

Perspektive Vielfalt

Konzept und Handlungsempfehlungen des
Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit zur
Umsetzung von Vielfalt an der Hochschule OWL

EINLEITUNG	3
SHORTLIST EMPFEHLUNGEN:	6
ANREGUNGEN: WIE KANN VIelfALT IN DEN FACHBEREICHEN UMGESETZT WERDEN	9
VIelfALT ZUM THEMA MACHEN	17
WAS MACHT STUDIENGÄNGE ATTRAKTIV	20
DIE ERSTE FRAGE IST IMMER: „WAS MACHST DU DAMIT?“	20
ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN.....	22
VIelfALT IN TEAMS UND PROJEKTEN	24
STUDIENUMFELD, ATMOSPHÄRE UND FUNKTION	25
GENDERASPEKTE IN DER LEHRE	26
UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR STUDIERENDE	27
GRÖßERE VIelfALT UND PÄDAGOGISCHE HERAUSFORDERUNG.....	27
WARUM GUTE BETREUUNG UNTER GENDER GESICHTSPUNKTEN WICHTIG IST.....	27
MENTORING – ABER WIE?.....	29
GEWINNUNG VON STUDENTINNEN	31
HANDS-ON: AKTIONEN FÜR SCHÜLERINNEN.....	31
EINE TINE WITTLER FÜR ELEKTROTECHNIK	33
ANSPRACHE GESTALTEN – DAS „GESAMTPAKET“ MUSS STIMMEN.....	36
KOOPERATION MIT SCHULEN	37
UMGANG MIT DEN VORHANDENEN STUDENTINNEN ALS SIGNAL NACH AUßEN	38
GEWINNUNG VON WEIBLICHEM LEHRPERSONAL	40
RAHMENBEDINGUNGEN	40
VON ANFANG AN: DAS STELLENPROFIL	41
MARKTSITUATION UND BERUFLICHE SITUATION VON FRAUEN	43
BERUFUNGSVERFAHREN	43
NACHWUCHSFÖRDERUNG.....	44
FRAUEN IN FÜHRUNG	46
FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE	47
KINDERBETREUUNG	48
DUAL CAREER-SERVICE.....	51
MOBILE UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	51
PERSONALENTWICKLUNG	52
ZEITEN FÜR GREMIEN UND BESPRECHUNGEN.....	53
DANK AN BETEILIGTE:	54

Einleitung

Das Projekt „Perspektive Vielfalt“

Im Dezember 2012 startete das Projekt „Perspektive Vielfalt“ an der Hochschule OWL. Bis zum Ende des ersten Quartals 2013 wurde „Perspektive Vielfalt“ fachlich durch das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. begleitet.

„Perspektive Vielfalt“ unterstützt die Hochschule dabei, sich in einem wachsenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal und die besten Studierenden zu profilieren. Zentrales Ziel von „Perspektive Vielfalt“ ist es, die oftmals abstrakt anmutenden Themen Gender und Diversity in konkrete, für die Hochschule OWL passgenaue Maßnahmen und Strukturveränderungen zu übertragen und den Weg zu bereiten für eine breite Akzeptanz und Unterstützung durch die Beschäftigten der Hochschule.

Das Präsidium der Hochschule ist überzeugt, dass Vielfalt in Forschung, Lehre und bei den Beschäftigten der Hochschule die Qualität der Leistungen und Ergebnisse steigert. In einer Präsidiumssitzung im Dezember 2012 wurden die strategischen Leitziele zum Thema Gleichstellung erarbeitet. Die Initiative „Perspektive Vielfalt“ wurde dem Senat im Dezember 2012 vorgestellt und der Handlungsplan verabschiedet.

Im ersten Teilprojekt von „Perspektive Vielfalt“ für die Hochschule hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Meike Seidel in Gesprächen mit den Dekanaten der Fachbereiche und Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung und Gremien deren Einschätzungen, Vorstellungen und Wünsche ermittelt.

Dieser Prozess wurde in einem ganztägigen Beteiligungsworkshop im Februar 2013 mit dem Präsidium, Vertreterinnen und Vertretern aus den Fachbereichen und der Verwaltung vertieft und konkretisiert. Die neun Fachbereiche stellten gute Ansätze und Ideen zum Thema Gender und Diversity im Plenum vor. Unter Moderation von Genderexpertin und Mitglied des Hochschulrates Professorin Barbara Schwarze wurden mittels einer SWOT-Analyse Stärken und Schwächen der Hochschule identifiziert.

Die Ergebnisse wurden vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit ausgewertet. In weiteren Arbeitssitzungen wurden gemeinsam mit der Geschäftsführerin des Präsidiums und der Gleichstellungsbeauftragten die maßgeblichen Handlungsstränge für die Zukunft herausgearbeitet. Diverse Ansätze finden sich bereits im Antrag der Hochschule für das Professorinnenprogramm II wieder.

Die Auswertung

Alle Meinungen, Ideen und Vorschläge flossen in die folgende Auswertung ein. Die sechs thematischen Kategorien

- Vielfalt zum Thema machen

- Was macht Studiengänge attraktiv
- Unterstützungsangebote für Studierende
- Gewinnung von Studentinnen
- Gewinnung von weiblichem Lehrpersonal
- Familiengerechte Hochschule

lassen sich den vom Präsidium formulierten strategischen Leitzielen zuordnen:

- ✓ Die Hochschule OWL wird sich als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Männer positionieren.
- ✓ Die Hochschule OWL wird die Qualität ihrer Ausbildung unter Gender-Diversity-Aspekten steigern.

Die vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit aus dem bisherigen Prozess abgeleiteten Handlungsempfehlungen sind als längerfristiges Konzept der Umsetzung von Vielfalt in der Hochschule OWL zu verstehen.

In der „Short-List“ zu Beginn dieser Auswertung finden Sie eine Zusammenstellung von Handlungsempfehlungen hoher Priorität. Sie wurden in Arbeitstreffen des Kompetenzzentrums gemeinsam mit Frau Lisa Mellies und Frau Dr. Meike Seidel von der Hochschule OWL herausgefiltert.

Im darauffolgenden Abschnitt finden Sie Anregungen für jeden der neun Fachbereiche, die sich aus den Interviews ergeben haben. Zentraler Aspekt ist hier, wie das Thema Vielfalt im jeweiligen Fachbereich praktisch bearbeitet werden könnte. Es empfiehlt sich, die Gespräche zwischen dem Präsidium, der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichen fortzuführen, um die guten Ideen in konkrete Handlungsschritte und Initiativen zu übersetzen und diese zu evaluieren. Gute Beispiele könnten sowohl in der Hochschule, als auch nach außen dokumentiert werden.

Im Hauptteil der Auswertung sind alle Anregungen aus den Interviews und dem Teilnehmendenworkshop aufgenommen worden. Aus diesen Beiträgen wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die den Auswertungen gegenübergestellt sind.

Diese Auswertungen der Interviewaussagen werden durch Hinweise zu hilfreichen Publikationen, Informationsmaterialien oder Kontakten ergänzt. Insbesondere sei hier auf die Angebote des nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ verwiesen, dessen Partner die Hochschule OWL seit Februar 2013 ist.

Ergänzend werden stichwortartig gute Beispiele aus den Fachbereichen aufgelistet.

Anmerkungen und Ausblick

Insbesondere im Teilnehmendenworkshop wurde deutlich, dass sich in der Region OWL viele Netzwerke und Organisationen zur Kooperation anbieten und der Hochschule Synergien bieten können. Im Sinne eines bedachten Umgangs mit den eigenen Ressourcen bietet es sich an, dass diese Kooperationsmöglichkeiten immer zuerst abgeklärt werden.

Der Bereich der strategischen Hochschulentwicklung bietet beste Voraussetzungen, alle Aktivitäten zum Thema Vielfalt mit entsprechenden Zahlen zu evaluieren. Eine regelmäßige Veröffentlichung der entsprechenden Daten sichert Transparenz und dokumentiert Entwicklungen.

Die Wertigkeit und Kontinuität des Themas Vielfalt in der Hochschule kann wesentlich durch die Gender-Controlling Gespräche des Präsidenten mit den Dekanen und Dekaninnen der Fachbereiche gewährleistet werden.

Eine Fortführung des Beteiligungsprozesses mit den Fachbereichen und der Verwaltung leistet einen entscheidenden Beitrag zum nachhaltigen Erfolg von „Perspektive Vielfalt“.

Shortlist Empfehlungen:

Vielfalt zum Thema machen
Ansprechpersonen aus den Fachbereichen in den Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“ berufen.
Best-Practice-Jahrestag zum Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“ ausrichten.
Ein Mission Statement der Hochschulleitung formulieren und an zentralen Stellen sichtbar machen → herunter brechen auf unterschiedliche Themenbereiche.
Genderschulungen für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule durchführen.
Eine zentrale Internetseite für „Perspektive Vielfalt“ einrichten und dort die Aktivitäten und Ergebnisse des Prozesses nach innen und außen dokumentieren.
„Wir-Gefühl“ durch tourende Veranstaltungsformate und Unterstützung von standortübergreifenden Projekten stärken.
Strukturierte Personalentwicklung aufbauen.
Individuelle Weiterbildungskonzepte entwickeln, die strategische Ziele der Hochschule unterstützen.

Attraktivität der Studiengänge
Inhalte und Namen der Studiengänge neuen Entwicklungen anpassen / Alltagsbezug in die Konzeption und Benennung der Studiengänge integrieren / Fachwissen aus Genderforschung und Marketing einbeziehen.
Öffentlichkeitsarbeit: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden Ansprachekonzepte entwickeln und umsetzen, mit denen insbesondere jungen Frauen und jungen Männern aus nichtakademischen Haushalten das duale Studium angeboten wird.
Von Studienbeginn an in Teams an Projekten produktorientiert arbeiten → Kapazitäten und Expertise des KOM einbinden → Evaluation dieser Lehrweise über Studierendenbefragung, differenziert nach Fachbereichen → Kriterium für Gender-Controlling.
Gesunde Hochschule: Sportangebote als Kontaktmöglichkeiten schaffen → auf dem Gelände(!) und in Kooperation mit regionalen Partnern.

Unterstützungsangebote für Studierende

Eingangssystem verbessern: Tutoriensystem ausbauen und individualisieren → Zu Studienbeginn eine individuelle Potenzialanalyse / Stärken- Schwächen-Analyse für alle Erstsemester durchführen. Darauf aufbauend eine Empfehlung für spezielle Tutorien geben (→ KOM).

- Mentoringkonzept für die Hochschule erstellen (als Aufgabe des KOM):
 - Begriffsklärung, was Mentoring ist
 - Leitfaden für Mentoring erstellen
 - Schulungsprogramm für Mentorinnen und Mentoren durchführen
 - Laufende Beratung und Coaching der Mentorinnen und Mentoren
 - Studentische und wissenschaftliche Mitarbeitende als Mentorinnen und Mentoren einsetzen und dafür zentral entsprechende Gelder und Unterstützung bereitstellen (→ Professorinnen und Professoren sind überlastet und nicht so nah an der Zielgruppe).

Gewinnung von Studentinnen

Ein Gesamtkonzept erstellen, mit welchen Angeboten die Hochschule Schülerinnen von der Sekundarstufe I bis zum Studienbeginn entlang der Bildungskette begleiten kann (zum Beispiel: Kooperation mit Schulen → Girls' Day → Girls' Day Akademie → Roberta-Kurse → Jugend forscht → taste MINT).

Möglichst unterschiedliche Frauen als Rollenvorbilder präsentieren, um auch möglichst viele unterschiedliche Typen von jungen Frauen anzusprechen und Differenzen zwischen Frauen sichtbar machen UND möglichst unterschiedliche Männer als Rollenvorbilder präsentieren, um auch weniger technikaffine Männer sichtbar zu machen und das Rollenbild „des typischen Technikers“ aufzuweichen → Angebote von „Komm, mach MINT.“ nutzen → Women-MINT-Slam an der HS OWL als jährliche Veranstaltung etablieren.

Leitfaden erstellen / Workshop anbieten zur gendersensiblen Gestaltung von Präsentationen der Studiengänge und Fachbereiche für Schulbesuche und Messen (vorhandene Publikationen und Angebote nutzen → externe Expertise nutzen).

Gewinnung von weiblichem Lehrpersonal

Bei Stellenbesetzungen neben dem fachlichen und finanziellen Aspekt auch ein Gespräch über die individuelle Lebenssituation in OWL für Bewerberinnen und Bewerber anbieten → feste Anlaufstelle einrichten „Welcome-Service“ (Bei Dual Career-Service / Familienservice andocken).

In die Formulierung von Stellenprofilen für Professuren vielfältige, vor allem weibliche Sichtweisen einbinden.

Bei der Profilerstellung einer neuen Professur im Fachbereichsrat einen Pflichtanteil von 50 Prozent Frauen beteiligen → Externe Expertinnen beteiligen.

Bei der Benennung von Berufungskommissionen einen Pflichtanteil von 50 Prozent Frauen festschreiben → Externe Expertinnen beteiligen → Konsequenzen einrichten bei nicht-paritätischer Besetzung.

Alle Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende in einem transparenten Verfahren ausschreiben.

Familiengerechte Hochschule

Familienservice und Dual Career-Service: Einrichtung einer zentralen Stelle (Person und Raum) zu allen Fragen der Lebenssituation von Beschäftigten, Studierenden und Bewerbenden → Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (Beratung, Kinderbetreuungs- und Ferienbetreuungsangebote, jährlicher Eltern-Kind-Tag, Weiterbildungsangebote für Familien, Wohnsituation, Pflege von Angehörigen...).

Eine zentrale Seite im Internet zur familiengerechten Hochschule einrichten.

Kinderbetreuung an allen Hochschul-Standorten anbieten: Betreuungszeiten am Standort Detmold in den Abendstunden ausweiten → an Vorlesungszeiten anpassen.
Betreuung an den Standorten Lemgo und Höxter in Kooperation mit städtischen oder anderen Kinderbetreuungsangeboten organisieren und als Angebot vorhalten.
→ für konkreten Bedarf und als Signal nach außen.

Neue Lehrveranstaltungsformen entwickeln, die es ermöglichen, Lehre, Studium und Kindererziehung besser miteinander zu vereinbaren → z. B. weniger Präsenzveranstaltungen, E-Learning, Teilzeitstudium.

Mehr individuell angestimmte Arbeitszeitmodelle ermöglichen → Dienstvereinbarung ändern.

Mobiles Arbeiten ermöglichen, wenn immer Arbeitsabläufe das zulassen.
Transparente und nachvollziehbare Ansätze schaffen.

Anregungen: Wie kann Vielfalt in den Fachbereichen umgesetzt werden

Fachbereich 1 Architektur und Innenarchitektur

Im Bereich Architektur/Stadtplanung sind männliche und weibliche Studierende in etwa gleichgewichtig vertreten. Der Studiengang Innenarchitektur wird mit über 90 Prozent Anteil klar von Studentinnen dominiert. Dennoch ist es schwierig, Professorinnen für diesen Fachbereich zu gewinnen. Zudem scheint ein nicht unerheblicher Teil der Studentinnen nicht in diesen Berufsbereich einzumünden.

Anregungen:

- Verbleibstudie zu Absolventinnen in der Architektur/Stadtplanung und Innenarchitektur erstellen (als Projekt in die Lehre einbinden)
- Internationalisierung fördern durch Auslandsprojekte, Auslandskooperationen, Angebote von Sprachkursen usw. / Auslandsstipendien für Frauen bereitstellen → Erfahrungen in fremden Kulturen stärken das Selbstbewusstsein und erweitern den Horizont. Laut Interviewaussage sei es insbesondere in Berufen mit einem hohen Männeranteil schwieriger für Frauen, sich durchzusetzen (die meisten Architekturbüros werden von Männern geführt).
- „Ich werde Prof.in“-Kampagne: Den eigenen Nachwuchs für die Hochschule generieren durch eine Kombination aus Bestenförderung, 1:1-Mentoring, Vermittlung von Selbstvermarktungsfähigkeiten und einer Marketingkampagne im Fachbereich.
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Architektin/Innenarchitektin/Stadtplanerin bzw. entsprechende Professorin für die Darstellung auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell auch als Kooperationsprojekt mit der Wirtschaft, um Role Models darzustellen.

