

VON GENDER ZU DIVERSITY

**Erfahrungen einer Hochschule im
ländlichen Raum**

Katharina Kirschbaum, Dipl. Sozialwiss.

Referentin für Gender & Diversity

Stabstelle Familiengerechte Hochschule

Hochschule Furtwangen

Was erwartet Sie?



Ein **Kurztrip** in den
Südwesten Deutschlands –
Schwarzwaldimpression



Ein kurzes **Profil** der
Hochschule Furtwangen



Wirklichkeit:
Herausforderungen einer
Hochschule im ländlichen
Raum



Anspruch: Was wollen wir
erreichen?



Maßnahmen zur
Umsetzung – Von Gender
zu Diversity



Evaluation und **Ausblick**

Bitte um Handzeichen

Der Standort meiner Hochschule hat...

1. ≥ 500.000 Einwohner (große Großstadt)
2. 100.000 bis 500.000 Einwohner (kleinere Großstadt)
3. 50.000 bis 100.000 Einwohner (große Mittelstadt)
4. 20.000 bis 50.000 Einwohner (kleine Mittelstadt)
5. 10.000 bis 20.000 Einwohner (Kleinstadt)
6. 5.000 bis 10.000 Einwohner (kleine Kleinstadt)
7. unter 5.000 Einwohnern

Bitte um Handzeichen

Der Standort meiner Hochschule hat...

1. ≥ 500.000 Einwohner (große Großstadt)
2. 100.000 bis 500.000 Einwohner (kleinere Großstadt)
3. 50.000 bis 100.000 Einwohner (große Mittelstadt)
4. 20.000 bis 50.000 Einwohner (kleine Mittelstadt)
5. 10.000 bis 20.000 Einwohner (Kleinstadt)
6. **5.000 bis 10.000 Einwohner (kleine Kleinstadt)**
7. unter 5.000 Einwohnern



Furtwangen?

Wo liegt das überhaupt?

Furtwangen? Wo liegt das überhaupt?



Furtwangen? Wo liegt das überhaupt?



Schwarzwaldimpressionen



Schwarzwaldimpressionen



Schwarzwaldimpressionen



Ein kurzes Profil der Hochschule Furtwangen



Ein kurzes Profil der Hochschule Furtwangen

Studierende gesamt: 6287

Studierende Furtwangen: 3446

Studierende Villingen-Schwenningen: 2258

Studierende Tuttlingen: 583

(Stand: 19. April 2017)

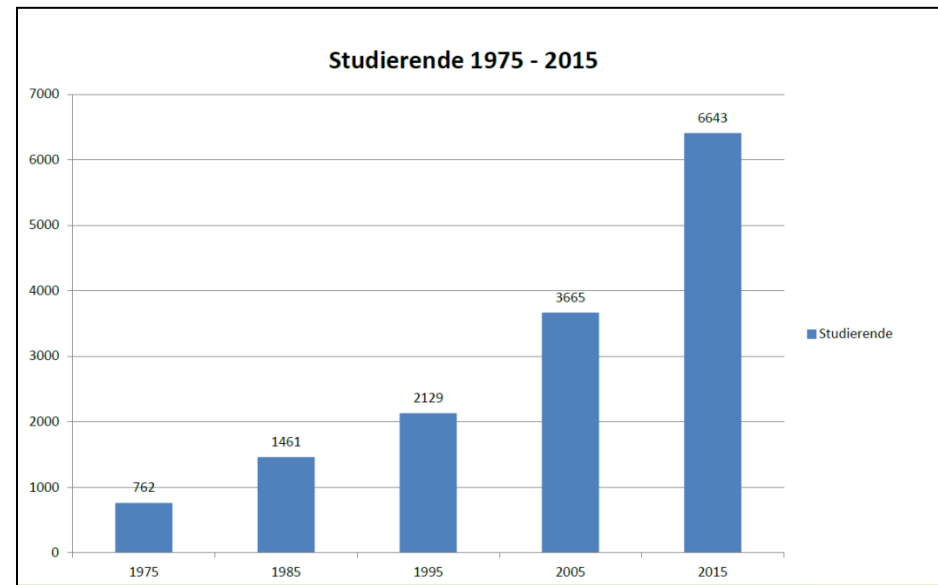
Professuren: 178

Mitarbeitende: 425

Lehrbeauftragte: 276

(Stand: 1. April 2017)

Internat. Partnerhochschulen: 142



Kompetenzfelder: Ingenieurwissenschaften, Informatik,
Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Medien,
Internationale Wirtschaft, Gesundheitswissenschaften

