

# Ergebnisse der Evaluation von „Women Back to Business“ (WBB 1-4)

Management-Update für Umsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen



St. Gallen, Oktober 2012

Dr. oec. HSG Gudrun Sander  
Director for Diversity and Management Programs  
Executive School, Universität St. Gallen  
Neugasse 40, 9000 St. Gallen  
Tel.:0041-71-220 82 18  
Fax: 0041-71-220 82 17  
Email: [gudrun.sander@unisg.ch](mailto:gudrun.sander@unisg.ch)  
[www.es.unisg.ch/wbb](http://www.es.unisg.ch/wbb)

## Einleitung

Die Management-Weiterbildung „Women Back to Business“ hat das Ziel, sehr gut ausgebildete Frauen nach einer Familienphase bzw. einer Phase mit einem geringen Beschäftigungsumfang häufig unter ihrer Qualifikation wieder ins Erwerbsleben zurück zu begleiten oder beim Umstieg in eine qualifizierte Position zu unterstützen. Die Weiterbildung besteht aus einem Management-Update und einer umfassenden Begleitung des persönlichen Veränderungsprozesses mit folgenden Bausteinen:

- Ressourcenworkshops zur Standortbestimmung und Laufbahnplanung,
- Einzelcoachings und Skill-Trainings (zum Beispiel Bewerbungstag) und
- Projekteinsatz in einem Unternehmen.

Die enge Zusammenarbeit mit renommierten Schweizer Unternehmen eröffnet zudem den Blick in die Praxis.

Nach vier Durchführungen wollten wir wissen, ob die Absolventinnen wieder Fuss fassen konnten, wie ihr Entwicklungsweg von der Zeit vor dem Programm bis heute verlaufen ist und ob sie mit ihrer neuen Situation zufrieden sind. Zudem wollten wir den Beitrag, den WBB in diesem Prozess geleistet hat, erfassen und Hinweise für Verbesserungen des Programms erhalten.

## Das Wichtigste in Kürze: WBB wirkt!

**Drei Viertel der Absolventinnen haben den Wiedereinstieg oder Umstieg geschafft. Über zwei Drittel der Absolventinnen geben an, dass der Anteil des Zertifikatsprogramms am erfolgreichen Wiedereinstieg bzw. Umstieg „sehr hoch“ oder „eher hoch“ war.**

Die Evaluation zeigt insgesamt, dass „Women Back to Business“ von den Teilnehmerinnen sehr positiv wahrgenommen wird. Der modulartige Aufbau des Zertifikatsprogramms und die kompetenten Dozierenden werden äusserst positiv bewertet. Der Projekteinsatz und die Zusammenarbeit mit Partnerfirmen werden als sehr sinnvoll und wichtig eingestuft. In Hinblick auf das Lebensmodell der Teilnehmerinnen vor und nach der Weiterbildung, konnte ein deutlicher Beitrag zur Veränderung geleistet werden. So kann hinsichtlich des Beschäftigungsgrads und des Brutto-Jahreseinkommens eine Verschiebung nach oben festgestellt werden. Die Teilnehmerinnen arbeiten nach dem Programm vermehrt in einer Festanstellung oder Selbstständigkeit zu einem durchschnittlich höheren Brutto-Jahreseinkommen. Das Lebensmodell verschiebt sich hin zu einer Teilzeitbeschäftigung mit Vollzeit berufstätigen Partner. Zudem kann aufgezeigt werden, dass sich die persönlichen Gefühle und Befindlichkeiten in positiver Weise verändern. Als der grösste persönliche Nutzen der Teilnehmerinnen tritt die Stärkung des beruflichen Selbstwertgefühls hervor. Für die Absolventinnen leistet die Weiterbildung einen sehr wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung ihrer Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen und wird beim Wiedereinstieg/Umstieg bzw. bei der Findung eines adäquaten Lebensmodells als zentraler Faktor gesehen. Dabei spielen die Programmleitung und das Programm-Management eine ganz wesentliche Rolle.

