

HRK/Deutsches Studentenwerk

Konferenz „Ja zur Vielfalt! Strategien und Servicekonzepte für eine heterogene Studierendenschaft

Berlin, 23.-24.1.2013

Impulsvortrag

Ja zur Vielfalt! Strategien und Servicekonzepte: Die Sicht der Hochschulleitung



Prof. Dr. Ute Klammer

Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen

klammer.prorektorin@uni-due.de

Gliederung

- Gibt es eine „Sicht der Hochschulleitung“?
- „Ja zur Vielfalt!“ – wieso denn eigentlich?
- Strategien und Servicekonzepte: Ein Werkstattbericht aus der UDE
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

Gliederung

- **Gibt es eine „Sicht der Hochschulleitung“?**
- „Ja zur Vielfalt!“ – wieso denn eigentlich?
- Strategien und Servicekonzepte: Ein Werkstattbericht aus der UDE
- Missverständnisse, Stolpersteine und politische Desiderate

Antwort: Nein!

Gliederung

- Gibt es eine „Sicht der Hochschulleitung“?
- „Ja zur Vielfalt!“ – wieso denn eigentlich?
- Strategien und Servicekonzepte: Ein Werkstattbericht aus der UDE
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

„Ja zur Vielfalt“: Argumente für Diversity Management

Klassisch: DiM als „Business Case“

Kreativitäts-Argument

Problemlösungs-Argument

Systemflexibilitäts-Argument

Personalmarketing-Argument

Umfeld-Argument

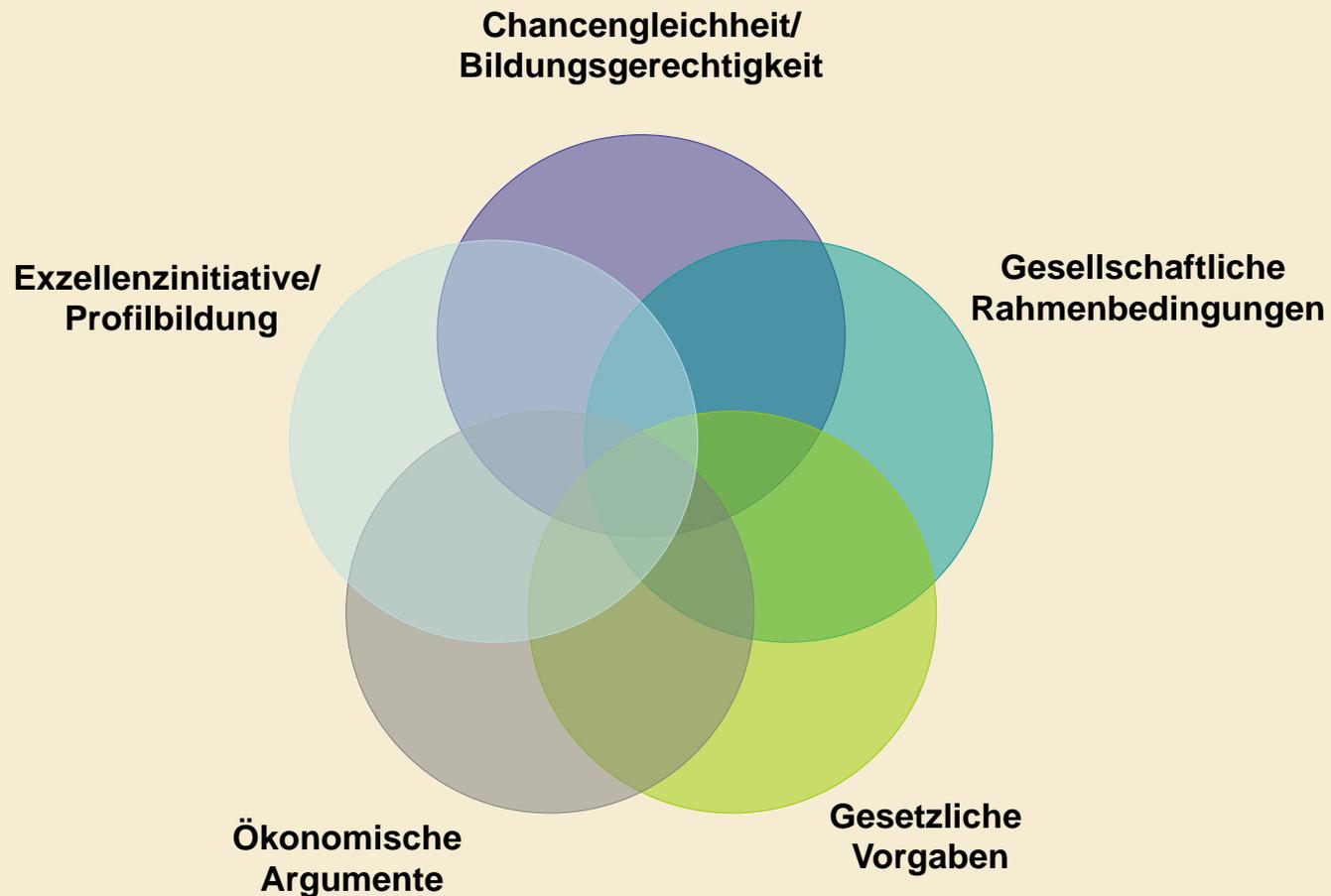
