

Forum ProLehre 2013 – Heterogenität als Chance und Herausforderung.
Abschlussstagung des Projektes self-made-students
Kassel, 30.10.2013

Keynote:

Diversity Management aus Hochschulsicht

*Allgemeine Überlegungen und Erfahrungen aus der
Universität Duisburg-Essen*



Prof. Dr. Ute Klammer
Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen
klammer.prorektorin@uni-due.de

Gliederung

- Diversity Management an der Hochschule – wieso denn eigentlich?
- Ziele, strategische Handlungsfelder und Projekte: Ein Werkstattbericht aus der UDE
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

Gliederung

- Diversity Management an der Hochschule – wieso denn eigentlich?
- Ziele, strategische Handlungsfelder und Projekte:
Ein Werkstattbericht aus der UDE
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

„Diversität“ – Zur Begriffsklärung

Dimensionen der Diversität in der klassischen DiM-Literatur

Geschlecht

Alter

Sexuelle Orientierung

Behinderung

Nationalität/ ethnische Zugehörigkeit

Religion/Weltanschauung

Für Hochschulen häufig (auch) zentral

Bildungshintergrund (z.B. First generation students, Beruflich Qualifizierte)

Sozialer Hintergrund

(Unterschiedliche Leistungsstärke)

Zu beachten:

Intersektionalität

„Gemeinsamkeiten und Unterschiede“

Weitere Aspekte (z.B. Diversitäts-Klima/-Kultur)

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)

Argumente für Diversity Management - Erläuterungen

Kreativitäts-Argument

Eine größere Perspektivenvielfalt unter den Organisationsmitgliedern erhöht die Kreativität

Problemlösungs-Argument

Heterogenität in Entscheidungsgremien und Teams führt zu besseren Ergebnissen. Maßgeblich hierfür ist wiederum die Perspektivenvielfalt.

Systemflexibilitäts-Argument

Homogene bzw. monokulturelle Organisationen zeichnen sich durch eine ausgeprägte Veränderungsresistenz aus. Im Gegensatz dazu können Organisationen mit einem bewusst heterogen zusammengesetzten Personalbestand flexibler auf Umweltveränderungen reagieren.

Personalmarketing-Argument

Organisationen, die einen guten Ruf beim „Managing Diversity“ besitzen, sind in der Lage, die besten Arbeitskräfte zu gewinnen. Diese finden ein kreatives, lebendiges Arbeitsumfeld vor.

