

Nur die Harten komm' in' Garten? Diversity Management an Hochschulen

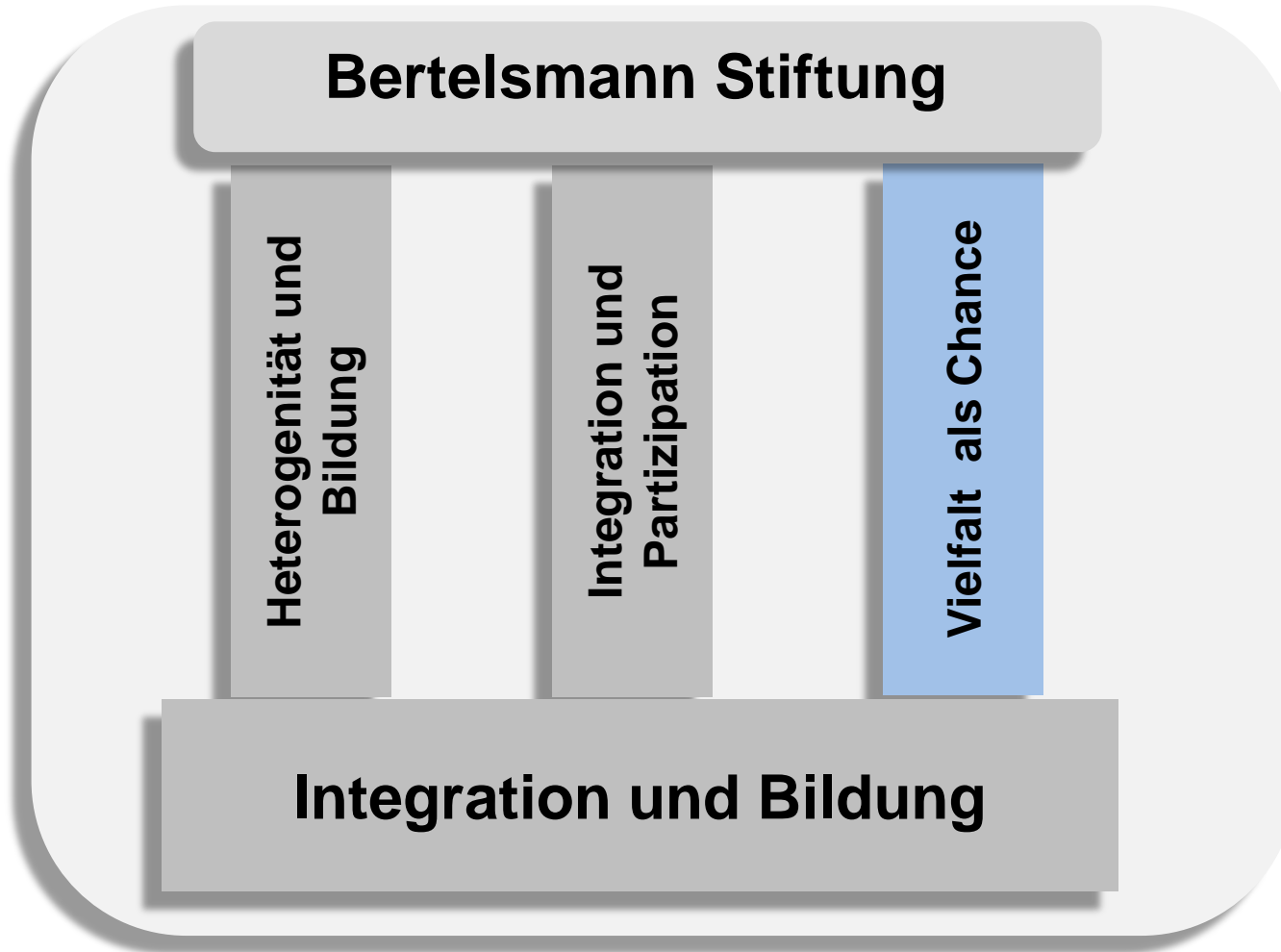
Berlin, 21. / 22. Oktober 2010

Wandel in Wissenschaft und Lehre

Dr. Christian Berthold

Berlin, 21. / 22. Oktober 2010

- Das Konzept wird international vor allem auf die Vielfalt der Mitarbeiter(innen) in Unternehmen bezogen.
- Dabei stehen Abbau von Ungerechtigkeiten und unternehmerischer Vorteil nebeneinander.
- In Bezug auf Hochschulen diskutiert man international vor allem „fair access“, „widening participation“, „equality / equity“ ...
- ➔ Wir halten die Übertragung des Konzepts auf Hochschulen für sinnvoll:
 - strukturelle Benachteiligungen ...
 - und Bereicherung.



Vielfalt als Chance

... mit BST

- 8 Partnerhochschulen
- Laufzeit 2,5 Jahre
- strategische Verankerung
- Datenbasis schaffen
- Konzepte empirisch basieren
- Instrument zur Messung von Wirkungen schaffen

Ungleich besser!

... mit StV

- 8 Partnerhochschulen
- Laufzeit 2 Jahre
- Benchmarking
- Auditierungsverfahren entwickeln
- Qualitätsstandards von Instrumenten definieren

Agenda Setting

Warum Diversity Management in Deutschland?

