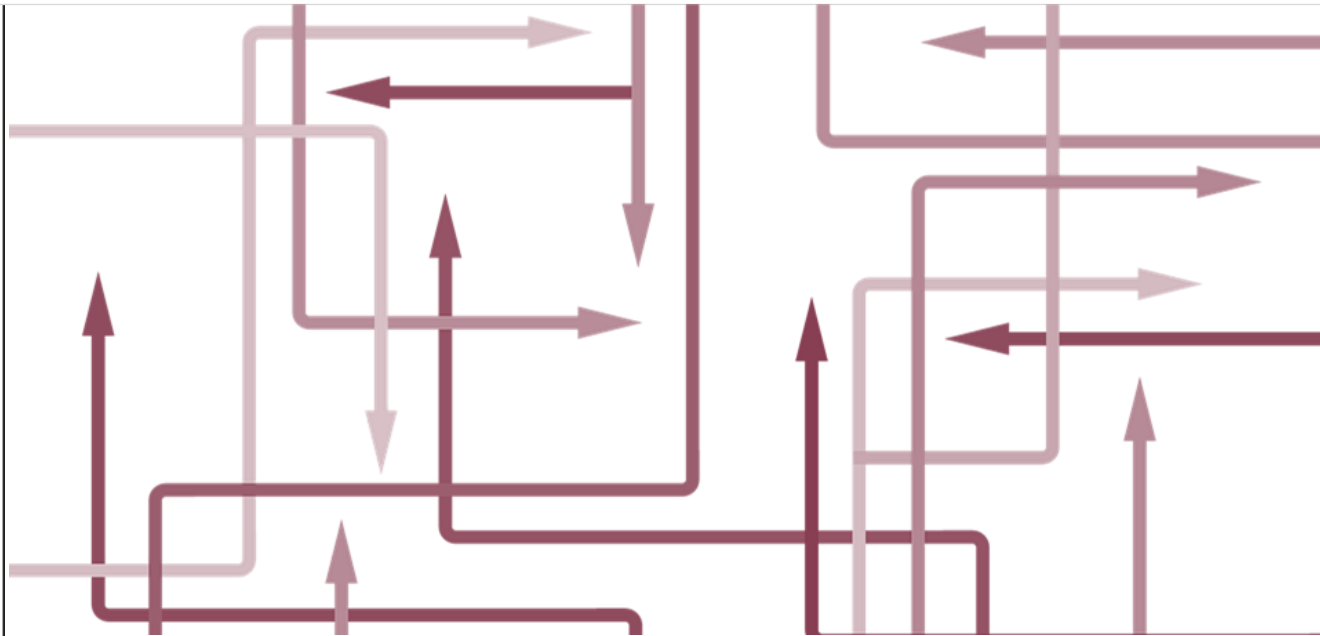




LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



FRAUEN TUN, MÄNNER ENTSCHEIDEN?

Frauen und die Gläserne Decke
im Gesundheits- und Sozialwesen





Agenda

- Führung im Gesundheits- und Sozialwesen
- Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland
- Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?
- Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“



Agenda

— Führung im Gesundheits- und Sozialwesen

— Führung/ Leitung/ Management?

— Was macht Führung im Gesundheits- und Sozialwesen aus?

— Wie hoch sind die Frauenanteile in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen?

— Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

— Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?

— Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“



Führung im Gesundheits- und Sozialwesen



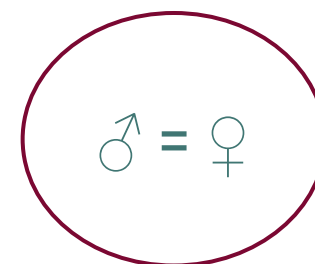
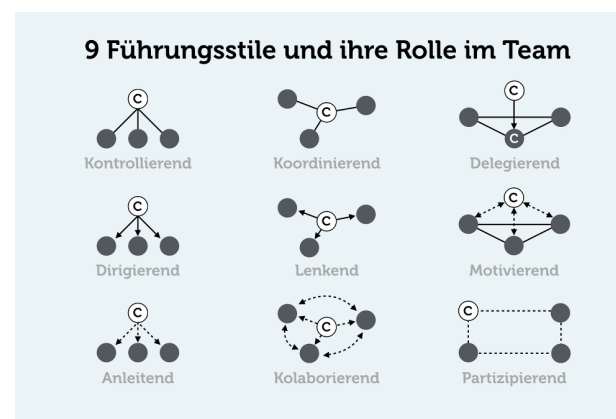
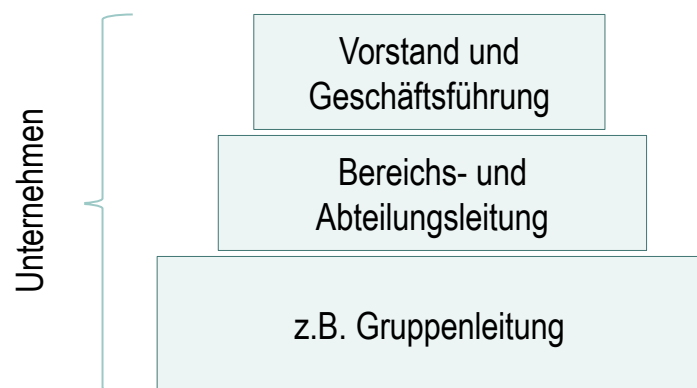
- „[...] tritt dort zutage, wo Personen über **Interaktionen** miteinander verbunden sind“ (Müller, U. 2014, S. 25)
- „[...] wenn das Handeln von Personen einer **Koordination** im Hinblick auf angestrebte Ziele bedarf“ (Schreyögg/ Koch 2010; zit. nach Müller, U. 2014, S. 25)
- „**zielbezogene Einflussnahme**“ (Rosenstiel 2014; zit. nach Müller, D. 2016, S. 12)
- „als ziel- und ergebnisorientierte, aktivierende und **wechselseitige, soziale Beeinflussung** zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in und mit einer strukturierten Arbeitssituation“ (Wunderer 2006, S. 4; zit. nach Müller, U. 2014, S. 25)



Führung im Gesundheits- und Sozialwesen

Wer ist eine Führungskraft?

- leitende Aufgaben
- Weisungs- und Entscheidungsbefugnis in Personal- und Sachverantwortung
Einfluss auf das gesamte Unternehmen oder auf dessen Teilbereiche (vgl. Krell 2010, S. 428)
- Sanktionspotenzial (vgl. Müller, U. 2014, S. 26)





Führung im Gesundheits- und Sozialwesen

- Gesundheits- und Sozialbranche ist sehr heterogen
- „die“ Führungskraft des Gesundheits- und Sozialwesens gibt es nicht
- für Führung gibt es kein „Patentrezept“

