N=5; 8,9%). Aber auch eigene positive Erfahrungen, die bereits in früheren Weiterbildungen mit dem Träger gesammelt wurden, trugen bei drei der Befragten (5,3%) maßgeblich zur Entscheidung bei. Auf der einen Seite scheint es Empfehlungen seitens der Arbeitgeber für bestimmte Weiterbildungsangebote zu geben, auf der anderen Seite aber auch klare Vorgaben. So berichten ebenfalls 22 der befragten Teilnehmerinnen (N=39,3%), dass sie aufgrund der Vorgabe durch den Arbeitgeber an der Maßnahme teilgenommen haben. Sei es, weil es der Arbeitgeber explizit vorgeschrieben hat (N=8), ein Kooperationsvertrag zwischen Arbeitgeber und Weiterbildungseinrichtung besteht (N=5) oder es sich um ein (verbands-)internes Weiterbildungsangebot handelt (N=8). Für 20 Teilnehmerinnen (35,7%) stellt die Weiterbildung die fachlich nächst höhere Qualifizierung dar und ist folglich an den erfolgreichen Aufstieg

geknüpft. Je acht der Befragten gaben organisatorische Gründe, wie beispielsweise die zeitliche Lage der Weiterbildung (Abendveranstaltung) sowie Spezifika der Maßnahme (gutes Konzept / passender Inhalt oder auch die europaweite Zertifizierung) als Auswahlkriterien an. Die Wohnortnähe ist für knapp 13% (N=7) ein wichtiges Merkmal. Eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber bzw. günstige Gesamtkosten der Maßnahme oder auch das Image des Trägers rangieren auf den hinteren Plätzen der relevanten Entscheidungskriterien und werden von je vier der befragten Teilnehmerinnen genannt. Lediglich eine Person gab keine speziellen Gründe für ihre Teilnahme an der Weiterbildung an. In Abbildung 3 sind die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

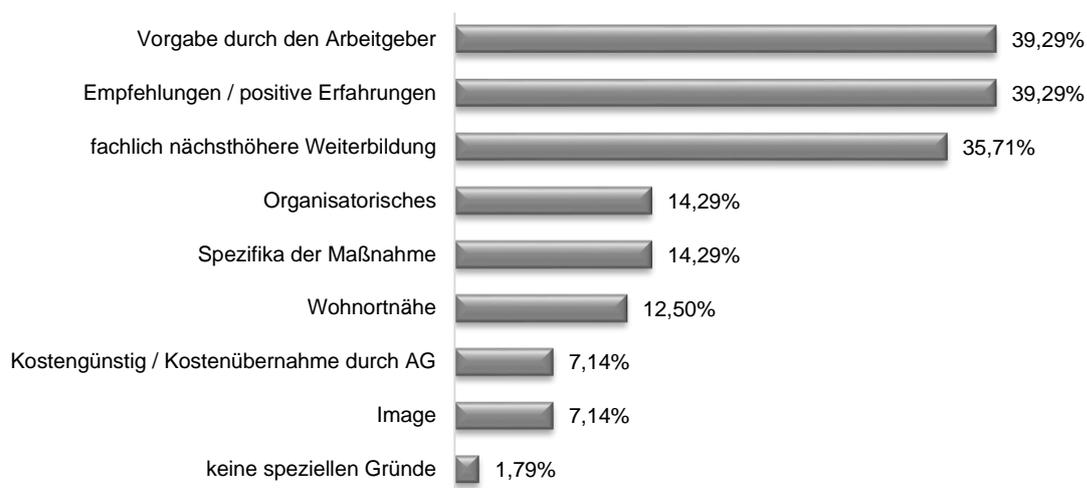


Abbildung 3: Gründe für die Wahl der Qualifizierungsmaßnahme (N=56; Mehrfachnennungen möglich).

3.3 Erwartungen an die Qualifizierung

Vor allem der *Kompetenzerwerb* ist für die befragten Teilnehmerinnen sehr wichtig. Gut 60% von ihnen nannten diesen als Erwartung an die Weiterbildung. Unter Kompetenzerwerb werden die Faktoren „Sicherheit & Auftreten“ (N= 18; 32%), „Persönliche Weiterbildung“ (N= 8; 14,3%), „Handlungskompetenz“ (N=8; 14,3%), „Besseres Verständnis (für Prozesse, Unternehmenskultur und Mitarbeiter/innen)“ (N=3; 5,4%), „Professionalität“ und „Neue Ideen generieren“ (je N=2; 3,6%) subsummiert.

An zweiter Stelle steht für die Befragten der *Aufbau von Wissen* (N=33; 59%). Der Erwerb von Fach- und Methodenkompetenz ist für N=24 (42,9%) Teilnehmerinnen von großer Relevanz. Knapp ein Drittel gibt an, sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Zunahme des praxisrelevanten Wissens aneignen zu wollen.

Der berufliche Aufstieg wird erst an dritter Stelle der Erwartungen an die Qualifizierungsteilnahme genannt (N=11; 19,6%). Während fünf der Befragten (8,9%) angeben, dass die Teilnahme an der Weiterbildung eine formale Voraussetzung für ihren beruflichen Aufstieg darstellt, erhoffen sich ebenfalls fünf Teilnehmerinnen bessere Aufstiegschancen hierdurch. Eine Befragte gibt an, hierdurch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben.

Als weitere Erwartungen und an die Weiterbildung wurden genannt: die eigene Eignung als Führungskraft zu klären, bzw. hierfür eine Bestätigung zu erhalten (N=2; 3,6%), Netzaufbau zu betreiben (N=1) und eine eigene Führungshaltung zu definieren (N=1).

