

# Inhalt

Vorwort .....	5
1. Einleitung .....	11
<b>2. Theoretischer Rahmen des Projekts</b>	
<b>Future is Female</b> .....	13
2.1 Organisationales Lernen in Unternehmen mit der Gender- und Diversity-Strategie .....	15
2.1.1 Operationalisierung Stufe 1: Operationalisierung des Modells des Transformativen Organisationalen Lernens aus der Theorie .....	17
2.1.2 Operationalisierung Stufe 2: Operationalisierung der Theorie der Transformativen Organisationsforschung für die Evaluation .....	18
2.2 Gender- und Diversityforschung .....	18
2.2.1 Ebene I: Makro-/Mesoebene .....	21
2.2.2 Ebene II: Mikroebene .....	22
2.3 Gleichstellungsforschung .....	24
2.3.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen .....	26
2.3.2 <i>Migrations- und Integrationsforschung</i> .....	29
2.3. Die Strategie Gender und Diversity .....	32
2.4 Organisationsforschung .....	35
2.4.1 Organisationales Lernen .....	36
2.4.2 Transformatives Lernen .....	41
2.4.3 Der Kontext der Unternehmen als zentrale Größe bei der Umsetzung des TOL-Modells .....	46
2.5 Die Theorie der Transformativen Organisationsforschung .....	48
2.5.1 Intervention mit der Methode des Transformativen Organisationalen Lernens .....	51
<b>3. Entwicklung des Interventionsdesigns der     Studie Future is Female</b> .....	63
3.1 Die Projektstrategie .....	64
3.1.1 Phase I: .....	66
3.1.2 Phase II: .....	66
3.1.3 Phase III: .....	66
3.1.4 Die teilnehmenden Unternehmen .....	68
3.1.5 Am Projekt beteiligte Akteur_innen .....	69

3.2 Die didaktisch-methodische Planung der Intervention .....	75
3.2.1 Kick-off-Workshops .....	76
3.2.2 Vorbereitung der Workshops .....	77
3.2.3 Aufbau der Workshops unter Anwendung des Lernmodells TOL .....	78
3.2.4 Didaktisch-methodische Planung der Workshops – Umsetzung des Lernmodells TOL in der Weiterbildungspraxis .....	79
3.2.5 Programmworkshops .....	83
3.2.6 Konferenzen .....	88
3.2.7 Coaching .....	90
3.2.8 Fördermaßnahmen für Frauen .....	90
3.2.9 Kollegiale Beratung zum Gender- und Diversity-Change-Prozess .....	91
<b>4. Design und Ergebnisse der Partizipativen Evaluation .....</b>	<b>93</b>
4.1 Ziele der Evaluation und Forschungsfragen .....	93
4.1.1 Ergebnisse für Unternehmen in Hinblick auf vorher definierte Ziele .....	99
4.1.2 Bestimmung von Indikatoren zur Überprüfung der Wirksamkeit des TOL mit Gender und Diversity .....	101
4.1.3 Phasen der Evaluation und Instrumente der Erhebung .....	102
4.1.4 Phase 1. Erhebung des Ist- und Sollstandes der Gleichstellung in den Unternehmen vor Projektbeginn .....	103
4.1.5 Phase 2: Untersuchung der Wirksamkeit der Interventionsmaßnahmen .....	103
4.1.6 Phase 3: Die Erhebung des Status quo post zum Stand der Gender- und Diversity-Maßnahmen in den Unternehmen nach der Intervention wird mit zwei qualitativen Instrumenten durchgeführt .....	104
4.2 Ergebnisse der Evaluation .....	104
4.2.1 Gender-Daten-Analyse zum Ist- und Sollstand des Status quo ante .....	104
4.2.2 Ergebnisse der Online-Fragebogen I und II zum Ist-Stand der Unternehmen .....	105
4.2.4 Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse der Online-Fragebogenerhebung .....	116
4.3 Dokumentenanalyse .....	117
4.3.1 Datenmaterial .....	118

4.3.2 Auswertungsstrategie: Qualitative Inhaltsanalyse des Datenmaterials. ....	118
4.3.3 Auswertung der Ergebnisse. ....	121
4.3.4 Fazit. ....	125
4.4 Erhebungen zur <i>Organisationsstruktur und den</i> Zielen der Unternehmen zu Gender und Diversity .....	127
4.4.1 Erhebung der Unternehmensziele im Rahmen des Projekts .....	130
4.4.2 Die Planung der Weiterbildung hinsichtlich der unternehmerischen Ziele. ....	131
<b>5. Ergebnisse zur Wirksamkeit der Intervention mit der     Gender- und Diversity-Strategie .....</b>	<b>133</b>
5.1 Analyse zur Wirksamkeit der Intervention zu Inhalten von Gender und Diversity .....	137
5.1.1 Ergebnisse der quantitativen Daten aus den Feedbackbögen .....	143
5.1.2 Zusammenfassende Würdigung der Ergebnisse .....	152
5.2 Empirische Analyse der Wirksamkeit des Projekts durch <i>Expert_inneninterviews</i> .....	153
5.2.1 Methodik. ....	154
5.2.2 Ergebnisse der <i>Expert_inneninterviews</i> .....	154
5.2.3 Interpretation der Interviewdaten: Die Bildung von „Keimzellen“ eines langfristigen Kulturwandels in Unternehmen. ....	155
5.2.4 Das Change Team: Zentraler Akteur für einen erfolgreichen Transformationsprozess .....	169
5.2.5 Fazit. ....	174
<b>6. Ergebnisse zum Status quo post der Wirksamkeit der     Intervention .....</b>	<b>177</b>
6.1 Gruppendiskussion mit Unternehmensvertreter_innen .....	177
6.1.1 Methode .....	177
6.1.2 Interpretation der Ergebnisse .....	183
6.1.3 Zusammenfassung. ....	185
6.2 Artefaktanalyse .....	186
6.2.1 Methodik. ....	187
6.2.2 Datenerhebung und Datenauswahl der visuellen Materialien: Korpusbildung. ....	189
6.2.3 Auswertungsstrategie .....	191
6.2.4 Dateninterpretation .....	191

6.2.5 1. Materialsorte; Artefakt 1: Unternehmens-Homepage: „Aktuelles – Testsieger Unternehmen NN“ .....	192
6.2.6 1. Materialsorte; Artefakt 2: Unternehmens-Homepage: Unternehmen NN „Was wir bieten“ .....	202
6.2.7 1. Materialsorte; Artefakt 3: Unternehmens-Homepage: Unternehmen NN .....	206
6.2.8 2. Materialsorte: Artefakte der internen und externen Unternehmenskommunikation .....	209
6.2.9 Zusammenfassende Auswertung der Artefaktanalyse .....	219
<b>7. Bewertung der Kulturveränderung in den Unternehmen und der Wirksamkeit des Programms .....</b>	<b>221</b>
7.1 Auswertung zum empirischen Prozess während der Intervention .....	223
7.1.1 Resümee der Evaluation zur Wirksamkeit der Weiterbildung zu Gender und Diversity im Prozess .....	223
7.1.2 Resümee zu der Qualität der Lernprozesse .....	225
7.1.3 Überprüfung der Programmwirksamkeit in Bezug auf die Multiplikator_innenfunktion der Gruppen .....	226
7.1.4 Resümee zur Transformation der Unternehmenskultur .....	227
7.1.5 Resümee zur Zielerreichung der Projektziele .....	228
7.2 Die Theorie der Transformativen Organisationsforschung als Fundierung der Intervention mit Gender und Diversity .....	229
<b>8. Literaturverzeichnis .....</b>	<b>231</b>