Fachbereich 2 Medienproduktion

Im Bereich Medienproduktion studieren in etwa gleich viele Frauen und Männer. Als großes Plus des Fachbereichs wird das Arbeiten in Teams und Projekten wahrgenommen. Das Thema Gender / Diversity / Vielfalt könnte sich in konkreten Projekten oder fachlichem Input von außen manifestieren.

Anregungen:

- In Kooperation mit der Gender- und Diversity-Stelle des KOM ein Modul anbieten, dass das Thema Gender in den Medien verdeutlicht. Beispielsweise anhand von Bad-Practice und Best-Practice aus den Medien besprechen, wie Frauen und Männer Gender sensibel dargestellt werden können.

- Medienprojekt: Film für die (Internetseite und Werbeauftritte der) Hochschule erstellen, wie Gender und Diversity praktisch an der Hochschule umgesetzt und gelebt werden könnten → einbinden von fachbereichs-externer Genderexpertise.
- Verbleibstudie zu Absolventinnen des Fachbereichs (als Projekt in die Lehre einbinden)
- Internationalisierung fördern durch Auslandsprojekte, Auslandskooperationen, Angebote von Sprachkursen usw. / Auslandsstipendien für Frauen bereitstellen → Erfahrungen in fremden Kulturen stärken das Selbstbewusstsein und erweitern den Horizont.
- „Ich werde Prof.in“-Kampagnen als Medienprojekt

Hinweis:

ARD und ZDF vergeben jährlich den Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“

<http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/>. Studentinnen gezielt ansprechen, dass sie sich mit entsprechenden Abschlussarbeiten um Förderpreise bewerben.

Fachbereich 3 Bauingenieurwesen

Im Fachbereich Bauingenieurwesen studieren zu einem guten Viertel Frauen. Unter den insgesamt 14 Professuren des Fachbereichs ist nur eine von einer Frau besetzt. Das Image des Berufs wird als wesentlicher Grund gesehen, dass relativ wenige Frauen ihn für sich in Betracht ziehen. Deshalb wurde bereits ein spezieller Flyer für Frauen aufgelegt. Auch die Kooperation mit der angrenzenden Grundschule soll dazu beitragen, das eher „rustikale“ Männerbild Bauingenieur aufzuweichen.

Anregungen:

- Potenzialanalyse für alle Studienanfängerinnen und Studienanfänger und individuell abgestimmte Förderangebote statt genereller Vorkurse → in Zusammenarbeit mit KOM
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Bauingenieurin und Bauingenieur für die Darstellung auf der Internetseite in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell auch als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich 1: „Darstellung der Anwendung planen und bauen“. Eventuell als Kooperationsprojekt der Wirtschaft, um Role Models und Beispiele darzustellen.
- Konzept erstellen für Aktivitäten für Schülerinnen von der Grundschule bis zum Studium: Kooperation mit der Bach-Schule, Girls' Day, Girls' Day Akademie, Girls Summer Camp, Jugend forscht, taste MINT und so weiter, so dass allen Teilnehmerinnen ein Folgeangebot gemacht werden kann entlang der Bildungskette bis zum Studium. → Als Kooperationsprojekt mit anderen Fachbereichen, Hochschulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit.
- Verbleibstudie zu Absolventinnen erstellen (als Projekt in die Lehre einbinden). Verbleibstudie zu Bewerberinnen in den Bachelorstudiengängen, insbesondere Bauingenieurwesen: Warum fangen so wenige von den Bewerberinnen das Studium

in Detmold an? Hierzu Maßnahmen: Ende Juni einen Termin zum Kennenlernen organisieren, an dem der Studienstandort sowie Aktivitäten des Fachbereichs vorgestellt werden.

- „Ich werde Prof.in“-Kampagne: Den eigenen Nachwuchs für die Hochschule generieren durch eine Kombination aus Bestenförderung, 1:1-Mentoring, Vermittlung von Selbstvermarktungsfähigkeiten und einer Marketingkampagne im Fachbereich.

Fachbereich 4 Life Science Technologies

Im Fachbereich Life Science Technologies liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 55 Prozent. Der Studiengang Technologie der Kosmetika und Waschmittel wird von über 90 Prozent Frauen dominiert. Im Fachbereich sind drei von 20 Professuren weiblich besetzt. Allerdings steht dem Fachbereich eine Dekanin vor. Es wird als schwer beschrieben, Professorinnen zu gewinnen, da Frauen hier eher in Schnittstellenpositionen und nicht in der „reinen Technik“ ihre berufliche Laufbahn finden.

Anregungen

- Verbleibstudie zu Frauen in der Lebensmitteltechnologie erstellen (zum Beispiel als Projekt in die Lehre einbinden). Eine Befragung von Absolvierenden erfolgte schon 2010, es fehlten Kapazitäten diese Befragung auszuwerten. Gegebenenfalls Antrag auf Unterstützung durch Gleichstellungsmittel stellen.
- Duales Studium für Frauen forcieren → Öffentlichkeitsarbeit: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, in der insbesondere jungen Frauen das duale Studium angeboten wird. / Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Hier Firmen sensibilisieren, z.B. im Rahmen der Lebensmittelwerkstatt
- Unterstützung und externe Expertise zum Thema Gender und Diversity im Bereich der Lebensmittelwerkstatt anbieten: Kann das Thema dort eingebracht werden? → Softskills, ganzheitliches Denken, Coaching für Studierende höherer Semester, die Studierende der unteren Semester betreuen sollen.

Fachbereich 5 Elektrotechnik und technische Informatik

In den Studiengängen Elektrotechnik und Technische Informatik liegt der Anteil der Studentinnen bei etwa fünf Prozent (bundesweit Elektrotechnik bei 12,7 %, bundesweit Informatik bei 22,4%) → Quelle : http://www.kompetenzz.de/Daten-Fakten/Studium#avorlaeufige_zahlen_fuer_das_studienjahr_2012_in_ausgewaehlten_studienbereichen

Im Fachbereich lehren 17 Professoren und eine Professorin. Die Kollegen des Fachbereichs äußern sich skeptisch gegenüber der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen durch die Hochschule. Es besteht jedoch Interesse, das Berufsbild nach außen attraktiver darzustellen.

Zudem hält der Fachbereich etliche Möglichkeiten für Schülerinnen (und Schüler), MINT-Themen zu entdecken bereit. Es bietet sich an, diese Aktivitäten zu strukturieren und auszubauen.

Anregungen:

- Potenzialanalyse für alle Studienanfängerinnen und Studienanfänger und individuell abgestimmte Förderangebote statt genereller Vorkurse → in Zusammenarbeit mit KOM
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Informatikerin und Informatiker bzw. Elektroingenieurin und Elektroingenieur für die Darstellung auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Berufsbilder sollen in ihrer Vielfältigkeit, mit ihren sozialen Aspekten, den Kundenkontakten und dem Anteil der organisatorischen Aspekte dargestellt werden. Dies könnte im Rahmen von Berufsportraits von Ingenieurinnen (eventuell auch Ingenieuren in gleicher Anzahl) erfolgen. Auch Podcasts über Studentinnen und Absolventinnen auf der Internetseite wären denkbar, zum Beispiel mit Unterstützung des Fachbereichs Medienproduktion. Eventuell auch möglich als Kooperationsprojekt der Wirtschaft.
- Konzept erstellen für Aktivitäten für Schülerinnen von der Sek I bis zum Studium: Kooperation mit Schulen, Girls' Day, Girls' Day Akademie, Girls Summer Camp, Jugend forscht, taste MINT und so weiter, so dass allen Teilnehmerinnen ein Folgeangebot gemacht werden kann entlang der Bildungskette bis zum Studium. → Als Kooperationsprojekt mit anderen Fachbereichen, Hochschulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit
- Im Fachbereichskolloquium Wissenschaftlerinnen zu Fachvorträgen einladen oder Referierende zum Thema Diversity und Vielfalt in den Ingenieurwissenschaften → Vorschlag: Dr. Walter Börmann, VDE → <http://www.vde.com>
- Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich mit dem Thema „Mobilität der Zukunft“, insbesondere Elektromobilität und IKT-Infrastruktur beschäftigen, zum Fachsymposium „Mobilität der Zukunft“ der VDE MINT Akademie (Oktober 2013) anmelden. Das Fachsymposium richtet sich gezielt an weibliche (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen. (www.vde.com/de/Verband/MINT/Akademie)
- Veranstaltungsreihe im Rahmen eines „Praxismoduls“, in dem weibliche Role Models über ihre Karrieren berichten. Da eigene Role Models im Fachbereich (noch) rar sind, könnte die Zusammenarbeit mit dem VDI gesucht werden. Dort steht eine Datenbank mit 400 geschulten Role Models zur Verfügung, die zu Vorträgen, Messen und anderen Gelegenheiten „gebucht“ werden können → <http://www.mint-role-models.de/>
- Duales Studium für Frauen forcieren → Öffentlichkeitsarbeit: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, in der insbesondere jungen Frauen das duale Studium angeboten wird. / Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Hier Firmen sensibilisieren, z.B. im Rahmen der guten Kontakte über die Zusammenarbeit in Forschungsprojekten.
- Firmenexkursionen speziell für Studentinnen der Fachbereiche 4, 5, 6 und 7 gemeinsam organisieren, begleitet durch Ingenieurinnen aus den Unternehmen oder vermittelt über den Role Model Service des VDI.
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

Fachbereich 6 Maschinentechnik und Mechatronik

In den Studiengängen Maschinentechnik und Mechatronik liegt der Anteil weiblicher Studierender bei etwas über vier Prozent. Im neueren Studiengang Zukunftsenergien wird aktuell ein Anteil von 8,8 Prozent Studentinnen erreicht. (bundesweiter Vergleich Studienanfängerinnen Maschinenbau Verfahrenstechnik: 19,5 % Studienanfängerinnen → Quelle: http://www.kompetenzz.de/Daten-Fakten/Studium#avorlaeufige_zahlen_fuer_das_studienjahr_2012_in_ausgewaehlten_studienbereichen)

Im Fachbereich lehren 12 Professoren und zwei Professorinnen.

Anregungen:

- Duales Studium für Frauen forcieren → Öffentlichkeitsarbeit: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, die besonders jungen Frauen das duale Studium anbietet. / Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Hier Firmen sensibilisieren – gute Vorbilder wie Phoenix Contact nutzen.
- Firmenexkursionen speziell für Studentinnen der Fachbereiche 4, 5, 6 und 7 gemeinsam organisieren, begleitet durch Ingenieurinnen aus den Unternehmen oder vermittelt über den Role Model Service des VDI: <http://www.mintalente.de/index.php?id=2694>
- Konzept erstellen für Aktivitäten für Schülerinnen von der Grundschule bis zum Studium: Kooperation mit Schulen, Girls' Day, Girls' Day Akademie, Girls Summer Camp, Jugend forscht, taste MINT und so weiter, so dass allen Teilnehmerinnen ein Folgeangebot gemacht werden kann entlang der Bildungskette bis zum Studium. → Als Kooperationsprojekt mit anderen Fachbereichen, Hochschulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit.
- Im Kolloquium Zukunftsenergien weibliche Referentinnen gewinnen → Datenbank des VDI nutzen <http://www.mint-role-models.de/>.
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Ingenieurin oder Ingenieur im Maschinenbau für die Darstellung auf der Internetseite in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell auch als Kooperationsprojekt mit Unternehmen.
- Coachingangebot durch das KOM zu Genderfragen für Tutorinnen und Tutoren, die Studierende betreuen.
- „tasteMINT“ (Assessment für Abiturientinnen, die sich für MINT interessieren) neu auflegen (wurde in der Vergangenheit schon durchgeführt), aktiv und regelmäßig anbieten.
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

Fachbereich 7 Produktion und Wirtschaft

Im Fachbereich Produktion und Wirtschaft liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei gut einem Fünftel. Neben 24 Professoren lehren dort zwei Professorinnen. In den älteren, eher technisch geprägten Studiengängen ist der Anteil der Studentinnen niedriger als in den neueren Studiengängen BWL und Logistik.

Anregungen:

- Mentoringprojekt über das KOM: Konzept erstellen und Leitfaden und Schulungen für Mentorinnen und Mentoren anbieten. Studentinnen und Tutorinnen die als Mentorinnen eingesetzt werden laufend coachen.
- „Ich werde Prof.in“-Kampagne: Den eigenen Nachwuchs für die Hochschule generieren durch eine Kombination aus Bestenförderung, 1:1-Mentoring, Vermittlung von Selbstvermarktungsfähigkeiten und einer Marketingkampagne im Fachbereich.
- Im Studiengang BWL ein Modul verankern, in dem das Thema Gender, Diversity und Vielfalt in seiner Bedeutung für das Management und Personalführung im internationalen Business dargestellt wird → Gender und Diversity-Wissen ist eine Managementkompetenz! Dabei Expertinnen und Experten aus internationalen Unternehmen einbinden. (In Kooperation mit KOM)
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

In den eher technisch geprägten Studiengängen:

- Duales Studium für Frauen forcieren → Öffentlichkeitsarbeit: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, die besonders jungen Frauen das duale Studium anbietet. / Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Hier Firmen sensibilisieren – gute Vorbilder wie Phoenix Contact nutzen.
- Firmenexkursionen speziell für Studentinnen der Fachbereiche 4, 5, 6 und 7 gemeinsam organisieren, begleitet durch Ingenieurinnen aus den Unternehmen oder vermittelt über den Role Model Service des VDI:
<http://www.mintalente.de/index.php?id=2694>
- Konzept erstellen für Aktivitäten für Schülerinnen von der Grundschule bis zum Studium: Kooperation mit Schulen, Girls'Day, Girls'Day Akademie, Girls Summer Camp, Jugend forscht, taste MINT und so weiter, so dass allen Teilnehmerinnen ein Folgeangebot gemacht werden kann entlang der Bildungskette bis zum Studium. → Als Kooperationsprojekt mit anderen Fachbereichen, Hochschulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit.
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Ingenieurin oder Ingenieur für die Darstellung auf der Internetseite in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell auch als Kooperationsprojekt mit Unternehmen.
- „tasteMINT“ (Assessment für Abiturientinnen, die sich für MINT interessieren) neu auflegen (wurde in der Vergangenheit schon durchgeführt), aktiv und regelmäßig anbieten.

Fachbereich 8 Umweltingenieurwesen und angewandte Informatik

Im Studiengang Umweltingenieurwesen beträgt der Anteil der Studentinnen aktuell etwa ein Viertel. Bei Einführung des Studiengangs lag er sogar bei einem Drittel (WS 2006/2007). Im Studiengang angewandte Informatik schwankt der Anteil stark von drei (WS 2008/2009) bis gut 9 Prozent. Aktuell liegt er bei acht Prozent. 13 Professoren und zwei Professorinnen unterrichten im Fachbereich. Davon geht eine demnächst in den Ruhestand. Ein Strukturwandel steht etwa 2020 an, dann geht die Hälfte der Professoren in Ruhestand.

Am Standort Höxter ist insbesondere die bisher ungelöste Frage der Kinderbetreuung ein Thema.