3.4 Beurteilung der durchlaufenen Maßnahme

Beurteilung

Die befragten Teilnehmerinnen wurden gebeten, die von ihnen besuchte Maßnahme zu beurteilen und Verbesserungsvorschläge zu formulieren. Im ersten Schritt hatten die Befragten die Möglichkeit, die nachfolgenden Rahmenbedingungen anhand einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) zu beurteilen. Im Einzelnen handelt es sich um die Faktoren (1) Organisation, (2) Kompetenz der Dozenten, (3) Auswahl der Inhalte, (4) Didaktische Umsetzung, (5) Umsetzung in der Praxis, (6) Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung und (7) Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Familie. In Tabelle 1 sind die Beurteilungsergebnisse je Kategorie dargestellt.

Tabelle 1: Beurteilung der Weiterbildung (N=56).

	Mittelwert	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend
Organisation	2,04	17 (30,4%)	22 (39,3%)	13 (23,2%)	1 (1,8%)	2 (3,6%)	0
Kompetenz der Dozenten	1,29	30 (53,6%)	15 (26,8%)	4 (7,1%)	0	0	0
Auswahl der Inhalte	1,96	16 (28,6%)	23 (41,1%)	8 (14,3%)	6 (10,7%)	0	0
Didaktische Umsetzung	1,71	17 (30,4%)	26 (46,4%)	5 (8,9%)	3 (5,4%)	0	0
Umsetzung in der Praxis	2,23	12 (21,4%)	24 (42,9%)	11 (19,6%)	5 (8,9%)	0	2 (3,6%)
Vereinbarkeit „Beruf & Weiterbildung“	2,02	20 (35,7%)	18 (32,1%)	12 (21,4%)	4 (7,1%)	1 (1,8%)	0
Vereinbarkeit „Beruf, Weiterbildung & Familie“	2,16	17 (30,4%)	15 (26,8%)	16 (28,6%)	4 (7,1%)	2 (3,6%)	0

Insgesamt stellen die Teilnehmerinnen den Weiterbildungsmaßnahmen ein gutes Zeugnis aus. Aggregiert man die Bewertungen aller Kategorien, so ergibt sich ein mittlerer Wert von 1,92. Die einzelnen Kategorien unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Beurteilung. Am besten bewerteten die Befragten die Kompetenz der Dozentinnen und Dozenten (1,29), gefolgt von der didaktischen Umsetzung (1,7) und der Auswahl der Inhalte (1,96). In der Benotung fällt die Umsetzung des Gelernten in die Praxis etwas ab. Im Mittel erhielt diese Kategorie die Note 2,23. Es gab jedoch zwei Teilnehmerinnen, die die Anwendbarkeit des Gelernten gänzlich verneinen und diese mit „ungenügend“ bewerten. Die Bewertung von „Vereinbarkeit und Weiterbildung“ sowie von „Vereinbarkeit“ erstreckt sich ebenfalls über das Normspektrum. Diese Erkenntnisse spiegeln sich auch in den identifizierten Verbesserungspotenzialen seitens der Befragten wider, welche nachfolgend vorgestellt werden.

Verbesserungspotenziale

Für über 80% der Befragten (N=46) war die besuchte Qualifizierung hilfreich. Eine Person empfand sie teilweise als hilfreich, die restlichen neun Teilnehmerinnen gaben an, dass die Weiterbildung für sie nicht hilfreich war. Als Verbesserungsvorschläge wurden verstärkt die Bereiche „Inhaltliches“ (N=18; 32,1%), „Organisatorisches“ (N=8; 14,3%), „Rahmenbedingungen“ (N=5; 8,93%) und „Dozenten“ (N=4; 7,1%) genannt, auf die nachfolgend genauer eingegangen wird.

(1) Inhaltliche Verbesserungspotenziale

Von Seiten der Teilnehmerinnen wurde angemerkt, dass die Inhalte der einzelnen Weiterbildungsmodule besser aufeinander abgestimmt werden sollten, um Wiederholungen zu vermeiden (N=10; 17,9%). Auch eine bessere Abstimmung zwischen den Dozenten wurde in diesem Zusammenhang angeregt. Sechs Befragte (10,7%) wünschen sich insgesamt mehr Praxisnähe in der Weiterbildung und zwei Personen geben an, dass der Reflexion mehr Raum gegeben werden sollte – die Idee einer zusätzlichen Reflexionseinheit, um das Gelernte auch besser verinnerlichen zu können, wurde formuliert. Weiterhin wies je eine Person darauf hin, dass auf eine Übereinstimmung zwischen den im Weiterbildungskatalog genannten Inhalten und den tatsächlichen Inhalten zu achten sei, die Weiterbildung besser auf verschiedene Berufsgruppen angepasst werden sollte¹¹, weiterführende Literatur wünschenswert wäre und dass die Anzahl geforderter Hospitationen zu hoch sei. Eine Teilnehmerin hat

¹¹ Einige Befragte gaben an, dass es sich bei der durchlaufenen Weiterbildung um die nächsthöhere Weiterbildung handelt. Es ist daher davon auszugehen, dass hierdurch auch ein Zertifikat erworben wird und es sich um eine fachspezifische Weiterbildung handelt.

zudem bemängelt, dass ihr das fehlende Fachwissen durch die Weiterbildung nicht vermittelt werden konnte.¹²

