femtec.

Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften

Eine Private-Public-Partnership-Initiative Technischer Universitäten und Unternehmen

Vorstellung der Femtec. GmbH auf dem Fachforum „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung Technischer Universitäten“, 07. April 2006

Dr. Helga Lukoschat

Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

Die Femtec GmbH wurde in 2001 von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V und der Technischen Universität Berlin gegründet. In *Private-Public-Partnership* kooperiert sie mit den Unternehmen:

DaimlerChrysler, Bosch, Siemens, Porsche, EADS, The Boston Consulting Group, wintershall (BASF Gruppe), ThyssenKrupp

femtec.network

Seit 2003 kooperiert die Femtec GmbH mit weiteren führenden Technischen Universitäten:

RWTH Aachen, TU Berlin, Technische Universität Darmstadt, Technische Universität Dresden

femte

I. **Ausgangslage**

II. **Ziele**

III. **Zielgruppen und Programme**
- **Überblick**
- **Try it! Junge Frauen erobern die Technik**
- **Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs**
- **Exzellenzorientierter Auswahlprozess**

IV. **Kooperationsmodell**

V. **Evaluation: Zielerreichung und Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Partner**

VI. **Fazit**

Ausgangslage

femte

Bildungsbeteiligung von jungen Frauen

Hohes Bildungsniveau junger Frauen...

- 56,7% weibliche Abiturienten
- 49,7% weibliche Universitätsabsolventen

Niedriger Anteil im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

- Schülerinnenanteil in Leistungskursen: Physik 4%, Chemie 9%
- Absolventinnenanteil in Ingenieur-wissenschaften: 22,9% (7,4% Elektrotechnik, 12,4% Maschinenbau, 12,4% Informatik)

Studentinnen der Ingenieurwissenschaften studieren…

- im Durchschnitt schneller, haben bessere Noten
- verfügen beim Berufseinstieg aber über weniger Praxis
- benötigen im Durchschnitt Übergangszeiten vom Studium in den Beruf von über einem Jahr

Berufssituation von Ingenieurinnen

> Niedriger Anteil in technischen Berufen

- 4-5% Frauenanteil im Maschinen- und Fahrzeugbau und in der Elektroindustrie

> Ingenieurinnen ...

- arbeiten öfter in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen
- sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (20%: 7%)
- verfügen über 25% weniger Einkommen
- sind in Top-Führungsetagen nur in Ausnahmefällen zu finden

Herausforderung

demografische Entwicklung fordert Universitäten u
Unternehmen, die Potenziale von Frauen besser zu
erschließen

Ziele

- talentierte junge Frauen für das Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften gewinnen
- leistungsstarke Studentinnen mit Führungspotenzial aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften vernetzten und auf Berufseinstieg und Führungspositionen vorbereiten
  - Elitenbildung an staatlichen Hochschulen
- durch innovative Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen
  - die Ausbildungsattraktivität und Qualität verbessern
  - Bildungsinnovationen auf eine langfristig tragfähige organisatorische und finanzielle Basis stellen (Nachhaltigkeit)

Zielgruppen und Programme: Überblick

femte

Schülerinnen **aus dem gesamten Bundesgebiet**	**Try it!** 4-Tages-Programm (9 Jahrgänge/ 168 TN)
Studienanfängerinnen **Studentinnen im Hauptstudium** **der TU Berlin**	**Studienbegleitende Careerbuilding-Programme** 5-Jahres-Programm (3 Jahrgänge/ 58 TN) 2-Jahres-Programm (3 Jahrgänge/ 46 TN)
Studentinnen im Hauptstudium **der Netzwerk-Universitäten**	**Careerbuilding-Programm zum erfolgreichen Berufseinstieg** 2-Jahres-Programm (seit 2003: 6 Jahrgänge/ 120 TN)

» **Mit unseren Programmen wir zukünftig Ingenieur- un Naturwissens lerinnen das Rüstzeug an Hand, das he neben hervorragend Fachwissen n ist, um berufl erfolgreich zu**

Dr. Helga Luko
Geschäftsführe
Femtec GmbH

Try it! Junge Frauen erobern die Technik: Zielgruppen und Programmelemente

femte

Ziel: Schülerinnen zum natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studium ermutigen

Zielgruppe: Schülerinnen in Entscheidungssituationen (Leistungskurs- bzw. Studienfach- und Universitätswahl)

