

Annette Müller  
Nicole Schreiber  
Sarah Greven  
Edeltraud Vomberg

# Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen

Analysen und Empfehlungen für eine  
gendersensible Personalentwicklung



Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2016

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>„Potenziale für Frauen in Führung im Gesundheits- und Sozialwesen“ – Beschreibung eines anwendungsorientierten Forschungsprojektes.....</b>	<b>17</b>
2.1	Eckdaten zum Projekt .....	17
2.2	Schritt 1: Empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Führung und Geschlecht .....	18
2.3	Schritt 2: Konzeption, Erprobung, Dokumentation und Evaluation einer gendersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung.....	19
 <b>Schritt 1: Empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Führung und Geschlecht</b>		
<b>3</b>	<b>Forschungsdesign.....</b>	<b>25</b>
3.1	Forschungsstand.....	25
3.2	Forschungsfragen und theoretische Rahmung .....	27
3.3	Forschungsmethode und Gruppe der Befragten.....	29
<b>4</b>	<b>Arbeitsbedingungen, Führung und Geschlecht.....</b>	<b>33</b>
4.1	Thematische Fächerung und der quantitative Umfang geschlechterreflexiver Aussagen.....	33
4.2	Teilzeitarbeit .....	34
4.3	Zeitliche und örtliche Arbeitsflexibilität.....	43
4.4	Gehalt/Gehaltserhöhung .....	50
4.5	Befristung .....	57
4.6	Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	62

<b>5</b>	<b>Personalentwicklung, Führung und Geschlecht.....</b>	<b>67</b>
5.1	Thematische Fächerung und der quantitative Umfang geschlechterreflexiver Aussagen.....	67
5.2	Mitarbeiter/innenjahresgespräche .....	68
5.3	Coaching .....	73
5.4	Fortbildungen in Management und BWL .....	82
5.5	Stellvertretung von Führungskräften .....	88
5.6	Berufliche Netzwerke .....	94
<b>6</b>	<b>„Die Genderfalle“ – Fazit zur empirischen Untersuchung .....</b>	<b>103</b>
<b>Schritt 2: Konzeptionierung, Erprobung, Evaluation bzw. Dokumentation einer gendersensiblen Personalentwicklung</b>		
<b>7</b>	<b>Grundlagen und Beispiele einer gendersensiblen Personalentwicklung.....</b>	<b>111</b>
<b>8</b>	<b>Entwicklung, Erprobung, Dokumentation und Evaluation gendersensibler Personalentwicklungsinstrumente .....</b>	<b>115</b>
8.1	Online-Profilingtool „P:FiF!“ .....	115
8.2	Gendersensible Mitarbeiter/innenjahresgespräche.....	123
8.3	Gendersensible Nachfolgeplanung und Talentmanagement .....	142
8.4	Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme.....	149
8.5	Führung in Teilzeit.....	159
8.6	Gendersensibles Mentoring .....	167
8.7	Gendersensible Karriereplanung für Studentinnen in Kooperation mit Unternehmen.....	180

<b>9</b>	<b>„Nicht einfach, sondern komplex“ – Fazit zur Umsetzung einer gendersensiblen Personalentwicklung .....</b>	<b>196</b>
<b>10</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>200</b>
<b>11</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>203</b>
11.1	Empirische Untersuchung: Fragebogen für weibliche Fachkräfte/ Führungskräfte .....	203
11.2	Empirische Untersuchung: Fragebogen für Personalverantwortliche .....	205
11.3	Empirische Untersuchung: Interviewleitfaden für weibliche Fachkräfte ohne/mit erklärte/r Aufstiegsabsicht (exemplarisch) .....	206
11.4	Feedback zum Online-Profilinterview: Schriftliche Befragung .....	214
11.5	Evaluation der gendersensiblen Mitarbeiter/innen-jahresgespräche: Schriftliche und mündliche Befragung .....	220
11.6	Dokumentation „Führen in Teilzeit“: Schriftliche Befragung .....	225
11.7	Evaluation der gendersensiblen Mentoringprogramme: Schriftliche Befragungen .....	225
11.8	Gendersensible Karriereplanung für Studentinnen in Kooperation mit Unternehmen: Schriftliche Befragungen .....	231
<b>12</b>	<b>Endnoten .....</b>	<b>237</b>