

Ergebnisbericht zur Magisterarbeit

Der Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen

Kann das Frauenförderungsprogramm „Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten!“ den Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen positiv beeinflussen?

von Ines Rehfeld

Die Beschäftigungssituation für Akademikerinnen und Akademiker hat sich in den letzten Jahrzehnten als wechselhaft erwiesen und seit Ende der 1960er Jahre wird diese in der öffentlichen Diskussionen kritisch betrachtet. Durch die Bildungsexpansion stiegen die Zahlen der Studienanfänger stetig an und es wurde eine „düstere“ Zukunft für Hochschulabsolventinnen und -absolventen prognostiziert und befürchtet, dass ihre Anzahl die der offenen Stellen übersteige.

Die Annahmen trafen in diesem Maße nicht ein, doch verliefen die Prozesse des Übergangs vom Studium in den Beruf und die ersten Jahre der Berufstätigkeit aufwendiger, komplizierter und oft weniger gradlinig als zuvor (Teichler 2002: 10).

Die Arbeit „Der Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen: Kann das Frauenförderungsprogramm ‚Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten!‘ den Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen positiv beeinflussen?“ beschäftigt sich dabei mit der Frage, wie Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Wechsel vom Studium in die Berufstätigkeit gelingt und welche Unterschiede bei diesem Übergang beobachtet werden können.

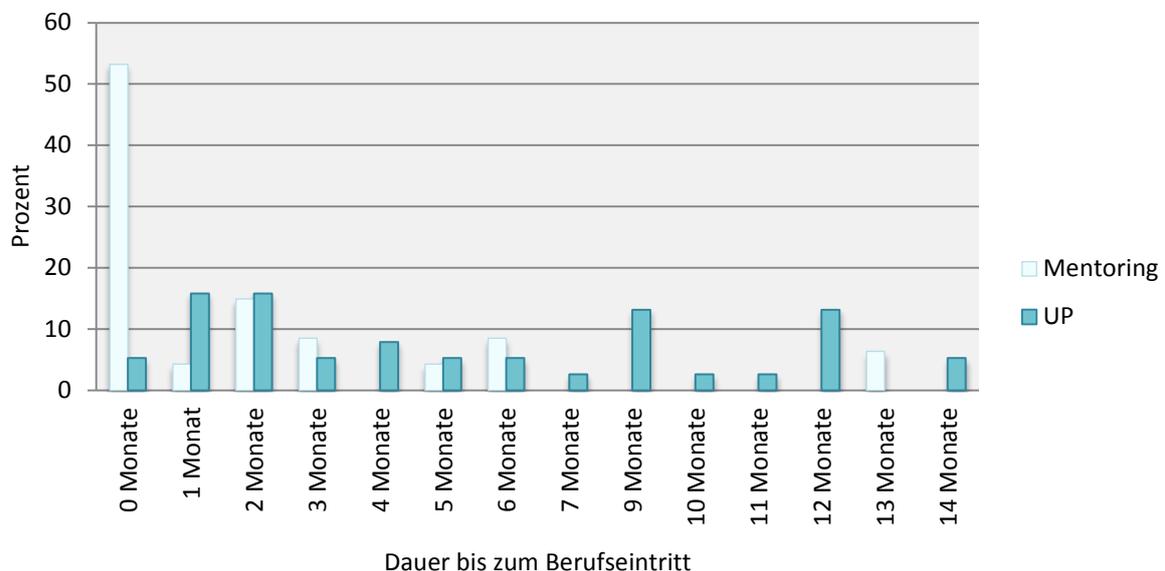
Als einen häufigen Kritikpunkt bei der retrospektiven Beurteilung des Studiums wird von den Absolventinnen und Absolventen die fehlende institutionelle Unterstützung und Hilfestellung beim Übergang seitens der Universitäten benannt. An vielen Hochschulen haben sich aus diesem Grund in den letzten Jahren sogenannte Career Center bzw. Career Services herausgebildet, die den Studierenden den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern wollen und Transferhilfen wie z. B. Jobbörsen und Beratungsangebote bereitstellen. Als ein wichtiges Instrument hat sich im Zuge der Zeit auch die Maßnahme des Mentorings etabliert. Zu Beginn wurde diese Strategie vor allem in der Personalentwicklung großer Unternehmen und Organisationen sowie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten eingesetzt. Doch nun steigt die Anzahl der Mentoring-Programme an, die gezielt Studentinnen und Studenten bei ihrem Übergang von der Hochschule in die Wirtschaft begleiten wollen. Das Programm „Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten!“ der brandenburgischen Hochschulen hat sich dies zum Ziel gemacht und unterstützt seit 2005 ausgewählte Studentinnen u. a. bei ihrem Berufseinstieg. Im Laufe des zehnmonatigen Programms erhalten diese eine Mentorin bzw. einen Mentor aus der Wirtschaft, Politik oder Verwaltung der Region an ihre Seite und nehmen an einem intensiven berufsvorbereitenden Rahmenprogramm, bestehend aus Trainings, Netzwerktreffen und Projektarbeit, teil.