(2) Verbesserungen im organisatorischen Ablauf

Auf organisatorischer Ebene wurde von drei Befragten die zeitliche Planung der Weiterbildung als verbesserungswürdig genannt. So regt Teilnehmerin Nr. 38 an, dass nicht alle Leistungsnachweise am Jahresende erbracht werden sollten. Zudem wäre es hilfreich, so Befragte Nr. 46, direkt vor der Prüfung keine neuen Inhalte mehr zu vermitteln.¹³ Für Befragte Nr. 39 gestaltet sich die Reihenfolge der Module als nicht optimal, wenn zeitlich nachgelagerte Modulinhalte in der aktuellen beruflichen Situation bereits von Relevanz wären. Weitere Verbesserungspotenziale sind aus Sicht der befragten Teilnehmerinnen (je eine Nennung) die Entfernung vom Arbeitsort zu verringern, um lange Anfahrten zu vermeiden, die rechtzeitige Übersendung der Schulungsunterlagen (im Vorfeld der Weiterbildung), eine ansprechendere Gestaltung der Klassenräume, auf feste Pausenregeln (Pünktlichkeit) zu achten und eine Verlässlichkeit der Präsenzzeiten herzustellen.

(3) Verbesserung der Rahmenbedingungen

Interessant ist, dass drei der Befragten die Auswahl der zur Weiterbildung zugelassenen Teilnehmer kritisieren. Aus ihrer Sicht bringen einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht die nötige Motivation für die Weiterbildung mit oder streben keine Führungstätigkeit an. Eine passgenauere Auswahl der Personen wäre daher sinnvoll. Eine Person wünscht sich zudem mehr Entlastung durch den Arbeitgeber und für eine weitere Befragte wäre eine verstärkte Begleitung im Selbststudium hilfreich.

(4) Verbesserungspotenziale bei den durchführenden Dozenten

Wie den oben stehenden Ergebnissen entnommen werden kann, wurde die Kompetenz der Dozentinnen und Dozenten mit „sehr gut“ durch die Teilnehmerinnen beurteilt, was sich auch in den nur wenigen, genannten Verbesserungsmöglichkeiten widerspiegelt. Je eine Befragte merkt an, dass die Dozenten pünktlich sein sollten, der Einsatz von weiteren Experten sinnvoll wäre, sich unterschiedliche Dozenten im Tagesverlauf abwechseln sollten, um die Aufmerksamkeit seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fördern. Befragte Nr. 34 wünscht sich zudem Dozenten, die darin geschult sind, vor Gruppen zu sprechen.

¹² Um welche Inhalte es sich hierbei genau handelt, wurde nicht berichtet.

¹³ Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um Zertifikatsweiterbildungen handelt und ein Leistungsnachweis in Form einer Prüfung im Curriculum vorgeschrieben ist.

Gut ein Drittel (N=20) der Befragten hat angegeben, keine Verbesserungsvorschläge für die durchlaufene Weiterbildung zu haben. Eine Teilnehmerin wünscht sich eine Fortsetzung der Schulungsmaßnahme, um die Kontinuität sicherzustellen.

Nachdem sich die Teilnehmerinnen intensiv mit der durchlaufenen Bildungsmaßnahme auseinandergesetzt haben, wurden Sie im nächsten Schritt mit einer hypothetischen Frage dazu aufgefordert, sich über ihre Wunsch-Weiterbildung Gedanken zu machen. Welche Inhalte den Befragten wichtig sind und wie sie zu einer online gestützten und akademischen Qualifizierung stehen, wird nachfolgend dargelegt.

3.5 Was wäre, wenn...

3.5.1 Was wäre, wenn Sie sich eine Weiterbildung selbst zusammenstellen könnten?

Die befragten Teilnehmerinnen äußerten eine große Bandbreite an Themen, die sie sich für ihre Weiterbildung wünschen würden. Am wichtigsten ist für sie der Themenkomplex *Kommunikation, Gesprächstechnik & Rhetorik*, den über die Hälfte (N=30) der Befragten als Wunschinhalt in einer aufstiegsfördernden Qualifizierungsmaßnahme nennen. An zweiter Stelle folgen mit 22 Nennungen Themen aus dem Bereich *Führung*, wie Mitarbeiterführung & Personalmanagement (N=12; 21,4%), Führungsstile & Führungstheorien (N=8; 14,3%), Motivation (N=2; 5,6%), Gendermanagement (N=2; 5,6%), Führungsleitlinien des eigenen Arbeitgebers (N=1; 1,8%) und Generationenmanagement (N=1; 1,8%). Ebenfalls von großer Bedeutung sind *rechtliche Grundlagen* (N=20; 35,7%), worunter auch der Umgang mit Ämtern & Versicherungen (N=3; 5,4%) subsummiert wird. Im Bereich *sozialwissenschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Grundlagen* sehen 16 Befragte (28,6%) einen Bedarf zur Fortbildung. 13 Teilnehmerinnen (23,2%) möchten sich verstärkt die eigenen, *fachspezifischen Kompetenzen*, wie Fachwissen (N=6), Dienstplangestaltung (N=6), Hierarchie im Berufsfeld (N=1) und Umgang mit Depression, Sucht & Burnout (N=1) ausbauen. Elf Personen (19,6%) erachten den Themenkomplex der *Selbstkompetenz* als relevant. Insbesondere Zeitmanagement (N=5) und Selbstwirksamkeits- bzw. Selbstsicherheitstraining (N=5) werden häufiger genannt. Aber auch die Themen Netzwerken (N=3) sowie Abgrenzung, Achtsamkeit & Stressabbau (N=2) zählen zu den gewünschten Inhalten im Bereich Selbstkompetenz. Eine Übersicht aller Wunschinhalte findet sich in Abbildung 4.