Umfeld-Argument

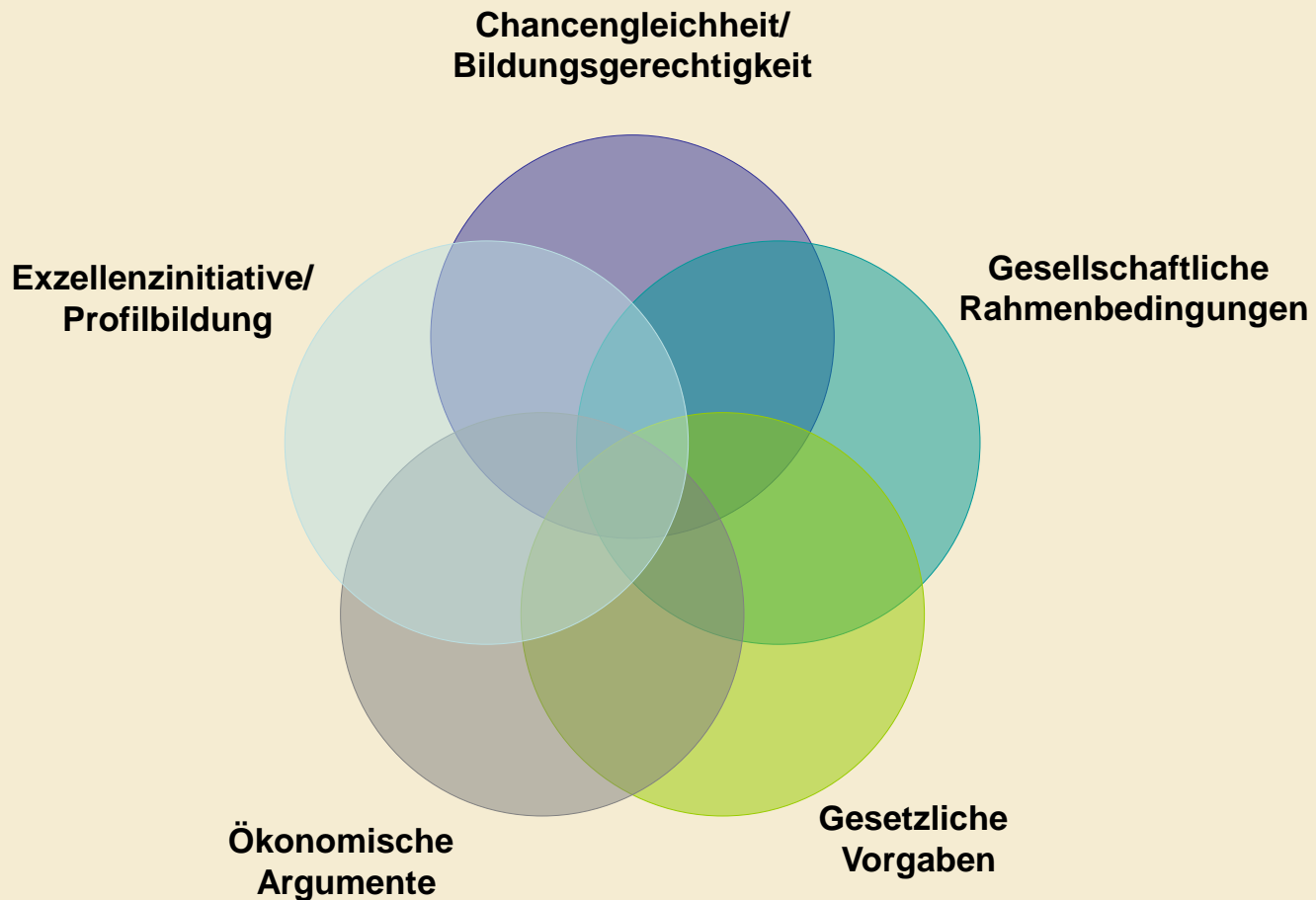
Organisationen mit einer vielfältigen Belegschaft können sich schnelle und besser auf unterschiedliche Anforderungen von Kooperationspartnern, Stakeholdern, Anspruchsgruppen etc. einstellen.

Kosten-Argument

Die misslungene oder nicht stattfindende Integration von Andersartigkeit erzeugt Reibungsverluste und erschwert die Handlungsfähigkeit der Organisation. Das erzeugt Kosten.

(vgl. z.B. Cox/Blake 1991)

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 das Qualitätsmanagementsystem der Hochschule

„Diversity Mainstreaming“

Gliederung

- Diversity Management an der Hochschule – wieso denn eigentlich?
- **Ziele, strategische Handlungsfelder und Projekte: Ein Werkstattbericht aus der UDE**
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

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 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