Im Rahmen der Magisterarbeit wurde nun untersucht, ob Studentinnen mit der Unterstützung des Mentorings der Berufseinstieg besser gelingt als Absolventinnen, die nicht an solch einem Förderungsprogramm teilnahmen. Der Fokus liegt dabei auf den Übergang von Hochschulabsolventinnen, da das Mentoring-Programm im speziellen junge Frauen fördert. Mit dieser Maßnahme sollen Akademikerinnen auf eine Fach- und Führungslaufbahn vorbereitet, ihre Kompetenzen ausgebaut und ihr bevorstehender Berufseinstieg aktiv gestaltet werden.

Eine geeignete Datengrundlage zur Beantwortung der Frage stellen Absolventenstudien dar. Sie ermöglichen eine detaillierte Erhebung hinsichtlich des Übergangs vom Studium in den Beruf und geben Auskunft über die Gestaltung der Übergangsphase sowie über den beruflichen Verbleib von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. So diente die aktuelle Absolventenbefragung der Universität Potsdam als Vergleichsgruppe für die Absolventinnen, die an dem Mentoring-Programm teilnahmen. Die Daten der Programmteilnehmerinnen wurden durch die 2010 extern durchgeführte Verbleibstudie erfasst.

Anhand der Fragebögen aus den beiden Studien ergaben sich folgende Merkmale, durch die sich die Mentoring-Teilnehmerinnen den Hochschulabsolventinnen der Universität Potsdam empirisch gegenüberstellen lassen und sie hinsichtlich ihres Berufseinstieg verglichen werden können: die Dauer bis zum Berufseintritt, die derzeitige Beschäftigungssituation (befristet/unbefristet) und die Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation.