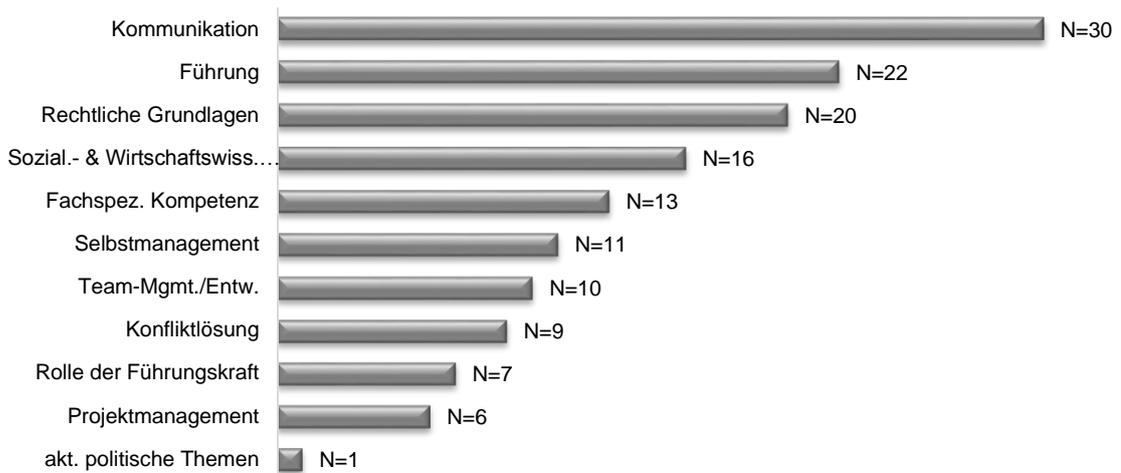


Abbildung 4: Thematische Weiterbildungswünsche der befragten Teilnehmerinnen (N=56).

3.5.2 Was wäre, wenn die Weiterbildung (zumindest teilweise) online stattfinden würde?

Lediglich 13 (23,2%) der befragten Frauen war ein online-basiertes Schulungskonzept bekannt. Sie bildeten sich in den Bereichen Pflege, Hygiene & Geburtshilfe (N=5), Office-Anwendungen & PC-Kenntnisse (N=3), BWL (N=3) und im Rahmen eines Sicherheitstrainings (N=1) webbasiert weiter. Eine Befragte hat zudem Erfahrungen im Bereich E-Learning durch ein Fernstudium gesammelt. Das grundsätzliche Interesse, an einer online-basierten Weiterbildung teilzunehmen, ist sehr heterogen. Während sich 29 Befragte (51,8%) dies grundsätzlich vorstellen können, geben 24 Teilnehmerinnen an, hieran kein Interesse zu haben. Bezieht man das Antwortverhalten auf das Alter der Teilnehmerinnen, so kann vermutet werden, dass jüngere Frauen eher bereit sind, an einem webbasierten Training teilzunehmen, als ältere. In Tabelle 2 sind die wichtigsten Kenngrößen der Teilnahmebereitschaft in Abhängigkeit des Alters zusammenfassend dargestellt. Zunächst ist anhand der Extremwerte (Minimum und Maximum) zu erkennen, dass es sowohl jüngere als auch ältere Befragte gibt, die sich grundsätzlich eine Teilnahme an einer webbasierten Schulung vorstellen können – oder das Format ablehnen. Anhand der Maximal- und Minimalwerte ist daher kein Unterschied zu erkennen. Betrachtet man jedoch die Lagemaße Mittelwert und Median, so ist deutlich zu erkennen, dass die Bereitschaft zur Teilnahme eher von den jüngeren Frauen signalisiert wird: Sowohl das mittlere Alter (36,3 Jahre) als auch das Median-Alter (32 Jahre)

in der teilnahme-affinen Gruppe liegen unter den Werten der Befragten, die sich eine Teilnahme nicht vorstellen können (Mittelwert = 40,1 Jahre; Median = 40,5 Jahre).¹⁴

Tabelle 2: Bereitschaft zu Teilnahme an einer online-Weiterbildung nach Alter (N=56).

	Mittelwert	Median	Min.	Max.
Teilnahme an online Schulung denkbar	36,3	32	25	54
Teilnahme an online Schulung nicht denkbar	40,1	40,5	25	53

Als Chance durch die Teilnahme an webbasierten Trainings sehen die befragten Teilnehmerinnen in erster Linie die damit einhergehende *Flexibilität* (N=7; 12,5%¹⁵). Hierbei scheint die zeitliche Flexibilität (N=6) wichtiger zu sein als die örtliche Flexibilität (N=2).¹⁶ Auch die Möglichkeit, die Inhalte im eigenen Lerntempo (N=3) zu erarbeiten und die Weiterbildung in Selbstorganisation (N=1) durchführen zu können, sind aus Sicht der Befragten Flexibilitätsvorteile eines solchen Formats. Weitere Vorteile einer online-unterstützten Weiterbildung sind die Möglichkeit der berufsbegleitenden Durchführung (N=3), die leichte Umsetzbarkeit und einfache Handhabung (N=2), der damit einhergehende leichte Erwerb von Faktenwissen (N=2), der Einsatz von Trainingsvideos (N=1) und die Möglichkeit der Messung des Lernerfolg durch Multiple Choice-Tests (N=1). Die Befragten formulieren jedoch auch eindeutige Grenzen des Formats. So ist es für drei Personen nur schwer vorstellbar, die Weiterbildung in Gänze als webbasiertes Training durchzuführen. Für sie stellt dieses lediglich eine Ergänzung dar. Zudem eignen sich aus Sicht einer Befragten nicht alle Themengebiete für ein online-basiertes Training.