Programmelemente

Selber studieren

Einen Tag an der TU Berlin eine Studentin begleiten

Selber probieren

Workshops in verschiedenen Fachgebieten

Praxiseinblicke gewinnen

Besuch eines Technologieunternehmens

Von Role Models lernen

Ingenieurinnen im Arbeitsalltag erleben, Gespräche mit Ingenieurinnen

Auf das Campusleben vorbereiten

Mentoring an den Partner-Universitäten

»Es war toll, i in Führungs- positionen au Nähkästchen plaudern zu h Das macht Lu eigene zukün Höhenflüge.«

Banu Basdere, Studentin des Wirtschaftsinge wesens

Careerbuilding für den Führungsnachwuchs: Programmelemente

femte

: Vorbereitung auf beruflichen Ein- und Aufstieg

lgruppe: Leistungsstarke Studentinnen aus Natur- und Ingenieurwissenschaften

grammelemente

Soziale Kompetenzen

rofessionell kommunizieren, kooperieren und führen

Trainings und Workshops

Wirtschafts-Know-How und Managementkompetenzen

Unternehmerisch und verantwortungsbewusst Denken und Handeln

Managementtrainings und virtuelle Innovationswerkstätten

Neue Lehr- und Lernmethoden

Gender-Aspekte als Querschnittsthema

ersönlichkeitsentwicklung und trategische Karriereplanung

elbstmanagementtraining, atung, Coaching, Mentoring

Selbstkompetenzen

Berufsorientierung und Praxiseinblicke gewinnen

Exkursionen, Praktika, unternehmensnahe Diplomarbeiten

Praxiserfahrungen

»Seit einem J studiere ich Maschinenba der TU Berlin hilft es, dass der Femtec e Tricks zur Strukturierur meiner Arbei zum Zeitmanagem gelernt habe.

Malene Lazar, Maschinenbau-Studentin

Careerbuilding für den Führungsnachwuchs: Didaktisches Leitkonzept/ Leistungs- und Qualitätsbewertung

femte

Didaktisches Leitkonzept: Forschungsbasiertes und problemlösungsorientiertes Lehren und Lernen, aktivierende Lehrformen

- Projekt- und Gruppenarbeit
- fallstudienbasiertes Lernen
- erlebnispädagogische Outdoortrainings/ Rollenspiele
- kameragestützte Präsentationsübungen
- mediengestütztes und webbasiertes Lernen durch virtuelle Projektzusammenarbeit (Blended Learning)
- Individuelle Beratung/ Coaching, Mentoring