Anregungen:

- Soziale und wirtschaftliche Themen in den Studiengang integrieren, um ihn attraktiver zu gestalten → Module durch das KOM anbieten.
- Der Fachbereich Umweltingenieurwesen und angewandte Informatik kann sich vorstellen, moderierte Diskussionsveranstaltungen zu Genderthemen durchzuführen. → Wunsch nach fachlicher Begleitung für so eine Veranstaltung (Fachexpertise und Moderation) / Themenbeispiele:
 - Fast 50 Prozent der Nutzenden auf facebook sind Frauen. Dagegen sind nur drei Prozent Frauen bei Wikipedia für die Autorenschaft verantwortlich. Beides sind technische Themen, bzw. Webplattformen. Warum besteht dieser große Graben?
 - Warum sind bestimmte Dinge im Arbeitsmarkt anders, als wir sie in der Hochschule erleben?
 - Warum verhalten sich Frauen in technischen Fragestellungen anders als Männer? (Mit Fakten und Erkenntnissen aus Genderforschung unterlegen!)
- Mentoringprojekt über das KOM: Konzept erstellen und Leitfaden und Schulungen für Mentorinnen und Mentoren anbieten. Studentinnen und Tutorinnen, die als Mentorinnen eingesetzt werden, laufend coachen.
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Umweltingenieurin und Umweltingenieur und Informatikerin und Informatiker für die Darstellung auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell als Kooperationsprojekt der Wirtschaft um Role Models und Beispiele darzustellen.
- Kapazitäten für Girls Summer Camp und tasteMINT bereitstellen und neu beleben. Gesamtkonzept der Angebote für Schülerinnen der Sekundarstufen I und II entlang der Bildungskette bis zum Studium erstellen.
- „Ich werde Prof.in“-Kampagne: Den eigenen Nachwuchs für die Hochschule generieren durch eine Kombination aus Bestenförderung, 1:1-Mentoring, Vermittlung von Selbstvermarktungsfähigkeiten und einer Marketingkampagne im Fachbereich.
- Entlastung von Professorinnen für Gremienarbeit durch zusätzliche Hilfskraftstellen.

Fachbereich 9 Landschaftsarchitektur und Umweltplanung

Im Studiengang Landschaftsarchitektur beträgt der Anteil der Studentinnen gut die Hälfte. Im Studiengang Landschaftsbau und Grünflächenmanagement beträgt er etwa ein Fünftel. Die vielen Frauen im Studiengang Landschaftsarchitektur heben den „gefühlten“ Anteil von Frauen am Standort Höxter. Auch der Frauenanteil in der Professorenschaft liegt mit 3,5 von knapp 15 über 20 Prozent. Allerdings gibt es beispielsweise keine einzige weibliche Lehrbeauftragte.

Anregungen:

- Verbleibstudie zu Frauen in der Landschaftsarchitektur → Fortführung der Studie von 2012: Leitfaden für den Berufseinstieg für Studentinnen entwickeln.
- Gendersensible Projekte der Vergangenheit recherchieren und auf der Internetseite des Fachbereichs darstellen als Best Practice.
- Für gendersensible Projektarbeiten Gleichstellungsgelder beantragen.
- 1:1 Mentoring (mit Professorinnen und Frauen aus der Praxis) für Studentinnen im Masterstudiengang organisieren, Angebote für berufsorientierte Zusatzqualifikationen konzipieren → KOM einbinden.
- Projektarbeit (in der Lehre eingebunden und in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit) zur gendersensiblen Darstellung des Berufsbildes Landschaftsarchitektin/Landschaftsbauerin bzw. entsprechende Professorin für die Darstellung auf der Internetseite, in Printmedien und bei Präsentationen in Schulen oder auf Messen. Eventuell als Kooperationsprojekt der Wirtschaft um Role Models und Beispiele darzustellen.
- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung gab es in der Vergangenheit ein fest verankertes Gendermodul in der Lehre. Mit der Umgestaltung der Studiengänge fiel es weg → wiedereinführen.
- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung werden über eine halbe Professur, die sich mit Soziologie, gesellschaftlichen Veränderungen und Verkehrspolitik befasst, auch Genderfragen behandelt → Angebot ausweiten/verstetigen (ggf. mit Unterstützung durch die Gender & Diversity-Stelle im KOM bzw. Lehrbeauftragten).
- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung werden in unregelmäßigen Abständen genderspezifische Projekte bearbeitet, beispielsweise „Angsträume in der Stadt“ - ein Thema, welches in zunehmendem Maße Frauen und Männer betrifft → häufiger bzw. regelmäßig genderspezifische Projekte anbieten (ggf. mit Unterstützung durch die Gender & Diversity-Stelle im KOM bzw. Lehrbeauftragten).

Vielfalt zum Thema machen

<p>In den Interviews wurde deutlich, dass der Begriff Gender sehr individuell ausgelegt wird. Der Begriff Diversity wird eher angenommen, aber ebenfalls in Varianten unterschiedlich ausgelegt. Der Begriff Vielfalt ist am wenigsten „belastet“, lässt jedoch die weitesten Interpretationsmöglichkeiten zu. Um einen offenen Prozess zu ermöglichen, hat sich die Hochschule für die Verwendung des Begriffs „Vielfalt“ entschieden. Er soll auch darauf hinweisen, dass es kaum möglich ist, allgemeingültige Aussagen über „die Männer“ und „die Frauen“ zu treffen. Vielmehr gibt es große Varianzen – und diese Varianzen sind oft innerhalb einer Geschlechtergruppe größer, als zwischen den Geschlechtern. Der Begriff Vielfalt unterstützt damit die Überwindung von Geschlechtergrenzen und nimmt die einzelne Person mit ihren Fähigkeiten und Begabungen in den Blick.</p> <p>Eine wichtige Basis zur Verständigung ist die zentrale Klärung des Begriffs durch das Präsidium, in Bezug auf die unterschiedlichen Handlungsfelder in der strategischen Initiative Perspektive Vielfalt. Dies erleichtert den Prozess, die Definition in Aktionen und Handlungen zu übersetzen: Was bedeutet Vielfalt in Bezug auf familiengerechte Hochschule? Was bedeutet Vielfalt als guter Arbeitgeber? Was bedeutet Vielfalt für die Gestaltung der Lehre? Was bedeutet Vielfalt in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft oder mit Schulen? Was bedeutet Vielfalt für die öffentliche Darstellung der Hochschule?</p>	<ul style="list-style-type: none">* Mission-Statement des Präsidiums zu Gender, Diversity, Vielfalt für unterschiedliche Bereiche definieren und publizieren.
<p>Das Engagement der Hochschule, sich für mehr Vielfalt insbesondere im MINT-Bereich einzusetzen, wurde im Februar 2013 durch den Beitritt zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, „Komm, mach MINT.“ deutlich. In diesem breiten Bündnis haben sich die Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, Frauen-Technik-Netze, Medien und öffentliche Einrichtungen zusammengeschlossen. Alle Partnerinnen und Partner arbeiten u. A. daran, jungen Frauen Entscheidungshilfen für einen MINT-Studieneinstieg zu geben, frühzeitige Kontakte mit Vorbildfrauen zu ermöglichen und damit das Selbstvertrauen der jungen Frauen in die eigene Leistungsfähigkeit für ein technisches Studium zu</p>	<ul style="list-style-type: none">* Beitritt der Hochschule OWL zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, „Komm, mach MINT.“→ Ist im Februar 2013 bereits erfolgt.

<p>bewirken. „Komm, mach MINT“ bietet für seine Mitglieder zahlreiche Unterstützungsangebote, Informationen und Komponenten zur Öffentlichkeitsarbeit, die nun für „Perspektive Vielfalt“ genutzt werden können. Die Mitgliedschaft im Pakt kann durch Nutzung des Signets nach außen dokumentiert werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Signet von „Komm, mach MINT“ für die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule OWL nutzen.
<p>Um das Thema dauerhaft in der Hochschule zu verankern, wurde ein Beteiligungsprozess mit den Fachbereichen angestoßen. Es wurden ausführliche Interviews und ein Workshop durchgeführt. Hier wurden bereits Ansätze deutlich, welche Projekte in den Fachbereichen auf Akzeptanz stoßen könnten und demnach auch die Chance auf Umsetzung haben. Diese Fäden werden in dem Prozess der „Perspektive Vielfalt“ weiter entwickelt. Aus den Fachbereichen berufene Mitglieder werden in dem Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“ mitwirken können. Idealerweise könnten jeweils zwei Ansprechpersonen (eine männlich, eine weiblich) benannt werden. So würde gewährleistet, dass Perspektive Vielfalt nicht als „Frauenthema“ eingestuft wird und es ermöglicht eine stetige Mitarbeit der Fachbereiche (in wechselnder Besetzung). Um diese gemeinsame Arbeit nach außen sichtbar zu machen, bietet es sich an, einmal im Jahr ein Best-Practice – und Austausch-Treffen aller Fachbereiche zu organisieren - möglichst als interaktives Format, in dem Erfolge öffentlich gewürdigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Ansprechpersonen aus den Fachbereichen in den Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“ berufen. * Best-Practice-Jahrestag zum Qualitätszirkel „Gleichstellung und Vielfalt“ ausrichten.
<p>Es ist ein Wunsch aller am Prozess Beteiligten, dass die Ergebnisse der Initiative „Perspektive Vielfalt“ in aktueller und öffentlicher Form zugänglich gemacht werden. Bereichernd könnten sich Beteiligungs- und Feedbackmöglichkeiten auswirken. Denkbar wäre eine Microsite oder ein Blog (nicht nur in der Rubrik Gleichstellung), auf der die Ergebnisse, Aktivitäten und Projekte dargestellt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Die Aktivitäten und Ergebnisse von „Perspektive Vielfalt“ auf einer Microsite oder einem Blog veröffentlichen.
<p>In vielen Gesprächen wurde eine Genderschulung für alle Beschäftigten der Hochschule im nicht-wissenschaftlichen und im wissenschaftlichen Bereich thematisiert. Dies würde dazu beitragen, eine Sensibilisierung dafür zu schaffen, wie Vielfalt sich im Alltag ausdrückt und manifestiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Genderschulungen für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule durchführen.
<p>Im Beteiligungsworkshop mit den Fachbereichen wurde festgestellt, dass das „Wir-Gefühl“ der Hochschule noch vertieft werden könnte. Um Fachkulturen zu verändern, zu öffnen und zu mischen, wäre ein Austausch der Fachbereiche und Standorte hilfreich. Tourende Veranstaltungsformate könnten die Standorte ins Blickfeld</p>	<ul style="list-style-type: none"> * „Wir-Gefühl“ durch tourende Veranstaltungsformate und Unterstützung von standortübergreifenden Projekten fördern –

<p>rücken. Die Prämierung und laufende Unterstützung von standortübergreifenden Projekten der Fachbereiche könnte deren Zusammenarbeit unterstützen. Insbesondere fachbereichs- und standortübergreifende Projekte für Frauen könnten deren Vereinzelung in einigen Fachbereichen entgegenwirken und neue Impulse schaffen.</p>	<p>insbesondere für und von Frauen.</p>
<p>Das Präsidium der Hochschule hat einen Leitfaden für gendergerechte Sprache verabschiedet. Nun gilt es, diesen Leitfaden in allen Praxisbereichen umzusetzen. Als Instrument bietet sich eine Genderschulung für die Personen an, die in den Fachbereichen für die Erstellung der Internetseiten zuständig sind. Für alle mit der Außendarstellung der Hochschule befassten Personen bietet sich eine Schulung zur Aktualisierung und zum Austausch ihres Genderwissens an.</p>	<p>* Leitfaden gendergerechte Kommunikation in die Praxis bringen → Gender-Schulung für die Personen, die mit Erstellung öffentlicher Medien befasst sind, anbieten.</p>
<p>Eine Basis für ganz unterschiedliche Projekte ist der Aufbau eines hochschulweiten, fachübergreifenden Alumninetzwerkes. Es kann genutzt werden für Verbleibstudien im Berufsfeld und zur Gewinnung von Role Models, Mentorinnen, Lehrbeauftragten und zum Ausbau der Wirtschaftskontakte. Eine fachübergreifende Alumni-Organisation könnte ebenfalls zum Austausch der Fachkulturen beitragen.</p>	<p>* Ein fachübergreifendes, hochschulweites Alumni-Netzwerk aufbauen.</p>
<p>Es ist geplant, dass über das Projekt „Perspektive Vielfalt“ regelmäßig in den Gremien berichtet wird. Durch Platzierung in den vorderen Tagesordnungspunkten kann die Bedeutung des Themas für die Hochschulleitung zum Ausdruck kommen. Es bietet sich auch an, unterschiedliche Akteure zum Thema zu Wort kommen zu lassen. Das signalisiert, dass Vielfalt und Diversity Themen der Beschäftigten aller Bereiche der Hochschule und nicht nur der Gleichstellungsbeauftragten sind.</p>	<p>* In Gremien das Thema Gender an prominenter Stelle platzieren.</p>

Was macht Studiengänge attraktiv

Die erste Frage ist immer: „Was machst Du damit?“

Die Benennung der Studiengänge transportiert Botschaften. So finden sich im Fachbereich 6 deutlich mehr Frauen im Studiengang „Zukunftsenergien“, als in den Studiengängen Maschinentechnik und Mechatronik. Der Entscheidung für die Bezeichnung „Zukunftsenergien“ statt der Alternative „Energietechnik“ lag die Zielstellung zu Grunde, dass der Studiengang von außen wahrgenommen werden sollte.

In den Interviews wurde deutlich, dass die Möglichkeiten, die bereits in einigen Studiengängen geboten werden - dass Studierende sich entwickeln können, die Möglichkeiten bekommen, umzusetzen, was sie im Kopf haben, dass sie mit Medien arbeiten, kreativ sein können – all dies sei auch in Studiengängen wie Elektrotechnik möglich, werde bisher aber nicht so kommuniziert.

Bei der Konzeption neuerer Studiengänge wurde in einigen Fachbereichen ein interdisziplinärer Ansatz verfolgt: Im Fachbereich 7 beispielsweise die Schnittstelle zwischen Technik und Wirtschaft. Eigentlich sprechen diese Disziplinen „unterschiedliche Sprachen“, im Fachbereich Produktion und Wirtschaft werden beide Seiten vermittelt. Der Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung profitiert von seiner Mischung aus künstlerischen, naturwissenschaftlichen und juristischen Anteilen und scheint damit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv.

In einigen Fachbereichen wurde die Sorge geäußert, dass mit einer Umbenennung von Studiengängen eine „Aufweichung“ der Inhalte einhergehen könnte, die im Sinne der Qualität der Lehre nicht erwünscht sei. Oder dass dem Studiengang ein Label aufgedrückt werde, das nicht dem Inhalt entspreche. An dieser Stelle empfiehlt sich ein interdisziplinärer Ansatz, der die Kompetenzen der Studiendisziplinen sowie der Öffentlichkeitsarbeit vereint. Die Benennung von Studiengängen kann zudem dazu beitragen, Alleinstellungsmerkmale herauszustellen (Technologie der Waschmittel und Kosmetika). Gefragt sind Ansprachekonzepte, die dem wissenschaftlichen Erkenntnisstand der Genderforschung entsprechen und dabei den hohen wissenschaftlichen Qualitätsstandard der Fachdisziplin halten. *(Auch neue*

- * Inhalte und Namen der Studiengänge neuen Entwicklungen anpassen / Alltagsbezug in die Konzeption und Benennung der Studiengänge integrieren / Fachwissen aus Genderforschung und Marketing einbeziehen.

