

ZUR EVALUATION DER MITARBEITERINNEN-WORKSHOPS IM PROJEKT FAM²TEC-MEHR FRAUEN IN MINT EVALUATIONSBERICHT



Forschungsbericht
Dezember 2014

Eva Humt

Reihe *Studien*

Evaluationsbericht

Zur Evaluation der Mitarbeiterinnenworkshops Im Projekt FAM²TEC – Mehr Frauen in MINT

Eva Humt

Das zweijährige Projekt *FAM²TEC – mehr Frauen in MINT* widmete sich der Aufgabe, mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren und weibliche Fachkräfte durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dazu wurden Unternehmen in der Region Münsterland zum Thema Familienfreundlichkeit beraten und miteinander vernetzt – auf Unternehmens- wie auf Mitarbeiterinnenebene. Die Netzwerk-Workshops für weibliche Fach- und Führungskräfte wurden abschließend im Rahmen eines studentischen Praktikums auf Grundlage des Projektkonzepts, aber auch theoretischer Überlegungen und empirischer Studien evaluiert. Das Vorgehen dieser Evaluation, die Ergebnisse sowie daraus abzuleitende Schlussfolgerungen werden hier vorgestellt.

Inhalt

1. Mehr Frauen in MINT	1
2. Theoretische Grundlegung	1
3. Evaluation	3
3.1. Ziele und Fragestellungen	4
3.2. Hypothesen und Bewertungskriterien	5
3.3. Untersuchungsdesign: Begriffsdefinitionen und Operationalisierung	6
3.4. Konzeption des Fragebogens und Durchführung	7
3.5. Auswertung	8
3.6. Ergebnisse	8
3.6.1. Beschreibung der Gruppenzusammensetzung	8
3.6.2. Überprüfung der Hypothesen	8
3.6.3. Anmerkungen der Teilnehmerinnen	13
4. Mehr Frauen in MINT – Was können zielgruppenorientierte Workshops leisten? ..	13
5. Quellen	15
6. Weiterführende Literatur	16
6.1. Frauenbildung:	16
6.2. Gender Mainstreaming:	16
6.3. Evaluation:	16
6.4. Lerntransfer in betrieblicher Weiterbildung:	17
6.5. Frauen in betrieblicher Weiterbildung	17
7. Glossar	18

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Fragestellungen der Untersuchung aus praktischer und theoretischer Perspektive	5
Tabelle 2: Definitionen zentraler Begriffe.....	6
Tabelle 3: Beispiel für eine fünfstufige Zustimmungsskala aus dem Bereich „Gleichstellung im Workshop“	7
Tabelle 4: Kreuztabelle der Personenmerkmale, zwischen denen theoriegestützt ein Zusammenhang angenommen werden kann	11
Tabelle 5: Kreuztabelle mit Alter * Erwerbssituation	12
Abbildung 1: Teilnehmerinnenzufriedenheit gesamt (1. Befragung)	1
Abbildung 2: Zufriedenheit mit dem Zielgruppenkonzept gesamt (1. Befragung).....	1

1. Mehr Frauen in MINT

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels insbesondere in der Industrie stellen Frauen ein großes, bisher nur unzureichend genutztes Potenzial dar.

Mehr Frauen in MINT – um dieses Ziel zu erreichen, lohnt es, zunächst einen Blick auf die Gründe zu werfen, die viele Frauen bisher von technischen Berufen abhalten. Veröffentlichungen, die sich mit dieser Frage beschäftigen, legen verschiedene Ursachen nahe¹. So beginnt die Unterscheidung von Frauen- und Männerberufen schon in der Ausbildung: Diese orientiert sich am Selbstverständnis und den Anforderungen des idealen Facharbeiters, der in technischen Berufen nach wie vor meist männlich ist. Andere Perspektiven werden hier meist nicht berücksichtigt. Auch haben Frauen tendenziell schlechtere Chancen, eine Ausbildungsstelle im gewerblich-technischen Bereich zu erhalten. Frauen fallen auch heute noch häufiger Pflege- und Erziehungsaufgaben zu, wodurch sie häufiger als Männer die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen müssen. Im Beruf sind Frauen in der Minderheit und sehen sich dadurch einem zusätzlichen Beweis- und Leistungszwang gegenüber.

FAM²TEC setzt an allen diesen Punkten an. Das Projekt berät Unternehmen zu der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Die Netzwerkworkshops für weibliche Fach- und Führungskräfte² lassen Frauen aus unterschiedlichen Betrieben zusammentreffen und ermöglichen ihnen einen Erfahrungsaustausch.

2. Theoretische Grundlegung

Das Ziel der Vernetzung weiblicher Fach- und Führungskräfte steht im Einklang mit Grundgedanken der Frauenbildungsarbeit, aus denen sich auch das Angebot dieser Workshops *ausschließlich* für Frauen ableiten lässt. Die Frauenbildungsarbeit, die seit den 1970er Jahren fester Bestandteil der Weiterbildungslandschaft der BRD ist, wies erstmals auf die gemeinsame Betroffenheit aller Frauen durch Benachteiligungen in diversen gesellschaftlichen Bereichen hin. Gemeinsam sollten Frauen ihr Minderheitenverhalten ablegen und Mehrheitsverhalten lernen. Daraus leitet sich der Befähigungsge-

¹ Siehe dazu u.A.: Schiersmann 2001, Schemme 2001, Foster 2001

² Im Folgenden als Mitarbeiterinnenworkshops bezeichnet

danke ab: Im Austausch mit anderen Frauen sollten Abhängigkeiten erkannt und schließlich die gesellschaftliche Partizipation erhöht werden.³ Die Ausrichtung von Weiterbildungsangeboten ausschließlich für Frauen, um frauenspezifische Benachteiligungen zu behandeln, entspricht dem erwachsenenbildnerischen Konzept der Zielgruppenarbeit (weitere typische Zielgruppen können Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen oder Arbeitssuchende sein).