Abbildung 1: Dauer bis zum Berufseintritt

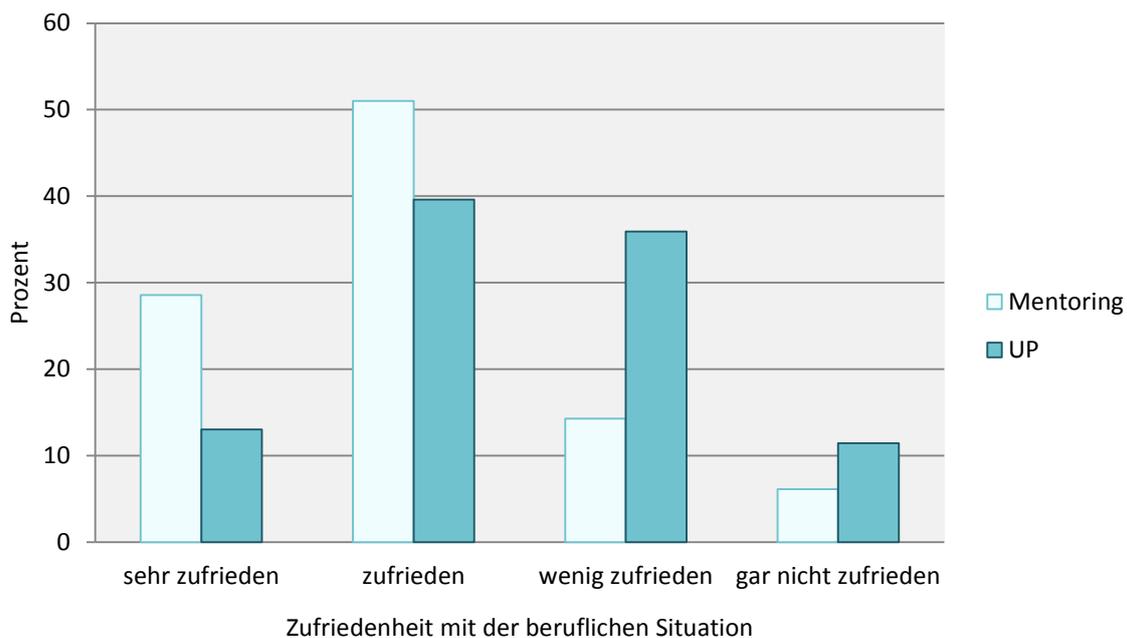


Die empirischen Untersuchungen ergaben in Bezug auf die Dauer nach dem Studium bis zur ersten Erwerbstätigkeit einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen. So gelang der Hälfte der ehemaligen Mentoring-Teilnehmerinnen ein nahtloser Übergang in die Berufstätigkeit. Bei den

Hochschulabsolventinnen ohne das Zusatz „Mentoring“ waren es lediglich 5%, die sofort eine Anstellung fanden. Ein halbes Jahr nach dem Studienabschluss waren ca. 94% der Mentoring-Teilnehmerinnen und ca. 60% der Absolventinnen der Universität Potsdam berufstätig.

Über diese Variable hinaus kann ein positiver Übergang in die Berufstätigkeit auch über die Art des Beschäftigungsverhältnisses der ersten Stelle beschrieben werden. Hierzu wurden beide Gruppen hinsichtlich einer befristeten bzw. unbefristeten Anstellung untersucht. Der Trend auf dem Arbeitsmarkt zeigt, dass immer weniger Akademikerinnen und Akademiker in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind und die Anzahl der unbefristeten Stellen – vor allem bei der Erstanstellung – in den letzten Jahren zurückging. Auch die vorliegende empirische Untersuchung kam zu dem Ergebnis und nur 25 (Mentoring-Teilnehmerinnen) bis 34 (Absolventinnen der UP) Prozent waren in ihrer ersten Beschäftigung unbefristet angestellt. Zwischen den beiden Gruppen Mentoring-Teilnehmerinnen und Absolventinnen der Universität Potsdam konnte kein signifikanter Unterschied ermittelt werden.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation



Als drittes Merkmal wurde die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation untersucht. 80% der ehemaligen Mentoring-Teilnehmerinnen sind mit ihrer beruflichen Situation „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“. Für die Absolventinnen der UP trifft dies auf lediglich 53% der Befragten zu.

Insgesamt lässt sich festhalten: Hochschulabsolventinnen, die am Förderungsprogramm „Mentoring für Frauen“ teilnahmen, gelingt ein schnellerer Wechsel von der Universität in den Arbeitsmarkt und sie sind mit ihrer beruflichen Situation zufriedener als die Absolventinnen der Universität Potsdam, die nicht an diesem Programm teilnahmen.

Jedoch können die vorliegenden Ergebnisse nicht generalisiert werden. Sie geben aber einen guten Einblick über die Wirkung von individuellen Förderungsprogrammen im Allgemeinen und dem Projekt „Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten!“ im Speziellen.

Durch solche Maßnahmen erhalten Studentinnen (und Studenten) eine konkrete Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft, lernen ihre Möglichkeiten sowie die Unternehmenslandschaft der Region Berlin-Brandenburg kennen und werden aktiv bei der Karriere- und Lebensplanung begleitet.

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm erhalten Sie unter <http://mentoring-brandenburg.de/>