Kosten-Argument

Darüber hinaus aber auch:

Gerechtigkeits-, Teilhabe-, Nicht-Diskriminierungsargument

(in Anlehnung an Cox/Blake 1991, Krell/Sieben 2011, Krell/Mückenberger/Tondorf 2011)

Gründe für DiM an der Hochschule ...



.... und als Strategiethema von Hochschulleitungen

Vorteil:

Möglichkeiten zur Einbindung der Diversity-Perspektive

- in die Hochschulstrategie
- in die hochschulischen Kernprozesse und Serviceangebote sowie
- in die Qualitätssicherungsmaßnahmen der Hochschule

„Diversity Mainstreaming“

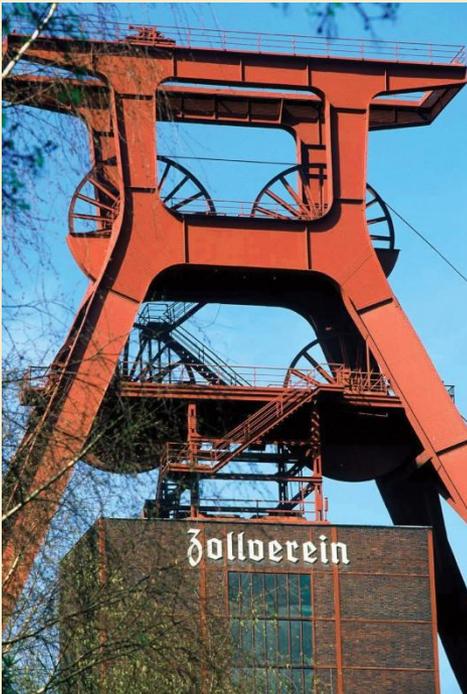
Gliederung

- Gibt es eine „Sicht der Hochschulleitung“?
- „Ja zur Vielfalt!“ – wieso denn eigentlich?
- **Strategien und Servicekonzepte:
Ein Werkstattbericht aus der UDE**
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

Selbstverständnis der UDE: „Universität der Potenziale“ – Hohe Qualität in Forschung und Lehre ergänzt durch ein besonderes Engagement für Bildungsgerechtigkeit

- UDE als „**Universität der Potenziale**“
- An der UDE steht „**Bildungsgerechtigkeit im Fokus**“
- UDE als „**offene Hochschule**“ (Claim!)
- **UDE** übernimmt als Universität **gesellschaftliche Verantwortung** - in der Metropolregion Rhein/Ruhr und darüber hinaus
- **Diversity als Innovationsfaktor** in Forschung und Lehre und zur Förderung von Bildungsgerechtigkeit