fördern

> Professionelle Handlungskompete

> Persönlichkeitsent-wicklung und strategische Karriereplanung

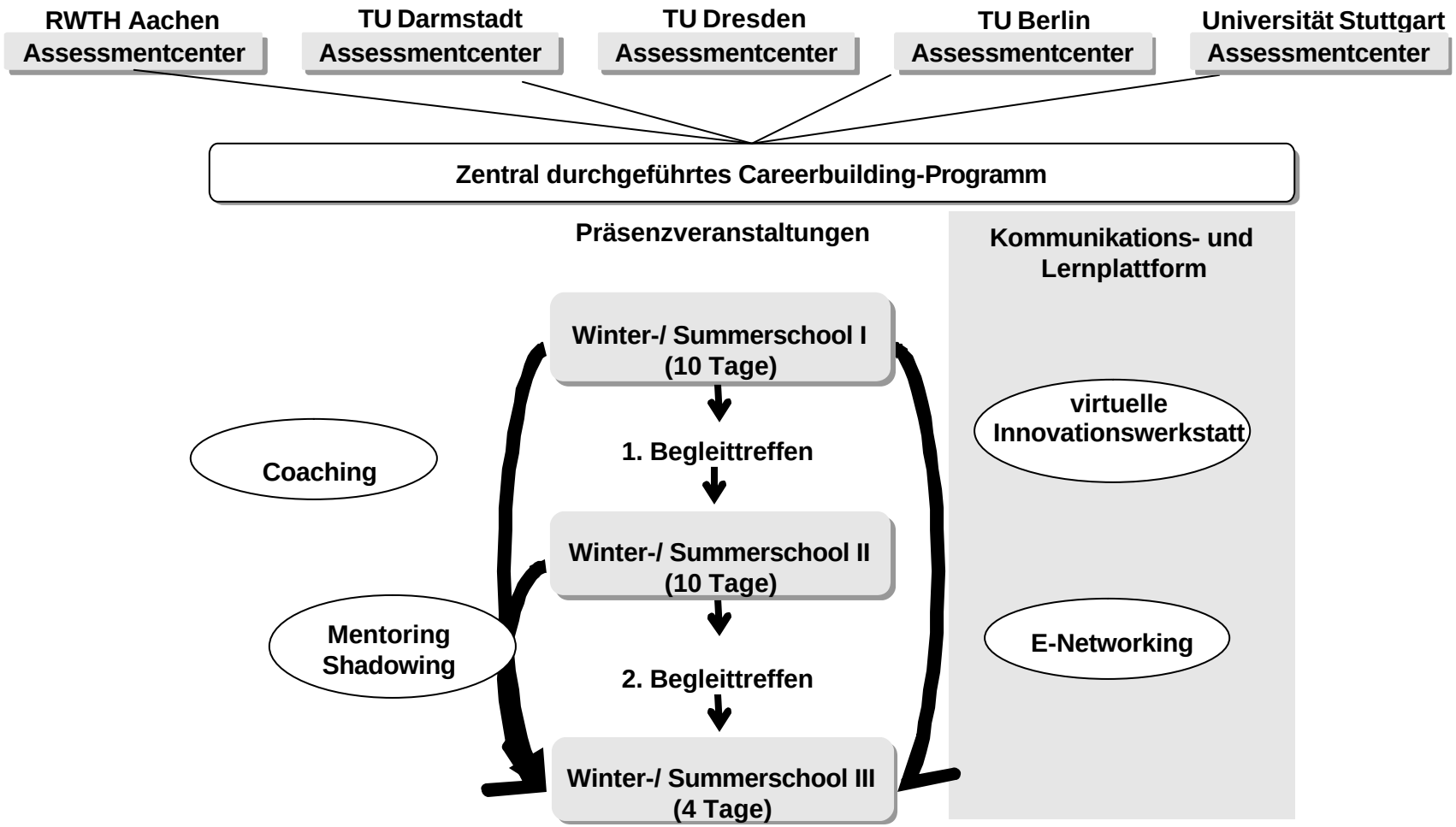
Leistungs- und Qualitätsbewertung

Leistungsbewertung der TN: Feedback (im Regelfall keine Noten), Anerkennung im Regelstudium obliegt beteiligten Fachgebieten

Qualitätsbewertung des Programms: Einsatz von Methoden summativer und formativer Evaluation

Careerbuilding für den Führungsnachwuchs: Programmstruktur Femtec Network

Programmlaufzeit: 2 Jahre



Exzellenzorientierter Auswahlprozess

femte

Schülerinnen

Auswahlverfahren:

Schriftliche Bewerbung

Auswahlkriterien:

Gute Noten, hohe Motivation, soziales Engagement

Teilnehmerinnenzahl:

2 Durchgänge á 20 Teilnehmerinnen pro Jahr

Studentinnen

Auswahlverfahren:

Schriftliche Bewerbung und Assessmentcente (Gruppenübung, Einzelpräsentation und Interview)

Auswahlkriterien:

> überdurchschnittliche Schul- und Studienleistungen

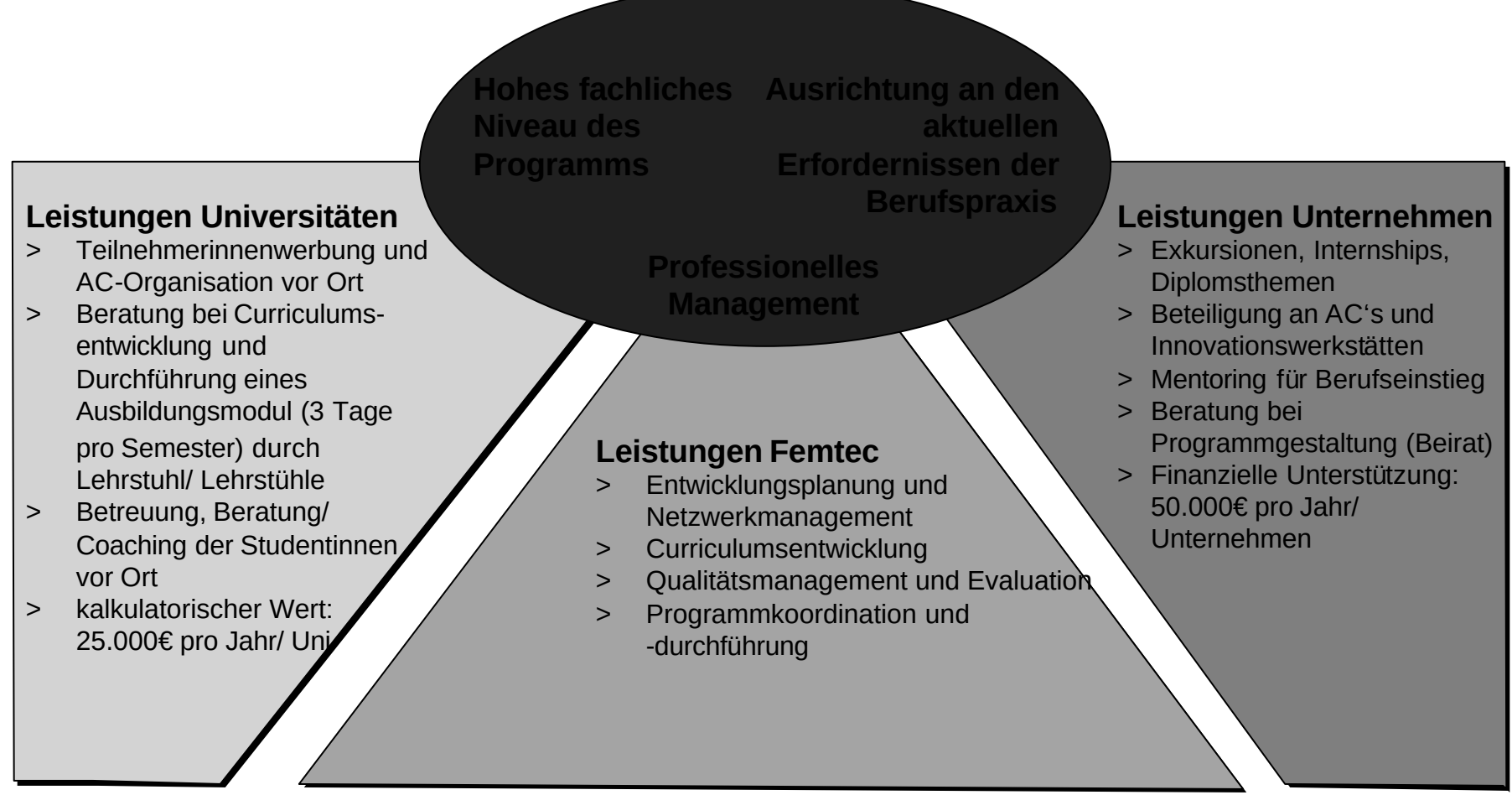
> Motivation, Engagement, Problemlös Kommunikations-, Kooperations- und Führungsfähigkeit, Zielstrebigkeit Energie zur Selbstgestaltung

Teilnehmerinnenzahl:

2 Durchgänge á 20-25 Teilnehmerinnen pro Jahr, 5 TN pro Uni

Das Kooperationsmodell: Bündelung von Know-How und Ressourcen

femte



Die Modellphase von 2003-2006 wird vom BMBF mit 300.000€ gefördert

Evaluation: Zielerreichung und Zufriedenheit der TN und Partner

femte

Zentrale Ergebnisse

> Zielgruppen hervorragend erreicht – insbesondere in Netzwerk-Programmen

> Absolventinnen von Schülerinnenworkshops

> > haben zu 98% ein naturwissenschaftlich-technisches Studium aufgenommen (1. Nachbefragung/ N= 60)

> > geben dem Programm eine Gesamtnote von 1,3 (Skala 1-5)

> Absolventinnen der Careerbuildingprogramme

> > sind überdurchschnittlich schell und erfolgreich in aussichtsreiche Startpositionen in Wirtschaft und Wissenschaft eingetreten

> > geben dem Programm eine Gesamtnote von 1,3 -1,6 (Skala 1-5)

> > bewerten Einfluss des Programms auf ihren beruflichen Erfolg als sehr hoch bis hoch 1,3 – 1,9 (Skala 1-5) (1. Nachbefragung N=47)