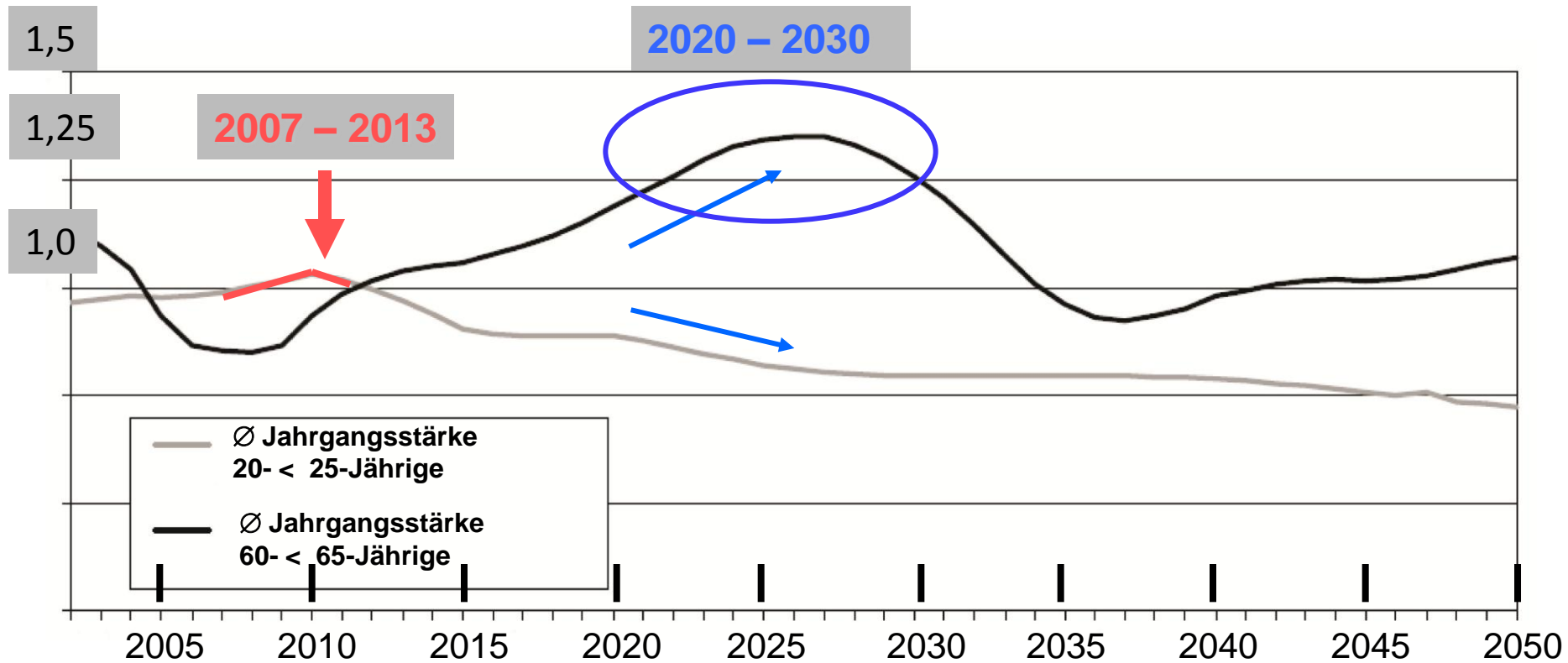
**Bildungs-
gerechtigkeit**

**Demographische
Entwicklung**

Fachkräftemangel

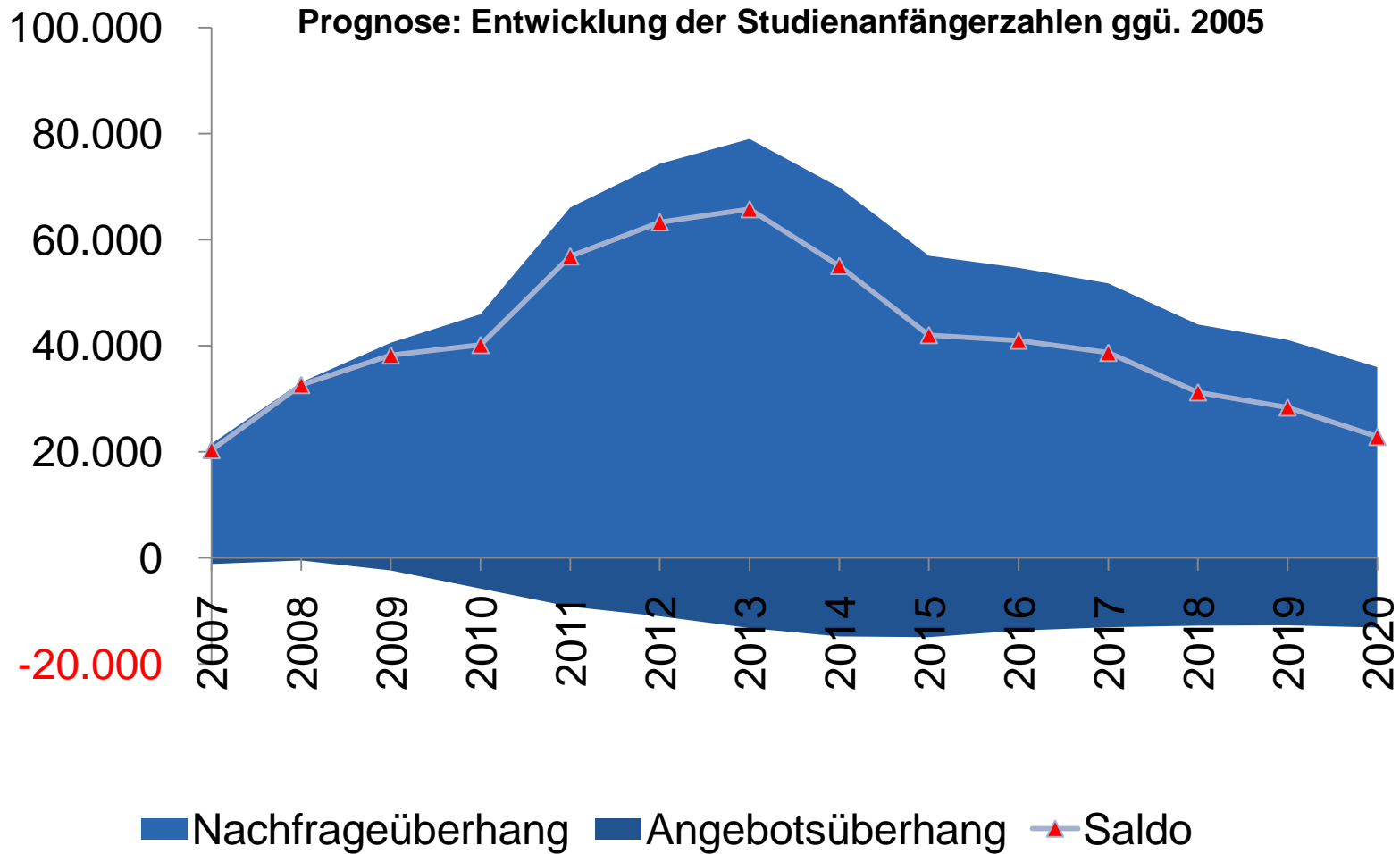