Neben der Frauenbildungsarbeit tritt heute noch das Konzept des Gender Mainstreaming hinzu, das von der Frauenbildungsarbeit abzugrenzen ist.

„Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen verfolgt.“⁴

Die Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft des BMAS definiert dazu verschiedene Ziele, unter anderem gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen, die bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung und eine bessere Work-Life-Balance.⁵ Auch für die Betriebe selbst werden ähnliche Leitziele festgelegt, etwa eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und das Schaffen von Bewusstsein für Chancengleichheit.⁶

Zu den Kriterien für gelungenes Gender Mainstreaming im Betrieb zählt unter anderem der Zugang zu Weiterbildung⁷, der deshalb einen Schwerpunkt der hier vorgestellten Evaluation bildete. Auch die Tatsache, dass das Praktikum, in dessen Rahmen die Evaluation durchgeführt wurde, dem Bereich Weiterbildung zuzuordnen ist, sprach für diese Schwerpunktlegung. Folglich soll an dieser Stelle noch einmal näher auf die Teilnahme von Frauen an betrieblicher Weiterbildung eingegangen werden.

Die zurzeit zentrale Studie zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist das Adult Education Survey (AES), das in Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit 2007 alle 2-3 Jahre durchgeführt wird. Die jüngsten Zahlen von 2012 zeigen, dass die Teilnahme von Frauen und Männern an betrieblicher Weiterbildung sich zwischen Vollzeiterwerbstätigen wenig unterscheidet. Werden jedoch alle Erwerbstätigen in die Auswertung mit einbezogen, nehmen nur 31% der Frauen gegenüber 38% der

³ Vgl. Derichs-Kunstmann 2001: 35ff.

⁴ Agentur für Gleichstellung im ESF 2014

⁵ vgl. BMAS 2014

⁶ vgl. Löffler 2012: 25

⁷ Vgl. ebd.: 26f.

Männer an betrieblicher Weiterbildung teil.⁸ Dies erklärt sich durch den deutlich höheren Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung, da Erwerbstätige in Teilzeit seltener die Gelegenheit erhalten, an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen. Nicht das Geschlecht bestimmt also die Weiterbildungsteilnahme, sondern Merkmale wie die Art der Erwerbstätigkeit, aber auch berufliche Stellung, Berufsbildung, Erwerbsstatus und Elternzeitnahme, die mit dem Geschlecht interagieren.⁹

Schließlich stellt auch die Teilnahme an den Mitarbeiterinnenworkshops des Projekts einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen in technischen Berufen dar: Durch ihre zielgruppenspezifische Ausrichtung und auch durch ihre Inhalte¹⁰ entsprachen die Workshops exakt den Forderungen von Frauenbildungsarbeit und Gender Mainstreaming, die oben vorgestellt wurden. Daher stellt sich zusätzlich die Frage, inwiefern die Workshops selbst durch Gleichstellungsorientierung gekennzeichnet waren. Ein wichtiges Kriterium dafür ist das Bildungshandeln der Dozentin, das durch gender-sensibles Seminarverhalten, die gleichstellungsorientierte methodische Gestaltung sowie die genderbezogene Teilnehmerorientierung gekennzeichnet sein sollte.¹¹

Die Grundsätze der Frauenbildungsarbeit, die Ziele des Gender Mainstreaming, die Benachteiligung von Frauen bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und die Kriterien gendersensiblen Bildungshandelns in den Workshops selbst bilden den Hintergrund der Evaluation, deren Vorgehensweise im folgenden Kapitel zusammengefasst wird.

3. Evaluation

Eine Evaluation kann definiert werden als Bewertung auf Basis von Informationen zur Entscheidungsfindung¹². Im Bildungsbereich bieten Evaluationen mehrere Vorteile: Sie unterstützen die Qualitätssicherung, das Erkennen und Beheben von Problemen, fördern die Transparenz und liefern Ergebnisse, die auch zur Werbung und TeilnehmerInnenakquise verwendet werden können¹³. Gegenstand von Evaluationen in der Weiter-

⁸ Vgl. Bilger et al. 2012: 80

⁹ Vgl. Berichtssystem Weiterbildung 2006: 122

¹⁰ Workshop V: Schlagfertigkeit; Workshop VI: Kommunikation

¹¹ vgl. Frey/ Flörcken 2011: 30

¹² Vgl. Stockmann 2010: 64

¹³ Vgl. Nuissl 2013: 33

bildung können Lernprozesse und –ergebnisse, Projekte oder Programme, Einrichtungen oder sogar die Systeme der Weiterbildung sein¹⁴.

Im Rahmen von FAM²TEC wurden die Lernprozesse und –ergebnisse der Mitarbeiterinnenworkshops evaluiert. Ein Evaluationsmodell, das häufig für Evaluationen auf Kurs-ebene eingesetzt wird, ist das 4-Ebenen-Modell von Donald L. Kirkpatrick. Das Modell beschreibt 4 Ebenen, die evaluiert werden können: Reaction, Learning, Behavior und Results¹⁵. Die Ebenen können auf Deutsch als Zufriedenheitserfolg, Lernerfolg, Transfererfolg und Organisationserfolg bezeichnet werden¹⁶. Neben diesen verschiedenen Ebenen muss außerdem zwischen formativer und summativer Evaluation unterschieden werden. Während die formative Evaluation den gesamten Prozess begleitet, findet die summative Evaluation am Ende der Weiterbildungsmaßnahme statt und greift nicht in deren Ablauf ein¹⁷.