<p><i>Modelle von hochpreisigen Automarken werden kundenorientiert beworben, ohne dass die Werbung die Qualität der Technik negativ beeinflusst.)</i></p> <p>Die Darstellung der Studiengänge liegt in Verantwortung der Fachbereiche und der Öffentlichkeitsarbeit. Deshalb der Appell, dass Marketing und Fachdisziplin noch enger zusammenarbeiten, um die gute Lehre der Hochschule noch besser sichtbar zu machen.</p> <p>Ein hoher Alltagsbezug der Studieninhalte ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv. Hier sollten Beispiele gefunden werden, deren Alltagsbezug nicht einer typisch männlichen oder weiblichen Rollenzuweisung unterliegt. Beispielsweise ist der Bereich Essen und Trinken eher neutral, Waschmittel und Kosmetika werden in Verbindung mit Schönsein gebracht, was nach wie vor eher weiblich konnotiert ist, Autorennen sind dagegen eher männlich konnotiert.</p>	
<p>Den durch die Umstellung auf G8 und Wegfall der Wehrpflicht im Schnitt jüngeren Studierenden fehlten oftmals die Vorstellungen späterer Berufsbilder, stellten einige der interviewten Personen fest.</p> <p>Die Attraktivität von Studiengängen misst sich unter anderem am Image der entsprechenden Berufe. Der Ingenieur, der den Tag allein mit komplizierter Technik verbringt, würde auf Frauen und auch einen großen Anteil von Männern wenig attraktiv wirken, so der im Interview geschilderte Eindruck. Sofern überhaupt klar sei, in welche Berufe ein Studiengang münden könnte.</p> <p>Die Aussicht auf einen „guten Job“ sei für beide Geschlechter attraktiv. Hier sei der Hinweis erlaubt, dass Frauen und Männer die Kriterien für einen „guten“ Job unterschiedlich definieren. Dies sollte bei der Darstellung der Berufsmöglichkeiten berücksichtigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Studiengänge in die Darstellung von Berufsbildern „übersetzen“: In den Fachbereichen klären, wie nicht nur Studienabläufe, sondern Berufsbilder praxisnah, vorurteilsfrei und anschaulich für Studieninteressierte dokumentiert werden können. * Absolventinnen, die nun im Berufsleben stehen, über ihre Tätigkeiten im Rahmen von Wahlpflichtveranstaltungen, Messen, Vorlesungen, in Filmen auf der Internetseite, in der Presse etc. berichten lassen.

Gute Beispiele:

- Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik: Eine Professorin, die aus der Medizintechnik kommt, veranschauliche sehr gut, wozu Mathe, Mechatronik und Maschinenbau auch gebraucht würden, so eine Interviewaussage.
- Fachbereich Bauingenieurwesen: „Werkvorträge“ mittwochs am Abend, Absolvierende berichten aus der Praxis.

- Fachbereich Life Science Technologies: Dort gibt es einen Zukunftstag, der von einem Professor und der Fachschaft (!) organisiert wird. Es werden Absolventinnen und Absolventen als Referierende zu verschiedenen Themen eingeladen.
- Beispiel für Gleichstellung „andersherum“: Der Studiengang Technologie der Kosmetika und Waschmittel thematisiert „Schönsein“ - und Schönheit ist (noch) eine Frauendomäne. Der Studiengangsleiter hat nun den Flyer neu gestaltet - mit einem Mann auf dem Titelblatt, um die Zielgruppe für den Studiengang auszuweiten.
- Fachbereich 6: Statt „Energietechnik“ wurde ein neu konzeptionierter Studiengang „Zukunftsenergien“ benannt.

Zusammenarbeit mit Unternehmen

<p>Aktuell gibt es an der Hochschule OWL 262 dual Studierende, überwiegend in den Studiengängen Maschinentechnik und Elektrotechnik. Der Anteil der Frauen beträgt ca. 1/5 (47) – dies ist ein Ansatzpunkt, über den insbesondere junge Frauen für technische Berufe angesprochen werden könnten. Meist werden dual Studierende von den Unternehmen ausgesucht. Hier sollten auch Firmen für die gezielte Ansprache von jungen Frauen sensibilisiert werden.</p>	<p>* Öffentlichkeitsarbeit /Projektentwicklung: In Zusammenwirken mit Unternehmen und Verbänden eine Kampagne durchführen, in der insbesondere jungen Frauen das duale Studium angeboten wird. (siehe z.B. www.niedersachsen-technikum.de)</p>
<p>Generell wird als Vorteil der Fachhochschule hervorgehoben, dass das Lehrpersonal über langjährige praktische und theoretische Erfahrung verfüge. Praxisbezug und enge Wirtschaftskontakte seien das Plus der Fachhochschulen. Nach eigenen Aussagen arbeitet beispielsweise der Fachbereich Life Science Technologies vom ersten bis zum letzten Semester mit der Industrie zusammen. Um die Industrie zu binden, wurden die Lebensmittelwerkstatt und das Institut für Lebensmitteltechnologie NRW gegründet. In diesem Rahmen werden bereits Industrieworkshops angeboten. Ähnliche Konzepte könnten auf andere Fachbereiche übertragen werden.</p>	<p>* Industrieworkshops organisieren, in denen Studentinnen mit Unternehmen in Kontakt kommen können → vorhandene regionale und bundesweite Projekte nutzen!</p>
<p>Im Fachbereich Elektrotechnik und technische Informatik besteht ein hoher Praxisbezug zu den Firmen im Rahmen von Forschungsprojekten. Dieser Praxisbezug werde jedoch eher durch die Medien von den Eltern wahrgenommen, die ihre Kinder dann auf die Hochschule aufmerksam machten, so eine Interviewaussage. Eine Verbindung der hohen Forschungskompetenz mit Genderthemen findet noch nicht statt. Hier könnten beispielsweise Arbeiten gefördert werden, die einen Bezug herstellen zwischen Fach- und Genderthemen.</p>	<p>* Projekte fördern, die Fach- und Gender-Themen verbinden.</p>

Gute Beispiele:

- Um die Kontaktpartner in der Industrie zu pflegen und zu binden hat der Fachbereich Life Science Technologies die Lebensmittelwerkstatt gegründet. Dies wurde verbunden mit dem Anspruch andere Lernformen einzurichten, beispielsweise problemorientiertes Lernen schon im 1. Semester. Über diese problemorientierten Fragestellungen könne sich den Studierenden Physik, Chemie und Mathematik in einer greifbaren Art erschließen. Die Studierenden spürten auf diese Weise, wofür diese Kenntnisse gebraucht würden, so die Interviewaussage. Sie nähmen dies nicht erst am Ende des Studiums sondern von Anfang an unter diesem Blickwinkel wahr. Als dritte Komponente wird dies nun noch mit einem dualen Studium kombiniert. Hier könne die Industrie ihren Beitrag leisten, für dringend benötigten Nachwuchs zu sorgen. Sie investiere in die Lebensmittelwerkstatt, die Hochschule Sorge in Industrie Workshops für den Kontakt zwischen Studierenden und Unternehmen, so das Konzept.
- Viele dual studierende Frauen der Hochschule OWL kommen von Phoenix Contact – ein Unternehmen, das sich sehr im Bereich Frauen und MINT engagiert.

Vielfalt in Teams und Projekten

<p>Von einigen Fachbereichen wurde das Arbeiten in Projekten ab dem 1. Semester als zentrales Element der Praxisnähe identifiziert. Die Vielfalt von Sichtweisen, Arbeitsweisen und in der Kommunikation in Teams wurde als bereichernd und effektiv beschrieben.</p> <p>Projekt- und Teamarbeit benötigen entsprechende Räume und Personal. Häufig zitiertes Argument gegen Projektarbeit in den ersten Semestern ist die fehlende Kapazität. Sollten nicht genügend Räume zur Verfügung stehen, könnten Kooperationen mit Betrieben und Berufsschulen geprüft werden.</p> <p>Durch zusätzliche Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und zusätzliche Tutorinnen und Tutoren könnte die Betreuung der Projektgruppen unterstützt werden.</p> <p>Als weiterer Effekt wurde beobachtet: Teamarbeit fördere die „Community“ und kompensiere damit zum Teil das fehlende studentische Leben auf dem Campus.</p>	<p>* Von Studienbeginn an in Teams an Projekten, produktorientiert arbeiten → Kapazitäten und Expertise des KOM einbinden → Evaluation dieser Lehrweise über Studierendenbefragung, differenziert nach Fachbereichen → Kriterium für Gender-Controlling.</p>
---	--

Hinweis:

Teams sollten genderorientiert gebildet werden, innerhalb der Teams sollte eine klassische Rollenverteilung durchbrochen werden – also auch mal Kamerafrau und Schriftführer. Studierende sollten für dieses Thema sensibilisiert werden.

Gute Beispiele:

- Im Fachbereich Elektrotechnik und technische Informatik ist eine Projektwoche für Studierende im 1. Semester geplant. In dieser Woche wird im Team eigenständig ein Projekt bearbeitet und anschließend präsentiert. (In Zusammenarbeit mit KOM)
- Im Fachbereich Medienproduktion werden von Studienbeginn an, Medienprojekte eigenständig in Teams bearbeitet.

Studienumfeld, Atmosphäre und Funktion

<p>Insbesondere Sportangebote schaffen gute Möglichkeiten für Kontakte und studentisches Leben und tragen zur Gesundheit der Studierenden bei. Bei der Einrichtung von Angeboten bietet sich die Kooperation mit Vereinen und privaten Anbietern an. Wichtig wäre, dass auch Sportangebote angeboten werden, die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen (→Beachvolleyballfeld, Bouleplatz, Tischtennisplatten, Spinning). Aber auch eine Campus-Band kann Kontakte und Identität schaffen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Gesunde Hochschule: Sportangebote als Kontaktmöglichkeiten schaffen → auf dem Gelände(!) und in Kooperation mit regionalen Partnern.
<p>In einigen Interviews wurde deutlich, dass eine gute Ausstattung mit Räumen und Arbeitsmitteln zu einem verbesserten Arbeitsklima beitragen und den gefühlten Stress um knappe Ressourcen verringern würde. Positiv auswirken würden sich ebenfalls Kommunikationsräume für studentisches Leben an allen Standorten der Hochschule, beispielsweise ein Lese- und Gruppenarbeitsbereich oder ein Café auf dem Gelände. Es wurde öfter in den Interviews geäußert, dass gerade Frauen ein optisch ansprechendes Umfeld wichtig sei. Auch Männer würden dies als positiv empfinden, investierten aber weniger Energie, dies herzustellen. Es zeige sich, dass der weibliche Blickwinkel die Perspektive erweitere - nicht nur auf die Technik, sondern auch auf das „Drumherum“. Dies einzubinden bringe Vorteile für Frauen und Männer, so eine Interviewaussage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Bei der anstehenden Umstrukturierung von Flächen Kommunikationsräume und Atmosphäre schaffen → Cafébereich am Nachmittag Lesebereich in der Bibliothek Räume für Lerngruppen * Ideenpool schaffen im Internet, in Fachschaften oder über studentische Befragungen → Zuständigkeit definieren, wer diese Vorschläge aufnimmt und Umsetzbarkeit prüft.

Hinweis:

Viele Studierende wohnen noch zu Hause. Die Nähe zum Elternhaus scheint zunächst ein individueller finanzieller Vorteil zu sein. Er führt jedoch dazu, dass gerade in den Nachmittagsstunden studentisches Leben auf dem Campus kaum stattfindet, da die Studierenden nach Hause fahren.

Die studentischen Befragungen zeigen, dass der relative Anteil männlicher Studierender, die noch zu Hause wohnen, höher ist, als der relative Anteil weiblicher Studierender. Die Studentinnen verfügen auch seltener über ein eigenes Auto. Das bedeutet, dass sie stärker auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind. Zudem würden sie von einem (bisher kaum vorhandenen) studentischen Leben auf dem Campus mehr profitieren, da ihnen häufiger das familiäre Umfeld fehlt.

Genderaspekte in der Lehre

<p>Im KOM gibt es seit dem 1. April 2013 eine neue Stelle zum Thema „Gender und Diversity“.</p> <p>Diese Stelle könnte auch die Fachbereiche bei der Aufgabe unterstützen, wie die Themen Gender und Diversity mit der Fachdisziplin verbunden werden können.</p> <p>Im Interview wurde in einem Beispiel genannt, dass es eine männliche und weibliche Sichtweise oder Umgangsweise mit Wasser gebe. Aspekte dieser Art könnten den Horizont der Studierenden erweitern, so die Interviewaussage.</p>	<p>* Lehrmodul „Gender und Diversity“ im Wahlpflichtbereich verankern. (→ fördert die Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden im Hinblick auf eine zunehmend globalisierte Arbeitswelt)</p>
--	--

Gute Beispiele:

- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung gab es in der Vergangenheit ein fest verankertes Gendermodul in der Lehre. Mit der Umgestaltung der Studiengänge fiel es weg.
- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung werden über eine halbe Professur, die sich mit Soziologie, gesellschaftlichen Veränderungen und Verkehrspolitik befasst, auch Genderfragen behandelt.
- Im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung werden in unregelmäßigen Abständen genderspezifische Projekte bearbeitet, beispielsweise „Angsträume in der Stadt“ - ein Thema, welches in zunehmendem Maße Frauen und Männer betrifft.

Unterstützungsangebote für Studierende

Größere Vielfalt und pädagogische Herausforderung

Die Vorkurse zur Nivellierung des Ausgangsniveaus der Studienanfängerinnen und Studienanfänger werden von den Fachbereichen als weitestgehend wirkungslos erlebt. Um etwas zu bewirken, müssten sie länger und effektiver sein, noch besser wären studienbegleitende Konzepte, so der Wunsch.

Eine Individualisierung der Förderung könne dazu beitragen, Ressourcen einzusparen, so die Einschätzung insbesondere der interviewten Personen der technischen Fachbereiche.

Laut den Statistiken der Hochschule liegen die Abbruchquoten in den technischen Studiengängen insbesondere in den ersten Semestern recht hoch, beispielsweise im Fachbereich Elektrotechnik und technische Informatik bei einem Drittel. Die absoluten Fallzahlen der weiblichen Studienabbrecher sind so gering, dass hier keine Aussage möglich ist.

Die Studierendenschaft werde zunehmend diverser in ihren Ideen und Erwartungen an die Hochschule. Es werde in Zukunft nicht mehr 95 Prozent Vollzeitstudierende geben, lautet eine Prognose aus den Interviews mit den Fachbereichen.

Das gefühlte, vergleichsweise geringe fachliche Niveau der Studienanfängerinnen und Studienanfänger wird von nahezu allen Fachbereichen bemängelt. Es kämen nicht mehr nur die besten zehn bis 20 Prozent Studierenden, sondern 30 Prozent – und darunter seien einige, die für ein Studium eigentlich nicht geeignet seien. Es wird nach Aussage fast aller Fachbereiche jedoch erwartet, dass das Niveau weiter sinken könnte, wenn die Studierendenzahlen auf Grund der demografischen Entwicklung und einem zunehmenden Wettbewerb der Hochschulen sinken. Zudem verfolge die Politik das Ziel, die Zugangsvoraussetzungen für Hochschulen weiter zu öffnen.

Dies führe zu mehr Vielfalt, mit der die Hochschule umgehen müsse. Die Strukturen der Hochschule seien derzeit noch an den „normal“-Studierenden ausgerichtet. Eine Zunahme der „non-traditional-students“ wird schon heute mehrheitlich wahrgenommen. Diese Studierenden hätten einen erhöhten Beratungsbedarf. Bisher vorgehaltene Angebote passten nicht immer zu den individuellen Lebenssituationen, so die Wahrnehmung aus

- * Eingangssystem verbessern: Tutoriensystem ausbauen und individualisieren → Zu Studienbeginn eine individuelle Potenzialanalyse (Stärken- Schwächen-Analyse) für alle Erstsemester durchführen und dann eine Empfehlung für spezielle Tutorien geben (→ KOM).
- * Den Lehrenden semesterweise eine statistische Information / Auswertung zur Verfügung stellen, wie die Struktur der Ausgangsbedingungen im Studiengang (im Seminar) sind, damit sie die Form ihrer Lehre darauf abstimmen können.

den Interviews.