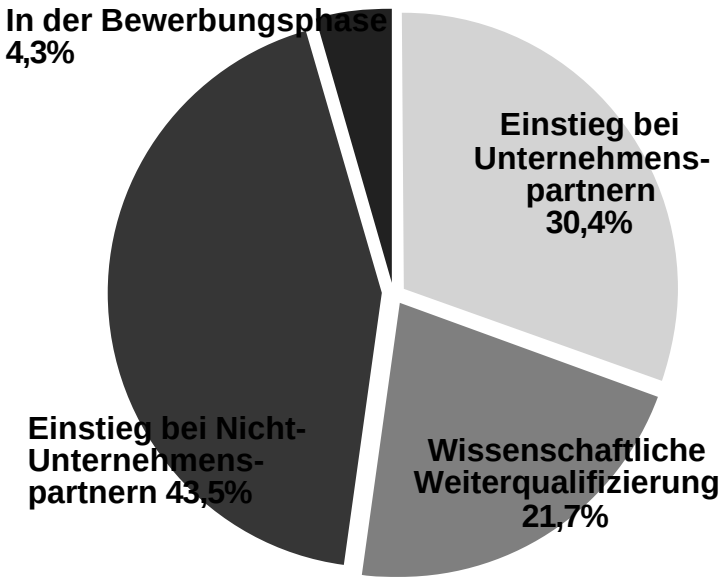
> Partner verstetigen und erweitern die Ausbildungszusammenarbeit über Modellzeitraum hinaus (neue Partner ab Mitte 2006: BP u. ETH Zürich)

Zielerreichung und Teilnehmerinnenzufriedenheit: Careerbuilding-Programme (im Rückblick der Alumnae N = 47)

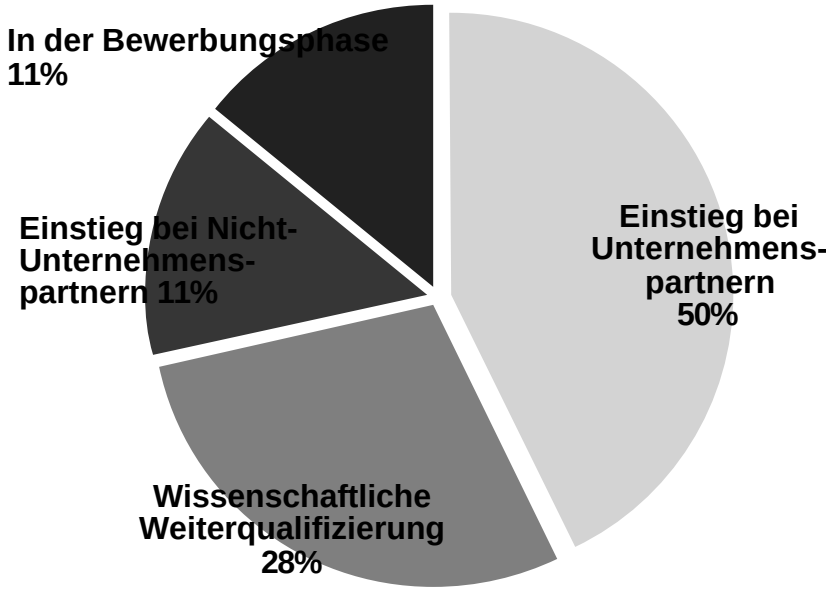
femte

Berufliche Startposition der Alumnae

Berliner CBP: Berufseinsteigerinnen: N = 23



Network: Berufseinsteigerinnen: N = 18



Die bessere Zielgruppenerreichung und fachliche Passfähigkeit im Netzwerkprogramm korrespondiert mit besseren Einstiegschancen bei den Unternehmenspartnern.

Zielerreichung, Teilnehmerinnen und Partnerzufriedenheit: Careerbuilding-Programme (im Rückblick der Alumnae N = 47)

femte

as Ziel, die Attraktivität und Qualität der Ausbildung zu verbessern und ldungsinnovationen auf eine langfristig tragfähige Basis zu stellen, ist erreicht

sbildungszusammenarbeit

- erhöht Studien- und Berufsmotivation der Teilnehmerinnen
- kompensiert zielgerichtet Qualitätsdefizite im Fachstudium
- wird über Modellzeitraum hinaus verstetigt und ausgeweitet

Schlecht bis sehr schlecht bewertete Aspekte des Regelstudium im Rückblick der Alumnae

> Verknüpfung von Theorie und Praxis
> Angebot berufsorientierender Veranstaltung
> Unterstützung bei Stellensuche/ Berufseinst
> Einübung in mündliche Präsentationen
> Einübung beruflich-professionellen Handelns
> Aufarbeitung von studienbegleitenden Pflichtpraktika
> Erlernen sozialer Kompetenz