Der Ablauf einer Evaluation folgt im Bildungsbereich stets bestimmten Schritten, die auch hier eingehalten wurden. Zunächst wird in einem Evaluationskonzept der Gegenstand der Evaluation und die Durchführungsart (formativ und/ oder summativ, einrichtungsintern oder extern) bestimmt. Die Ziele der Evaluation werden erst in Fragestellungen, dann in Bewertungskriterien und Hypothesen überführt. Es wird ein Untersuchungsdesign entwickelt und die Datenerhebungsmethoden festgelegt. Das Erhebungsinstrument wird entwickelt und schließlich die Auswertungsmethoden bestimmt. Nach Fertigstellung des Konzepts werden Datenerhebung und –auswertung durchgeführt. Den Abschluss bildet der Evaluationsbericht, der die Ergebnisse zusammenfasst, interpretiert und Empfehlungen für die Auftraggeber ausspricht.¹⁸ Im Folgenden werden einzelne Punkte des Evaluationskonzepts kurz vorgestellt, die für die Einordnung und Interpretation der Ergebnisse wichtig sind.

3.1. Ziele und Fragestellungen

Da sich die hier durchgeführte Evaluation nur auf die letzten beiden von insgesamt 6 Mitarbeiterinnenworkshops bezog, wurde sie als summative Evaluation konzipiert. Dennoch wurden einige Ergebnisse aus dem fünften Workshop für den sechsten aufbe-

¹⁴ Vgl. ebd.: 37ff.

¹⁵ Vgl. Kirkpatrick 2006: 5

¹⁶ vgl. Hoss 2010: 11

¹⁷ Vgl. Nuissl 2013: 39f.

¹⁸ Nuissl 2013: 62

reitet und dort berücksichtigt, sodass die Ergebnisverwertung auch formativen Charakter hatte. Innerhalb des 4-Ebenen-Modells von Kirkpatrick bezog sich die Evaluation auf Ebene eins (Teilnehmerinnenzufriedenheit) und drei (Lerntransfer in die Praxis). Diese praxisorientierten Evaluationsziele wurden um zwei theorieorientierte Ziele ergänzt, die sich aus der oben vorgestellten theoretischen Grundlegung ergaben: Die Genderperspektive und die Zielgruppenarbeit. Dementsprechend wurden auch die Fragestellungen einmal aus der praktischen Perspektive der Teilnehmerinnen und einmal aus der theoretischen Perspektive von Gender Mainstreaming und Weiterbildung formuliert.

Tabelle 1: Fragestellungen der Untersuchung aus praktischer und theoretischer Perspektive

Teilnehmerinnen	Sind die Teilnehmerinnen mit den Workshops zufrieden? (Rahmenbedingungen, Konzept, Inhalte, Dozentin, Atmosphäre)
	Wie groß ist der Lerntransfererfolg? <ul style="list-style-type: none"> • Wurde der Lerntransfer im Workshop vorbereitet? • Wurde der Lerntransfer durch Vorgesetzte und KollegInnen unterstützt?
Gender Mainstreaming/ Gleichstellung	Erfüllte der Workshop Kriterien gleichstellungsorientierter Weiterbildung? Erfüllen die Arbeitgeber der Teilnehmerinnen Merkmale des Gender Mainstreaming in Betrieben?
Weiterbildung	Wurde die Zielgruppenorientierung des Workshops im Sinne der Frauenbildungsarbeit dazu genutzt, frauenspezifische Benachteiligungen zu behandeln?

3.2. Hypothesen und Bewertungskriterien

Es wurden drei Bewertungskriterien festgelegt, die sich in weitere Kriterien untergliedern. Neben der Teilnehmerinnenzufriedenheit interessierten Lerntransfererfolg und Gleichstellung, die sich in die Zielgruppenorientierung des Workshops, die Gleichstellungsorientierung des Workshops und in die Teilnahmechancen an betrieblicher Weiterbildung als Teil der Gleichstellungsorientierung der Betriebe aufteilt. Zur besseren Einordnung der Ergebnisse wurden außerdem allgemeine Personendaten wie Alter und Erwerbssituation erfasst; außerdem Informationen zur Berufserfahrung und Lernerfahrungen.

Hypothesen, die sich über diese Bewertungskriterien aufstellen lassen, lauten wie folgt:

- ▶ Die Teilnehmerinnen sind mit dem Workshop zufrieden

- ▶ Die Teilnehmerinnen bewerten die Zielgruppenorientierung des Workshops positiv
- ▶ Die Workshopinhalte sind für den beruflichen Alltag der Teilnehmerinnen relevant
- ▶ Die Teilnehmerinnen fühlen sich bei der praktischen Anwendung der Workshopinhalte unterstützt
- ▶ Der Workshop ist gleichstellungsorientiert
- ▶ Die Teilnehmerinnen bestätigen theoretische Annahmen über Zusammenhänge zwischen bestimmten Personenmerkmalen wie Alter, Erwerbssituation, Familienstand, Berufserfahrung und Lernerfahrung

3.3. Untersuchungsdesign: Begriffsdefinitionen und Operationalisierung

Um die entwickelten Fragestellungen und Hypothesen überprüfen zu können, müssen Schlüsselbegriffe zunächst definiert und dann messbar gemacht werden. Dies geschieht in der Operationalisierung. So wird der Lerntransfererfolg, der eines der Bewertungskriterien der Evaluation darstellt, definiert als Übertragung der Inhalte der Lernsituation auf eine Anwendungssituation¹⁹. Messbar gemacht wird der Lerntransfererfolg in dieser Evaluation durch die Aussage „Ich konnte bereits Inhalte früherer Mitarbeiterinnenworkshops aus dem Projekt FAM²TEC in meinem beruflichen Alltag umsetzen“, die die Teilnehmerinnen im Fragebogen mit ja oder nein beantworten können. Eine solche Aussage wird im Folgenden als Item bezeichnet. Weitere Definitionen waren:

Tabelle 2: Definitionen zentraler Begriffe

Zielgruppenkonzept	Angebot des Workshops ausschließlich für Frauen, um auf Grundlage der gemeinsamen Betroffenheit frauenspezifische Themen zu besprechen ²⁰
Lernerfahrung	vorherige Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
Gleichstellung	im Workshop: s. Qualitätskriterien der Frauenweiterbildung im Betrieb: Teilnahmemöglichkeit an betrieblicher Weiterbildung

Die Lernerfahrung wurde ebenso wie der Lerntransfererfolg durch eine Frage (Item) mit dichotomer (zweiteiliger) Antwortmöglichkeit operationalisiert: „Haben Sie während Ihrer derzeitigen Beschäftigung bereits zuvor an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen?“ Das Zielgruppenkonzept und die Gleichstellung wurden

¹⁹ vgl. Gnefkow 2008: 30

²⁰ vgl. Derichs-Kunstmann 2001

mit Hilfe mehrerer Items erfasst, die auf einer fünfstufigen Zustimmungsskala beantwortet werden sollten.