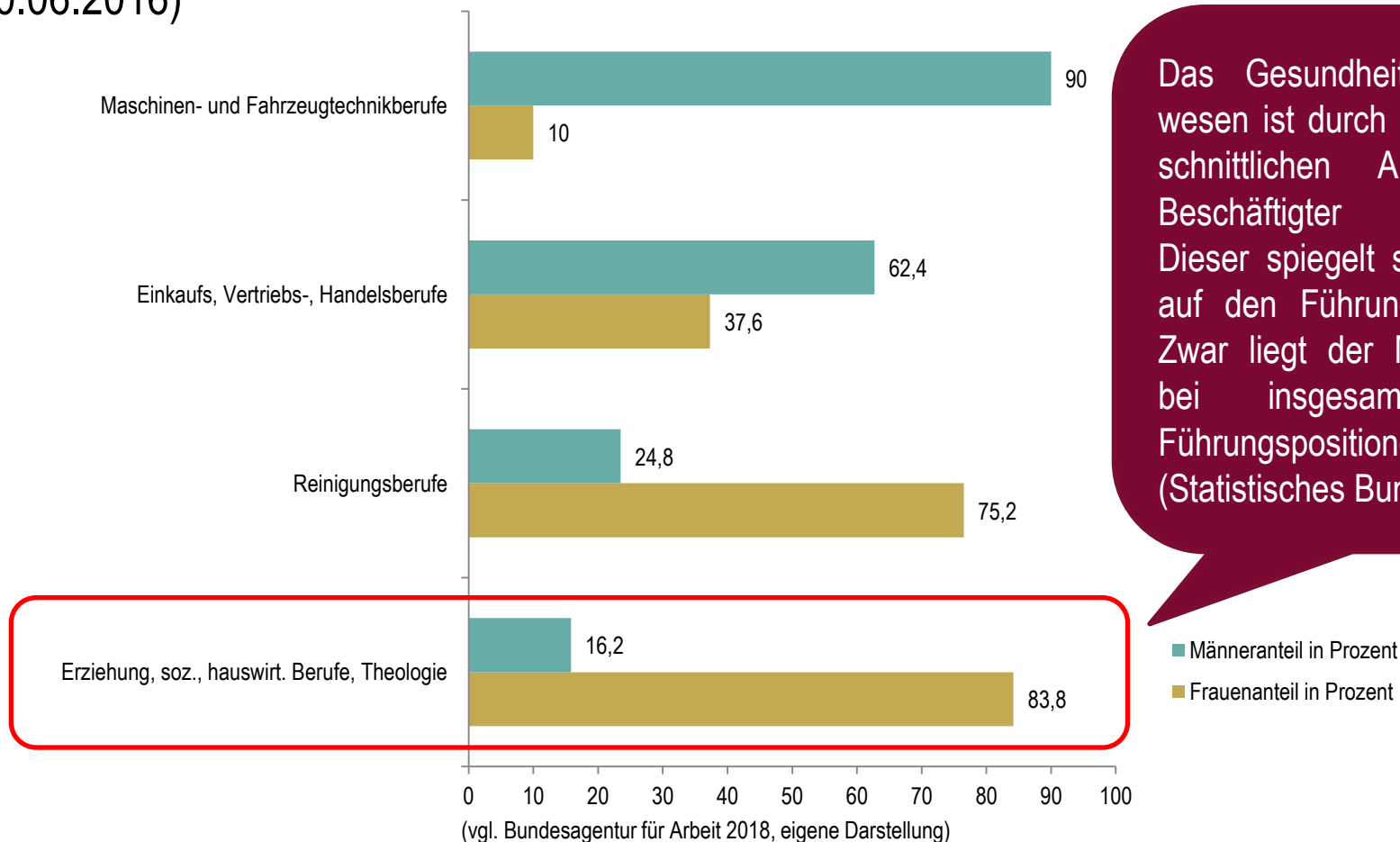
- Eine gute Führungskraft (mögliche Erwartungen) . . .
 - merkt man nicht, ist aber da, wenn man sie braucht,
 - stellt sich auf Menschen, unterschiedliche Situationen und Kontexte ein,
 - weiß, wie der Mensch „funktioniert“, was ihn antreibt, was ihn motiviert, was ihn aber auch hindert (→ mehr als eine rein ökonomische Sicht),
 - verfügt über internale Kontrollüberzeugung und Führungskompetenzen.





