



Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen

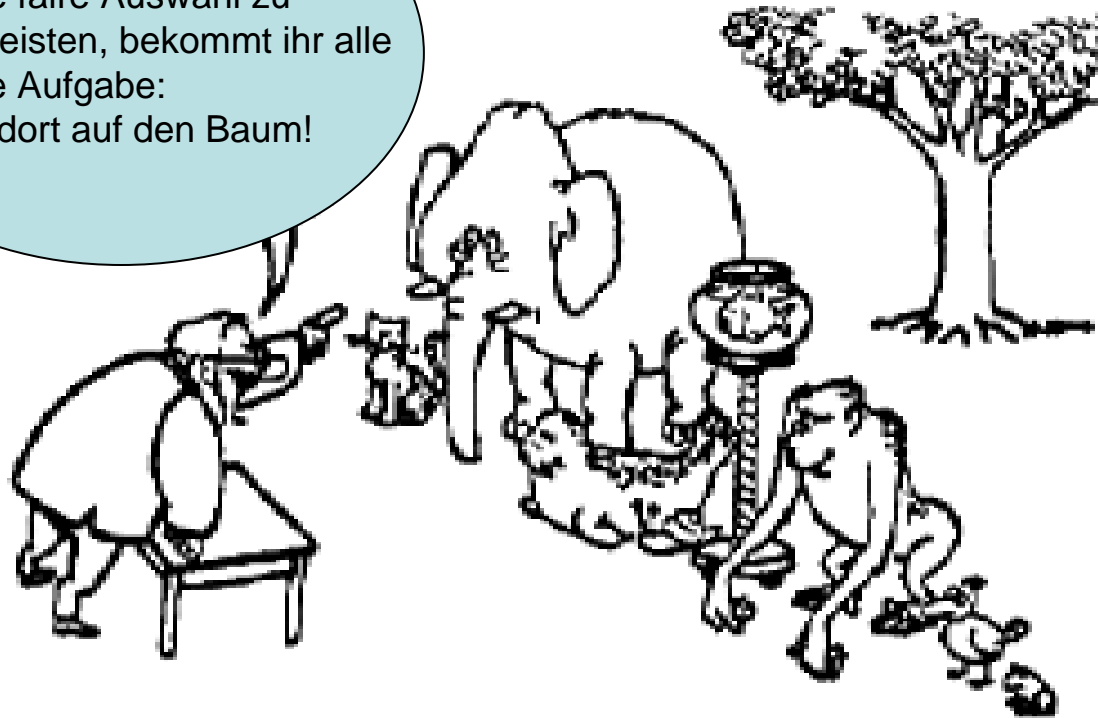
- Vorüberlegungen, Stand (Mai 09) und Perspektiven –

Prof. Dr. Ute Klammer
Prorektorin für Diversity Management



Warum Diversity Management (DiM)?

Um eine faire Auswahl zu gewährleisten, bekommt ihr alle dieselbe Aufgabe: Klettert dort auf den Baum!