Bereicherung

in Mio.



Jahrgangsstärke Junge (20 - 25) und Alte (60 - 65)

Quelle StBA 2004 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5



CHE-Studie „Die Zukunft vor den Toren“ AP100 - Sonderauswertung

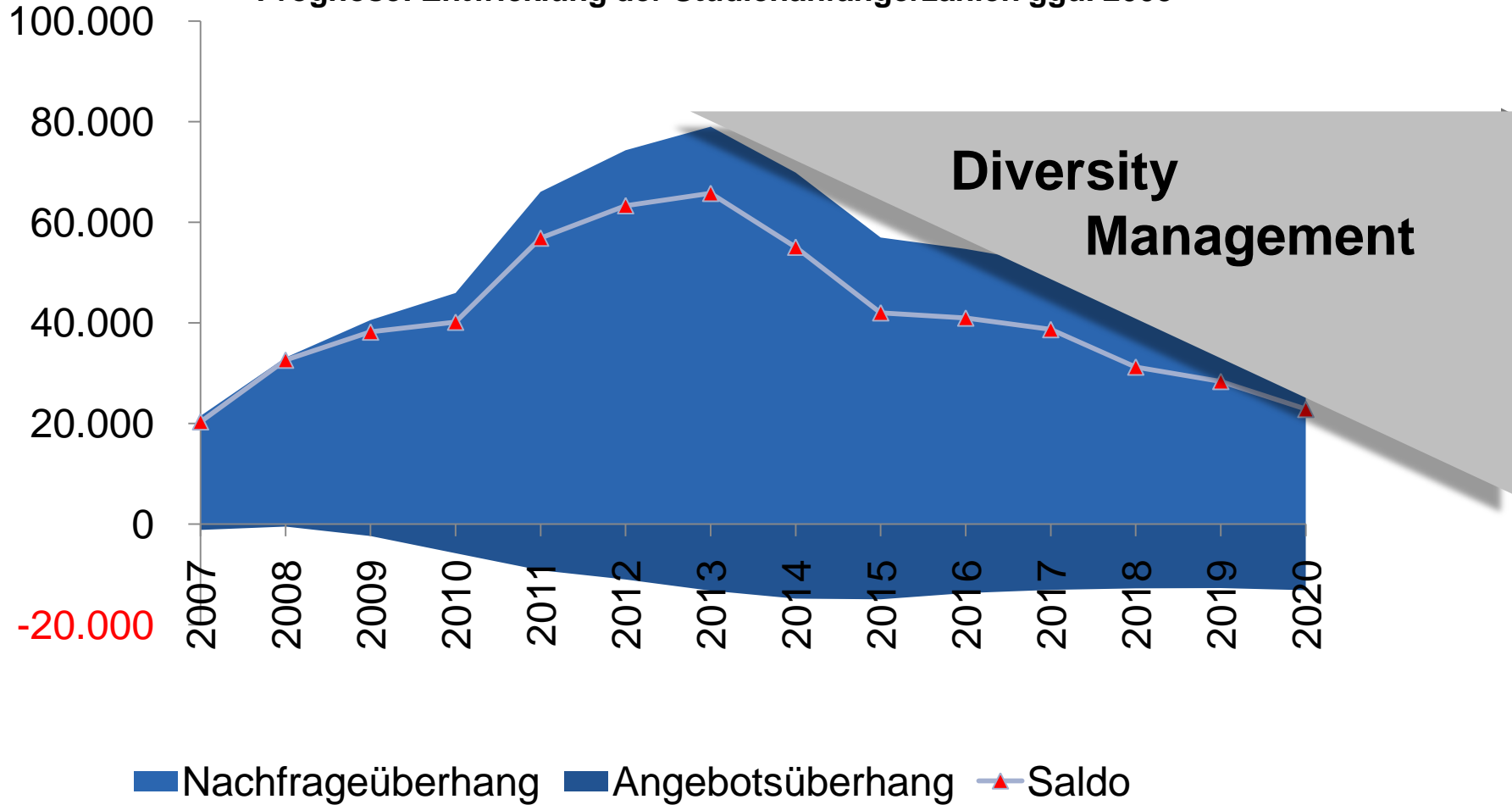
IAB: Fachkräftebedarf der Wirtschaft 2007:

„Insgesamt würde (...) das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2050 auch bei einer Nettozuwanderung von **jährlich 200.000 Personen** (alle Altersgruppen) um rund 9 Mio. unter dem heutigen liegen“.

„bis 2020 fehlen uns 1,2 Millionen zusätzlicher Akademiker“

McKinsey, Oktober 2008

Prognose: Entwicklung der Studienanfängerzahlen ggü. 2005



CHE-Studie „Die Zukunft vor den Toren“ AP100 - Sonderauswertung

Deutschland wird bunter – an den Hochschulen dominiert noch der „Normalstudent“

Schulabsolventen (in D)

- über 60 % ohne Hochschulreife
- ca. 30 % mit Migrationshintergrund
- ca. 16 % der 20 - 29-jährigen mit Kind

potenzielle Studierende sind heterogener als die tatsächlichen Studierenden

Studierende (in D)

- nur ca. 1 % ohne Hochschulreife
- nur 8 % Bildungsinländer mit Migrationshintergrund und 9 % Bildungsausländer
- nur 12 % Teilzeit
- nur 5 % mit Kind

Quellen: Allensbach; BLK; DSW/HIS; Stat. Bundesamt; CHE 2004-2007

Beispiele:

- Studienerfolg ausländischer Studierender <50 %
- Studierende mit Kind unterbrechen Studium 4x so häufig wie Studierende ohne Kind