Führung im Gesundheits- und Sozialwesen

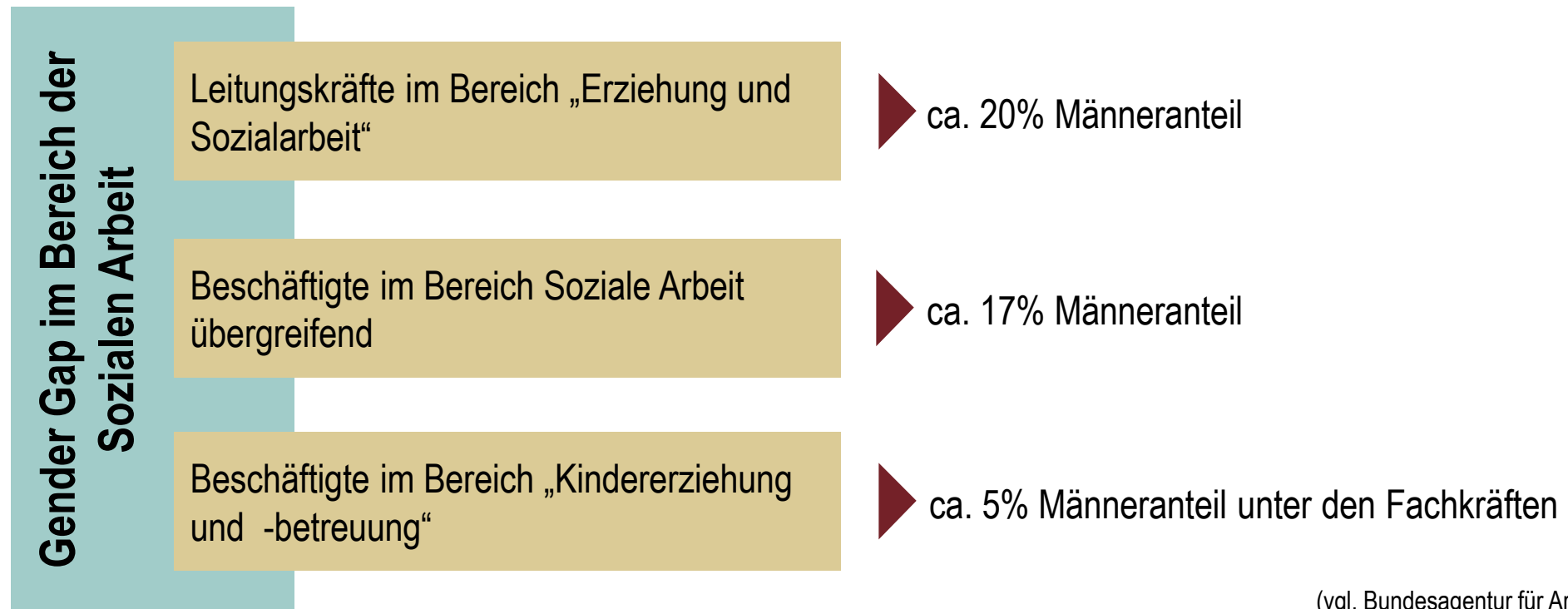
Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Berufsgruppen in Deutschland
(Stand: 30.06.2016)





Führung im Gesundheits- und Sozialwesen

— Gender Gap (= „Geschlechterlücke oder -kluft“) und Arbeitsmarktsegregation



(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016)



Agenda

- Führung im Gesundheits- und Sozialwesen
- **Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland**
 - Was ist die Gläserne Decke?
 - Warum sind Frauen in Führungspositionen so wichtig?
 - Was wurde bisher getan?
 - Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?
- Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?
- Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



- Ungleichheit bezieht sich auf die Aufstiegschancen von Frauen
- Ungleichheit ist auf höheren Unternehmensebenen größer
- Ungleichheit nimmt im Laufe der Karriere zu
- Ungleichheit ist nicht erklärbar mit arbeitsbezogenen Eigenschaften der Beschäftigten!



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

Warum sind Frauen in Führungspositionen so wichtig?

Aspekte der Gleichstellung

- Gleichheitsgrundsatz
- Geschlechtergerechtigkeit
- Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen und die aktive Förderung der tatsächlichen Gleichstellung
- Schaffung neuer Optionen der Lebensgestaltung auch für Männer

Gebot der ökonomischen Vernunft

- Zusammenhang von Frauenanteil in Führungspositionen und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen; Diversity
- Bedarf an höher qualifizierten Fach- und Führungskräften angesichts des demografischen Wandels
- Beitrag zum Familieneinkommen



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

Was wurde getan, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?

- 24. Juni 1994: Frauenfördergesetz + Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes
- 30. November 2001: Bundesgleichstellungsgesetz
- Deutscher Corporate Governance Kodex
- 24. April 2015: Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)
- seit 01. Januar 2016: **Frauenquote**



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland





Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Fehlt Frauen die Qualifikation?