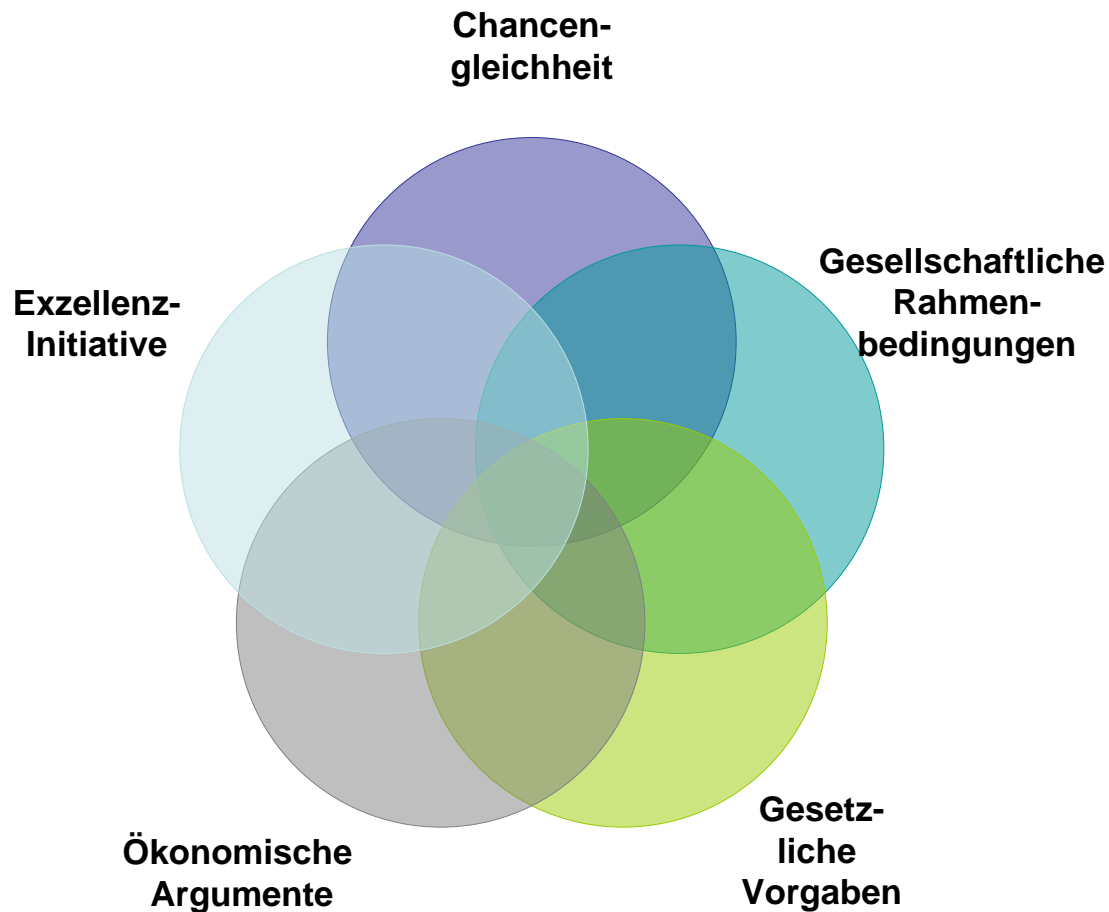


Argumente für DiM

- Kreativitäts-Argument
- Problemlösungs-Argument
- Systemflexibilitäts-Argument
- Personalmarketing-Argument
- Umfeld-Argument
- Kosten-Argument



... und warum DiM an der Universität?





... und warum DiM an der UDE?

- Besonderer Bedarf, u.U. durch jeweils überdurchschnittliche Anteile von ...
 - ... Studierenden mit Migrationshintergrund/ Zuwanderungsgeschichte,
 - ... Studierenden aus sozial schwachen und/oder bildungsfernen Schichten
 - ... Studierenden, die neben dem Studium erwerbstätig sindStarke regionale Verankerung!

- Zunehmender Wettbewerb „um die besten Köpfe“ – bei den Lehrenden, aber auch den Studierenden.
Herausforderung: Frühzeitig Strategien zu entwickeln im demographischen Wandel für die Zeit NACH dem doppelten Abiturjahrgang!

- Gute Voraussetzungen, da bereits eine Reihe von Aktivitäten und Programmen laufen, auf die bei der Entwicklung eines DiM-Konzepts aufgebaut werden kann.
DiM kann zur „Marke“ oder zumindest zu einer „Profillinie“ der UDE werden!



Vorbild oder Nachzügler?

- Universitäten im europäischen und außereuropäischen Ausland sind längst erfolgreich im Bereich des DiM aktiv!
- Unterschiedliche Beispiele für good practice: Universität Wien, Universität Rotterdam, Universität Plymouth, Universität Sydney...
- Deutsche Universitäten haben verstärkt damit begonnen, DiM über Stabsstellen o.Ä. zu implementieren (z.B. RWTH Aachen, TU München...)
- **Fazit: Wir liegen „im Trend“, können durch die Verortung von DiM in der Leitungsebene der Universität (Prorektorat) aber noch eine Vorreiterrolle unter (deutschen) Universitäten einnehmen**



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

DiM an der Universität: ein umfassender Ansatz, der über die Universität hinausgeht!

➤ **HRM-Aktivitäten auf allen (Bildungs-)Stufen:**

- **Vor dem Uni-Zugang:** Kontakte zu Schulen, Förderprogramme, Schnupper-Uni/Infotage ...
- **Beim Zugang zur Uni:** Werbung und Auswahl von Studierenden nach DiM-Kriterien
- **Studierende:** Übergreifende und spezifische Angebote für BA-, MA-, Graduiertenprogramme (fachbereichsspezifisch)
- **Post-Docs, ProfessorInnen:** Rekrutierungsstrategien, Career Service
- **Alumni:** Vernetzung, Einbindung in Mentoring und Sponsoring, ggf. Weiterbildung

➤ **„top down“ und „bottom up“-Ansätze müssen sich ergänzen (Zentralebene – Fachbereiche)**



Schwerpunktsetzung des ProR DiM (zunächst): Studierende!