Risiken für Studienabbruch

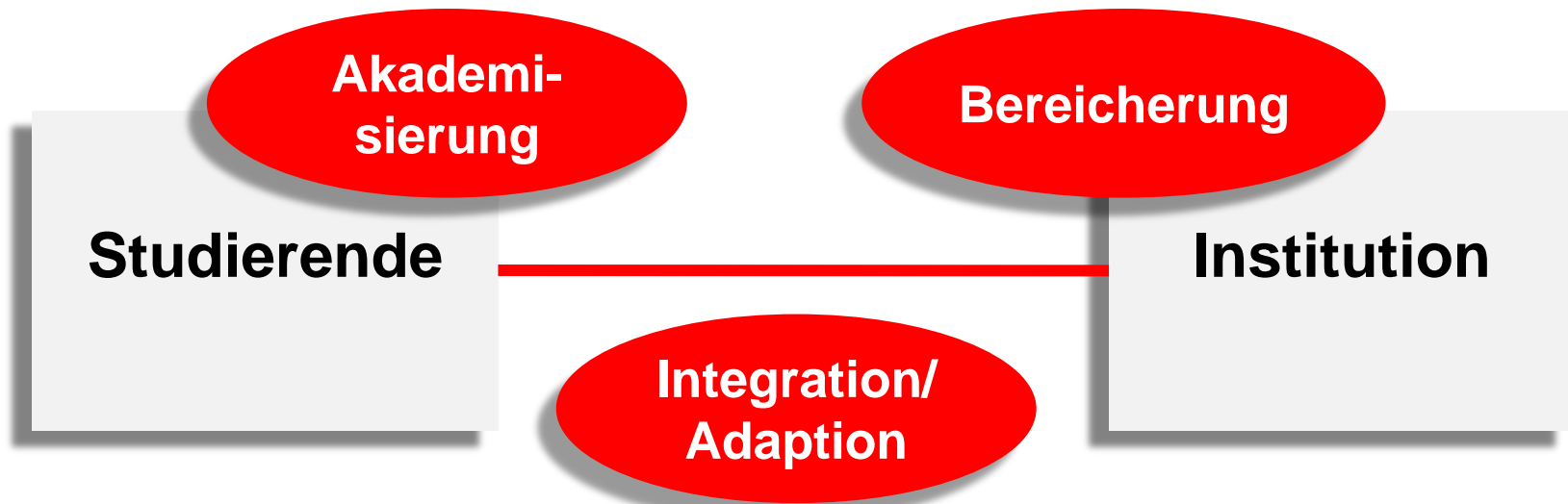
- sozio-ökonomischer Hintergrund
- „First Generation Student“ (bildungsferne Herkunft)
- Berufstätigkeit
- Familie/Kinder

Analyse:

- „Andersartigkeit“ bzw. geringe soziale Integration wird als zentrales Moment für Studienabbruch gesehen

Solange Heterogenität nicht Normalität ist, werden ‚atypische‘ Studierende überproportional scheitern.





- Nicht die Bereicherung der Studierenden ist von systematischem Interesse.
- Es geht auch nicht allein darum, Vielfalt zu bejahen (siehe „Multi-Kulti“-Diskurs).
- ➔ **Es kommt darauf an, wie Vielfalt systematisch zur Verbesserung der Studienerfahrung eingesetzt wird.**
- ➔ **Der Lernerfolg nimmt zu für alle.**

Wie lautet die Frage
eines Dekans in einem
nachfrage-getriebenen
Hochschulsystem auf
den Befund hohen
Drop out?



Was kann man tun?

Wie lautet die Frage
eines Dekans in einem
angebots-getriebenen
Hochschulsystem auf
den Befund hohen
Drop out?



Wer ist schuld?

In einer Befragung des CHE antworteten 1.498 Professor(inn)en:

- 73,4 % erachten fehlende Grundlagenkenntnisse als wichtigen oder besonders wichtigen Grund für Studienabbruch.
- 68,1 % bewerten mangelndes intellektuelles Vermögen als wichtig und besonders wichtig.
- **60 % halten dagegen mangelnde oder unzureichende Betreuung für eher unwichtig oder beurteilen dies als ‚neutral‘.**

Bleibt dem mentalen Rahmen der Schuldfrage verhaftet

- z. B: „...basieren ca. drei Viertel der Studienabbrüche auf Ursachen, die von der Hochschule gar nicht oder nur höchst indirekt beeinflussbar sind.“
- „Nur ein Sechstel der Studienabbruchentscheidungen sind von der Hochschule – wenigstens teilweise – beeinflussbar“ (Levin 1999: 19f.),
- dazu werden dann Kinder gezählt...