Ausgangssituation: Profil der Studierenden an der UDE (gemäß Diversity-Studierendenbefragung 2009)



- Starke regionale Verankerung: zwei Drittel (66%) der Studierenden sind aus der Region, weitere 15% aus NRW
- ca. 16 % ausländische Studierende
- mehr als die Hälfte der Studierenden (53%) sind Bildungsaufsteiger/innen
- Etwa ein Viertel der Studierenden hat einen Migrationshintergrund
- Mehr als zwei Drittel (fast 70%) der Studierenden „jobben“
- 13% finanzieren ihr Studium ausschließlich selbst
- 16% haben abgeschlossene Berufsausbildung
- Rel. niedrige Outgoing-Quote - 11 % haben Auslandsstudium absolviert

Fazit: besonderer bildungspolitischer Auftrag durch spezifische Zusammensetzung der Studierenden

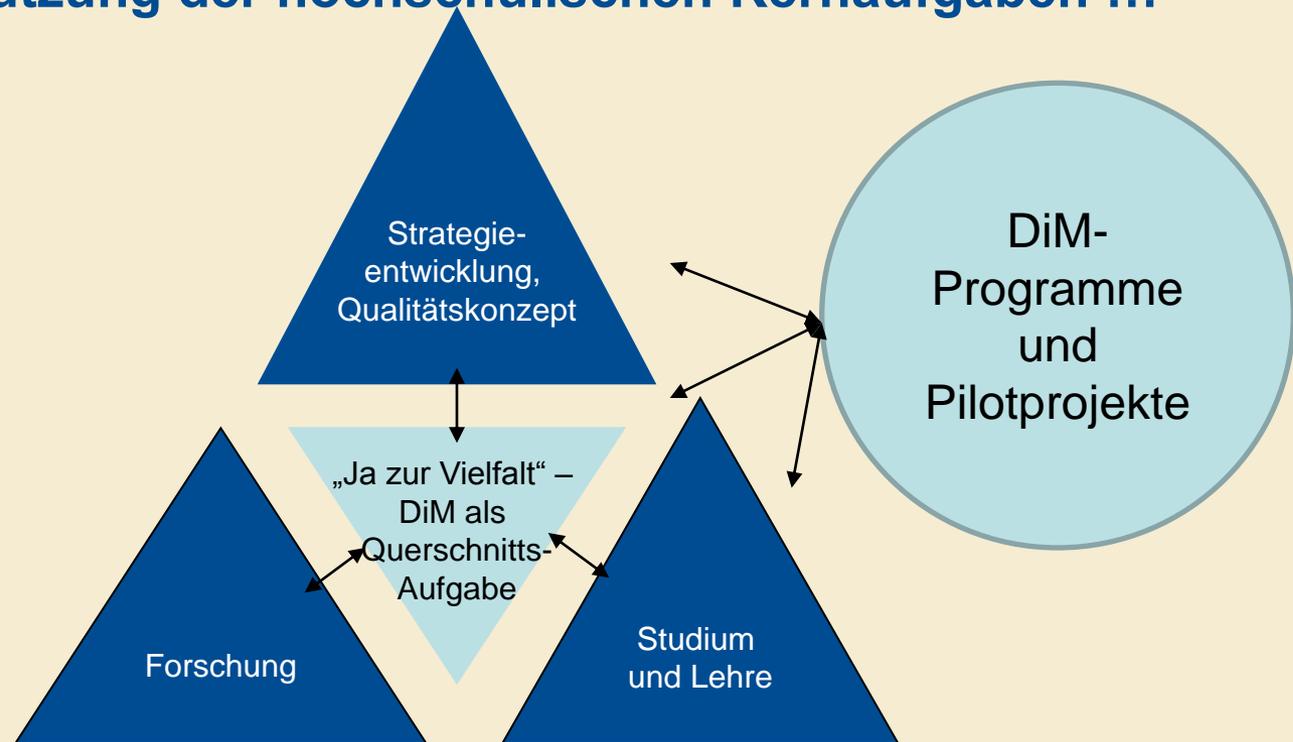
Ziele und Aufgabenfelder des DiM an der UDE