Die Gründe für eine Ablehnung eines solchen Trainings liegen meist in der Person selbst. Zehn Befragte geben an, dass ihnen bei diesem Format der Austausch mit den anderen Teilnehmern fehlen würde, fünf Probandinnen sagen von sich selbst, dass sie nicht der „Typ“ dazu seien. Befragte Nr. 21 beschreibt dies wie folgt: *„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.“*

¹⁴ Aufgrund der sehr kleinen Stichprobe wird auf eine weitere statistische Auswertung verzichtet.

¹⁵ Die Bezugsgröße zur Berechnung der Anteile stellt die Gesamtzahl der befragten Teilnehmerinnen dar, da sowohl Befragte, die sich eine webbasierte Weiterbildung vorstellen können, als auch solche, die dies verneinen, je Vor- und Nachteile genannt haben.

¹⁶ Eine zeitliche Flexibilität ist im Rahmen von E-Learning Einheiten möglich, die eigenständig durchzuführen sind. Handelt es sich jedoch um webbasierte Schulungen (Webinare), die via Livestream stattfinden, ist eine zeitliche Flexibilität nicht gegeben.

4 Fazit

Das Ziel der Befragung bestand darin, Weiterbildungserfahrungen und Weiterbildungswünsche aufstiegsinteressierter Frauen zu identifizieren. Hierzu sollten Teilnehmerinnen von Qualifizierungsmaßnahmen, die speziell für Frauen aus dem Sozial- und Gesundheitssektor konzipiert sind, gewonnen und befragt werden. Bereits zu Beginn der Akquisebemühungen wurde deutlich, dass das Angebot an gendersensiblen Weiterbildungen sehr gering ist. Nach Auskunft der Weiterbildungsanbieter liegt dies nicht zuletzt daran, dass es an einer entsprechenden Nachfrage mangelt. Zudem sind einige der Meinung, ein Angebot ausschließlich für Frauen entspräche nicht der realen Arbeitswelt und könne darüber hinaus stigmatisierend wirken.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews verdeutlichen, dass der Besuch der Weiterbildung zum Teil eine zwingende Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg darstellt. Es verwundert daher nicht, dass als wichtigste Erwartung an die Qualifizierung der Wissens- und Kompetenzerwerb formuliert wurde. Insgesamt beurteilen die Teilnehmerinnen die durchlaufenen Bildungsmaßnahmen gut, kritisieren jedoch die teils schlechte Abstimmung der Moduleinheiten, wodurch Inhalte wiederholt vermittelt werden sowie eine mangelnde Praxisnähe. Der Wunsch nach mehr Reflexionsmöglichkeiten und einem stärkeren Praxisbezug deckt sich auch mit den Evaluationsergebnissen der Aufstiegsqualifizierung (vgl. Müller & Ayan, 2015). Bei der Konzeption aufstiegsfördernder Weiterbildungen sollte folglich verstärkt darauf geachtet werden, den Bezug zur Arbeitswelt herzustellen oder zu vermitteln und den Teilnehmerinnen genügend Raum zur Reflexion zu gewähren. So können den Teilnehmerinnen beispielsweise konkrete Aufgaben für die Praxisphase aufgetragen werden, die zu einer besseren Verschränkung zwischen Theorie und Praxis beitragen. Im Rahmen des PE-Kompaktworkshops (vgl. Müller & Ayan, 2016, 2017) erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, das Gelernte durch eine konkrete Praxisanleitung in der eigenen Unternehmung anzuwenden. Weiterhin kann eine gute Verschränkung mit der täglichen Arbeitswelt auch hergestellt werden, wenn die Weiterbildungsprogramme in Kooperation mit den jeweiligen Einrichtungen konzipiert und durchgeführt werden.

Befragt nach den Wunschinhalten einer Weiterbildung wurde eine große Bandbreite an Themenfeldern genannt. Neben der Vermittlung von Fachwissen in unterschiedlichen Bereichen wie Recht, Soziologie, Psychologie und BWL, war es in erster Linie der Themenkomplex „Kommunikation, Gesprächstechnik & Rhetorik“, den über die Hälfte der Befragten als relevant erachten. Das große Spektrum an genannten Wunschinhalten verdeutlicht, dass es schwierig ist, eine Weiterbildung zu konzipieren die allen Ansprüchen und Wünschen gerecht wird. Um jedoch eine möglichst gute Passung zu erzielen, bietet es sich an, im Vorfeld eine

Bedarfsermittlung und Erwartungsabfrage unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchzuführen.

Ob eine Weiterbildung auch online-basiert stattfinden kann, hängt stark von den jeweiligen Inhalten und der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe ab. In der vorliegenden Befragung zeigten sich diese teils sehr skeptisch gegenüber eines webbasierten Trainings. Auf der einen Seite betonten die Befragten, dass webbasierte Trainings den Vorteil einer örtlichen und zeitlichen Flexibilität aufweisen, was jedoch nur dann der Fall ist, wenn es sich um e-Learning Einheiten und aufgezeichnete Videos handelt. Im Falle eines Livestreams bestünde folglich keine zeitliche Flexibilität, jedoch trägt ein solcher zumindest zu dem von den Befragten gewünschten Austausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass ein Methodenmix aus einführenden oder begleitenden Webinaren sowie deren Aufzeichnung als „Konserve“ und das Angebot an E-Learning-Einheiten mit Präsenzphasen, zu einer größeren Akzeptanz beitragen könnte. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer Workshop-Reihe zum Thema „Strategische Personalentwicklung“, die mit einer Webinar-Reihe gestartet ist und im Frühjahr 2017 durch Präsenzphasen ergänzt wird (vgl. Müller & Ayan, 2016, 2017).