Drei Schwerpunktthemen:

- **Fokus 1:** Studierende und potenzielle Studierende mit Migrationshintergrund, aus ökonomisch schwachen Haushalten und/oder bildungsfernen Schichten
- **Fokus 2:** Studierende (und Beschäftigte) mit Fürsorgeverpflichtungen/ familienfreundliche Hochschule
- **Fokus 3:** Wissenschaftliche Weiterbildung, berufstätige Studierende, lebenslanges Lernen – “widening participation“



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

Wichtige Bausteine und aktuelle Vorhaben (Auswahl!)

1. **Die Basis:** Empirische Bestandsaufnahme und Entwicklung eines DiM-Monitoring
2. **Das Commitment festschreiben:** Berücksichtigung von DiM in den Leitlinien der Universität, in der Hochschulentwicklungsplanung und in den ZLV mit den Fachbereichen
3. **“community outreach“:** Zugangschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten verbessern
4. **Im Fokus:** Verbesserung der Studienbedingungen für unterschiedliche Gruppen von Studierenden
5. **Organisationsentwicklung:** Diversity-gerechte Personalentwicklung und Sensibilisierung von Beschäftigten, v.a. Lehrenden, für Diversität
6. **Gleichstellung** als integraler Bestandteil des DiM; Maßnahmen zur Verbesserung von **Familienfreundlichkeit** und Work-Life-Balance
7. **“widening participation“:** Neue Zugangswege zur Universität für beruflich Qualifizierte, wissenschaftliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen
8. **DiM kommunizieren:** Öffentlichkeitsarbeit zu DiM, Web-Auftritt
9. **Verbündete gewinnen:** Fundraising und Alumni-Arbeit
10. **Wissenschaftliche Fundierung:** Forschung zu Diversity-Themen



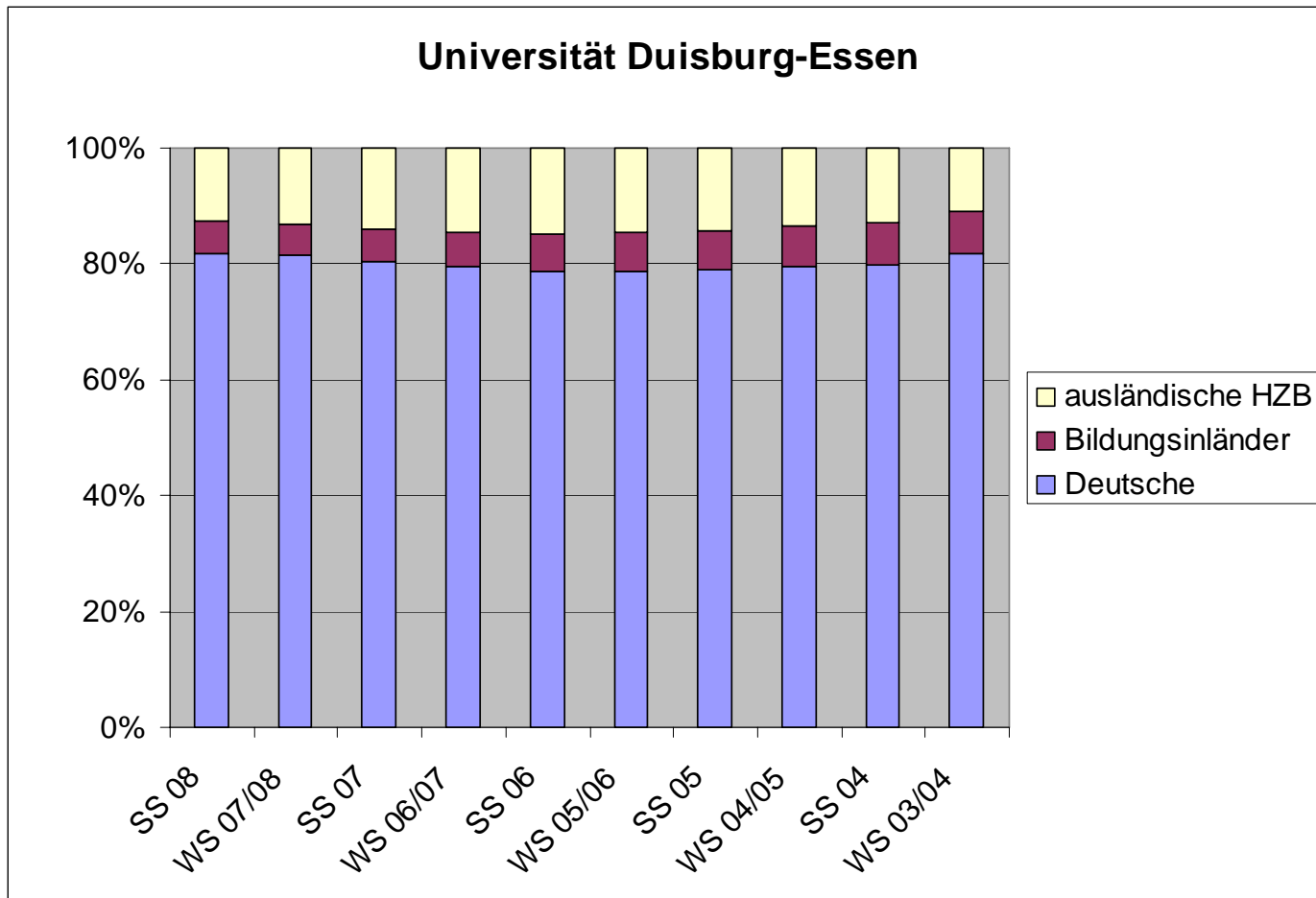
Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