Methodische Herausforderungen

- a) Studienabbruch ist eine komplexe persönliche Entscheidung, die Gründe und Motive sind den Betroffenen oft nicht bewusst, sie suchen höchstens nachträgliche Rationalisierungen.
 - b) Bei schamvollen Entscheidungen neigen Individuen dazu, sozial akzeptierte Gründe anzuführen.
 - c) Befragungen bieten oft eine Auswahl von mehr oder weniger sozial akzeptierten Gründen an
 - z. B. finanzielle Probleme (wird dann neben Motivation und Leistungen zu einer der drei wichtigsten Gründe),
 - Ängste, Einsamkeit, Liebeskummer, Heimweh, Isolation...kommen so nicht zur Rede.
- ➔ **Führt in der Summe (bestenfalls) zu einer Verwechslung von Anlässen und Gründen.**

Wir orientieren uns an dem Modell von Vincent Tinto:

- Es stellt einen Bezug zum Individuum her.
- Es sieht Studienabbruch als einen Prozess.
- Es betont neben der akademischen auch die soziale Integration in die Hochschule.

**Übertragung auf
Deutschland**

ältere
Studierende

kaum Campus-
Lagen

kaum Campus-
Wohnen

viel stärkere
Integration in andere
soziale Welten

- Studienmisserfolg und Studienerfolg sind ein komplexes Geschehen.
- Die Einzelnen sind sich über die Wirkfaktoren selbst oft nicht im Klaren.
- Die meisten Maßnahmen und Instrumente zum Diversity Management beruhen bisher auf evidenz-basierten Annahmen.
 - Es gibt bisher kaum Evaluationen, die Wirkungen überprüft haben.
 - Die Wirkungshypothesen sind oft nicht expliziert.
- Hochschulen haben kaum belastbare Daten.



Art und Ort der HZB, Alter, Geschlecht, Nationalität



Migrations- , sozialer, Bildungshintergrund, Berufstätigkeit, Behinderung (nur freiwillig), Pflegepflichten, Kinder...


→ QUEST erhebt sozio- und psychometrische Daten

- eine große Anzahl an psychometrischen Items getestet
- in Pretest, Haupttest, Retest Validität, Reliabilität, Trennschärfe und Stabilität überprüft
- mittels Faktorenanalyse Skalen gebildet, die für den Studienerfolg relevant sind
- im ersten echten Befragungsdurchgang (Nov. 2010) werden wir Studierendentypen isolieren
- Aus den Ergebnissen:
 - ➔ können wir Handlungsempfehlungen für die Partner-Hochschulen entwickeln,
 - ➔ werden wir die Wirksamkeit von bestehenden Maßnahmen der Hochschulen überprüfen,
 - ➔ werden wir einen Diversity Report verfassen (hohe Repräsentativität),
 - ➔ können wir über den Vergleich mit soziometrischen Daten Hypothesen (Vorurteile) überprüfen.

- Am Haupttest haben über 1.098 Studierende teilgenommen.
- Sportliche Aktivitäten korrelieren signifikant mit den Skalen:
 - „Gemütsverfassung“
 - „Identifikation mit der Hochschule“
 - „Zielstrebigkeit“
 - „Soziale Integration“
 - „Extraversion“
 - „Unterstützung annehmen“



**hohe Adaption
an Hochschule**

- 
- ➔ Dabei ist Sport außerhalb der Hochschule auch einschlägig.
 - ➔ keine Kausalitäten (Henne-Ei-Problem)
 - ➔ Jetzt verstehen wir besser, warum die Amerikaner Hochschulen um ihre Stadien bauen.

- wir können vom Ausland lernen
 - daher unsere ausländischen Referent(inn)en
- Erfahrungen der Wirtschaft
- drei zentrale Handlungsperspektiven für Hochschulen
 - Integration an die Hochschule
 - Bereicherung
 - die Hochschule verändert sich – strukturelle Aspekte
- wer sind die ‚Atypischen‘?
- viele Beispiele, Gespräche, Networking

Herzlich Willkommen!

Dr. Christian Berthold

Berlin, 21. / 22. Oktober 2010