Tabelle 3: Beispiel für eine fünfstufige Zustimmungsskala aus dem Bereich „Gleichstellung im Workshop“

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen:	stimme zu	stimme eher zu	teils/ teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Es wurde auf die besonderen Probleme von Frauen im beruflichen Alltag eingegangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.4. Konzeption des Fragebogens und Durchführung

Die Entscheidung für die Datenerhebungsmethode der schriftlichen Befragung wurde getroffen, da die Teilnehmerinnen der Workshops aus der gesamten Region Münsterland anreisen und so direkt im Anschluss an den Workshop befragt werden konnten. Es handelt sich um einen standardisierten Fragebogen, bei dem sehr präzise Fragen durch Ankreuzen beantwortet werden. Gegenüber offenen Fragen, die mit eigenem Text beantwortet werden, ist diese Variante deutlich zeitsparender.

Auf Grundlage der statistischen Überprüfung des zuerst eingesetzten Fragebogens wurde dieser für den sechsten und letzten Workshop noch einmal überarbeitet. Er wurde auch deutlich gekürzt, da das Antwortverhalten der Teilnehmerinnen in der ersten Befragung darauf hinwies, dass bestimmte Fragen nicht akzeptiert wurden, bzw. gegen Ende des Fragebogens immer seltener beantwortet wurden. Dadurch konnten einige Hypothesen nur für die erste Befragung geprüft werden. Außerdem wurde der Bogen im zweiten Durchgang um ein freies Textfeld ergänzt, da einige Teilnehmerinnen in der ersten Befragung weitere Anmerkungen notierten, die offenbar in den vorgegebenen Fragen nicht ausreichend berücksichtigt worden waren.

Die Mitarbeiterinnenworkshops fanden an insgesamt 6 Terminen zwischen Juni 2013 und November 2014 statt. Zu beiden Terminen nahmen jeweils 22 Frauen teil, jedoch nicht genau dieselben. Alle Teilnehmerinnen füllten die Fragebögen an beiden Terminen aus. Dabei fand die erste Befragung im fünften Workshop der gesamten Reihe statt und die zweite Befragung im sechsten.

3.5. Auswertung

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS. Die übergeordneten Themen Teilnehmerinnenzufriedenheit, Transferunterstützung, Zufriedenheit mit dem Zielgruppenkonzept und Gleichstellung im Workshop wurden jeweils gemeinsam und nach den einzelnen Items getrennt ausgewertet. Im kürzeren zweiten Fragebogen war die Zusammenfassung von Items zu übergreifenden Skalen nicht mehr möglich. Zudem wurden die Items des Fragebogens der ersten Befragung statistisch überprüft. Auch diese Ergebnisse flossen in die Konzeption des zweiten Fragebogens mit ein.

3.6. Ergebnisse

3.6.1. Beschreibung der Gruppenzusammensetzung

An der ersten und zweiten Befragung (und auch an den beiden Workshops fünf und sechs) nahmen mit 24, bzw. 22 Frauen deutlich mehr Mitarbeiterinnen teil als an den vorherigen Workshops. Die Gruppen waren an beiden Terminen durch große Altersdifferenzen charakterisiert, zudem befanden sich einige der Teilnehmerinnen noch in Ausbildung, während andere bereits viele Jahre bei ihren jetzigen Arbeitgebern arbeiteten. In der ersten Befragung war knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen in Teilzeit beschäftigt, in der zweiten Befragung etwa ein Fünftel. Diese Mischung an unterschiedlichen Lebensläufen und –situationen wurde von den Teilnehmerinnen sehr positiv bewertet, wie sich auch in den schriftlichen Anmerkungen der Befragten zeigte, die später noch vorgestellt werden. Schließlich hatten in der ersten Befragung neun von 24 Teilnehmerinnen noch nicht an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen, in der zweiten Befragung entfiel diese Angabe. Ob und wie diese Zusammensetzung der Gruppen mit den Ergebnissen größer angelegter Studien übereinstimmt, wird im nächsten Abschnitt näher betrachtet.

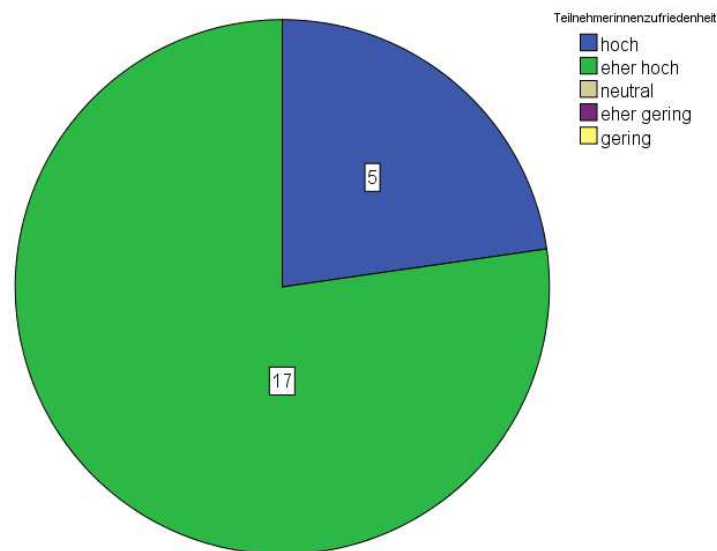
3.6.2. Überprüfung der Hypothesen

Von den sechs aufgestellten Hypothesen können die ersten fünf direkt auf Grundlage der Angaben der Teilnehmerinnen zu den Themen Teilnehmerinnenzufriedenheit, Zufriedenheit mit der Zielgruppenorientierung, Transferunterstützung und Gleichstellung untersucht werden. Die letzte Hypothese ist eine Zusammenhangshypothese, die mehrere Merkmale miteinander verknüpft und wahrscheinlichkeitstheoretisch überprüft wird.