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

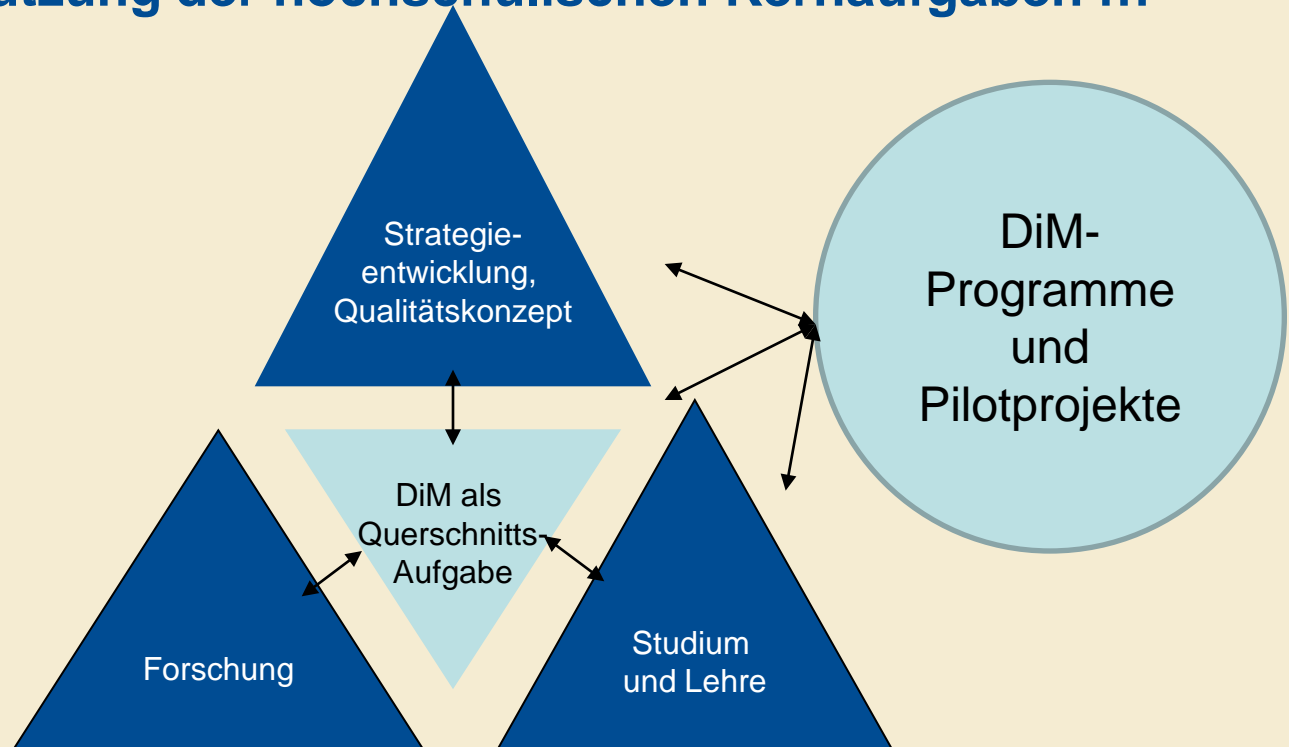
Ziele und Aufgabengebiete des DiM an der UDE: Beiträge leisten zu:

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

UDE: Implementierung von DiM auf drei Ebenen

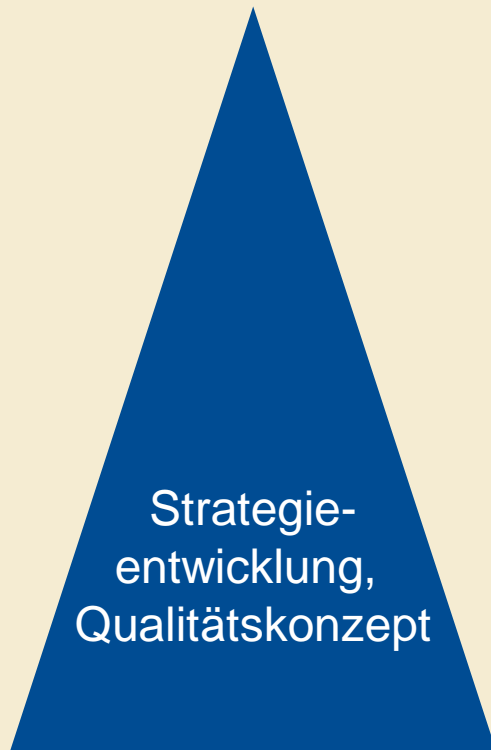
- Verankerung von DiM in den hochschulischen Prozessen und Strukturen
- Maßnahmen in zentralen strategischen Handlungsfeldern (universitäre Kernaufgaben)
- Profilbildende Projekte und Initiativen
- „top-down“ und „bottom up“-Ansätze ergänzen sich

DiM als Querschnittsaufgabe zur Unterstützung der hochschulischen Kernaufgaben ...