1. Die Basis: Empirische Bestandsaufnahme und Entwicklung eines DiM-Monitoring

- Recherchen zu DiM an anderen Hochschulen im In- und Ausland
- Bestandsaufnahme und sekundäranalytische Auswertung bestehender Daten zu ausgewählten Heterogenitätsmerkmalen, zu Studienverläufen etc. an der UDE (bis Ende 2008 mit Beteiligung CHE; fortlaufend)
- Bestandsaufnahme zu relevanten Aktivitäten und Vernetzung der AkteurlInnen (Kick-Off Workshop Okt. 08, seitdem fortlaufend)
- **In Vorbereitung: umfassende (freiwillige) Studierendenerhebung**
Feldphase ab Mitte Mai 09
- Ziel: Identifizierung von Indikatoren für ein DiM-Monitoring



Herkunft und Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung



Quelle: Auswertung von H. Leichsenring/S. Nickel, CHE-Consult 2008.



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

2. Das Commitment festschreiben: Berücksichtigung von DiM in den Leitlinien der Universität, in der Hochschulentwicklungsplanung und in den ZLV mit den Fachbereichen

DiM als zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung der UDE

- DiM in den Leitsätzen der UDE:
„6. Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.“ (Entwurf HEP, Stand Mai 09)
- DiM stellt einen von mehreren Schwerpunkt des HEP (neben Forschung, Studium/Lehre, Qualitätsentwicklung/Service, regionaler und internationaler Verortung) dar
- Das Bekenntnis der UDE zu Diversity wurde Anfang 2009 durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ dokumentiert und bekräftigt



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

Forts. 2. Das Commitment festschreiben: Berücksichtigung von DiM in den Leitlinien der Universität, in der Hochschulentwicklungsplanung und in den ZLV mit den Fachbereichen