Ein Aspekt dieser Vielfalt seien unterschiedliche Bildungsbiografien. Es kämen immer mehr Studierende, deren Abitur schon weiter zurückliegt. Viele der männlichen Studierenden verfügten über eine Ausbildung und stünden im Beruf – sie wollten studieren, um ihre Karriere voranzutreiben. Eine weitere Gruppe, Männer und Frauen, möchten studieren, da sie ihren derzeitigen Beruf auf Grund körperlicher Belastungen nicht lebenslang ausüben können. Viele weibliche Studierende nutzten das Studium als Wiedereinstieg nach einer Kinderphase, quasi als „zweite Chance“.

Ein weiterer Aspekt sei das unterschiedliche Alter der Studierenden. Durch die G8 Jahrgänge und den Wegfall der Wehrpflicht werde ein Teil der Studierenden jünger. Viele von ihnen wohnten noch zu Hause. Sie werden von einigen der interviewten Personen als unselbstständig und nicht arbeitsfähig wahrgenommen. Zudem hätten sie wenig konkrete Vorstellungen von Berufsbildern.

Vielen Studierenden fehlten indes nicht die intellektuellen Fähigkeiten, sondern der „Drive“, die „Neugier“. Dies wird als Nachteil gesehen, denn wichtiger als die fachlichen Grundlagen seien insbesondere in den eher kreativen Fachbereichen Begabung und Engagement.

Auch die Anzahl ausländischer Studierender steige. In den kreativ-künstlerischen Studiengängen wird dies ausdrücklich als Bereicherung des Studiengangs angesehen. In den technischen Studiengängen werden insbesondere die Kinder der Einwanderer aus Osteuropa als eine starke Gruppe genannt. In den englischsprachigen Masterstudiengängen sei die Quote der ausländischen Studierenden besonders hoch. Im Studiengang „Information Technology“ wurden explizit Studentinnen aus dem Iran im Interview erwähnt.

Die Vielfalt führe auch dazu, dass es zunehmend schwieriger werde, ein gleiches Ausgangsniveau der Studierenden herzustellen zwischen „Abiturientin und Meister“. Gerade in technischen Studiengängen kämen viele Studierende aus der Praxis. Abiturientinnen und Abiturienten hätten jedoch eine „rundere“ Mathematikausbildung und damit Erfolge im Studium. Es sei deshalb nicht festzulegen, dass die eine oder andere Gruppe Nachteile im Studium habe, so die Aussage in einem Interview.

Um langfristig Studierende für die Hochschule zu gewinnen, lautet eine Empfehlung aus den Interviews, Jugendliche aus nicht-akademischen Haushalten stärker in den Fokus zu nehmen. Hier könne das duale Studienmodell noch stärker zum Tragen kommen. (siehe Punkt „Attraktivität der Studiengänge“)

Warum gute Betreuung unter Gender Gesichtspunkten wichtig ist...

In drei Fachbereichen wurde explizit erwähnt, dass es für Studentinnen offensichtlich noch wichtiger als für Studenten sei, dass sie ein Feedback bekommen und Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, die sie beraten oder in ihrem Weg bestärken. Finde dies in einer Fachkultur statt, in der das nicht als Schwäche ausgelegt wird, nutzten dies auch die Studenten gerne, so die Beobachtung. Beispielhaft wurde von einem Fall berichtet, in dem eine sehr gute Studentin, die überlegte, von einem technischen in einen kreativen Fachbereich zu wechseln, nur gehalten werden konnte, weil dies von den Professoren rechtzeitig wahrgenommen wurde.

Von allen Fachbereichen wurden sowohl in den Interviews, als auch im Workshop die Überschaubarkeit und der persönliche Kontakt zwischen Lehrenden und Studierenden positiv hervorgehoben. Dies werde sogar noch unter der derzeitigen „Überlast“ der Studierendenzahlen gelebt. Eine intensive Betreuung finde statt – persönlich und per Mail. Die Atmosphäre wurde mehrfach als „familiär“ beschrieben.

Mentoring – aber wie?

Nach Aussagen einiger Interviewpersonen wurde Mentoring schon häufiger in den Fachbereichen diskutiert und teilweise in diversen Formen ausprobiert. In den Gesprächen wurden sehr unterschiedliche Aktivitäten unter Mentoring subsummiert:

- Gruppenmentoring: In der Semesterbegrüßung werden zehn bis zwölf Personen einer Professorin oder einem Professor zugeordnet. Diese machen Angebote für Treffen und Gespräche. Nach dem ersten Semester bröckele das ab, so die Erfahrung.
- Gruppenmentoring auf freiwilliger Basis: Einige Professoren hängen Listen aus, in denen sich Studierende eintragen können. Die Resonanz sei gering, so die Aussage. Es werde von Studierenden genutzt, die es am wenigsten nötig hätten, so die Einschätzung. Nach einigen Treffen sei die Aktivität eingeschlafen.
- Tutorien werden als Mentoring auf fachlicher Ebene bezeichnet. Dies funktioniere gut im Gegensatz zu nicht-fachlichem Mentoring, so einige Aussagen.

Im Fachbereich Umweltingenieurwesen und angewandte Informatik wurde ein neuer Anlauf für Mentoring für Erstsemester unternommen. Das habe nicht funktioniert, so die Schilderung im Interview. Dann sei eine Beratung durch das KOM durchgeführt worden, die jedoch nichts am mangelnden Erfolg verändert habe. Die

- * Mentoringkonzept für die Hochschule erstellen (als Aufgabe für das KOM):
- Begriffsklärung, was Mentoring ist
 - Leitfaden für Mentoring erstellen
 - Schulungsprogramm für Mentorinnen und Mentoren
 - Laufende Beratung und Coaching der Mentorinnen und Mentoren
 - Studentische und wissenschaftliche Mitarbeitende als Mentorinnen und Mentoren einsetzen und dafür zentral entsprechende Gelder und Unterstützung bereitstellen (→ Professorinnen und Professoren sind überlastet)

<p>Studierenden nähmen das Angebot nach wie vor nicht an.</p> <p>Bemängelt wurde, dass Mentoring-Aktivitäten der Fachbereiche zentral gefordert würden, sie dabei aber keine Unterstützung bekämen. Sie fühlten sich allein gelassen. Es fehle eine Anleitung, wie Mentoring erfolgreich umgesetzt werden kann. Es fehlten die Themen, die Koordination, Moderation und Begleitung der Mentorinnen und Mentoren.</p> <p>Zudem fühlten sich die Lehrkräfte fachlich kompetent, sähen es aber nicht als ihre explizite Aufgabe, Softskills zu vermitteln, so eine Interviewaussage. Zu diesem Thema wurde in den Gesprächen mehrfach die Unterstützung des KOM eingefordert. Der Einsatz des KOM wird als guter Ansatz gesehen, da es hier keine Verbindungen zu fachlichen Bewertungen, wie bei den Professorinnen und Professoren gebe.</p> <p>Gefordert werden spezifische Konzepte und Angebote. Es wird als sinnvoll gesehen, in diesem Rahmen auch „Kulturtechniken“ zu vermitteln. Softskills hätten im Studium noch einen nachgeordneten Stellenwert, so die Einschätzung einer Interviewperson. Ändere sich jedoch diese Wertigkeit, werde beispielsweise auch die Mitarbeit in Gremien einen höheren Stellenwert bekommen.</p>	<p>und nicht so nah an der Zielgruppe)</p>
<p>Generell wird vermutet, dass sowohl Lehrende, als auch Studierende von der Fülle und Unübersichtlichkeit der Angebote der Hochschule durch das KOM überfordert seien.</p>	<p>* Übersichtliche Strukturierung und Abstimmung von zentralen Angeboten (KOM,...) und bessere Kommunikation dieser Angebote bei den Zielgruppen.</p>
<p>Gewünscht werden eine klare Strukturierung und feste Ansprechpersonen der Themenbereiche.</p>	<p>* Für zentrale Themenbereiche konkrete und verantwortliche Ansprechpersonen einsetzen.</p>

Gute Beispiele:

- Fachbereich Life Science Technologies: Im Rahmen der Lebensmittelwerkstatt soll mehr auf Softskills geachtet werden. Masterstudierende sollen Kleingruppen von Erstsemestern anleiten.
- Im Fachbereich Produktion und Wirtschaft gab es in der Vergangenheit einen „Vertrauensdozenten“, der ein Mentoring-Netzwerk von Lehrenden und Studierenden geschaffen hatte.

Gewinnung von Studentinnen

Hands-on: Aktionen für Schülerinnen

<p>Insbesondere die technischen Fachbereiche engagieren sich bei Aktionen, die Schülerinnen und Schüler für MINT begeistern wollen. Sie erleben die Mädchen bei diesen Aktionen als neugierig und registrieren, dass sich dennoch kaum junge Frauen für diese Studiengänge einschreiben. Deshalb wird die Sinnhaftigkeit dieses Engagements von einigen Personen in den Interviews in Frage gestellt.</p> <p>Eintägige Aktionen, wie ein Tag der offenen Tür, Kinderhochschultag, der Girls'Day oder ein Besuch im Schülerinnen- und Schülerlabor können jedoch nur „Appetit“ wecken für technische und naturwissenschaftliche Themen. Sie verpuffen, wenn nicht entlang der Bildungskette weiterführende Angebote dieses erste Interesse aufnehmen, vertiefen und verstetigen. Dies belegt beispielsweise die acatech Studie „Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs (Momotech)“¹.</p>	<p>* Die Hochschule sollte ein Konzept erstellen, mit welchen Angeboten sie Schülerinnen von der Sekundarstufe I bis zum Studienbeginn entlang der Bildungskette begleiten kann (zum Beispiel: Kinderhochschultag → Girls'Day → Girls'Day Akademie, Girls Summer Camp → Roberta-Kurse → Jugend forscht → tasteMINT → „OWL-Technikum“ (nach Beispiel des Niedersachsen-Technikums, s. www.niedersachsen-technikum.de)</p>
<p>Um eine „Welcome-Kultur“ für Mädchen zu etablieren, haben spezielle Angebote für Mädchen Signalwirkung nach außen. Die wohl bekannteste Aktion, der Girls'Day als bundesweiter Aktionstag nur für Mädchen, transportiert in besonderer Weise, dass Mädchen in technischen Bereichen willkommen sind. Werden gleichzeitig Jungen eingeladen, geht diese Botschaft verloren. Angebote zum gleichzeitig stattfindenden Boys'Day sollten sich deshalb auf die Studiengänge Innenarchitektur, Technologie der Waschmittel und Kosmetika oder die Servicebereiche der Bibliothek beschränken – also die Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind.</p>	<p>* Attraktive Formate nur für Mädchen fortführen oder „neu beleben“: Girls'Day, Roberta, Girls'Day Akademie, Girls Summer Camp, tasteMINT → mit entsprechenden Ressourcen ausstatten, feste Zuständigkeiten festlegen und Angebote bei der Zielgruppe aktiv kommunizieren, Aktionen verstetigen.</p>

¹ Acatech berichtet und empfiehlt – Nr. 5: „Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs (Momotech), Seite 106 Lernangebote, Berlin, Heidelberg 2011

Hinweis:

Besonders erfolgreich erweist sich derzeit das „Niedersachsen-Technikum“. Die Hochschule OWL könnte mit weiteren Partnern dieses Modell für Frauen mit Fachhochschulreife aufbauen. <http://niedersachsen-technikum.de/faq.html>

Das Niedersachsen-Technikum ist ein neues Konzept für die Gewinnung des weiblichen MINT-Fachkräftenachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft. Es richtet sich an junge Frauen, die ein (Fach-) Abitur haben. Um interessierten Schulabsolventinnen einen umfassenden und praxisnahen Einblick in diese Bereiche zu bieten, besteht das Technikum aus einer Kombination eines betrieblichen Praktikums und einem Schnupperstudium an einer Hochschule. Theorie und Praxis werden gleichermaßen vermittelt – so kann ein umfassendes Verständnis für die MINT-Fächer entstehen. Sechs Monate lang verbringen die Technikantinnen in einem Unternehmen, erleben die Praxis vor Ort und lernen insbesondere auch den Arbeitsalltag von MINT-Absolventinnen und -absolventen kennen. Darüber hinaus bearbeiten sie ein eigenes Projekt, das selbständiges, kreatives Arbeiten erfordert und das zum Abschluss des Technikums präsentiert wird. Begleitend haben die Technikantinnen die Gelegenheit, sich einmal pro Woche an der kooperierenden Hochschule zu treffen und dort Lehrveranstaltungen des ersten Semesters zu besuchen. So können sie überprüfen, ob ein MINT-Studium ihr Interesse findet und ob sie sich für ein MINT-Studium eignen. Gespräche mit Studentinnen und Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen ermöglichen einen realistischen Blick auf die Studien- und Berufsanforderungen. Das Niedersachsen-Technikum schließt nach sechs Monaten mit einer Praktikumsbescheinigung der Unternehmen, einer Projektpräsentation und einem Zertifikat der Hochschule ab.

Eine Tine Wittler für Elektrotechnik

<p>Die Darstellung der Studiengänge und entsprechenden Berufe in den Medien kann deutlichen Effekt auf den Zulauf von Studentinnen ausüben. Seit der Sendung „Einsatz in 4 Wänden“, moderiert von Tine Wittler, bekommt beispielsweise der Studiengang Innenarchitektur noch einmal deutlich mehr Zulauf von Studentinnen. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass hier nun männliche Studierende geworben werden müssten. Jedoch stellt sich bei genauerem Hinterfragen kein akuter Bedarf heraus: In den anderen Studiengängen des Fachbereichs, im Masterstudiengang sowie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Professorinnen ist noch keine Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses erreicht. Dennoch zeigt dieses Beispiel „Tine Wittler“, welche Auswirkung die medienwirksame Darstellung von Berufsbildern haben kann. Ein Fachbereich Elektrotechnik würde sich so etwas wünschen.</p>	<p>* Unterschiedliche Frauen als Rollenvorbilder präsentieren, um auch möglichst viele unterschiedliche Typen von jungen Frauen anzusprechen → Differenzen zwischen Frauen sichtbar machen UND möglichst unterschiedliche Männer als Rollenvorbilder präsentieren, um auch weniger technikaffine Männer sichtbar zu machen und das Rollenbild „des typischen Technikers“ aufzuweichen.</p>
<p>Der Einsatz von Rollenvorbildern ist auf allen Ebenen und bei vielfältigen Gelegenheiten unabdingbar, das wurde in allen Interviews deutlich. In einigen Interviews wurde die Vorbildfunktion von Professorinnen betont, um Studentinnen für ein technisches Studium gewinnen zu können. Aber nicht nur das. Studentinnen schätzten den informellen Austausch mit „nicht so weit entfernten“ Vorbildern, wie Masterstudentinnen oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, mit denen sie unkompliziert ins Gespräch kommen könnten, so ein Erfahrungsbericht. Seit es beispielsweise eine AStA-Vorsitzende gibt, habe sich der Anteil der Studentinnen im AStA erhöht.</p>	<p>* Auch informelle Gelegenheiten schaffen, bei denen Studentinnen, Schülerinnen, Studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ins Gespräch kommen können.</p>
<p>Aus der Genderforschung ist bekannt, dass die Präsenz von und der Umgang mit Frauen in den Fachbereichen ausschlaggebend ist für die Glaubwürdigkeit der Hochschule zu diesem Thema nach außen. Alle Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen würden wesentlich davon beeinflusst, ob Mädchen und junge Frauen, ihre Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, Peers sowie Akteure der Berufsberatung und-vermittlung real erfahren oder beobachten können, dass Frauen gute Berufschancen in MINT-Berufen haben. Ohne eine höhere Glaubwürdigkeit blieben Interventionen in Schule, Ausbildung und Studium leere Versprechungen, die die Realisierung des sozialisatorischen und motivierenden Anliegens von Interventionen deutlich einschränken.²</p>	<p>* Gute Bedingungen und Angebote für Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen in technischen Fachbereichen nach außen dokumentieren.</p>