... und als Beitrag zur Profilbildung

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben



Auswahl Aktivitäten

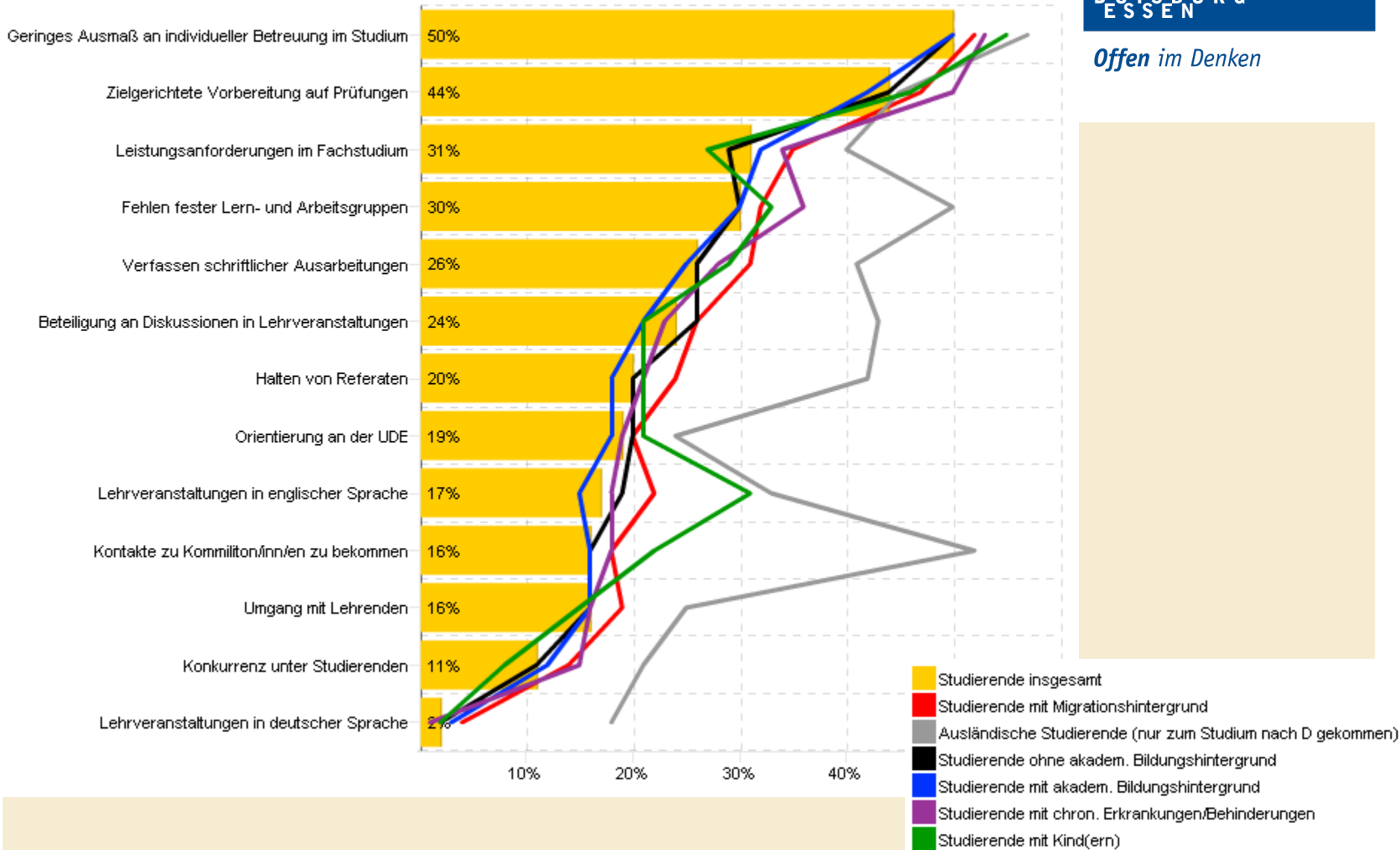
- DiM im Hochschulentwicklungsplan, Berichtswesen
- Gremien: u.a. Senatskommission DiM