Wirklichkeit: Die besonderen Herausforderungen einer Hochschule im ländlichen Raum

Hochschule im Wettbewerb

- Jüngste Hochschulreformen und -programme lassen Notwendigkeit zur eigenständigen Profilbildung wachsen → steigender Druck auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften
- Größte Konkurrenz: Universitäten, größere Städte

Wirklichkeit: Die besonderen Herausforderungen einer Hochschule im ländlichen Raum

Globalisierung

- Internationale Mobilität – gilt auch für studierende Eltern
- mehr „incoming students“
- 23 Prozent der Studierenden in Deutschland haben einen Migrationshintergrund (20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks)

	2006	2016
Studierende (Wintersemester)	3803	6687 (+75,8 %)
- Studentinnen	1082 (= 28,5 %)	2537 (= 37,9 %)
- Ausländische Studierende	499 (= 13,0 %)	1034 (= 15,5 %)

Beispiel Hochschule Furtwangen

Wirklichkeit: Die besonderen Herausforderungen einer Hochschule im ländlichen Raum

Chancengleichheit

- Das Phänomen der „Leaky pipeline“

Frauenanteile der Studierenden, Absolventen und des Personals an Hochschulen	Frauenanteil in Prozent		
	2013	2014	2015
Studienanfänger	49,8	50,1	50,2
Studierende ¹	47,6	47,8	48,0
Absolventen	50,8	50,5	50,2
Promotionen	44,2	45,5	44,7
Habilitationen ²	27,4	27,8	28,4
Hochschulpersonal insgesamt ³	52,1	52,0	52,4
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ³	37,7	38,0	38,6
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ³	41,2	41,4	41,9
Hauptberufliche Professoren ³	21,3	22,0	22,7
C4-Professoren ³	11,3	11,3	11,4
Bevölkerung insgesamt ⁴	51,1	51,0	50,9

¹ Studierende insgesamt im Wintersemester.

² Habilitationen im Kalenderjahr.

³ Personal am 01. Dezember.

⁴ Bevölkerung am 31. Dezember des Vorjahres auf Grundlage des Zensus 2011.

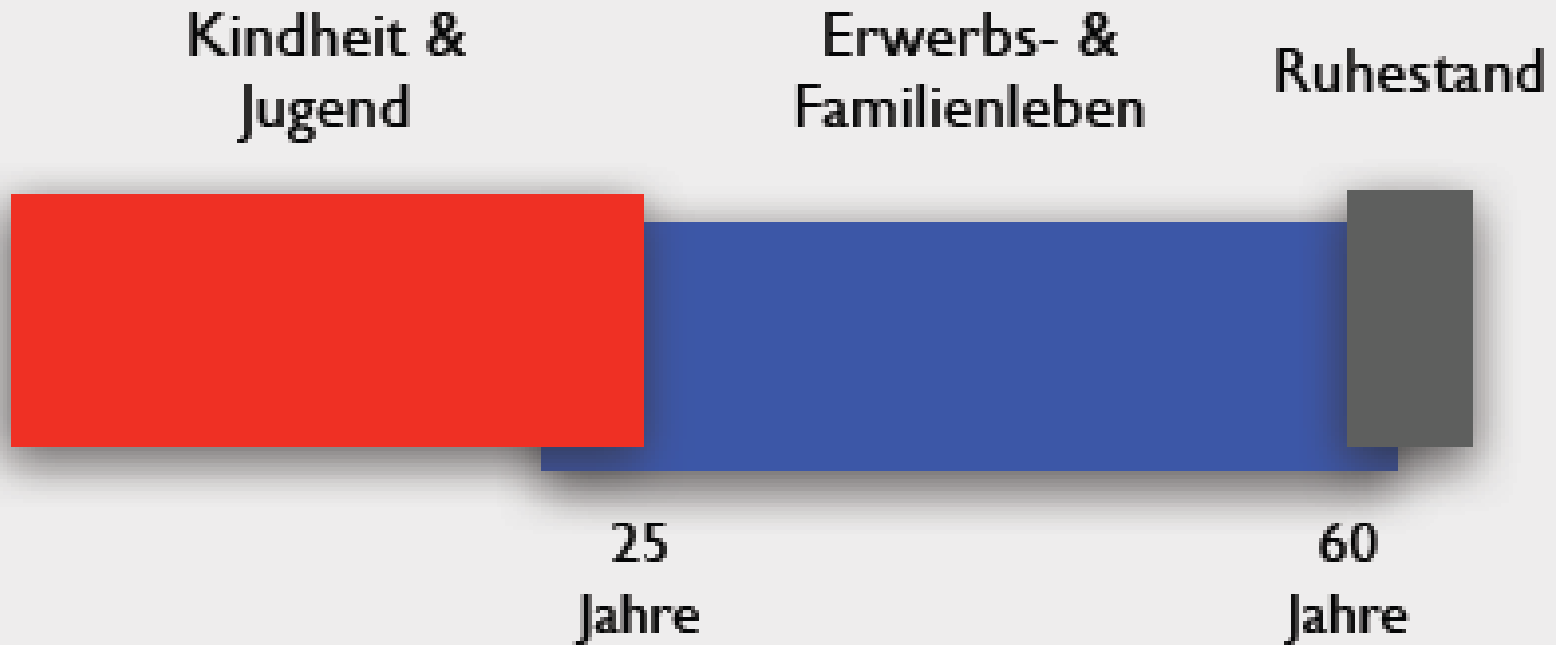
Wirklichkeit: Die besonderen Herausforderungen einer Hochschule im ländlichen Raum