² Solga/Pfahl: „Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich“, Berlin 2009

Hinweise:

Der VDI bietet die Vermittlung von weiblichen Role Modells im technischen Bereich an:
<http://www.mint-role-models.de/index.php?id=2694>

Gutes Beispiel für Leitfaden für Mentoring an der Schnittstelle Schule – Beruf/Studium:
 Handbuch „Jump in MINT“ : <http://www.komm-mach-mint.de/Service/MINT-Material#Jump>
 (Die Hochschule für Telekommunikation Leipzig hat diesen Leitfaden auf die Schnittstelle
 Schule/Beruf transferiert „Jump@HfTL“)

→ Angebote des MINT-Paktes nutzen! Die Hochschule OWL ist seit Februar 2013 Mitglied bei „Komm, mach MINT.“ und kann die dort zur Verfügung stehenden diversen Angebote für ihre eigenen MINT-Aktivitäten nutzen. Zu nennen sind hier:

Website

- Partnernews (www.komm-mach-mint.de): Die HS OWL kann relevante Nachrichten zum Thema Frauen und MINT in den Newsbereich einstellen lassen. Besonders interessante Nachrichten werden in den monatlich erscheinenden Newsletter aufgenommen.
- Bilddatenbank (<http://bilder.komm-mach-mint.de/pages/home.php>): In der Bilddatenbank sind Fotos von Mädchen/Frauen in MINT zu finden. Die HS OWL kann sich einen Zugang zu der Bilddatenbank geben lassen und die Fotos direkt downloaden und kostenfrei für ihre MINT-Werbung nutzen (unter Berücksichtigung der Nutzungsrechte).
- Termine/Veranstaltungen (www.komm-mach-mint.de): Die HS OWL kann für die Zielgruppe Schülerinnen, Studentinnen und MINT-Berufstätige relevante Veranstaltungen und Termine auf der Pakt-Website einstellen lassen, beispielsweise Tage der offenen Hochschule, Schnupperstudium für Frauen, Girls Summer Camp etc.
- MINT-Projektlandkarte (www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte2): Die MINT-Projektlandkarte bietet mit über 1.000 registrierten Angeboten einen bundesweiten Überblick über Projekte, Schnuppertage, Stipendien, Mentoringprogramme und Wettbewerbe aus dem MINT-Bereich. Die HS OWL kann hier ihre Angebote für Schülerinnen, Studentinnen, Erzieherinnen und Lehrkräfte sowie Berufstätige eintragen.
- Jobbörse (www.komm-mach-mint.de/MINT-Jobboerse): Die HS OWL kann in der Jobbörse Stellenangebote, Praktikums- und Traineeestellen veröffentlichen.
- Videoformat „Mach MINT bei“ (www.komm-mach-mint.de/MINT-Du/Mach-MINT-bei): Die HS OWL kann sich und ihre Aktivitäten mit einem eigenen Video an dieser Stelle vorstellen.
- Interviews mit Vorbildfrauen (www.komm-mach-mint.de/MINT-Du): Auszubildende, Studentinnen, Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen der Paktpartner geben in den Interviews einen lebendigen Einblick in ihren Alltag und zeigen spannende Berufsperspektiven auf. Studentinnen der HS OWL können hier über ihr Studium berichten.

Öffentlichkeitsarbeit

- Nutzung des Signets „Komm, mach MINT.“: Die HS OWL kann das Signet von „Komm, mach MINT.“ auf der Website und auf allen Öffentlichkeitsmaterialien abdrucken. Damit
-

wird für potentielle weibliche Studieninteressierte auf einen Blick das Engagement der HS OWL für Frauen in MINT sichtbar.

- Informationsmaterialien: Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ hat für die Zielgruppe Schülerinnen der Sek. II Broschüren zu den Themenbereichen Energie, Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik erstellt, die die ganze Vielfalt der naturwissenschaftlichen und technischen Berufe darstellen. In Interviews und Portraits werden Auszubildende, Studentinnen, Fachfrauen und Wissenschaftlerinnen vorgestellt, die lebendig und interessant von ihrem Arbeitsalltag berichten. Broschüren zu den Bereichen „Informatik“ (Neuaufgabe) und „Technik“ sind in Vorbereitung. Die Broschüren können über die Website <http://www.komm-mach-mint.de/Service/> Material-Bestellung auch in größeren Auflagen bestellt werden. Zusammen mit den hochschuleigenen Informationsmaterialien können diese Berufsinformationsschriften für die Info-Veranstaltungen in und mit Schulen genutzt werden.
- MINT-Zukunftsbox: Die MINT-Zukunftsbox kann zum Selbstkostenpreis für Veranstaltungen an der HS OWL angefordert werden. An der Zukunftsbox können Jugendliche ihr persönliches MINT-Statement abgeben und ihre Wünsche und Vorstellungen zum Thema MINT äußern. Die Zukunftsbox ist mit einer professionellen Webcam, einem PC mit Touchscreen und einer Tastatur ausgestattet.
- Aufsteller: Aufsteller von „Komm, mach MINT.“ können von der HS OWL für Veranstaltungen ausgeliehen werden.
- Women-MINT-Slam: „Komm, mach MINT.“ hat das Format Women-MINT-Slam, angelehnt an die Poetry-Slams, entwickelt. Hier präsentieren ausschließlich Frauen ihre Ideen oder Forschungsergebnisse aus dem (MINT-)Bereich auf unterhaltsame Art und sind Vorbilder für Mädchen und junge Frauen. Die HS OWL kann dieses Format für eigene Veranstaltungen übernehmen. Durchführungsunterlagen werden von „Komm, mach MINT.“ zur Verfügung gestellt.
- Women-Speed-Dating: In einer Art Speed Dating lernen Schülerinnen, Studentinnen, Professorinnen, Personalrinnen und Führungskräfte kennen und können in jeweils vier Minuten mit diesen ins Gespräch kommen. Dadurch wird sehr schnell deutlich, wie groß die Bandbreite an MINT-Perspektiven ist. Gleichzeitig wird so jede Menge an Informationen ausgetauscht. Auch dieses Format kann für eigene Veranstaltungen genutzt werden. Die Durchführungsunterlagen werden gestellt.
- Darüber hinaus bietet „Komm, mach MINT.“ den Paktpartnern auf einem jährlichen Netzwerktreffen die Möglichkeit, sich fachlich fortzubilden, sich untereinander auszutauschen und zu vernetzen.

Anregung:

Women-MINT-Slam als jährliches Event der Hochschule OWL etablieren: Eventuell in Kooperation mit den anderen Hochschulen der Region, gemeinsam mit der Wirtschaft.

Beispiel: Women-MINT-Slam an der Universität Bremen: <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen>

Ansprache gestalten – das „Gesamtpaket“ muss stimmen

...in Schulen...auf Messen...

<p>Die Professorinnen und Professoren technischer Fachbereiche bemühen sich aktiv, Studentinnen und Studenten zu gewinnen. Sie gehen in die Schulen und stellen dort ihre Studiengänge vor. Bereits bei dieser Aktion werden den Schilderungen nach nur die Jungen und kaum Mädchen erreicht. In den Schulen werde nach einer kurzen Begrüßung im Plenum das Studienprofil vorgestellt und zu weiteren vertiefenden Informationen in die einzelnen Klassenräume eingeladen. Dieses Angebot nähmen fast nur die Jungen wahr, so die Aussage im Interview.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Leitfaden erstellen / Workshop anbieten zur gendersensiblen Gestaltung von Präsentationen der Studiengänge und Fachbereiche für Schulbesuche und Messen (vorhandene Publikationen und Angebote sowie externe Expertise nutzen. * Bei der Darstellung der Studiengänge den Schwerpunkt auf Berufsbilder legen - was tatsächlich im Beruf für Aufgaben und Projekte zu erledigen sind. * Bei der Konzeption, Darstellung und Durchführung der Angebote Mädchen und Jungen gleichgewichtig ansprechen und darstellen und didaktisch unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen berücksichtigen. * Bei der Präsentation der Studiengänge in den Schulen und auf Messen etc. weibliche Role Models einsetzen: Studentinnen, Absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen, weibliche Lehrbeauftragte, technische Mitarbeiterinnen aus Betrieben, Mütter von Schulkindern, die in technischen Berufen arbeiten etc. Das zeigt sowohl Mädchen, als auch Jungen, dass dieser Beruf und Studiengang für beide Geschlechter geeignet ist. * Konkrete Ansprache von Mädchenschulen für technische Studienfächer.
--	---

Hinweise:

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/MINT-Material#So> So kriegen Sie Alle – Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen. Herausgegeben vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

Liste von Mädchenschulen im deutschsprachigen Raum:

http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_bestehender_M%C3%A4dchenschulen_im_deutschsprachigen_Raum

Kooperation mit Schulen

<p>Feste Kooperationen mit Schulen bieten die Möglichkeit, die Kinder und Jugendlichen konstant entlang der Bildungskette mit MINT-Angeboten an die Hochschule heranzuführen. Eine zentrale Koordinierung der Schulkontakte erleichtert Schulen die Kooperation und ermöglicht mehreren Fachbereichen die Nutzung dieser Kontakte.</p>	<p>* Eine zentrale Stelle an der HS OWL für Schulkontakte einrichten, um vorhandene und neue Kontakte und Aktivitäten über die Fachbereiche hinweg zu koordinieren und zu verstetigen.</p>
--	--

Gute Beispiele:

- Der Fachbereich Bauingenieurwesen kooperiert mit der angrenzenden BACHschule, einer Grundschule. Einmal im Jahr kommen die Kinder in den Fachbereich und bauen dort zum Beispiel Brücken. Die Kinder werden spielerisch an die Thematik herangeführt zu einem Zeitpunkt, in dem sie noch keine Beschränkungen durch Rollentypisierungen im Kopf haben.
- Der Fachbereich Bauingenieurwesen hat auf seiner Internetseite explizit eine Rubrik „Schulangebote“ eingerichtet, auf der die Angebote und eine Kontaktmöglichkeit einfach zu finden sind. In der Bildsprache werden Jungen und Mädchen gleichermaßen dargestellt.
- Im Fachbereich Umweltingenieurwesen und angewandte Informatik gibt es eine Kooperation mit dem Kaiser-Wilhelm-Gymnasium Höxter → Hier wurde das Gespräch gesucht, um ein Jungstudierendenprogramm aufzulegen.
- In das HExLab in Höxter kommen regelmäßig 6. und 7. Klassen der Realschulen des Kreises.

Umgang mit den vorhandenen Studentinnen als Signal nach außen

<p>Die wenigen Frauen in den technischen Studiengängen werden als kommunikativ, gut integriert, ehrgeizig und erfolgreich wahrgenommen. Dies legt den Schluss nahe, dass Frauen im technischen Studium keine Unterstützung bräuchten. Oftmals lehnten die erfolgreichen Studentinnen selber diese Angebote ab, weil sie weder als defizitär behandelt werden wollten, noch eine zusätzliche Aufmerksamkeit durch diese „Verbesonderung“ erfahren wollten, so die Schilderung in einigen Interviews. Dies gelte im positiven, wie im negativen Sinne, denn manchmal werde von den Männern auch das „Beschützerische“ herausgekehrt.</p> <p>In der Vergangenheit wurde versucht, in den Fachbereichen 5 (E-Technik und Technische Informatik) und 6 (Maschinentechnik und Mechatronik) weibliche Lerngruppen einzurichten. Dies sei aus eben genannten Gründen gescheitert. Im Fachbereich Produktion und Wirtschaft wurde über eine spezielle Internetseite für Studentinnen nachgedacht. Dies sei im Fachbereichsrat – auch von den Studentinnen – abgelehnt worden. Mögliche Schwierigkeiten würden auch deshalb in Kauf genommen, weil dies die spätere Realität im Beruf widerspiegele, so eine Vermutung im Interview.</p> <p>Im Fachbereich 6 wurde jedoch erinnert, dass der Anteil der Studentinnen im Fachbereich schon einmal über zehn Prozent gestiegen war, als es ausgewiesene Programme und Angebote für Studentinnen gab. Zu dieser Zeit seien Förderprogramme aufgelegt, Gelder bereit gestellt, Seminare und Exkursionen speziell für Frauen durchgeführt worden.</p>	<p>* Um eine „Verbesonderung“ zu vermeiden, können Angebote so konzipiert werden, dass sie Frauen und Männern offen stehen, allerdings nur je zur Hälfte. So wird eine Minderheitensituation der Frauen vermieden, ohne die Männer zu diskriminieren.</p>
<p>Neben möglichen Effekten für die bereits vorhandenen Studentinnen haben derartige Angebote auch eine Außenwirkung auf studieninteressierte Frauen und können diese eventuell bestärken, sich für dieses Studium zu entscheiden. Vorkurse und Tutorien nur für Frauen könnten auch als Signal und Form der Öffentlichkeitsarbeit verstanden werden. Dies ist aus der Genderforschung bekannt³ und wurde auch in einigen Interviews benannt.</p> <p>Für die Schnittstelle Hochschule-Beruf würde ein</p>	<p>* Career-Service für Studierende einrichten</p>

³ Solga/Pfahl: „Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich“, Berlin 2009

Career-Service den Studierenden Unterstützung bieten. Hier könnten auch Mentoringprogramme von Frauen aus der Wirtschaft und Studentinnen organisiert werden.	
Die Zahlen in den Gremien zeigen, dass sich bisher relativ wenige Studentinnen in der Gremienarbeit engagieren. In Fachbereichen mit wenigen Studentinnen sind diese Frauen erst recht gefordert und damit auch zusätzlich belastet. Will die Hochschule den Belangen der Studentinnen gerecht werden, ist ihre Beteiligung jedoch wünschenswert. Dies stellt die Frage nach Anreizen, sich für Gremienarbeit zu engagieren und die Frage von Entlastungsmöglichkeiten auch für Studierende.	* Qualifizierte Bescheinigung für Gremienarbeit bzw. für Engagement in der Fachschaft oder im AStA vergeben → als Pluspunkt in späteren Bewerbungsverfahren.

Gute Beispiele:

- Im Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik fanden in der Vergangenheit extra Exkursionen zu Unternehmen nur für Studentinnen statt.
- Im Fachbereich Maschinentechnik und Mechatronik gibt es eine Ansprechpartnerin für die besonderen Belange von Frauen

Hinweis:

Laut der Studie „Technik für Alle“ interessieren sich von allen hochschulzugangsberechtigten jungen Frauen etwa ein Viertel für ein naturwissenschaftliches und ein Zehntel für ein ingenieurwissenschaftliches Studium. Doch auch von diesen Interessierten entscheiden sich 40 bzw. 30 Prozent für ein anderes Studienfach.⁴

Die Zielgruppe der Hochschule ist also die Gruppe dieser interessierten, aber unentschlossenen jungen Frauen.

Laut der iit-Studie „Technik für Alle“ zweifeln Frauen, die sich ernsthaft für ein Ingenieurstudium interessiert haben, stärker an der Qualität der schulischen Vorbereitung für ein Ingenieurstudium. Diese Gruppe ist ebenfalls skeptischer, was den Nutzen eines Ingenieurstudiums betrifft, wobei etwa ein Fünftel der Frauen auch geschlechtsspezifische Nachteile im Ingenieurberuf befürchtet.⁵ Erhalten die jungen Frauen nun von der Hochschule die Botschaft, dass sie möglicherweise Unterstützung im Studium in Anspruch nehmen könnten, könnte dies ihre Entscheidung für MINT unterstützen.