DiM im **Qualitätsmanagement/Services**

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

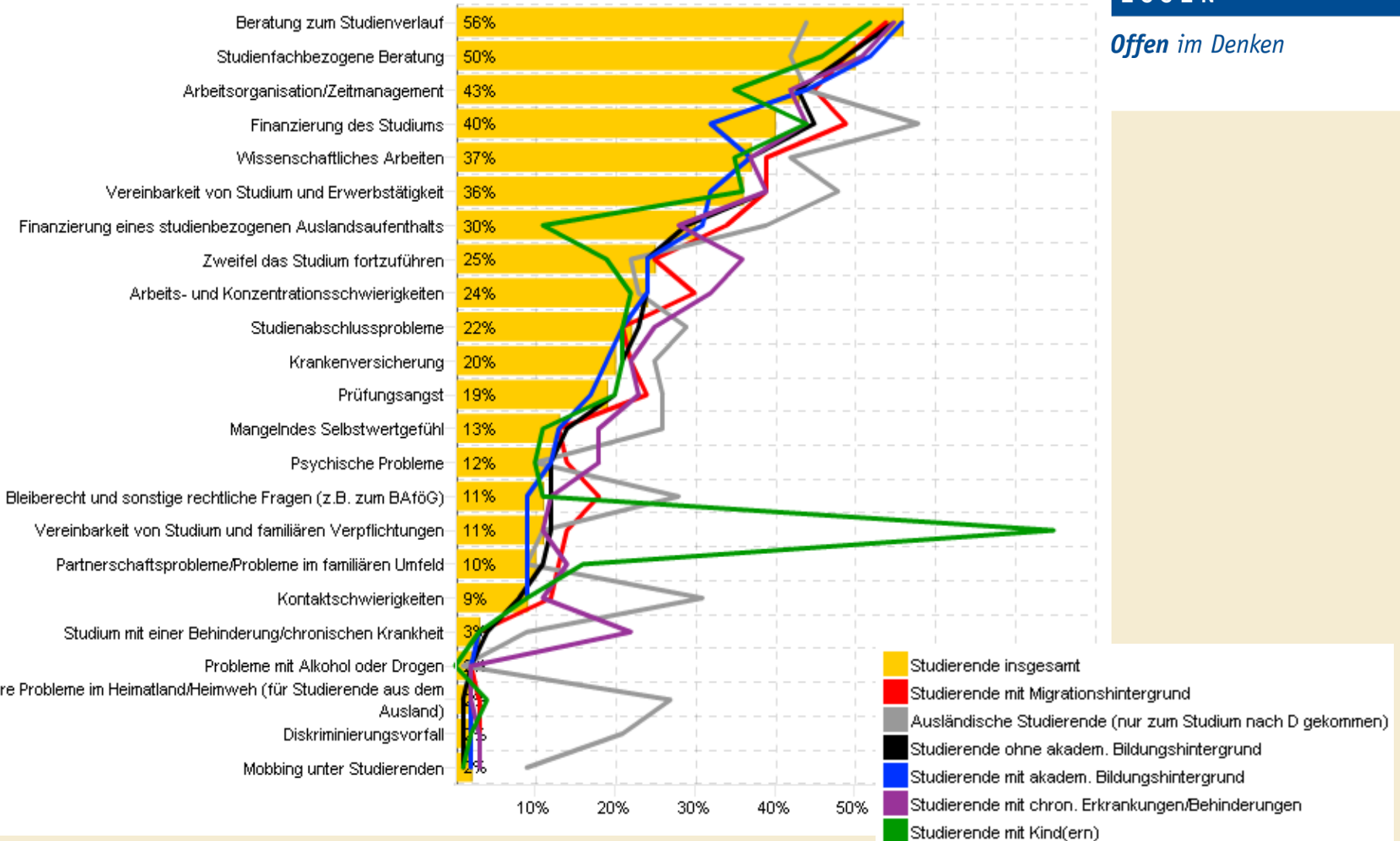
Bsp. Datenerhebung/Monitoring: DiM-Studierendenbefragung (2009)