Literatur

- Bortz, J. & Döring, N. (2009).** *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bundesagentur für Arbeit (2016).** Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg. Online abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/StatischerContent/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2016-12.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010).** Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Heidelberg: Sinus Sociovision. Zugriff am 21.11.2012 unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html>
- Fehre, K., Lindstädt, H. & Picard, A. (2014).** Förderung von Frauen in Führungspositionen: Bezugsrahmen und empirische Analyse der unternehmerischen Maßnahmen. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 66, 37–68.
- Hipp, B., Knapp, K. & Schreyer-Schubert, A. (2013).** Fach- und Führungskräftevielfalt sichern. Familiengerechte Personalpolitik und Gleichstellung der Geschlechter. In D. Kaufmann & K. Knapp (Hrsg.). *Demografischer Wandel in der Sozialwirtschaft – Herausforderungen, Ansatzpunkte, Lösungsstrategien* (259-268). Stuttgart: Kohlhammer.
- Holst, E., Busch-Heizmann, A. & Wieber, A. (2015).** *Führungskräftemonitor 2015. Update 2001-2013*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Janssen, S. & Leber, U. (2015).** Engagement der Betriebe steigt weiter. *IAB-Kurzbericht 13/2015*. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Kohaut, S. & Möller, I. (2010).** Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. Führungspositionen in der Privatwirtschaft. *IAB-Kurzbericht, 6/2010*
- Mayring, P. (2001).** Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 2, Art. 6.
- 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. (2016).** Personalentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen. Konzeption eines Kompaktworkshops für Praktiker. Konzeptpapier (Modulbeschreibung). Online abrufbar unter: http://www.bestwsg-hdba.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Konzeption_PE-Kompakt_20122016.pdf
- Müller, E.M. & Ayan, T. (2017).** Personalentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen. Entwicklung eines Kompaktworkshops für Praktiker. Dokumentation und Evaluation der einführenden Webinar-Reihe (Ergebnisbericht). Noch unveröffentlicht.
- Neuber-Pohl, C. (2017).** Das Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper. *BWP 1/2017*, 4–5.
- Ochoa Fernández, E., Wiemer, A. & Vomberg, E. (2013).** Frauen. Karrieren. Entwickeln – Aufstiegs-motivation und Aufstiegs-wahrscheinlichkeit von Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen. In E. Vomberg & A.M. Krewer (Hrsg.). *SO.CON – Mitteilungen aus Forschung und Entwicklung*, 3, 1–75.

- Peus, C. & Welpel, I.M. (2011).** Frauen in Führungspositionen. Was Unternehmen wissen sollten. *Organisationsentwicklung*, 2, 47–55.
- Schäfer, M. & Loerbroks, K. (2013).** Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse einer Befragung zu Personalentwicklungskonzepten und zur Attraktivität des Arbeitsfeldes. In T. Ayan (Hrsg.). *Einsteigen. Umsteigen. Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor* (109–146). Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Schnell, R., Hill, P.B. & Esser, E. (2013).** *Methoden der empirischen Sozialforschung* (10. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Schulz, M. & Ruddat, M. (2012).** "Let's talk about sex!". Über die Eignung von Telefoninterviews in der qualitativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 3, Art. 2.
- Seyda, S. & Werner, D. (2014).** IW-Weiterbildungserhebung 2014. Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. *IW-Trends*, 4/2014.
- Uhlendorf, H. & Prengel, A. (2010).** Forschungsperspektiven quantitativer Methoden im Verhältnis zu qualitativen Methoden. In B. Friebertshäuser, A. Langer & A. Prengel (Hrsg.): *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (3. Aufl.), (137-148). Weinheim & München: Juventa-Verlag.
- Waller-Kächele, I. (2013).** Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalentwicklung in der Diakonie. In D. Kaufmann & K. Knapp (Hrsg.). *Demografischer Wandel in der Sozialwirtschaft – Herausforderungen, Ansatzpunkte, Lösungsstrategien* (24–37). Stuttgart: Kohlhammer.
- Zieher, J. (2013).** Experteneinschätzungen zur aktuellen Situation in den Bereichen Frühpädagogik und Pflege in Heidelberg. Ergebnisse einer explorativen Befragung. In: T. Ayan (Hrsg.): *Einsteigen. Umsteigen. Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor* (S. 69–107). Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Zika, G., Maier, T., Helmrich, R., Hummel, M., Kalinowski, M., Hänisch, C.; Wolter, M.I. & Mönning, A. (2015).** Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. *IAB-Kurzbericht*, 9/2015. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg

Anhang 1 – Akquise-Flyer

Engagierte Studierende der HdBA befassen sich im Rahmen ihrer Bachelorarbeit mit:

„Leitungsinteressierten Mitarbeiterinnen im Sozial- und Gesundheitssektor“

Welche **Qualifizierungsprogramme** gibt es für aufstiegsorientierte Frauen?

Welche **Themen** beinhalten die Qualifizierungen?

Welche Rolle spielen sie bei der **Übernahme einer Führungsaufgabe**?



Wir bitten um Ihre Unterstützung !

ZIELSETZUNG MEINER BACHELORARBEIT

Potenziale von leitungsinteressierten Frauen fördern

Wenngleich die Übernahme einer Führungsaufgabe attraktiv und herausfordernd auf leitungsinteressierte Frauen wirken kann, besteht noch immer ein Ungleichgewicht in der Besetzung von Führungspositionen. Qualifizierte Frauen sehen sich auch in Deutschland Barrieren und Hürden in ihrer Laufbahnentwicklung ausgesetzt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung stellt eine gute und strategische Vorbereitung dar.