⁴ iit: Technische Bildung für Alle, Seite 182 -184, Berlin 2008, <http://www.iit-berlin.de/veroeffentlichungen/technische-bildung-fuer-alle.pdf> Zugriff am 24.03.13

⁵ iit: Technische Bildung für Alle, Seite 184, Berlin 2008, <http://www.iit-berlin.de/veroeffentlichungen/technische-bildung-fuer-alle.pdf> Zugriff am 24.03.13

Gewinnung von weiblichem Lehrpersonal

Der Wettbewerb um die besten Studierenden liegt in der Wahrnehmung vieler Akteure der Hochschule angesichts des aktuellen „Studierendenbergs“ noch in ferner Zukunft. Der Wettbewerb um gutes wissenschaftliches Personal ist dagegen schon heute deutlich in den Fachbereichen und den weiteren Einrichtungen der Hochschule spürbar. Der Markt sei „leergefegt“, sagen insbesondere die technischen Fachbereiche. Beklagt werden allseits die Nachteile des peripheren Standorts OWL – wobei unter den drei Hochschulstandorten Detmold „gefühlte“ noch am besten abschneide und Höxter hinten läge. Wer nicht die familiären Wurzeln in der Gegend habe, werde immer Probleme haben, so die Einschätzung.

Rahmenbedingungen

<p>Der zwingende Umzug an den Ort der Berufung wurde von den Interviewpersonen insbesondere für Frauen als Hindernis gewertet. Professorinnen hätten oftmals Partner, die ebenfalls einen anspruchsvollen Beruf ausübten. In einem Raum wie OWL sei die Auswahl derartiger Stellen eher gering. Deshalb interessierten sich für diese Stellen der Hochschule eher Personen, die ein traditionelles Familienmuster lebten, in dem die Frau Zuverdienerin in weniger verantwortlicher Position sei oder sich ausschließlich um die Familie kümmere. In dieser Konstellation griffen vermeintliche Standortvorteile des ländlichen Raumes: günstiges Bauland, gute Infrastruktur für Kinder, ländlich-friedliches Umfeld. Aber es wurde auch angemerkt: Es sei auch für Männer schwer, wenn die Familie woanders verwurzelt ist oder die Frau einen anspruchsvollen Job ausübt. Deshalb sei es auch schon heute Usus, dass viele der Professorinnen und Professoren zwar ihren Wohnsitz in OWL hätten, aber trotzdem pendelten – oder der Rest der Familie pendele.</p>	<p>* Neben dem fachlichen und finanziellen Aspekt auch ein Gespräch über die individuelle Lebenssituation in OWL für Bewerberinnen und Bewerber anbieten → feste Anlaufstelle einrichten „Welcome-Service“ (Bei Dual Career-Service / Familienservice andocken).</p>
<p>Eine gute Vergütung oder die Aussicht auf eine Verbeamtung wurden als Anreize genannt, Lehrpersonal zu gewinnen. Allerdings sei das Alter für Verbeamtungen in NRW niedriger als in anderen Bundesländern. Um mehr Professorinnen zu gewinnen, wurde auch über das Thema Teilzeitprofessuren diskutiert. Für Bewerbende sei das nur im Einzelfall attraktiv, weil die Möglichkeit der Verbeamtung entfalle. Zudem sei klar, dass auf halben Stellen in der Regel mindestens für eine</p>	<p>* Möglichkeit der Teilzeitprofessuren anbieten.</p>

<p>zwei Drittel Stelle gearbeitet werde. Im Kollegium seien diese Stellen nicht gern gesehen, weil die Halbtagskolleginnen und -kollegen weniger in Gremien und für Sonderaufgaben verfügbar seien, so die Argumentation in einigen Interviews. Trotzdem könne die Halbtagsstelle in individuellen Lebenssituationen attraktiv sein.</p>	
<p>In punkto Gehalt könne die Hochschule nicht mit der Wirtschaft konkurrieren, die insbesondere für MINT-Personal besser bezahle. Hier könnten die Möglichkeiten des Zuverdienstes durch Nebentätigkeiten und mögliche Zulagen argumentativ herausgestellt werden. Auch die Möglichkeit einer im Vergleich zur Industrie freieren Gestaltung der Arbeitszeiten könne als Argument für die Professur angeführt werden.</p> <p>Die Attraktivität der Stellen an der Hochschule sei teilweise gering: die Lehrbelastung zu hoch, räumliche Rahmenbedingungen schlecht, z.B. kein eigenes Büro, der Service in der Kommunikationsinfrastruktur suboptimal. Dies passe nicht zu den Ansprüchen, die umgekehrt von der Hochschule an Bewerbende gerichtet würden, so die Kritik.</p>	<p>* Rahmenbedingungen der Professur aufwerten, z.B. die Raumsituation verbessern.</p>

Von Anfang an: Das Stellenprofil

<p>An den Professuren hänge der Ruf der Hochschule – alles andere reihe sich dahinter ein, so ein Statement aus den Interviews. Dem Profil bzw. der Ausrichtung eines Lehrstuhls komme eine hohe Bedeutung zu. Eine gute Profilerstellung führte in der Vergangenheit zu Erfolgen, so eine Interviewaussage.</p> <p>Die HIS belegt in ihrer Studie „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“ die Bedeutung der Formulierung des Stellenprofils. Hier liegt laut HIS ein Ansatzpunkt, Ausschreibungen für Frauen attraktiver zu gestalten. ⁶</p> <p>Einige Fachbereiche der Hochschule OWL suchen bereits heute Alleinstellungsmerkmale und passen ihre Studiengänge und entsprechende Stellenprofile neueren technischen Entwicklungen an. Das Bestreben sei es, etwas „Neues“, eine „Lücke“ zu finden, vorgeschlagen wurde in einem Gespräch beispielsweise Informatik für den medizinischen Bereich.</p>	<p>* In die Formulierung von Stellenprofilen vielfältige, vor allem weibliche Sichtweisen einbringen</p>
--	--

⁶ Dömling, Schröder: „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“, HIS 2/2011

<p>Es wurde mehrfach gefordert, schon zum Zeitpunkt der Profilerstellung im Fachbereich, also wenn der Fachbereich eine Kommission bildet, auch externe Expertise und Genderexpertise einzubinden – aus anderen Fachbereichen, anderen Hochschulen, aus Unternehmen. Bereits in der Vergangenheit sei es wichtig gewesen, externe Mitglieder in die Berufungskommissionen aufzunehmen. Diese hätten neue Aspekte eingebracht, so die Erfahrung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Bei der Profilerstellung einer neuen Professur im Fachbereichsrat → Externe Expertinnen möglichst mit ausgewiesener Genderexpertise beteiligen → Vorgaben zum Frauenanteil in Berufungskommissionen – sofern nicht anders möglich – unter Einbeziehung externer Expertinnen umsetzen
<p>Bei der Zusammenstellung der Berufungskommissionen wurde mehr Transparenz gewünscht. Bisher funktionieren die Kommunikation zur Berufung der Mitglieder der Kommission eher auf informeller Ebene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Im Rahmen des Qualitätsmanagements in Berufungsverfahren berichten Dekaninnen und Dekane dem Präsidenten bereits vor der Ausschreibung der Professur über ihre Strategie zur Gewinnung von Bewerberinnen. * Entlastung für die Professorinnen schaffen, die sich in Gremienarbeit einbringen, z.B. durch zusätzliche studentische Mitarbeitende
<p>In den Interviews wurde deutlich, dass nicht klar ist, ob und wie eine Gestaltung von Stellenausschreibungen so erfolgen kann und soll, dass sich Frauen gleichermaßen wie Männer oder sogar in besonderer Weise angesprochen fühlen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Auf Formulierung von Ausschreibung und Stellenanzeigen achten → Frauen und Männer eindeutig und gleichermaßen in Wort und Bild adressieren

Hinweis:

Die Handreichung „So kriegen Sie alle!“ gibt Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche. Herausgegeben Vom Wirtschaftsministerium und Ministerium für Arbeit und Soziales, Baden-Württemberg → <http://www.komm-mach-mint.de/Service/MINT-Material#So>

Marktsituation und berufliche Situation von Frauen

<p>In allen Fachbereichen wird vermerkt, dass sich generell wenige Frauen in Berufungsverfahren und für Stellen wissenschaftlicher Mitarbeit bewerben. Dies gilt auch für Fachbereiche, in denen mehr Frauen als Männer studieren. Als Erklärungsmodell wird angeführt, dass Karrieren von Frauen nicht auf eine Professur hinführen. Frauen wählten oft andere Aufgaben innerhalb des Berufes z.B. Marketing statt „reine“ Naturwissenschaft oder Technik. Männer verfolgten eher gezielt ihre Karriere. Deshalb kämen sie bei technischen Professuren eher in Frage. Frauen passten später damit nicht mehr in das Raster der Stellenausschreibung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * SPEZIALISIERTE Headhunter einsetzen → Teilerfolgshonorar zahlen, wenn sie Bewerberinnen finden.
<p>Die Netzwerke in technischen Berufsbereichen seien männlich dominiert, so dass die persönliche Ansprache männlicher potenzieller Kandidaten erfolversprechender als die potenzieller Kandidatinnen sei, so die Einschätzung in einigen Interviews.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Frauen, die für eine FH-Professur in Frage kommen, direkt ansprechen. * Ausschreibungen über Frauennetzwerke kommunizieren → eventuell Verteiler aktualisieren und erweitern.

Berufungsverfahren

<p>Mehrfach wurde in Gesprächen geäußert, dass es Frauen schwerer hätten, in Berufungsverfahren „durchzukommen“. Neben dem Fachwissen wurden die Fähigkeit, sich auch „verkaufen zu können“ und Studierende zu begeistern sowie ein „professorables Auftreten“, als gewünschte wesentliche Qualitäten der Bewerbenden hervorgehoben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Novellierung der Berufungsverfahrenordnung unter Gendergesichtspunkten, um das Verfahren und die Kriterien transparenter und konkreter zu gestalten. * Alle weiblichen Bewerberinnen einladen * Anreize schaffen: Ein Anerkennungssystem entwickeln, damit mehr Professorinnen berufen werden → Best Practice sichtbar machen, einen Preis ausloben.
<p>Bisher sind nicht in allen Fachbereichen transparente Kommunikationsstrukturen hinsichtlich der Zeithorizonte für die Ausschreibung von Personalstellen verankert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Langfristige Transparenz schaffen über anstehende Berufungsverfahren

Nachwuchsförderung

<p>Da in einigen Fachbereichen die überwiegende Anzahl der Professuren langfristig besetzt ist, scheint es sinnvoll, langfristig den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Das bedeutet, verstärkt weibliche Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Mehr Frauen im wissenschaftlichen Bereich auch in der Lehre einsetzen → Fachbereiche könnten Studentinnen aktiv für ein Masterstudium werben → Fachbereiche könnten vor dem Abschluss stehende Studentinnen auf geplante Neueinstellungen im wissenschaftlichen Bereich hinweisen → wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Rahmen didaktischer Weiterqualifikation fördern.
<p>In einigen Gesprächen wurde geschildert, dass bei vielen Frauen – und Männern – das Wissen über den Weg zu einer FH-Professur fehle. Ein Berufsbild FH-Professorin sei nicht präsent. Die Vermittlung dieses Berufsbildes „Wissenschaftskarriere“ könnte Aufgabe der Fachbereiche, der Öffentlichkeitsarbeit und der Studienberatung sein, zumal betont wurde, dass Studentinnen technischer Fachbereiche oft sehr erfolgreich und damit auch qualifiziert sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Wissenschaftskarriere als weiteres Berufsbild etablieren. * Studentinnen verstärkt als studentische Hilfskräfte und Tutorinnen im Fachbereich beschäftigen → öffnet den Blick für eine Wissenschaftskarriere. * Das Augenmerk darauf legen, Studentinnen aus den Masterstudiengängen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen.
<p>Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollten besonders unterstützt werden, ihre Qualifikationen zielgerichtet zu entwickeln. Wissenschaftliche Mitarbeitende an einer FH hätten nicht immer im Fokus, dass sie in dieser Zeit an der Hochschule promovieren könnten, so die Wahrnehmung einer Interviewperson. Dies könne durch fest installierte Doktorandenkolloquien sichtbarer gemacht werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Promotionsstipendien für Frauen einrichten. * Begleitung von Doktorandinnen durch Mentorinnen organisieren. * Eingerichtetes Doktorandenkolloquium fortführen.

<p>Es wurde von den Fachbereichen generell als schwierig eingestuft, (überregionale) Lehrbeauftragte zu gewinnen, da diese Tätigkeit finanziell unattraktiv und das Renomé zu gering seien. In einigen Fachbereichen konnten über Kontakte zu Alumni Lehrbeauftragte gewonnen werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Rahmenbedingungen für Lehraufträge verbessern. * Über den Kontakt zu Alumni Frauen als Lehrbeauftragte gewinnen → Sie würden in besonderer Weise als Rollenvorbilder wirken können. * Ggfs. in Kooperation mit anderen Hochschulen eine Datenbank/ einen Pool von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchskräften aufbauen.
<p>Mehrfach wurde in den Interviews erwähnt, dass bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Hemmnis bestehe, dass nur noch auf zwei Jahre befristete Stellen ausgeschrieben würden. Damit würden Menschen, die in einer unbefristeten Stellung tätig sind eher nicht angesprochen.</p> <p>In der jüngeren Vergangenheit wurden in der Hochschule OWL vermehrt Frauen eingestellt. Daraus entstand die aktuelle Situation, dass die männlichen Mitarbeiter die unbefristeten Altstellen besetzen und die Frauen die befristeten Stellen. Dies führe leichter zum Verlust guter Mitarbeiterinnen, so eine Meinung aus den Interviews. Die Inhaberinnen befristeter Stellen seien zudem in geringerem Maße bereit, sich in Gremien zu engagieren und seien damit weniger an Entscheidungsprozessen der Hochschule beteiligt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Längerfristige Verträge für Neu-Stellen und berufliche Perspektiven für befristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Hochschule entwickeln.

Gute Beispiele:

- Im Fachbereich Umweltingenieurwesen und Angewandte Informatik findet ein Forschungskolloquium statt. Auf dieser Plattform für eine Wissenschaftskarriere können Frauen sichtbar werden

Frauen in Führung

<p>In der Wahrnehmung einiger Interviewpersonen achteten insbesondere Professorinnen auf das Thema Gleichstellung an der Hochschule. Insbesondere weibliche Fachbereichsleitungen, aber auch Professorinnen, die in Gremien aktiv sind, hätten eine große Vorbildfunktion.</p> <p>Gewünscht wurde mehr Unterstützung für Frauen in Führungspositionen (sowohl im wissenschaftlichen, als auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich). Insbesondere die wenigen Frauen in den technischen Fachbereichen seien mit zusätzlichen Arbeiten in Gremien und als Rollenvorbilder deutlich überlastet. Da sie meist darauf achteten, ihre persönlichen Ressourcen nicht zu „kannibalisieren“, wären Frauen in Gremien und Ämtern nicht ausreichend vertreten. Dies sei nur zu ändern, wenn die Anzahl der Frauen signifikant steige. Bis dahin sollten sie für Zusatzaufgaben entlastet werden. Entlastung stehe aktuell jedoch nur auf dem Papier und sei in der Praxis nicht realisierbar, so die Einschätzung der betroffenen Frauen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Frauen in Führung und Professorinnen durch zusätzliche Hilfskraftstellen entlasten, damit sie Gremienarbeit wahrnehmen können. * Qualifizierungsangebote für Frauen in Führung schaffen.
<p>An der Hochschule gibt es einen Kreis für neuberufene Professorinnen und Professoren. Er wird von einer Professorin geleitet. Die Treffen finden am frühen Abend statt. Dort werden bestimmte Themen besprochen (z.B. W2 Besoldung), oder auch externe Trainerinnen oder Trainer oder Referierende eingeladen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Das Thema Vielfalt, Gender, Diversity im Arbeitskreis der Neuberufenen an praktischen Beispielen aus dem Berufsalltag der Professorinnen und Professoren behandeln.