- ▶ Die Teilnehmerinnen sind mit dem Workshop zufrieden

Die Teilnehmerinnenzufriedenheit war in der ersten Befragung hoch. Die Teilnehmerinnen gaben an, dass ihre Erwartungen an das Thema erfüllt wurden, dass sie ihre eigenen Interessen und Erfahrungen einbringen konnten und dass die Inhalte ihnen im beruflichen Alltag neue Möglichkeiten eröffneten. Die Rahmenbedingungen wurden noch höher bewertet, alle Teilnehmerinnen waren mit den Räumlichkeiten, der Dozentin, der Gruppenatmosphäre und der zeitlichen Vereinbarkeit des Workshops mit dem Familienleben zufrieden.

Abbildung 1: Teilnehmerinnenzufriedenheit gesamt (1. Befragung)



Die Ergebnisse der zweiten Befragung fielen ähnlich positiv aus, die Teilnehmerinnen waren mit der Gruppenatmosphäre und der Dozentin zufrieden und ihre Erwartungen an das Thema wurden erfüllt. Obwohl die Gruppe annähernd gleich groß war wie in der ersten Befragung, gaben hier sogar noch mehr Teilnehmerinnen an, dass sie ihre persönlichen Erfahrungen genügend einbringen konnten.

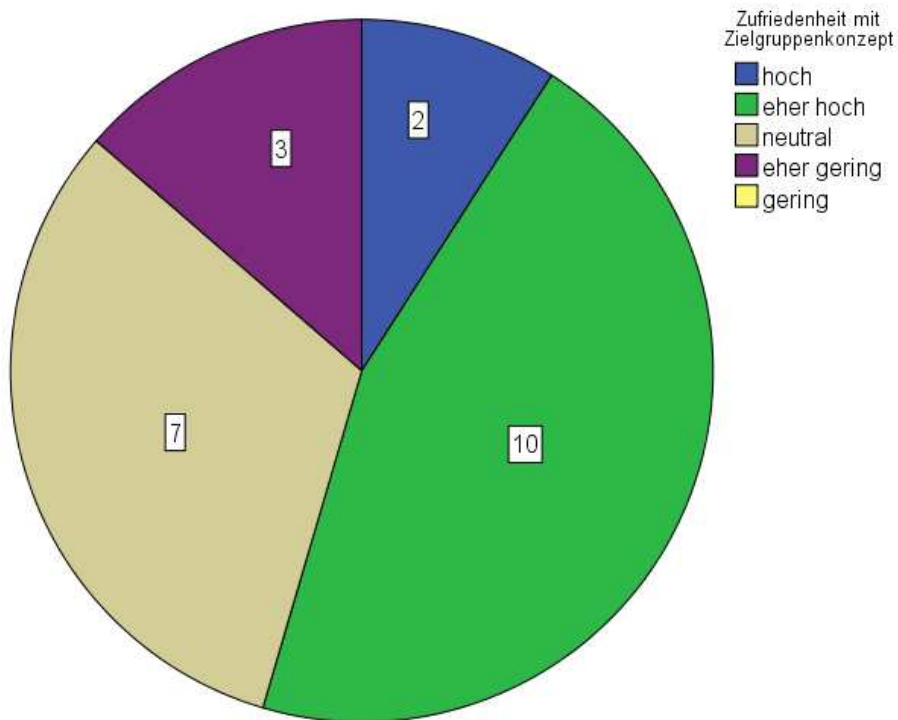
- ▶ Die Teilnehmerinnen bewerten die Zielgruppenorientierung des Workshops positiv

Die Zufriedenheit mit dem Zielgruppenkonzept war weniger eindeutig – auch hier zeigte der Großteil der Teilnehmerinnen sich zufrieden, 7 Teilnehmerinnen fallen aber in die neutrale mittlere Kategorie und 3 gaben eine eher geringe Zufriedenheit an. Die Antworten auf die drei Items, aus denen sich diese Skala zusammensetzt, entfielen häufiger als bei der Teilnehmerinnenzufriedenheit auch auf die neutralen oder negativen Antwortkategorien. Die meisten negativen Einschätzungen finden sich jedoch bei dem Item „Wenn der Workshop auch für Männer ausgeschrieben worden wäre, hätte mein Vorgesetzter eher einen anderen Kollegen daran teilnehmen lassen.“ Diese Aussage bezieht

sich nicht eindeutig auf die Vorteile des Zielgruppenkonzepts, sondern kann in seiner Formulierung auch zum Widerspruch herausfordern. Sie wurde in der zweiten Befragung nicht mehr verwendet.

In der zweiten Befragung wurde die Skala nur noch durch zwei Items erfasst: „Dadurch,

Abbildung 2: Zufriedenheit mit dem Zielgruppenkonzept gesamt (1. Befragung)



dass nur Frauen teilgenommen haben, konnte ich mich besser einbringen als dies sonst der Fall gewesen wäre“ und „Für das besprochene Thema war es von Vorteil, dass nur Frauen teilgenommen haben“. Beiden Aussagen stimmten die meisten Teilnehmerinnen zu oder eher zu, doch es fand sich wieder die Tendenz, häufiger auch die negativen Antwortkategorien zu wählen als bei den Items zur allgemeinen Zufriedenheit.