- **Chancen-/Bildungsgerechtigkeit**
- **Potenzialentfaltung**
- **Diversity-Kompetenzentwicklung**
- **Innovationen in Lehre und Forschung**
- **Veränderungen in der Organisationskultur**
- **Öffnung der Hochschule für neue Zielgruppen**
- **Profilbildung/Branding**
- **Kooperationen und Vernetzung**

UDE: Implementierung von DiM auf drei Ebenen

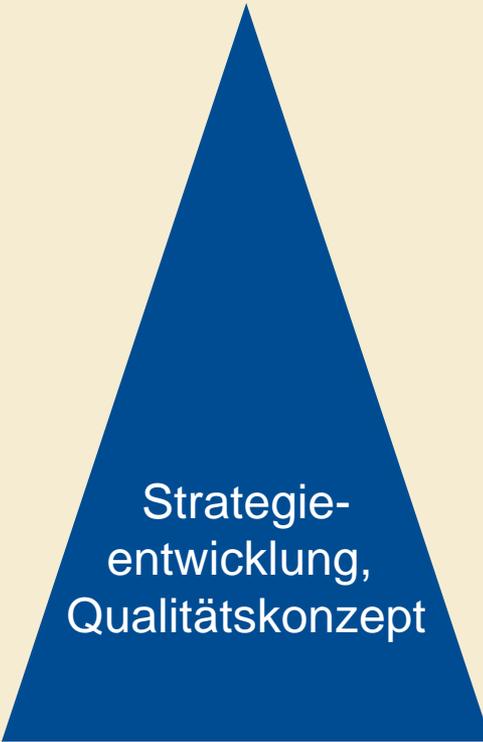
- Verankerung von DiM in den hochschulischen Prozessen und Strukturen
- Maßnahmen in zentralen strategischen Handlungsfeldern (universitäre Kernaufgaben)
- Profilbildende Projekte und Initiativen
- „top-down“ und „bottom up“-Ansätze ergänzen sich

„Ja zur Vielfalt“: DiM als Querschnittsaufgabe zur Unterstützung der hochschulischen Kernaufgaben ...