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



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

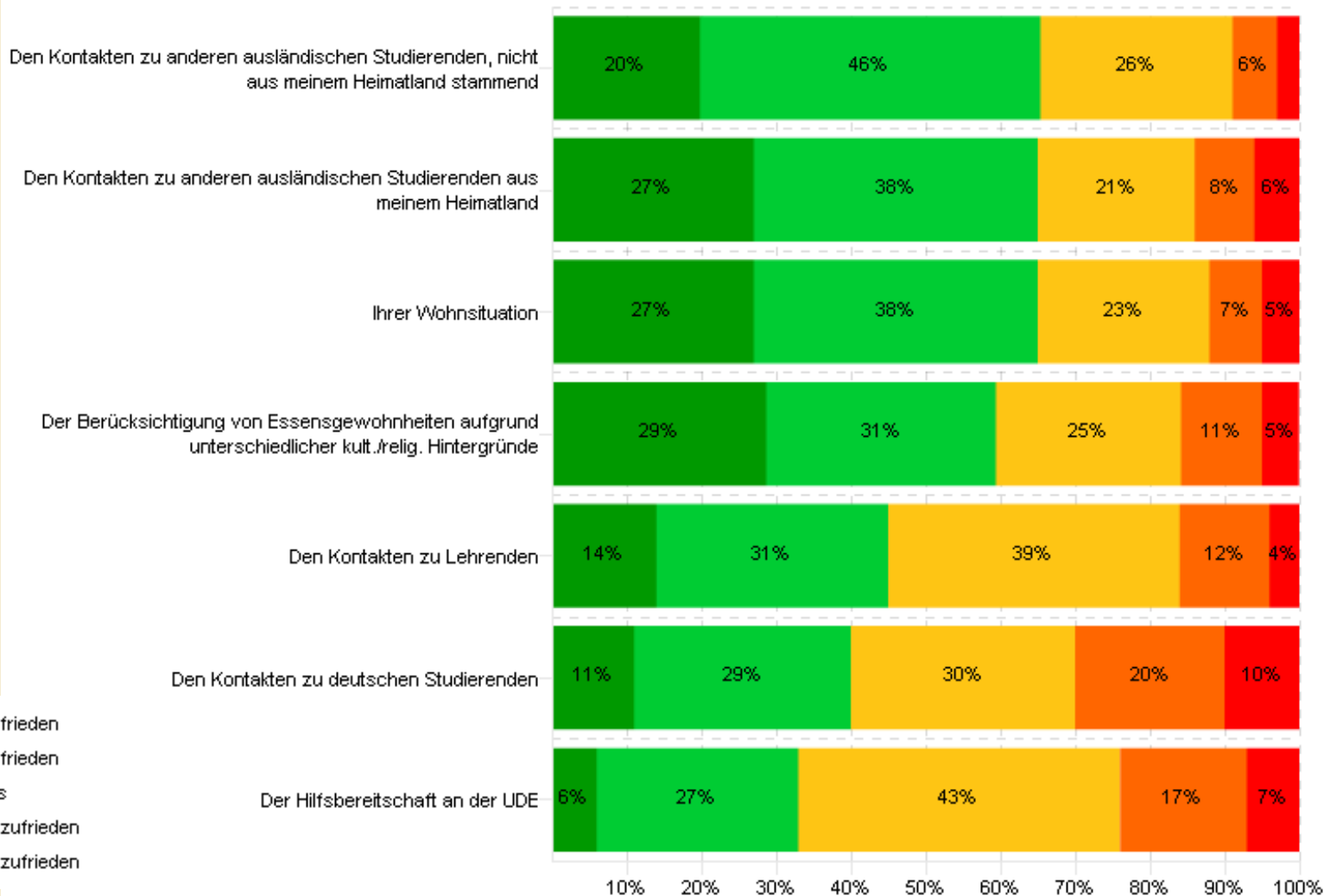
Zu welchen der nachfolgend aufgeführten Themenbereichen hatten Sie in den letzten zwölf Monaten Beratungs- oder Informationsbedarf?