- ▶ Der Workshop ist gleichstellungsorientiert

Die Gleichstellung im Workshop, die sich aus 4 Items zusammensetzte, wurde insgesamt hoch bewertet. Lediglich die Gelegenheiten, die eigenen Erfahrungen mit (Un-) Gleichstellung einzubringen, und die Bedeutung des Themas Schlagfertigkeit für die Gleichstellung von Männern und Frauen ergaben je zweimal die Antwort „stimme eher nicht zu“. In der zweiten Befragung erfassten nur noch 2 Items die Gleichstellung im Workshop: Der überzeugende Einsatz der Dozentin für die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Berücksichtigung der besonderen Probleme von Frauen im beruflichen Alltag. Diese wurden von den Teilnehmerinnen größtenteils positiv bewertet.

- ▶ Die Teilnehmerinnen fühlen sich bei der praktischen Anwendung der Workshopinhalte unterstützt

Bei der Transferunterstützung viel auf, dass die Items dieser Skala besonders häufig nicht beantwortet wurden. Von 24 Teilnehmerinnen machten nur 8 zu allen Items Angaben. Die wenigsten Angaben wurden zur Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte gemacht, etwas mehr waren es bei Fragen zur Transferunterstützung durch den Workshop selbst. Die vorhandenen Antworten lagen jedoch im oberen Bereich. Das Thema Lerntransfer wurde in der zweiten Befragung nicht mehr behandelt.

Die Gleichstellung im Betrieb wurde schließlich durch ein einziges Item erfasst: „Mein Arbeitgeber hat mir bereits angeboten, an weiteren Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen“. Hier machten 9 Teilnehmerinnen keine Angaben, 5 stimmten der Aussage zu oder eher zu, 7 stimmten eher nicht oder nicht zu. 3 antworteten „teils/teils“. Dieses uneindeutige Ergebnis kann daher rühren, dass die Aussage auch mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten gewesen wäre. Außerdem kann ein einziges Item die Frage der betrieblichen Gleichstellung nicht ausreichend beantworten. Auch wenn die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ein wichtiges Merkmal der Gleichstellung darstellt, ist sie bei weitem nicht das einzige. Die Gleichstellung im Betrieb wurde in der zweiten Befragung nicht mehr erfasst.

- ▶ Die Teilnehmerinnen bestätigen theoretische Annahmen über Zusammenhänge zwischen bestimmten Personenmerkmalen wie Alter, Erwerbssituation, Familienstand, Berufserfahrung und Lernerfahrung

Folgende Zusammenhänge zwischen bestimmten Personenmerkmalen, die auf Grundlage der Literatur anzunehmen sind, wurden mit Hilfe non-parametrischer Tests statistisch überprüft:

Tabelle 4: Kreuztabelle der Personenmerkmale, zwischen denen theoriegestützt ein Zusammenhang angenommen werden kann

Nr.	Bewertungskriterien	1	2	3	4
1	Erwerbssituation				
2	Alter				
3	Familienstand	A	B		
4	Berufserfahrung				
5	Lernerfahrungen	C		D	

- A. Der Zusammenhang zwischen Erwerbssituation und Familienstand konnte vorläufig bestätigt werden. Alle verheirateten Teilnehmerinnen sind teilzeitbeschäftigt.

- B. Der Zusammenhang zwischen Alter und Familienstand konnte vorläufig bestätigt werden. Jüngere Teilnehmerinnen bis 29 Jahre sind eher ledig, ältere ab 30 Jahren eher verheiratet.
- C. Der Zusammenhang von Erwerbssituation und Lernerfahrung konnte nicht bestätigt werden.
- D. Der Zusammenhang von Familienstand und Lernerfahrungen konnte nicht bestätigt werden.

Auch wenn nicht alle Hypothesen bestätigt werden konnten, zeigen sich einige der Zusammenhänge, die in der Literatur als Belege für mangelnde Gleichstellung angeführt werden. So trifft für die Teilnehmerinnen der ersten Befragung zu, dass jüngere Teilnehmerinnen bis 29 Jahre eher ledig sind. Die älteren und verheirateten Frauen sind ausnahmslos in Teilzeit beschäftigt.

Tabelle 5: Kreuztabelle mit Alter * Erwerbssituation

		Erwerbssituation				Gesamtsumme
		Vollzeiterwerbstätig	Teilzeiterwerbstätig	in Ausbildung/Lehre	in Mutterschaftsurlaub, Elternzeit oder einer anderen Beurlaubung	
Alter dichotomisiert	Jüngere	6	0	6	1	13
	Ältere	2	8	0	0	10
Gesamtsumme		8	8	6	1	23

Dass Vollzeitbeschäftigte häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als Teilzeitbeschäftigte, konnte in dieser Untersuchung nicht bestätigt werden. Der Zusammenhang wird jedoch im wesentlich umfangreicheren Adult Education Survey belegt (vgl. AES 2012: 81). Auch der Zusammenhang zwischen Lernerfahrung und Familienstand konnte hier nicht bestätigt werden, Belege dafür, dass verheiratete Frauen seltener an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen (und damit seltener ein Kriterium betrieblicher Gleichstellung erfüllen) finden sich jedoch im Berichtssystem Weiterbildung (vgl. BSW 2006: 130).

3.6.3. Anmerkungen der Teilnehmerinnen

Schließlich hatten die Teilnehmerinnen bei der zweiten Befragung die Gelegenheit, in einem Freitextfeld Anregungen und Kritik, aber auch Lob über den abschließenden Workshop der Reihe zu nennen. Besonders hervorgehoben wurde hierbei die Gelegenheit zum Austausch allgemein, aber auch speziell zwischen den unterschiedlichen Unternehmen:

„Es ist gut, dass die Kleingruppen von Ihnen "zugelost" werden, weil man so immer wieder neue Ansätze und Problemlösungen bekommt (firmenunabhängig)“

„Die Arbeit in den Kleingruppen fand ich gut, vor allem weil man mit Leuten in einer Gruppe war, mit denen man sonst nichts zu tun hat.“

„besonders gut gefallen: Arbeitsgruppen, bei denen man sich austauschen kann, andere Sichtweisen kennenlernt, Tipps bekommt“

Bei der ersten Befragung hatten einige Teilnehmerinnen ohne Aufforderung Anmerkungen gemacht, die vor allem Verbesserungsvorschläge enthielten. Diese betrafen zum Beispiel die große Gruppengröße, den Wunsch nach neuer Durchmischung der Kleingruppen im Workshop und nach Handreichungen für abwesende Kolleginnen. Die Anmerkungen wurden an die Dozentin weitergeleitet und im sechsten Workshop berücksichtigt.