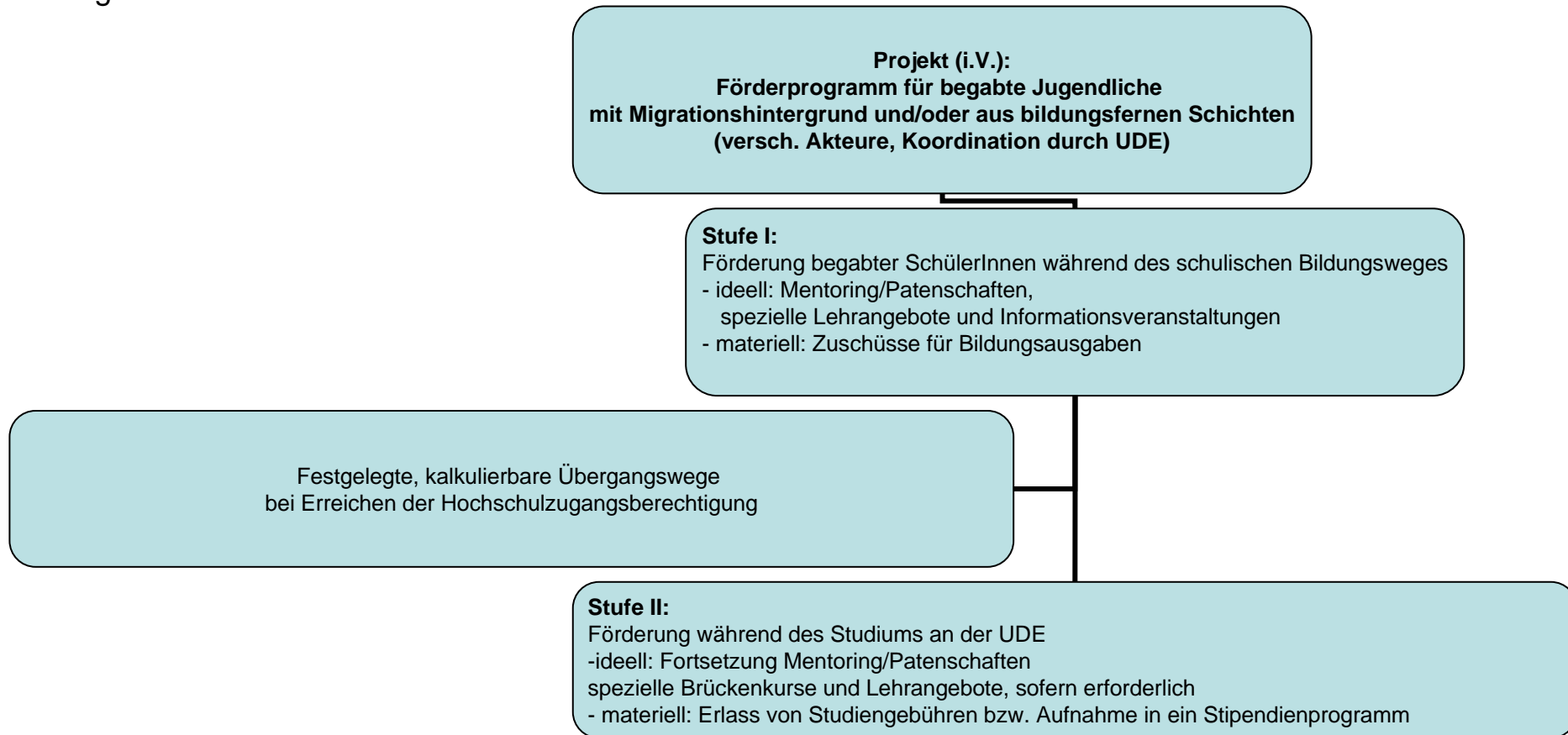
DiM in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen:

- Grundsätzliches Commitment der FBs hinsichtlich der Beteiligung an den DiM-Maßnahmen der UDE und zur Entwicklung FB-spezifischer Strategien wurde in den ZLV Ende 2008/Anfang 2009 vereinbart
- die Identifizierung und Konkretisierung fachbereichsspezifischer Maßnahmen wird sukzessive nach Analyse der spezifischen Situation erfolgen
- Einzelgespräche mit den FBs zur Abklärung von DiM-Bedarfen und –Potenzialen haben begonnen, Ziel: Information über bestehende Angebote und Unterstützung bei der Entwicklung „passgenauer“ Maßnahmen



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

3. “community outreach“: Zugangschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten verbessern





Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

4. Im Fokus: Verbesserung der Studienbedingungen für unterschiedliche Gruppen von Studierenden

- Verbesserung der Erfolgchancen und Reduzierung der Abbruchquoten unterschiedlicher Gruppen von Studierenden durch Beratung und spezifische Angebote
(z.B. Brückenkurse, Sprachkurse, Mentoringprogramme...; geplant bzw. z.T. bereits in die Wege geleitet, Federführung ProR Studium/Lehre)
- Angebote für besonders begabte Studierende
(z.B. geplantes Provovierendenprogramm „udeum“, Federführung ProR Forschung)
- Verbesserung der Angebote für Studierende aus dem Ausland
(Kooperation mit AAA)