Die übergreifende Thematik meiner Bachelorarbeit ist daher die Frage, welche Rolle **spezielle Qualifizierungsprogramme für Frauen** bei der Übernahme einer Führungsposition spielen.

Hierbei sind z. B. folgende **Fragestellungen** von Interesse:

- Welche Inhalte werden angeboten und nachgefragt?
- Warum ist eine spezielle Förderung weiblicher (Nachwuchs-) Führungskräfte sinnvoll und notwendig?
- Wie wirken sich die Maßnahmen auf die berufliche Zukunft der Teilnehmerinnen aus?

Für die Beantwortung dieser und weiterer Fragen bin ich auf Ihre Unterstützung angewiesen. Gerne würde ich mit Teilnehmerinnen und Absolventinnen von frauenspezifischen Qualifizierungen in Kontakt treten. Darüber hinaus sind die Erfahrungen der ausführenden Bildungseinrichtung für mich von besonderem Interesse.

ICH BITTE UM IHRE UNTERSTÜTZUNG

Mit der Unterstützung meiner Bachelorarbeit leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung von Erkenntnissen über die Förderung von leitungsinteressierten Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor. Gerade vor dem Hintergrund des prognostizierte Fachkräftebedarf in diesem Bereich und den Erkenntnissen über Aufstiegsbarrieren von Frauen sind die Ergebnisse für den Sozial- und Gesundheitssektor relevant. Denn das bestehende Ungleichgewicht in der Besetzung von Führungspositionen wird nicht nur für die Branchen der Wirtschaft und Industrie, sondern gleichermaßen für den Sozialsektor reklamiert.

Die gewonnenen Erkenntnisse stelle ich gerne zur Verfügung.

Habe ich Ihr Interesse geweckt? Gerne informiere ich Sie ausführlicher in einem persönlichen Gespräch.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Datenschutz

Die HdBA und ihre Kooperationspartner sind und fühlen sich verpflichtet, mit Personendaten sorgsam umzugehen. Dies entspricht sowohl dem eigenen Arbeitsethos als auch den Datenschutzrichtlinien.

Die erhobenen Daten werden unter strenger Beachtung des Datenschutzes ausgewertet, so dass keine Rückschlüsse auf Personen und Einrichtungen möglich sind. Zudem werden die Daten nicht in die Hände Dritter gegeben.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Es wird den TeilnehmerInnen eine Einwilligungserklärung zur Unterschrift ausgehändigt.

Ihr Bild

Studierende der Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit in Mannheim:

Vorname Nachname

Studiengang Arbeitsmarktmanagement
AA xxx
Email-Adresse

Frau Prof. Dr. Ayan (HdBA) betreut die
Bachelorarbeit

Die HdBA bildet Nachwuchs für die Bundesagentur für Arbeit für ihren Aufgabenbereich aus.

Es werden zwei Studiengänge - Arbeitsmarktmanagement (AM) und Beschäftigungsorientierte Beratung Fallmanagement (BBF) angeboten, die nach dreijährigem Bachelorstudium mit dem akademischen Abschluss Bachelor of Arts enden.

Auf unserer Homepage www.hdba.de finden Sie weitere Informationen.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich an
Prof. Dr. Türkan Ayan
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Seckenheimer Landstraße 16
68163 Mannheim

Tel. 0621 4209 109
Tuerkan.Ayan@arbeitsagentur.de

Anhang 2 – Fragebogen

Überblick der Dimensionen

- (1) Informationen über Ihre bisherige Tätigkeiten
- (2) Führungsverständnis
- (3) Motivation zur Übernahme einer Führungstätigkeit
- (4) Weiterbildungsteilnahme und Beurteilung
- (5) Qualifizierungsbedarfe und Umsetzungswünsche
- (6) Soziodemografische Merkmale

(1) Informationen über Ihre bisherige Tätigkeit:

1. Können Sie mir in ein paar Sätzen kurz erläutern, was Ihre momentane Arbeit ausmacht?
2. Welches sind die wichtigsten Aufgaben in Ihrem Beruf?
 - a. Für Sie selbst
 - b. Für das Unternehmen
3. Wie wichtig schätzen Sie Ihre derzeitige Tätigkeit für das Unternehmen ein?
4. Übernehmen Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit bereits Führungsaufgaben?
 - a. Formal
 - b. Informell

(2) Führungsverständnis:

5. Was bedeutet für Sie Führung? Wie würden Sie Führung definieren?
6. Wie unterscheidet sich Ihrer Meinung nach eine weibliche von einer männlichen Führungskraft?
7. Was macht für Sie eine gute Führungskraft aus? Welche Fähigkeiten braucht Ihrer Meinung nach eine gute Führungskraft?
8. Welche Rahmenbedingungen braucht eine Führungskraft, um gut sein zu können?
9. Welche Faktoren leisten Ihrer Meinung nach einen Beitrag zum Erfolg von Frauen in Führungspositionen?
 - a. Kreuzen Sie hierfür bitte an, wie stark Ihrer Einschätzung nach folgende Faktoren zum Erfolg beitragen.

Die Skala reicht von 0 (Kein Einfluss auf Erfolg) bis 5 (sehr starker Einfluss auf Erfolg).