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
- Weiterentwicklung Services, Betreuung und Mentoring
- Ziel: Einheit von Forschung und Lehre – Nutzung der Forschung zu Diversität für diversity-orientierte Lehre



Studium
und Lehre

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, Förderung von First-Generation-Students** (u.a. Deutschlandstipendium)

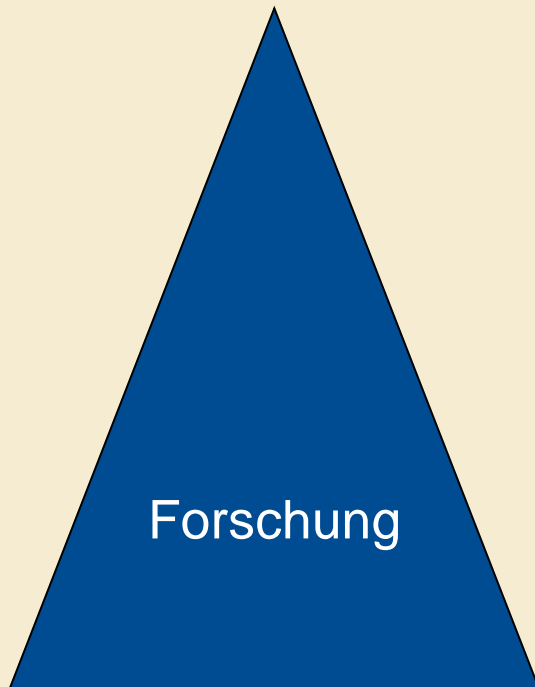


Studium
und Lehre

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)

DiM als Beitrag zur Entwicklung der hochschulischen Kernaufgaben



Laufende Aktivitäten:

- Diversity als Thema in der Forschung: Forschungseinrichtungen mit einschlägigen Schwerpunkten (EKfG, ZfTI, ZeB...)
- Ringvorlesungen zur Diversitätsforschung
- Erhebung, Vernetzung und Förderung von Forschung zu Diversity-Themen, Datenbank
- Potenzialförderung auf allen Qualifikationsstufen, z.B. zentrale Angebote für Promovierende
- ...



Forschung

In Vorbereitung/ Zukunftsaufgaben:

- Unterstützung eines diversitätsbewussten **Forschungsumfelds und – Arbeitsbedingungen**
- **Transfer** diversitätsrelevanter Forschungsergebnisse in die Lehre und die Gesellschaft
- **Supportstrukturen** für Diversity-Forschung: z.B. Berücksichtigen von DiM bei Drittmittelwerbung (Ausschreibungen)
- ...

Profilbildende DiM-Maßnahmen/Projekte

Laufende Aktivitäten:

- **Diversity-Kompetenzentwicklung** (ProDiversität)
- **Internationalisation at home (I@H)** / Interkulturelle Begegnungsräume und Kompetenzen
- **Zugangswege / 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!

Deutscher Diversity Preis für ProSALAMANDER 10.6.13!

DiM-
Programme
und
Pilotprojekte
(Auswahl)

Gliederung

- Diversity Management in der Hochschule – wieso denn eigentlich?
- Ziele, strategische Handlungsfelder und Projekte:
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