... und als Beitrag zur Profilbildung

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben



Strategie-
entwicklung,
Qualitätskonzept

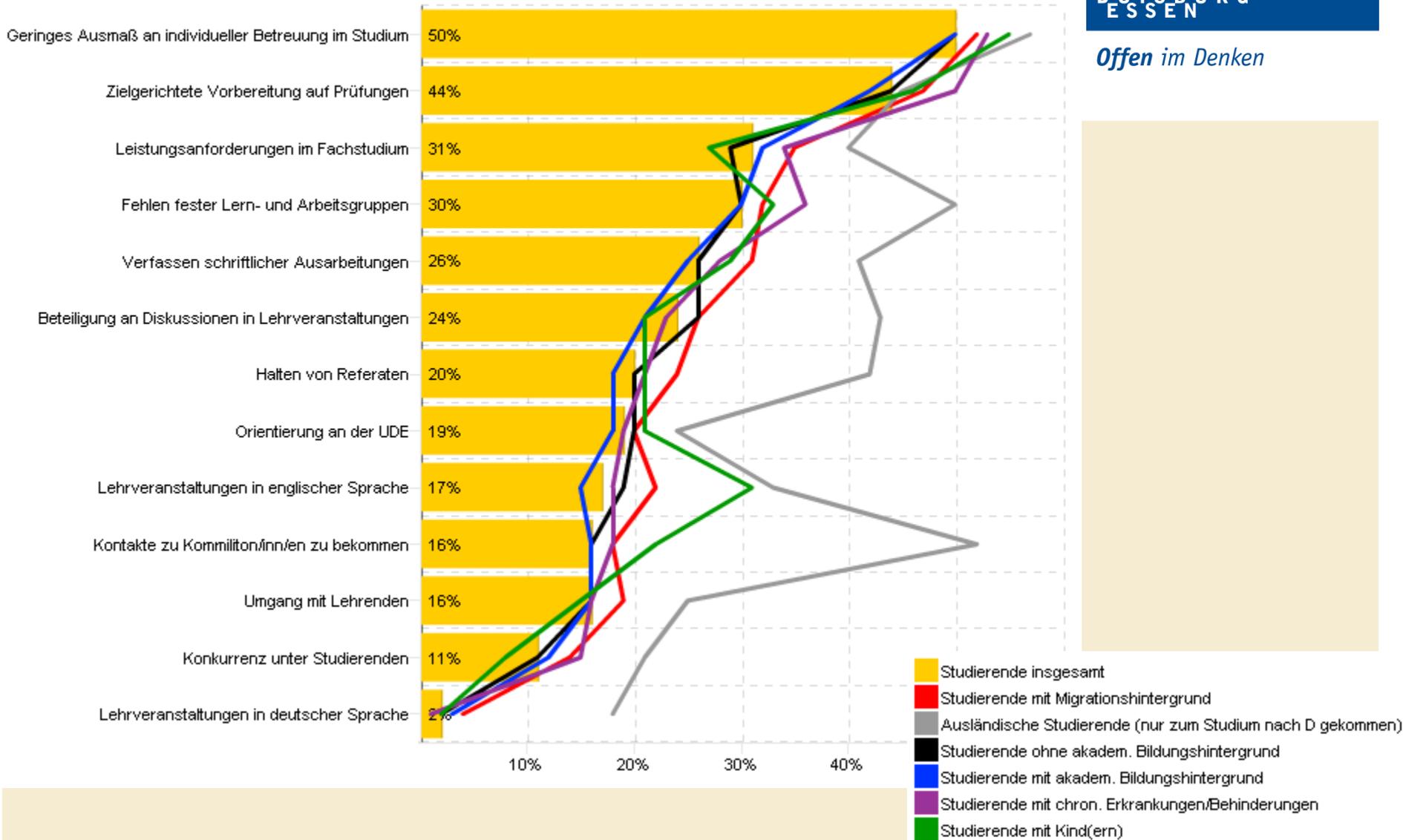
Auswahl Aktivitäten

- DiM im Hochschulentwicklungsplan, Berichtswesen
- Gremien: u.a. Senatskommission DiM