	0	1	2	3	4	5
Personenbezogene Faktoren						
Fachliches Know-How						
Sich durchsetzen können						
Sich abgrenzen können („nein sagen“)						
Macht ausüben können						
Netzwerken						
Mikropolitischen Handeln						
Selbstvertrauen						
Eigeninitiative & Engagement						
Auftreten & Selbstpräsentation						
Organisationale Rahmenbedingungen						
Ermutigung durch den Arbeitgeber						
Förderung durch den Arbeitgeber						
Rollenvorbilder (im Unternehmen)						
Unternehmenskultur						
Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung						
Strukturierte Personalentwicklung						
Persönliche Rahmenbedingungen						
Interesse des Partners an der eigenen Weiterentwicklung (mentale und moralische Unterstützung)						
Unterstützung durch den Partner im Haushalt (praktische Unterstützung)						
Gesicherte Kinderbetreuung						

b. Welche Faktoren fallen Ihnen zudem ein?

10. Wie beurteilen Sie Ihre eigenen Fähigkeiten und Voraussetzungen

- a. auf sich selbst bezogen,
- b. auf Ihren Arbeitgeber bezogen und
- c. auf ihre familiäre/partnerschaftliche Situation bezogen

(3) Motivation zur Übernahme einer Führungstätigkeit

11. Haben Sie bereits Führungserfahrung sammeln können (in der aktuellen oder früheren Tätigkeiten)?

Falls ja,

- a. Um welche Aufgaben handelte es sich hierbei?
- b. Was ist Ihnen leicht, was schwer gefallen? Welche positiven/negativen Erfahrungen verbinden Sie damit?

12. Was reizt Sie an der Übernahme einer (höheren) Führungstätigkeit? Warum möchten Sie gerne in Führung gehen?

13. Wenn Sie zum **jetzigen Zeitpunkt** eine Führungstätigkeit anstreben, was sind Gründe dafür?

14. Welche Führungsposition streben Sie zukünftig an?

- a. Wieso diese Position?
- b. Welchen Zeitraum sehen Sie für diese Entwicklung vor?

(4) Weiterbildungsteilnahme und Beurteilung

Beweggründe

15. Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Teilnahme an einem Qualifizierungsprogramm speziell für Frauen entschieden?

16. Warum haben Sie sich genau für diesen Träger und diese Weiterbildung entschieden?

17. Was ist das Besondere an der Qualifizierung?

18. Was erhoffen Sie sich durch die Teilnahme an der Qualifizierung?

19. Können Sie sich vorstellen, sich auch akademisch in ihrem Bereich weiter zu qualifizieren (bspw. ein berufsbegleitendes Masterstudium)?

Wenn ja:

- a. Was spricht aus Ihrer Sicht für eine akademische Weiterbildung?
- b. Welche Rahmenbedingungen müssten für Sie persönlich erfüllt/geklärt sein, um eine solche in Angriff zu nehmen?

Wenn nein: Können Sie dies begründen?

20. Wie fänden sie es, wenn die Weiterbildung anteilig auf HS-Studium angerechnet würde?

Zugang

21. Wie sind Sie auf das Weiterbildungsangebot aufmerksam geworden?

Zeit/Kosten

22. Kostet die Teilnahme an der Qualifizierung etwas?

Wenn ja, wie viel und wer zahlt die Teilnahmegebühr?

23. Inwiefern unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber? Haben Sie Ihre Weiterqualifizierung mit Ihrem Arbeitgeber besprochen (ist diese Teil der PE oder privat organisiert)?

- a. Erhalten Sie finanzielle Unterstützung?
- b. Stellt Ihr AG Sie für die Teilnahme frei?

Beurteilung Rahmenbedingungen

24. Bitte beurteilen Sie – anhand von Schulnoten (1-6) – den Kurs hinsichtlich:

- a. Organisation
- b. Kompetenz der Dozenten
- c. Auswahl der Inhalte
- d. Didaktische Umsetzung der Inhalte
- e. Umsetzung in die Praxis
- f. Vereinbarkeit Beruf und Weiterbildung
- g. Vereinbarkeit Beruf, Weiterbildung und familiäre Verpflichtungen

Lerneffekte

25. Ist das Konzept für Sie persönlich zielführend?

- a. Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
- b. Was sollte verbessert werden?

26. Welche Fortschritte stellen Sie an sich selbst fest? Sind anderen bereits Veränderungen bei Ihnen aufgefallen?

27. Was können Sie von dem Gelernten im Unternehmen anwenden? Wie können Sie das Gelernte im Unternehmen anwenden?

28. Gibt es für Sie Voraussetzungen, Eigenschaften, welche bereits vor dem Kurs vorhanden sein sollten?

(5) Qualifizierungsbedarfe und Umsetzungswünsche

29. Stellen Sie sich vor, Sie dürften sich Ihr Qualifizierungsprogramm selbst zusammenstellen.

- a. Welche Themen würde dies umfassen?
- b. Welche Methoden würden Sie auswählen? Wie würden Sie die Themen gerne bearbeiten?

30. Haben Sie bereits Erfahrungen mit webbasierten Weiterbildungen / Trainings (e-Learning)?

Wenn ja:

- a) In welchem Bereich haben Sie bereits ein webbasiertes Training gemacht?
- b) Was hat ihnen daran gut gefallen?
- c) Was würden Sie anders machen?

Wenn nein:

- d) Warum nicht?
- e) Könnten Sie sich vorstellen, sich - zumindest teilweise - auch webbasiert (E-Learning) weiterzubilden?

31. Welche Unterstützung würden Sie sich wünschen?

- a. von Ihrem Arbeitgeber?
- b. von Ihrer Familie?
- c. von dem Träger?

(6) Soziodemografische Merkmale

- Alter
- Familienstand
- Betreuungspflichtige Kinder
- Höchster schulischer/akademischer Abschluss
- Gelernter/ausgeübter Beruf?
- Berufsjahre/Dienstjahre in dem Unternehmen