- im Jahre 2017 waren 50,8% der Studienabsolvent/innen Frauen (Statistisches Bundesamt 2018)
- Deutschland verfügt über großes Potenzial an weiblichen Führungskräften
- Führungskompetenz ist niemandem in die Wiege gelegt, sondern muss erworben und erprobt werden
- fehlende Selbstsicherheit/ fehlendes Selbstbewusstsein



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



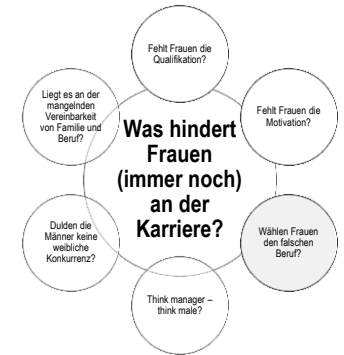
Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Fehlt Frauen die Motivation?

- Frauen weisen geringere Führungsmotivation auf als Männer (vgl. Schuh et al. 2014), haben aber ähnliche Leistungsmotive.
- Dass viele nicht aufsteigen wollen, hat häufig mit Machtausübung zu tun.
- Wenn sie aufsteigen wollen, signalisieren und adressieren sie ihre Ziele nicht



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



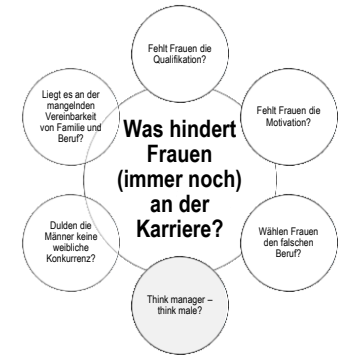
Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Wählen Frauen den falschen Beruf?

- Frauen haben tendenziell eine größere Präferenz für helfende Tätigkeiten
- geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes als wesentliches Hindernis
- Wären Frauen erfolgreicher, wenn sie mehr „karriereorientierte“ Fächer studieren würden? Zweifel sind angebracht!



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



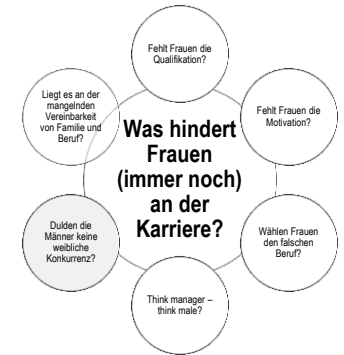
Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Think manager – think male?

- Erfolgreiche Führung wird häufig an Eigenschaften wie Mut, Eigeninitiative, Weitsicht, Entschlusskraft oder Durchsetzungsstärke festgemacht.
- enge Übereinstimmung zwischen Führungsrolle und „männlichem Stereotyp“
 - Männern wird grundsätzlich mehr Kompetenz und Eignung für Führungspositionen zugetraut
- Da bei Frauen Führungs- und Geschlechterstereotype auseinanderklaffen, begegnen sie mehr Vorurteilen: Es wird ihnen weniger Führungseignung zugeschrieben und ihr Führungsverhalten wird kritischer bewertet



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Dulden „die Männer“ keine weibliche Konkurrenz?

- Vorurteil „Quoten-Frauen“
- Netzwerke funktionieren nach Prinzip der „homosozialen Kooptation“ (Kanter 1977)
 - Männer stellen gerne Männern ein oder befördern bevorzugt Männer
- Unterschied zwischen Art und Weise, wie Frauen arbeiten & Art und Weise, wie *man* traditionell aufsteigt
- „Konkurrenz“ für Frauen häufig negativ besetzt



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

Liegt es an der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- Kind und Karriere gehen für die meisten Frauen nicht zusammen
- besondere Schwierigkeit: wichtige Weichenstellungen der Karriere finden in einer Lebensphase statt, in der auch Partnerschaft und Familiengründung anstehen
- Substruktur von Organisationen gehen meist mit traditionellen Rollenverteilungen der Geschlechter einher, Karriereanforderungen unterliegen einem Geschlechterbias
- Familie und Haushalt als Hindernis und Vorurteile gegenüber „Müttern“



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

Das Verhalten der Geschlechter hindert Frauen (immer noch) am Aufstieg!