DiM im **Qualitätsmanagement/Services**

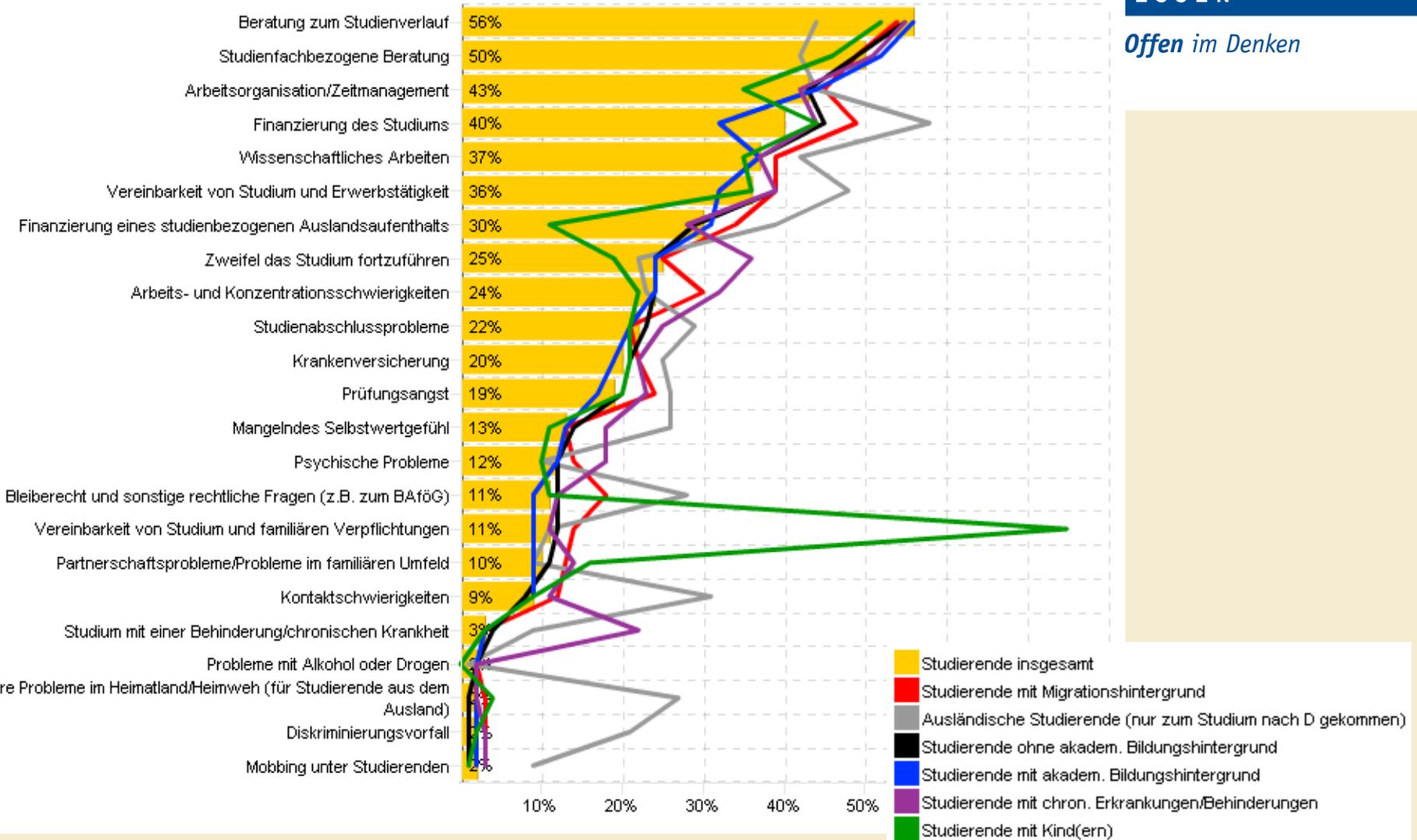
- Diversity in den ZLV zwischen Rektorat und Fakultäten, ZE, ZB
- Diversity in (Re-)Akkreditierungsverfahren, Systemakkreditierung
- Diversity in der Personalentwicklung
- Diversity in der Datenerhebung und –aufbereitung (DiM als Bestandteil der Befragungsinstrumente, Evaluationen ; Aufbau Studierendenpanel)

**Wenn Sie Ihren bisherigen Studienverlauf betrachten:
Inwieweit haben Ihnen die nachfolgenden Aspekte Schwierigkeiten bereitet?**



„Kumulierte Schwierigkeit“ (,sehr große‘ + ,eher große‘ Schwierigkeiten)