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

5. **Organisationsentwicklung: Diversity-gerechte Personalentwicklung und Sensibilisierung von Beschäftigten, v.a. Lehrenden, für Diversität**

- Erweiterung der bestehenden strukturierten Verfahren für die Personalrekrutierung um DiM-Aspekte;
Erarbeitung entsprechender Vorschläge für Berufungsverfahren
- Sensibilisierung der Lehrenden im Hinblick auf Diversität
(Schulungsangebote, evtl. mit Verpflichtungscharakter für Neuberufene)
- Integration von Diversity-Aspekten in die Lehre
(gesonderte Module – DiM-Kenntnisse als Schlüsselqualifikation, Lehrformen; Förderung von interdisziplinärem Denken)



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

6. Gleichstellung als integraler Bestandteil des DiM; Maßnahmen zur Verbesserung von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance

- **Gleichstellung:** an der UDE bereits auf gutem Wege (Total-Equality-Award), weitere Ziele sind u.a. die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen, die Steigerung der Frauenanteile an Post-Docs, Promotionen und Professuren sowohl die Gewinnung weiblicher Studierende für MINT-Fächer
- **Familienfreundliche Hochschule:**
Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte in Duisburg realisiert, in Essen geplant; Entwicklung eines umfassendes Betreuungskonzepts (für Kinder von Beschäftigten und Studierenden) anvisiert
Einführung Teilzeitstudiengänge initiiert (Modellprojekte),
Ausbau Eltern-Kind-Angebote
Audit familiengerechte Hochschule (?)



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

- 7. “widening participation“: Neue Zugangswege zur Universität für beruflich Qualifizierte, wissenschaftliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen**
- Funktionsfähige Strukturen zur Entwicklung von berufsbegleitenden und weiterbildenden Studiengängen an der UDE bestehen (RCA, Stabsstelle Weiterbildung, Erfahrungen mit blended learning)
 - UDE muss schlüssiges, an den eigenen Stärken und der Nachfrage durch Unternehmen orientiertes Weiterbildungsprofil entwickeln, neue modularisierte Angebote müssen in Kooperation mit den Fachbereichen konzipiert werden
 - Zukunftsaufgabe: Neue Zugangswege zum Studium operationalisieren, Anerkennung beruflicher Kompetenzen
 - Ziel: Konzeptentwicklung (“widening participation“) und Bewerbung für geplantes BMBF-Programm 2010



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

8. DiM kommunizieren: Öffentlichkeitsarbeit zu DiM, Web-Auftritt

- Entwicklung von DiM als „Profillinie“ der UDE für die Außendarstellung (Bsp: Universität Wien)
- Umfangreicher Webauftritt zu DiM an der UDE ist zu entwickeln! (Konzept, Präsentation laufender Aktivitäten, Beispiele für good practice, Infos zu Service-Angeboten etc.)
- Abstimmung/Zusammenführung mit Gender-Portal ist zu überprüfen.



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

9. Verbündete gewinnen: Fundraising und Alumni-Arbeit

- Fundraising und Aufbau von Kooperationen für DiM von besonderer Bedeutung (Bsp: Förderprogramm, vgl. 3)
- Erweiterung und Professionalisierung der Alumniarbeit kann helfen, Alumni als Förderer, MentorInnen und potenzielle NachfragerInnen von Weiterbildung zu gewinnen



Erarbeitung eines DiM-Konzepts für die UDE

- 10. Wissenschaftliche Fundierung: Forschung zu Diversity-Themen**
- Begleitforschung, z.B. im Bereich empirische Bildungsforschung
 - Neues Projekt zu lebenslangem Lernen in Kooperation mit Universität Oldenburg u.a. läuft an (Prof. Kerres)
 - Geplante Neuaufstellung des „Zentrums für Türkeistudien“ (ZfT) und Angliederung an die UDE bietet Möglichkeiten zur Erforschung einschlägiger Migrations- und Integrationsthemen, geplante Neuaufstellung des „Essener Kollegs für Geschlechterforschung“ (EKfG) bietet Möglichkeiten zur weiteren Profilierung in der Gender- und ggf. auch Diversity-Forschung



DiM an der UDE

- **Fazit: Entwicklung eines DiM-Konzepts für die UDE als „Baukastensystem“ mit zentralen und dezentralen Elementen/Angeboten**
- **Entwicklung eines Audits bzw. Labels zu „DiM an Hochschulen“ als Projekt mit CHE-Consult wird geprüft**