4. Mehr Frauen in MINT – Was können zielgruppenorientierte Workshops leisten?

Mehr Frauen in MINT – dazu muss die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert werden und es müssen Zugangsbarrieren für Frauen zu technischen Berufen abgebaut werden. Die Mitarbeiterinnenworkshops des Projekts verfolgten das Ziel der Vernetzung auf Unternehmens- und Mitarbeiterinnenebene. Der so ermöglichte Erfahrungsaustausch entspricht den Grundsätzen der Frauenbildungsarbeit, die von einer gemeinsamen Betroffenheit von Frauen von Benachteiligungen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen ausgeht. Durch den Austausch sollen Abhängigkeiten erkannt und schließlich die gesellschaftliche Partizipation in diesen Bereichen erhöht werden. Auch die Frauenbildungsarbeit nennt als wichtige Teilziele auf diesem Weg die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Perspektive des Gender Mainstreaming ergänzt dies um das Schaffen von Bewusstsein für Chancengleichheit und die höhere Beteiligung an (betrieblicher) Weiterbildung. Die Mitarbeiterinnenworkshops unter-

stützten diese Teilziele auf allen Ebenen: Sie unterstützen den Austausch zwischen Frauen, erhöhen deren Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung und unterstützen mit ihren Inhalten sowohl eine bessere Work-Life-Balance (*„Stress mit dem Stress?“ – Beruf und Privates besser vereinbaren*) sowie stärkere Partizipation im betrieblichen Alltag und das Bewusstsein für Chancengleichheit (*Die eigene Position in Besprechungen deutlich machen und vertreten; „Missverstehen Sie mich richtig!“ – Kommunikation zwischen Männern und Frauen im betrieblichen Alltag*).

Die Evaluation konnte diese Möglichkeiten zielgruppenorientierter Workshops in betrieblicher Weiterbildung unterstreichen: Besonders die Textbeiträge der Teilnehmerinnen zeigten die positive Bewertung der Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. Sie ließen auch erkennen, dass insbesondere der Austausch zwischen den verschiedenen Unternehmen neue Perspektiven ermöglichte. Es zeigte sich, dass das Konzept des Austauschs zwischen gemeinsam Betroffenen, das aus der Frauenbildungsarbeit stammt, von den Teilnehmerinnen positiv aufgegriffen wurde und in einen Erfahrungsaustausch verwandelt wurde, der stärkend war. Entsprechend merkte eine Teilnehmerin in der ersten Befragung an, dass sie die Gruppe zu groß fand. Eine andere wünschte sich eine neue Durchmischung der Kleingruppen während des Workshops. Die Teilnehmerinnen waren überwiegend mit dem Zielgruppenkonzept zufrieden und erachteten es als förderlich für den Austausch. Als wichtige Erfolgsfaktoren im Workshop erwiesen sich die Gruppengröße und das gleichstellungsorientierte Handeln der Dozentin. Für die Betriebe zeigte sich, dass viele Mitarbeiterinnen den Wunsch haben, häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen. Insbesondere Frauen, die in Teilzeit arbeiten und/ oder verheiratet sind, bzw. eine Familie haben, werden hier noch benachteiligt. Anschließend ist die Unterstützung des Lerntransfers durch Vorgesetzte und KollegInnen von großer Bedeutung.

Die Mitarbeiterinnenworkshops des Projekts FAM²TEC waren von der Bewertung durch die Teilnehmerinnen bis zu den gesellschaftspolitischen Ansprüchen von Frauenbildung und Gender Mainstreaming ein voller Erfolg. Oder, wie eine Teilnehmerin es zusammenfasst:

„Mir hat es sehr gut gefallen. Schade, dass es vorbei ist und es keinen Workshop mehr gibt.“

5. Quellen

- Agentur für Gleichstellung im ESF (2014):** Einführung in Gender Mainstreaming im ESF. <http://www.esf-gleichstellung.de/einfuehrung.html> (Stand: 02.12.2014).
- Berichtssystem Weiterbildung IX (2006):** Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin: BMBF.
http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf (Stand: 23.06.2014).
- Bilger, Frauke/ Gnahs, Dieter/ Hartmann, Josef/ Kuper, Harm (2012):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014):** Ziele der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft. <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/ueber-die-bundesinitiative/ziele.html> (Stand: 02.09.2014).
- Derichs-Kunstmann, Karin (2001):** Zum Verhältnis von Frauenbildungsarbeit und Frauenbewegung. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Leske + Budrich: Opladen. S. 35-45.
- Foster, Helga (2001):** Frauen in Männerberufen. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Leske + Budrich: Opladen. S. 363-380.
- Frey, Regina / Flörcken, Talke (2011):** Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf (Stand: 13.01.2015).
- Gnefkow, Thomas (2008):** Lerntransfer in der betrieblichen Weiterbildung Determinanten für den Erfolg externer betrieblicher Weiterbildungen im Lern- und Funktionsfeld aus Teilnehmerperspektive. Bielefeld. <http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordId=2303980&fileId=2303983> (Stand: 29.08.2014).
- Hoss, Dennis (2010):** Personalentwicklung – Evaluation von off-the-job-Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Theoretische Grundlagen und praxisorientierter Leitfaden zur Lösung der Evaluationsproblematik. Kassel.
<http://www.dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/84380/herunterladen> (Stand: 29.08.2014).
- Kirckpatrick, Donald L. (2006):** Seven Keys to Unlock the Four Levels of Evaluation. In: Performance Improvement, Jg. 45, Heft 7, S. 5-8.
- Löffler, Doris (2012):** Gender Mainstreaming im Betrieb.
<http://www.wu.ac.at/we4u/text/pga-08.pdf> (Stand: 02.09.2014).