## **Vergleich berufliche und private Situation der Teilnehmerinnen vor und nach WBB**

### **Hard Facts:**

- a) Drei Viertel der Absolventinnen haben den Wiedereinstieg oder Umstieg geschafft.
- b) Beschäftigungsverhältnis: Nach dem Kurs sind mehr Frauen in unbefristeten Teilzeit- und Vollzeit-Anstellungen und mehr als Selbständige tätig als vorher.
- c) Höherer Beschäftigungsgrad als vor dem Programm: ca. 15 Prozent arbeiten heute in vollzeitnahen Pensen (81-100%), der Grossteil der Absolventinnen arbeitet zwischen 40 und 80 Prozent (gut zwei Drittel), das heisst gut 80 Prozent arbeiten heute über 40 Prozent.
- d) Stellenbezeichnungen: Es gibt mehr Projektleiterinnen, Bereichsleiterinnen und Geschäftsführerinnen als vorher.
- e) Branchen: Klassische Frauenbranchen wie Gesundheits- und Sozialwesen oder Information und Kommunikation überwiegen.
- f) Viele arbeiten in KMU bis 1'000 Beschäftigte.

### **Soft Facts:**

- g) Die Absolventinnen haben nach dem Kurs mehr Selbstvertrauen, eine klarere Perspektive, fühlen sich viel ausgeglichener und haben mehr Energie.
- h) Die Absolventinnen sind aktuell zufriedener mit der beruflichen Situation als vor Beginn von WBB, ebenso ist die Zufriedenheit mit der privaten Situation nach dem Kurs höher als vor dem Kurs.
- i) Die Lebensmodelle der Absolventinnen nach WBB tendieren zu „Mann Vollzeit tätig, Frau Teilzeit erwerbstätig“.
- j) WBB wird häufig dann absolviert, wenn die Kinder schon etwas selbständiger sind und weniger Betreuung brauchen.

## **Vielfältige Motive für den Wiedereinstieg**

Die Absolventinnen geben verschiedene Motive an, den Wiedereinstieg oder Umstieg in eine qualifizierte Position in Angriff zu nehmen. Die wichtigsten Motive waren aufgrund der Evaluation (in dieser Rangfolge):

1. Suche nach einer beruflichen Herausforderung
2. Meine intellektuellen Fähigkeiten einsetzen können
3. Eine berufliche Perspektive für die nächsten Jahre/Jahrzehnte zu bekommen
4. Mein eigenes Geld verdienen
5. Haushalt und Kindererziehung allein, füllen mich nicht aus
6. Der Beruf ist wichtig für mein Selbstwertgefühl
7. Chance auf einen attraktiven Arbeitsplatz sichern
8. Selbstverwirklichung im Beruf
9. Mein Netzwerk erweitern
10. Geld für die finanzielle Existenzsicherung der Familie verdienen
11. Etwas für die finanzielle Sicherheit im Alter tun
12. Nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden

## **Firmen sind weiter gefordert**

Die Evaluation zeigte auch, dass die Verantwortung für die Familienarbeit immer noch bei den Frauen liegt, was eine berufliche Tätigkeit über 80% für viele Befragte unmöglich zu machen scheint. Gründe liegen hier weniger im mangelnden Willen oder fehlender Kompetenz der Befragten, sondern vor allem in einer zu geringen Flexibilität und Offenheit der Arbeitgeber (z.B. für das jeweilige Kompetenzprofil adäquate Teilzeitstellen, Offenheit für berufstätige Mütter, flexible Arbeitszeiten).

„Es lässt sich die These aufstellen, dass wenn die Arbeitsbedingungen besser mit der Familienarbeit vereinbar wären und eine grössere Wertschätzung für die Kompetenz der Frauen vorhanden wäre, viel mehr Frauen zu einem höheren Prozentsatz arbeiten würden – am grundsätzlichen Willen und Wunsch beruflich tätig zu sein, scheitert es eher weniger.“  
(Zitat aus der Evaluation)

## **Methode der Evaluation:**

Im Rahmen der Evaluation wurden eine Online-Befragung der 83 Absolventinnen der ersten vier Jahrgänge (Rücklaufquote von 73.49%) sowie acht telefonische Interviews durchgeführt und die Daten ausgewertet und zusammengefasst. Dazu wurde ein spezifisch auf den Bedarf zugeschnittener Fragebogen für eine Online-Befragung konzipiert sowie ein Leitfaden für telefonische Interviews entwickelt. Die Evaluation wurde vom SCIL-HSG durchgeführt.