GENDER = das soziale Geschlecht

- Verhältnisse der Geschlechter (z.B. soziale Rollen, Pflichten), die nicht biologisch determiniert, sondern gesellschaftlich konstruiert, sozial, kulturell, symbolisch und historisch geprägt sind
- durch traditionelle Geschlechtervorstellungen (Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechterpolarität) entstandene **geschlechtsbezogene Hierarchien**
- aktive Gestaltung dieser Verhältnisse = **doing gender** (vgl. Henschel 2012)



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

Das Verhalten der Geschlechter hindert Frauen (immer noch) am Aufstieg!

- traditionelle häusliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern
- durchschnittlicher Anteil von Frauen am Familieneinkommen bei Paaren mit Kindern beträgt 22,6% und liegt unter dem OECD-Durchschnitt von 31,2 % (OECD 2017)
- Elterngeld:
 - Frauen: 13,8 Monate
 - Männer (die überhaupt Elternzeit nehmen): 3,7 Monate (Statistisches Bundesamt 2017)



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland



Nur (noch) 31% Frauen im 19. Deutschen Bundestag – so wenige wie in der 14. Wahlperiode von 1998–2002 (Bukow/Voß 2018)!



Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland

Was hindert Frauen (immer noch) an der Karriere?

kurzes Fazit:

- es existieren zahlreiche Hindernissen (Stichwort: Labyrinth) – bei allen spielen **geschlechtsbezogene Machtverhältnisse** eine zentrale Rolle
- männlich dominierte Netzwerke und Mentalitätsmuster
- Hauptproblem ist Fortleben traditioneller **Rollenzuschreibungen** – nicht nur in den Köpfen, sondern auch in den Strukturen
 - **Vereinbarkeitsprobleme**, die für viele Frauen in Teilzeit enden



Agenda

- Führung im Gesundheits- und Sozialwesen
- Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland
- **Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?**
- Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“



Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?

Entscheidende Faktoren für den Aufstieg weiblicher Fachkräfte in Führungspositionen der Sozialwirtschaft:

- z.B. **„private Realität sehen“**
(Klärung welche privaten Ziele man hat, welche Unterstützung frau in diesem Bereich erfährt...)
- z.B. **„Haltung leben“**
(sich dem eigenen Wertefundament bewusst sein und darauf aufbauend die eigene Geschlechtersicht und Leitungshandeln reflektieren)
- z.B. **„innere Prozesse verfolgen“** (u.a. durch Vorbilder und Bestärkung von außen)
- z.B. **„Können erkennen“** und **„Wollen differenzieren“**
- z.B. **„Stütze und Förderung erleben“**

(vgl. Müller, U. 2014, S. 209–227)



Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?

„Fix“ the women or **fix the system**?

- Auseinandersetzung mit Gender/Geschlechterrollen/-verhalten
- **Geschlechterrollen müssen neu erfunden werden** – von Männern und Frauen
- Frauen müssen lernen, zu delegieren – auch im Privaten
- Eine veränderte Arbeitskultur kann nur dort geschaffen werden, wo Frauen als Mütter weiter anwesend sind, wo sie mitgestalten und Verantwortung übernehmen.
- Umbewertung von „Macht“ (→ Gestaltungsfähigkeit) und „Konkurrenz“
- Stimmtraining + Selbstwertstärkung für Frauen
- **Gender Mainstreaming**

(vgl. Müller, U. 2014, S. 209–227)



Agenda

- Führung im Gesundheits- und Sozialwesen
- Frauen und die Gläserne Decke im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland
- Brauchen Frauen andere Strategien, um ganz oben dabei zu sein?
- **Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“**



Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen – Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit“



Ziel: mittels der Vermittlung von Fachwissen und methodischem Handwerkszeug mehr Frauen für Führungspositionen begeistern und qualifizieren bzw. stärken!



Zielgruppe: beruflich qualifizierte Frauen mit einem ersten Studienabschluss in den Bereichen der Sozialen Arbeit, den Gesundheits- oder Sozialwissenschaften



Ort:
BTO Barendorf
(bei Lüneburg)

SAVE THE DATES!