Familiengerechte Hochschule

<p>In einigen Interviews wurde deutlich, dass der Wert der Kombination von Leben und Arbeit bisher an der Hochschule nicht ausreichend geschätzt wird. Eine Work-Life-Balance werde zwar verbal unterstützt, sei in der Realität aber nur bedingt möglich, so eine Interviewaussage. Wichtig seien eine zentrale Anlaufstelle für diese Thematik und eine gute Kommunikation der familienfreundlichen Angebote der Hochschule.</p>	<ul style="list-style-type: none">* Familienbüro und Dual Career-Service: Einrichtung einer zentralen Stelle (Person und Raum) zu allen Fragen der Lebenssituation von Beschäftigten, Studierenden und Bewerbenden → Arbeitsfeld: Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (Website, Beratung, Kinderbetreuungs- und Ferienbetreuungsangebote, jährlicher Eltern-Kind-Tag, Weiterbildungsangebote für Familien, Wohnsituation, Pflege von Angehörigen)* Einrichtung einer zentralen Seite im Internet zur familiengerechten Hochschule
--	--

Hinweise:

Kooperation mit der Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf prüfen:

<http://www.pro-mensch-ggmbh.de/Angebote/VFB>

Kooperation mit der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW → hier ist die Gründung einer Hochschulgruppe in Vorbereitung, an der sich die Hochschule OWL beteiligen könnte. Infos:

www.familieundberuf.nrw.de

Kinderbetreuung

<p>Ein Betreuungsbedarf in Detmold, wo die Situation der Kinderbetreuung generell eher gut eingestuft wurde, wurde für Randzeiten festgestellt. Es komme dort immer wieder vor, dass ab 17:00 Uhr Mütter ihre Kinder mit in die Vorlesungen brächten. Dies würde von den Professoren nicht immer geduldet.</p> <p>An den Standorten Lemgo und Höxter ist bisher keine Betreuung organisiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Betreuungszeiten am Standort Detmold in den Abendstunden ausweiten → an Vorlesungszeiten anpassen. * Betreuung an den Standorten Lemgo und Höxter in Kooperation mit städtischen oder anderen Kinderbetreuungsangeboten organisieren und als Angebot vorhalten → für konkreten Bedarf und als Signal nach außen * Kinderbetreuungsangebote für Notfälle und in Randzeiten vorhalten * Eltern-Kind-Büros an allen drei Standorten einrichten
<p>In einem Gespräch wurde festgestellt, dass für Eltern, die neben Haushalt und Kinderbetreuung ein Studium absolvieren, ein Angebot zum Teilzeitstudium sinnvoll wäre. Auch für Väter stelle sich die Frage, wie das Studium mit Familie zu vereinbaren sei.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Neue Lehrveranstaltungsformen entwickeln, die es ermöglichen, Lehre, Studium und Kindererziehung besser miteinander zu vereinbaren → z.B. weniger Präsenzveranstaltungen, Teilzeitstudium
<p>In einem Interview wurde darauf hingewiesen, dass neben dem Problem der Kinderbetreuung finanzielle Fragen immer wieder für studierende Eltern relevant sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * „Flexi-Fonds“ für Studierende in Bedarfsfällen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie einrichten.
<p>Für außen stehende Personen sind die Zuständigkeiten für Fragen der Kinderbetreuung an der Hochschule nur schwer erkennbar. Auffindbar ist lediglich die</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Alle vorhandenen Angebote zur Kinderbetreuung an

<p>Studienberatung. Es ist nicht klar, an wen sich junge Eltern über Fragen der Kinderbetreuung hinaus wenden können.</p> <p>Für Hochschulangehörige gibt es keine erkennbaren Ansprechpersonen. Für Stellenbewerberinnen und –bewerber findet sich nichts zu dem Thema auf der Internetseite.</p>	<p>zentraler Stelle dokumentieren → Internetseite zum Thema familiengerechte Hochschule einrichten.</p>
<p>Im Rahmen der Interviews wurde darauf verwiesen, dass Einzelfalllösungen immer gesucht werden, dass es jedoch sinnvoller wäre, systematisierte Lösungen anbieten zu können.</p>	<p>* Angebote systematisieren → Aktion statt Reaktion auf „Einzelfälle“</p>
<p>Den Kontakt zu den Beschäftigten während der Elternzeit zu halten, liegt in der Verantwortung beider Seiten. Bisher werde dies an der Hochschule den Fachbereichen oder dem Kollegium überlassen.</p> <p>Gewünscht werden auch hier sichtbare und systematisierte Angebote.</p>	<p>* Angebote zur Aufrechterhaltung des Kontakts während der Elternzeit systematisieren → Kontakte können über eine Informationsveranstaltung, das Intranet, die Hochschulzeitung, Einladung zu Betriebsausflügen, Weiterbildungsangebote und persönlich gehalten werden.</p>
<p>Es sei nicht klar, dass auch junge Väter einen Anspruch auf Kindergartenplätze haben, wenn die Mütter nicht an der Hochschule studieren. Auch das Thema Elternzeit für Väter sei bisher wenig in der Kultur der Hochschule akzeptiert. Sie werde individuell vereinbart, sei aber nicht als sichtbares und kulturell akzeptiertes Angebot verankert, wurde im Interview bemängelt.</p>	<p>* Aktiver Umgang mit dem Thema Elternzeit für Väter → In Publikationen Männer zu diesem Thema zeigen, werdende Väter über diese Möglichkeit aktiv informieren.</p>
<p>Der Kinderbetreuungsbedarf an den Standorten ist nicht klar. Die Meinungen über den Bedarf gehen in den Interviews auseinander. Nur ein Fachbereich konnte hier eine konkrete Anzahl benennen.</p> <p>In der Vergangenheit habe eine (nicht dokumentierte) Erhebung keinen nennenswerten Bedarf für Kinderbetreuung festgestellt, so einige Rückmeldungen aus den Interviews.</p> <p>Es wurde aktuell beobachtet, dass Studierende, die schon Kinder haben, möglichst zügig studierten, um schnell Geld verdienen zu können. Das Thema Kinderbetreuung werde hier meist privat gelöst.</p>	<p>* Kinderbetreuungsbedarf regelmäßig erheben.</p>

Die – in der Mehrzahl männlichen – wissenschaftlichen Mitarbeitenden hätten meist gerade ihr Studium abgeschlossen und seien damit noch so jung, dass sie noch vor der Familienphase stünden.

Bei der Erstsemesterbefragung wird der Betreuungsbedarf abgefragt: Er liegt aktuell bei etwa drei Prozent. Daraus wurde bisher die Schlussfolgerung gezogen, dass eine Kinderbetreuung nicht gebraucht werde.

Es wurde darauf hingewiesen, dass ein festes Betreuungsangebot auch unabhängig vom aktuellen Bedarf sinnvoll wäre. Denn die Zielgruppe dieses Angebots seien nicht nur aktuell Studierende und Beschäftigte, sondern auch potenzielle Studierende und Beschäftigte. Sie könnten dieses Angebot als Pluspunkt für die Hochschule werten. Auch das Berufungsalter von Professorinnen falle meist mit der Familiengründungsphase zusammen – Kinderbetreuung könne auch für sie ein Pluspunkt der Hochschule sein, bestätigte eine Interviewperson.

Ein weiteres Problem sei die schlechte Vereinbarkeit von befristeten Forschungsprojekten mit Elternzeit. Dies sei im Grunde nicht möglich.

In den letzten Jahren wurden insbesondere im Verwaltungsbereich einige junge Frauen eingestellt, für die sich in absehbarer Zeit die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen wird. Es wäre im Sinne der Hochschule, für diese Leistungsträgerinnen entsprechende Perspektiven zu schaffen, um sie nicht zu verlieren.

Gute Beispiele:

- Die von einer Elterninitiative gegründete Kindertagesstätte Paulinchen ist direkt auf dem Gelände der Hochschule angesiedelt. Die 22 Plätze stehen für Kinder bis drei Jahren von Studierenden und Hochschulangehörigen bereit. Die Betreuung ist möglich von 7:30 – 17:30 Uhr.
- Nach Aussage einiger Interviewpersonen gibt es viele Möglichkeiten zur individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dual Career-Service

<p>Wie schon im Kapitel zur Gewinnung von weiblichem Lehrpersonal ausgeführt, spielt es für Bewerberinnen und auch Bewerber eine Rolle, ob der Lebenspartner oder die Lebenspartnerin einen adäquaten Arbeitsplatz in der Region findet. Dies bestimmt maßgeblich mit, ob eine Stelle an der Hochschule von auswärtigen Bewerberinnen oder Bewerbern angetreten wird.</p> <p>Die Hochschule allein kann derartige Angebote nicht bereithalten. Kooperationen und Netzwerke können hier hilfreich sein. Insbesondere die oftmals als besonders gut hervorgehobenen Kontakte zur regionalen Wirtschaft könnten hier genutzt werden. In Interviews wurde darauf hingewiesen, dass der Fokus auf die Vermittlung hoch qualifizierter Stellen und Führungspositionen gelegt werden müsse.</p>	<p>* Netzwerke mit anderen Einrichtungen und Unternehmen knüpfen, um Dual Career-Service einzurichten.</p>
--	--

Hinweis:

Beispiel: <http://www.dualcareer.tum.de/>

Mobile und flexible Arbeitszeiten

<p>Die Flexibilität der Arbeitszeiten wird von den befragten Personen eher unterschiedlich wahrgenommen. Gleitende Arbeitszeit ist heutzutage selbstverständlich. Von der Hochschule wird hier eine noch größere Flexibilität als bisher erwartet.</p> <p>Gefragt sind individuelle Lösungen, die die Anforderungen der Prozesse und Abläufe der Hochschule mit den Bedürfnissen der individuellen Arbeitsplätze in Einklang bringen. Hier sind auch die Möglichkeiten von Ganzjahresarbeitszeitkonten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten zu prüfen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ein zentrales Gestaltungselement für potenzielle Beschäftigte der Hochschule, deren Familien nicht in OWL beheimatet sind. Eine Offenheit in diesen Fragen kann ein Argument für die Hochschule in Bewerbungsgesprächen darstellen.</p>	<p>* Mehr individuell abgestimmte Arbeitszeit- und Arbeitsortsmodelle ermöglichen → Dienstvereinbarung verändern.</p>
---	---

<p>Die Zeiten im wissenschaftlichen Bereich sind durch Vorlesungen und Praktika getaktet. Dadurch gebe es weniger Spielraum im Zeitmanagement, so die Einschätzung. Flexiblere Arbeitszeiten werden jedoch auch hier im Rahmen des Möglichen als wünschenswert erachtet, um für wissenschaftliche Mitarbeitende die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Dies umfasst zunehmend auch flexible Zeiteinteilung zur Betreuung pflegebedürftiger Eltern.</p> <p>Da in manchen Bereichen das ergebnisorientierte Arbeiten im Vordergrund steht, an anderer Stelle dagegen Funktionszeiten abzudecken sind, ist es wichtig die verschiedenen Anwesenheitsanforderungen für unterschiedliche Bereiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten.</p>	
<p>Vielfach gefordert wurde in den Interviews die Möglichkeit, an Arbeitsplätzen, an denen das inhaltlich machbar ist, zu Hause zu arbeiten. Bisher wird mobiles Arbeiten nur inoffiziell praktiziert. Hier sollten Vereinbarungen getroffen werden, die der veränderten Arbeitswelt Rechnung tragen.</p>	<p>* Mobiles Arbeiten ermöglichen, wenn Arbeitsabläufe das zulassen. Lösungsansätze transparent und nachvollziehbar gestalten.</p>

Personalentwicklung

<p>Eine strukturierte Personalentwicklung an der Hochschule OWL könnte dazu beitragen, Potenziale der Beschäftigten zu erschließen, weiter zu entwickeln sowie bedarfsorientiert und den Kompetenzen entsprechend einzusetzen. Aufgrund von Reorganisationsprozessen oder Stellenwechsel werden immer wieder neue Aufgabenzuschnitte erforderlich. Derzeit arbeitet die Verwaltung der Hochschule an der Optimierung von Arbeitsabläufen und der Förderung eines kooperativen Arbeitsklimas.</p> <p>In Gesprächen wird die Situation beschrieben, dass es viele Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer gebe. Organisationsentwicklungen an der Hochschule stellten Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich einer hochschulinternen Mobilität und an die Bereitschaft, sich in neue Aufgabenfelder einzuarbeiten. Eine strukturierte Personalentwicklung könne die Potenziale ihrer Beschäftigten erfassen, ihnen</p>	<p>* Strukturierte Personalentwicklung aufbauen.</p>
---	--

<p>Möglichkeiten aufzeigen und zielgerichtet ihre Entwicklung unterstützen, lautet die Einschätzung in einem Interview.</p> <p>Im Beteiligungsworkshop wurde deutlich, dass ein „Wir-Gefühl“ der gesamten Hochschule noch nicht sehr ausgeprägt vorhanden ist. Eine strukturierte Personalentwicklung kann ein wesentlicher Baustein auf dem Weg dorthin sein. Dazu gehört ebenfalls das Thema Teamentwicklung.</p>	
<p>In den Interviews wurde auch die Entwicklung von nicht-monetären Anerkennungssystemen für leistungsfähige Personen oder Teams angesprochen. Weiterbildungsmöglichkeiten wurden als ein Instrument der Personalentwicklung genannt. Sie könnten sich idealerweise auch an den strategischen Zielen der Hochschule orientieren. Im Zusammenhang mit der „Perspektive Vielfalt“ könnte dies bedeuten, einen Weiterbildungsschwerpunkt in den Bereich Gender und Diversity zu legen.</p> <p>Im Rahmen von Potenzialanalysen und Jahresgesprächen mit den Beschäftigten könnte ein individuelles Weiterbildungskonzept verabredet werden. Dies könnte von der Bereitschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Weiterbildung und von der Unterstützung des Arbeitgebers Hochschule getragen werden.</p>	<p>* Individuelle Weiterbildungskonzepte entwickeln, die strategische Ziele der Hochschule unterstützen.</p>

Zeiten für Gremien und Besprechungen

<p>In einem Interview wurde beanstandet, dass Gremienarbeit und Besprechungen immer wieder in den Abendstunden stattfänden. Das sei mit Kinderbetreuung nicht vereinbar.</p> <p>Auch Berufungskommissionen tagten oft bis spät abends, weil externe Mitglieder ihre Reisezeiten minimieren wollen.</p>	<p>* Gremienzeiten mit Familienzeiten der Mitglieder des Gremiums abstimmen.</p>
<p>Im Interview wurde angeregt, nicht nur Gremienzeiten, sondern auch Zeiten für den kollegialen Austausch in familienfreundlichen Zeitfenstern zu ermöglichen.</p>	<p>* Kollegiale Austauschmöglichkeiten zu familienkompatiblen Zeiten schaffen.</p>

Dank an Beteiligte:

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit bedankt sich bei der Hochschulleitung, den Fachbereichsleitungen und allen weiteren Beteiligten für die intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Impressum

Herausgeber

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10
33602 Bielefeld

www.kompetenzz.de
info@kompetenzz.de

Leiterin des Beratungsprozesses

Sabine Mellies, Geschäftsführung Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld

Konzeption, Redaktion

Sabine Mellies, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld
Carola Ritterhoff, Themen-Texte-Tagungen

Strategische Beratung

Professorin Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., Bielefeld

Interviews, Autorin

Carola Ritterhoff, Themen-Texte-Tagungen

Logo Gestaltung

Thomas Kugel, Die Lutterlotsen

Layout

Pressestelle der Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Bielefeld, April 2013