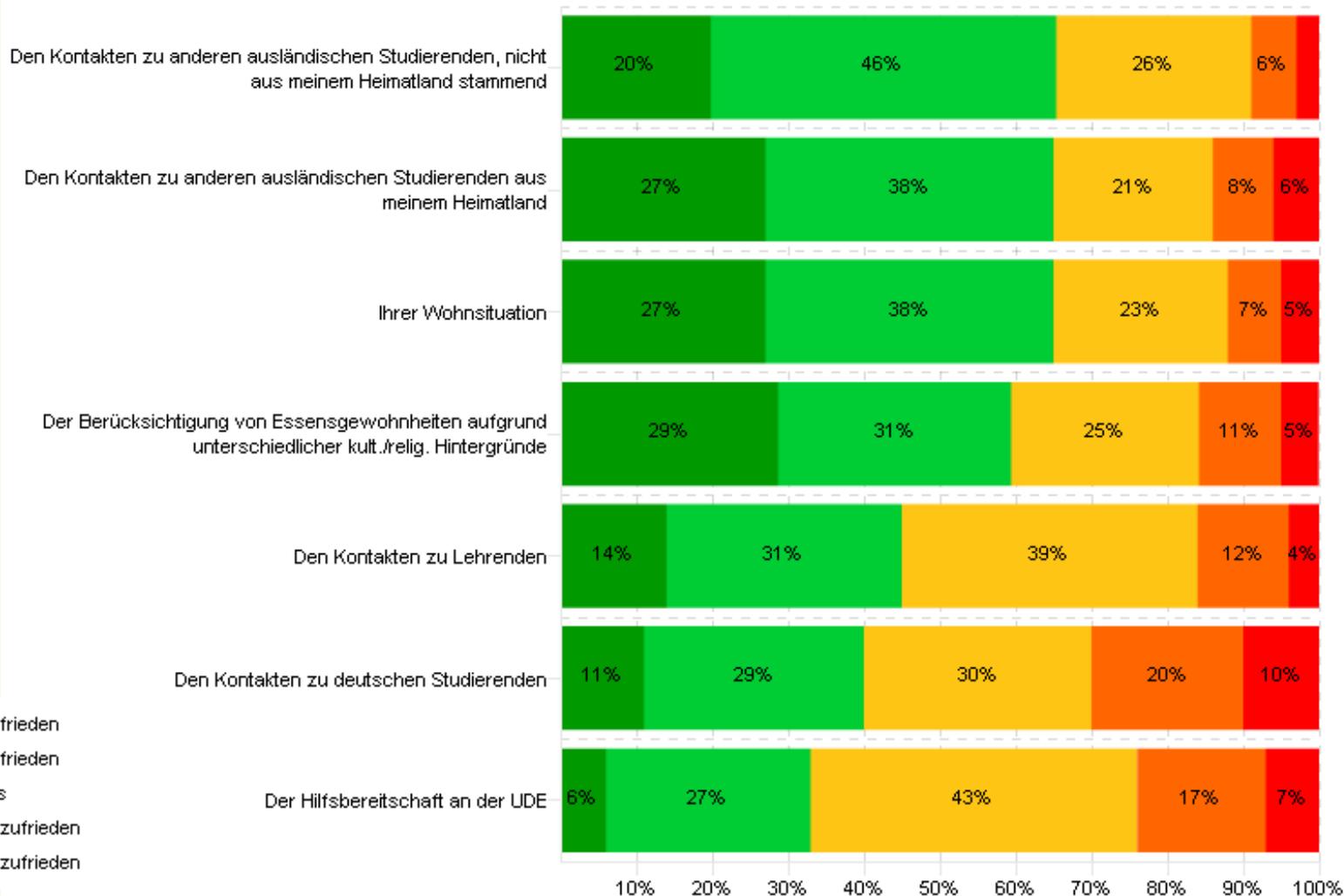
Zu welchen der nachfolgend aufgeführten Themenbereichen hatten Sie in den letzten zwölf Monaten Beratungs- oder Informationsbedarf?



Mehrfachnennungen waren möglich.