Praxisprojekt

Veranstaltung	Termin	Inhalt
Bildungswoche	24.06.-28.06.19	Gender Mainstreaming & Diversity Management als Führungsaufgaben
Wochenende 1	30.08.-01.09.19	Führungskulturen und -theorien & Management in Organisationen der Sozialen Arbeit
Wochenende 2	18.10.-20.10.19	Personalauswahl, -bindung und -entwicklung
Wochenende 3	29.11.-01.12.19	Theorie-Praxis-Transfer



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt

Viktoria v. Prittwitz

FuE-Projekt "KomPädenZ Potenzial"

Leuphana Universität Lüneburg

Universitätsallee 1, C 1.302

21335 Lüneburg

Fon 04131.677-1609

viktoria.von_prittwitz@leuphana.de

www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial



Weitere Informationen zum Kurs und die Möglichkeit zur Online-Anmeldung unter:
www.leuphana.de/zk-gestaerkt-in-fuehrung

BU „Frauen in Führungspositionen in der KiTa“ vom 13.02.–15.02.19 im Europahaus Aurich

Das den dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22042 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem/der Autor/in bzw. den Autor/inn/en.



Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (2018): Frauenanteil in verschiedenen Berufsgruppen* in Deutschland am 30. Juni 2017. Online verfügbar unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> [29.10.2018]
- Henschel, Angelika (2012): Gender Mainstreaming als Aufgabe in der Organisationsentwicklung und im Sozialmanagement. In: Bassarak, Herbert/Schneider, Armin (Hrsg.): Forschung und Entwicklung im Management sozialer Organisationen. Augsburg: Ziel Verlag, S. 82–100.
- Kanter, Rosabeth (1977): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: American Journal of Sociology, 82(5), pp. 965–990.
- Krell, Gertraude (2010): Führungspositionen. In: Projektgruppe GiB vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Berlin: edition sigma, S. 423–484.
- Müller, Dagmar (2016): Was hindert Frauen an der Karriere? (Soziale Arbeit Kontrovers Bd. 13). Freiburg: Lambertus Verlag.



Literatur

- Müller, Ursula (2014): Frauen in Führungspositionen in der Sozialwirtschaft. Eine Untersuchung zu förderlichen Maßnahmen und entscheidenden Faktoren im Berufsverlauf für den Aufstieg in Spitzenpositionen. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- OECD (2017): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Online verfügbar unter: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/dare-to-share-deutschlands-weg-zur-partnerschaftlichkeit-in-familie-und-beruf_9789264263420-de [14.10.18].
- Schuh, Sebastian C./ Hernandez Bark, Alina S./ Quaquebeke, Niels van/ Hossiep, Rüdiger/ Frieg, Philipp/ Dick, Rolf van (2014): Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. In: Journal of Business Ethics, 120(3), pp. 363–379.
- Statistisches Bundesamt (2018): Frauenanteile akademische Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> [29.10.2018].



Bildnachweise

- Titelbild: <https://pixabay.com/de/pfeile-richtung-produktionsplanung-1577983/> [29.10.18]
- „Mensch ärgere dich nicht“: <https://pixabay.com/de/mensch-%C3%A4rgere-dich-nicht-spielstein-476576/> [29.10.18]
- „9 Führungsstile und ihre Rolle im Team“: <https://karrierebibel.de/fuehrungsstile/> [29.10.2018]
- Entscheidung Wegweiser: <https://pixabay.com/de/weg-gabelung-entscheidung-gabel-1020438/> [29.10.18]
- „Frauen und die gläserne Decke“: <http://psycofgender.pbworks.com/w/page/19730937/GlassCeiling> [29.10.2018]
- Frauenanteil im Deutschen Bundestag (1990–2017):
https://www.boell.de/sites/default/files/styles/fullsize/public/uploads/2018/03/fraueninparlamenten_grafik3.png?itok=i8sPjMUD&dimension1=division_demo [14.10.18]