Nuissl, Ekkehard (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann (Studientexte für Erwachsenenbildung).

Schemme, Dorothea (2001): Frauenbildung in den Betrieben. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Leske + Budrich: Opladen. S. 597-608.

Schiersmann, Christiane (2001): Bereiche der beruflichen Weiterbildung von Frauen. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Leske + Budrich: Opladen. S. 437-446.

Stockmann, Reinhard/ Caspari, Alexandra/ Meyer, Wolfgang (2007): Evaluation. Eine Einführung. Leverkusen: Budrich.

6. Weiterführende Literatur

6.1. Frauenbildung:

Gieseke, Wiltrud (2001): Handbuch zur Frauenbildung. Leske+Budrich: Opladen.

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Die Frauenbewegung organisiert sich. Die Aufbauphase im Kaiserreich.
<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35256/aufbauphase-im-kaiserreich> (Stand: 30.09.2014)

6.2. Gender Mainstreaming:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Bekanntmachung der Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft. http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/fileadmin/downloads/BMAS_Richtlinie_GFidW_090430.pdf (Stand: 26.08.2014)

Linde, Karin/ Vaupel, Bettina (2004): Gender Mainstreaming in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten.
http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/linde_vaupel_gm_in_ziel_2_und_ziel3_projekten.pdf (Stand: 02.09.2014)

Verloo, Mieke (2007): Gutes Gender Mainstreaming in der Praxis. In: Baer, Susanne / Hildebrandt, Karin (Hrsg.): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Peter Lang Verlag: Frankfurt/M.

6.3. Evaluation:

Gollwitzer, Mario; Jäger, Reinhold S. (2007): Evaluation Workbook. Weinheim: BeltzPVU.

Wottawa, Heinrich/ Thierau, Heike (1998): Lehrbuch Evaluation. Verlag Hans Huber: Bern.

6.4. Lerntransfer in betrieblicher Weiterbildung:

Bardens, Rupert E. (2008): Maßnahmen zur Unterstützung des Lerntransfers bei Seminaren in der betrieblichen Weiterbildung. Neu-Ulm. https://www.hs-neu-ulm.de/fileadmin/user_upload/Forschung/HNU_Working_Paper/HNU_WP04_Bardens_Massnahmen_zur_Unterstuetzung_des_Lerntransfers.pdf (Stand: 29.08.2014)

Karg, Ulrike (2006): Betriebliche Weiterbildung und Lerntransfer. Einflussfaktoren auf den Lerntransfer im organisationalen Kontext. Bertelsmann: Bielefeld.

6.5. Frauen in betrieblicher Weiterbildung

Kaufmann, Karin (2012): Selektivität beruflicher Weiterbildungsteilnahme – Theoretische Ansätze. In: Informelles Lernen im Spiegel des Weiterbildungsmonitorings. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 101-124.

7. Glossar

Begriff	Erläuterung	Quelle
Betriebliche Weiterbildung	Das Adult Education Survey (vgl. Bilger et al. 2012) unterscheidet zwischen betrieblicher, individuell – berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wird definiert als „...alle Aktivitäten (...), die während der Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung stattfinden oder für die der Arbeitgeber Kosten übernimmt.“	Bilger/ Kuper 2012: 36
Bewertungskriterien	Kriterien, die im Evaluationskonzept aufgestellt werden und anhand derer der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahme bewertet wird. Ein Kriterium kann die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen sein.	
Formative Evaluation	Begleitet die gesamte Weiterbildungsmaßnahme	
Gender Mainstreaming	„Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen verfolgt.“	Agentur für Gleichstellung im ESF 2014
Item	Kleinste Einheit eines Fragebogens, meist eine einzelne Frage oder eine Aussage, zu der die Zustimmung der Befragten ermittelt wird.	
Lerntransfererfolg	Übertragung der Inhalte der Lernsituation auf eine Anwendungssituation	
Skala	Zusammenfassung mehrerer Items, die das gleiche Merkmal erfassen. So kann sich z.B. die Teilnehmerinnenzufriedenheit aus der Zufriedenheit mit der Dozentin, mit den Inhalten des Workshops, mit den Räumlichkeiten etc. zusammensetzen. Um eine Skala bilden zu können, müssen die entsprechenden Items einer Reliabilitätsanalyse unterzogen werden, die zur statistischen Überprüfung von Erhebungsinstrumenten gehört.	
Summative Evaluation	Findet am Ende der Weiterbildungsmaßnahme statt und greift nicht in deren Ablauf ein	
Transferunterstützung	Unterstützung des Lerntransfererfolgs durch Maßnahmen während des Workshops, aber	

auch durch die Betriebe

Begriff	Erläuterung	Quelle
Zielgruppenarbeit	Ausrichtung einer Weiterbildungsmaßnahme auf eine bestimmte Zielgruppe. Eine Zielgruppe ist gekennzeichnet durch ein gemeinsames Merkmal ihrer Mitglieder. Zielgruppen in der Weiterbildung können z.B. Frauen, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund oder Arbeitssuchende sein	
Zielgruppenkonzept	In der Frauenbildungsarbeit: Angebot des Workshops ausschließlich für Frauen, um auf Grundlage der gemeinsamen Betroffenheit frauenspezifische Themen zu besprechen	
4-Ebenen-Modell	Evaluationsmodell nach Kirkpatrick, das die 4 Ebenen Reaction, Learning, Behavior und Results (zu Deutsch: Zufriedenheitserfolg, Lernerfolg, Transfererfolg und Organisationserfolg)	Kirkpatrick 2006 Hoss 2010: 11