Zufriedenheit der ausländischen Studierenden

**Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Dingen?
(Angaben von Studierenden, die nur zum Studium nach D. gekommen sind.)**



DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben



- Im Fokus: Verbesserung der Studienbedingungen (unter ungünstigen Rahmenbedingungen!)
- zahlreiche Maßnahmen mit DiM-Bezug im Bereich Studium und Lehre
- Ziel: Unterstützung des Studienerfolgs unabhängig von der Herkunft und den individuellen Rahmenbedingungen, Verringerung der Studienabbruchquoten
- Impulse durch DiM: Bedarfsgerechte Gestaltung von Studienangeboten und –strukturen, Betreuung und Mentoring
- Qualitätsentwicklung, Weiterentwicklung Services
- Einheit von Forschung und Lehre: DiM in der Forschung und diversity-orientierte Lehre gehen Hand in Hand

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben

Laufende Aktivitäten/Services:



- **Studieneingangsphase diversitätsgerecht gestalten** (vgl. QdL-Programm „Bildungsgerechtigkeit im Fokus“)
- **Diversitäts-sensible Lehre, Betreuung und Beratung:** flächendeckende fakultätsspezifische Mentoring-Systeme (ProDiversität; DAAD-Projekte „U-DIVE“, KompaTiBeL)
- **Maßnahmen/Services zur Sicherstellung von Diskriminierungsfreiheit und Chancengerechtigkeit** (Ombudsstelle, Beratungsstelle für behinderte und chronisch erkrankte Studierende, Ausbau Kinderbetreuung ,...)
- **Flexibilisierung der Studienangebote** (Blended Learning, Studieren in Teilzeit)
- **Gezielter Einsatz von Stipendienprogrammen** (u.a. Deutschlandstipendium)

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben



Studium
und Lehre

In Vorbereitung/ Zukunftsaufgaben:

- **(Weitere) Flexibilisierung der Studienstrukturen** (Studieren in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, Verstärkung e-learning Angebote)
- **Diversity-gerechte Curricularreform:** individualisierte Lernwege und Studienverläufe ermöglichen; DiM als Lehrinhalt, Service Learning
- **Talentförderung** (Stipendiensysteme, Fast Tracks, Honors-Programm)
- ...

Profilbildende DiM-Maßnahmen

Laufende Aktivitäten:

- **Diversity-Kompetenzentwicklung** (ProDiversität)
- **Internationalisierung** / Interkulturelle Begegnungsräume und Kompetenzen (I@H)
- **Zugangswegen / Übergänge** (Chance hoch 2)
- **Pilotprogramme für neue Zielgruppen** (ProSALAMANDER, Dritter Bildungsweg)
- **Auditierungen** (Total Equality, Familiengerechte Hochschule, Diversity-Audit)
- **Transfer/Vernetzung** (KomDim)



Projekte dienen der Profilbildung, dem politischen Agenda-Setting, vor allem aber der Generierung von Erfahrungen für die hochschulischen Kernprozesse!

DiM-
Programme
und
Pilotprojekte
(Auswahl)

Gliederung

- Gibt es eine „Sicht der Hochschulleitung“?
- „Ja zur Vielfalt!“ – wieso denn eigentlich?
- Strategien und Servicekonzepte:
Ein Werkstattbericht aus der UDE
- **Abwehrreaktionen, Herausforderungen
und politische Desiderate**

Abwehrreaktionen, Herausforderungen ... - I

- **Verhältnis DiM und Exzellenz:**
Sorge vor einer Absenkung der Standards
- **Verhältnis Gleichstellung/Frauenförderung und DiM:**
Sorge vor einem Bedeutungsverlust des Handlungsfeldes Gleichstellung im Rahmen des DiM
- **Verhältnis gruppenspezifische Ansätze und Kulturveränderung:**
Sorge vor positiver Diskriminierung
Sorge, dass sich der Fokus auf „Randgruppen“ verlagert
- **Verhältnis von „Business Case“ und „Teilhabeanspruch“**
„Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung“
(u.a. Meuser; Koall et al.)

... und politische Desiderate

- Ambivalenz des Datenschutzes
- Anspruch und Wirklichkeit angesichts einer sinkenden Grundfinanzierung der Hochschulen
- Desiderat einer diversitätsgerechten Mittelzuweisung (LOM)

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Weitere Informationen zum Diversity Management an der UDE:

[Vielfalt als Potenzial – Diversity-Portal](#)

www.uni-due.de/diversity