Demographischer Wandel

Veränderung der Zusammensetzung der Studierenden und Beschäftigten – ins besondere an HAWs

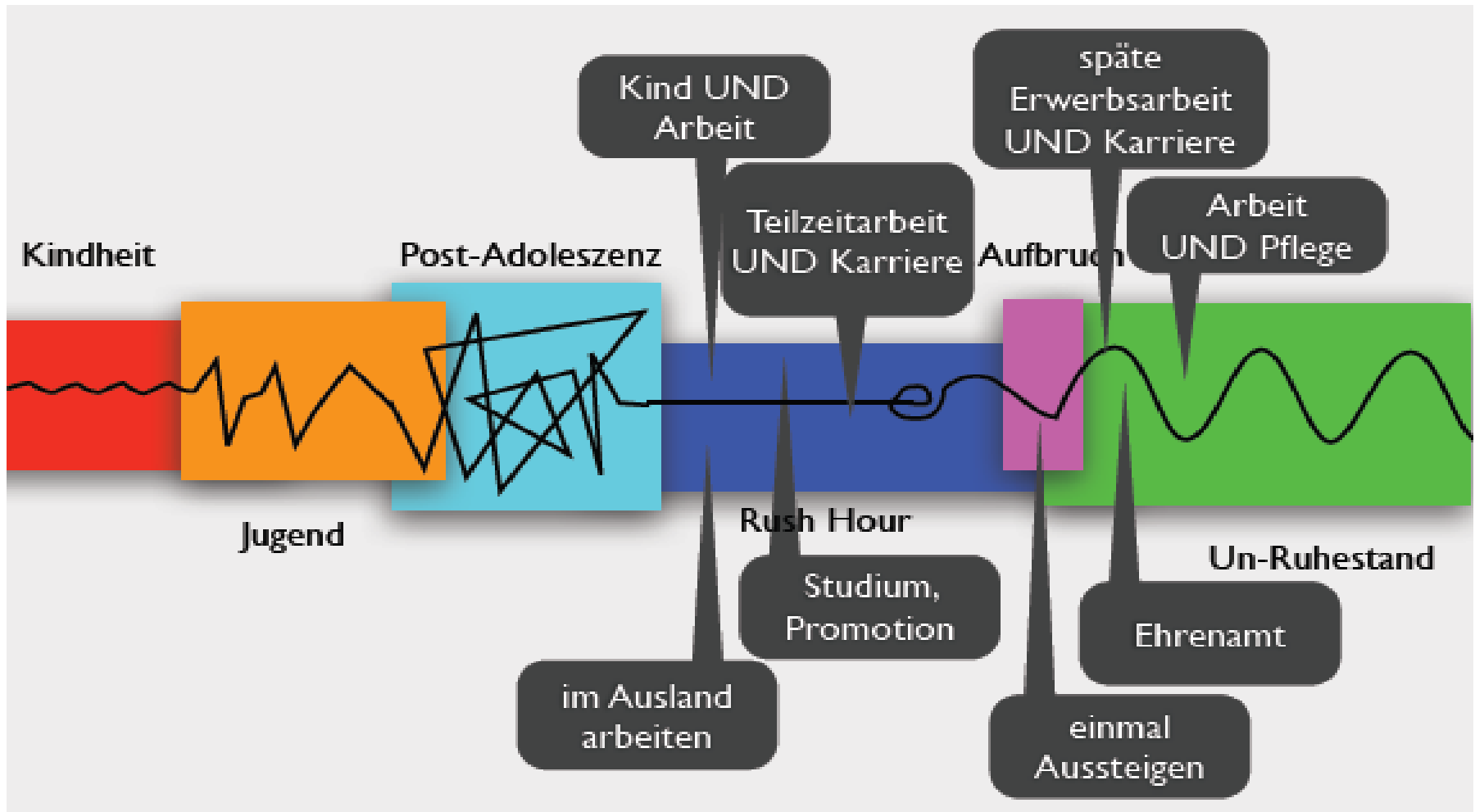
- Höherer Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund (2013:23%)
- soziale Herkunft: first generation students
- zwei Drittel aller Studierenden sind erwerbstätig (BMBF 2013)
- Hochschulen im ländlichen Raum haben mit sinkenden Studierendenzahlen zu rechnen (allg. Bevölkerungsrückgang, Landflucht)

Normalbiographie der Babyboomer (Jahrgänge 1946 bis 1964)



Quelle: Jeanette Huber (Zukunftsinstitut / FFM)

Normalbiographie der Generationen X und Y (Jahrgänge nach 1965)



Wirklichkeit: Die besonderen Herausforderungen einer Hochschule im ländlichen Raum

Standortbesonderheit Furtwangen

- „kleine“ Kleinstadt
- schneereiche Winter
- schlechte Verkehrsanbindung
- wenig Freizeitmöglichkeiten für Studierende (Kneipen, Bars)

Anspruch

- Gewinnung und Halten von (wissenschaftlichem) Personal
- Erschließung neuer Zielgruppen (insbes. Studierende)
- Senkung der Abbruchquoten

Warum Gender und Diversity Konzepte an Hochschulen im ländlichen Raum?

1. Ökonomischer Erfolg bei Drittmittelerwerb (Desvaux, Devillard-Hoellinger, Baumgarten 2007)
2. „Kunden“orientierung bei der Bewerbung neuer und bestehender Studiengänge
3. Wandel der Führungs-, Arbeits- und Studienkultur (Welp 2003)
4. Arbeit und Privatleben rücken immer näher zusammen. (Notwendigkeit Work-Life-Balance-Konzepte)
5. Attraktivität der Hochschule als Arbeits- und Studienort

Umsetzung: Was machen wir an der HFU? Strategien und Maßnahmen

Strategie und Strukturen

- Verankerung in der Hochschulstrategie und Leitbild
- Auszug aus Leitbild *„Wir fördern aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Berücksichtigung von Genderthemen und nehmen Rücksicht auf besondere Lebenssituationen aller Mitglieder der Hochschule.“*
- Senatsberatende Kommission Gender und Diversity
- Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept
- Referentin für Gender & Diversity (50%)

Umsetzung: Was machen wir an der HFU? Strategien und Maßnahmen

Mehr Professorinnen

- Workshop: Aktive Rekrutierung und Strategien in Berufungsverfahren im Dekanen und den GSB
- Personalstelle „Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Aktive Rekrutierung“
- Ausrichtung eines Nachwuchstags mit dem Ziel den Karriereweg „HAW-ProfessorIn“ sichtbar zu machen.
- Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren

Umsetzung: Was machen wir an der HFU? Strategien und Maßnahmen

Mehr Studentinnen in MINT

- Studienbotschafterprogramm (IN)
- Girls-Day und Girls Day Academy
- Mentor*innenprogramme
- Konzeption neuer innovativer Studiengänge
- Entwicklung von Gender-Konzepten als neue Anforderungen für Neuberufene;
- Monoedukative Angebote

Umsetzung: Was machen wir an der HFU? Strategien und Maßnahmen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit

- bedarfsgerechte Kinderbetreuung (flexibel und campusnah)
- Stipendium Auslandsstudium mit Kind
- Eltern-Kind-Arbeitsplätze
- Ausrichtung eines „Tag der Familie“
- Infovorträge zum Thema Pflege und Beruf an allen drei Standorten; Ausbildung von hochschulinternen Pflegelotsen
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm
- Maßnahmen zu familiengerechter Führung
- Dual Career Service



Ausblick und Evaluation

Was hat's gebracht?

- Steigerung der Frauenanteile in allen Statusgruppen
- Senkung der Abbruchquoten
 - bei studierenden Eltern?
 - der „first generation students“?
 - der Studierenden mit Migrationshintergrund?

Ausblick

Forschungsvorhaben Kirschbaum zur Evaluation der Frauenstudiengänge. Berufserfolg der Absolventinnen monoedukativer Studiengänge in MINT

VIELEN DANK!

**„Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert,
geht noch immer geschwinder, als jener, der ohne Ziel
umherirrt.“** Gotthold Ephraim Lessing

**STUDIERN
AUF HÖCHSTEM
NIVEAU**