

# **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

# Was heißt Diversity Management?



- 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.

# Was heißt „Vielfalt als Chance“?



Bertelsmann Stiftung

Heterogenität und  
Bildung

Integration und  
Partizipation

Vielfalt als Chance

Integration und Bildung

## **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?



**Demographische  
Entwicklung**

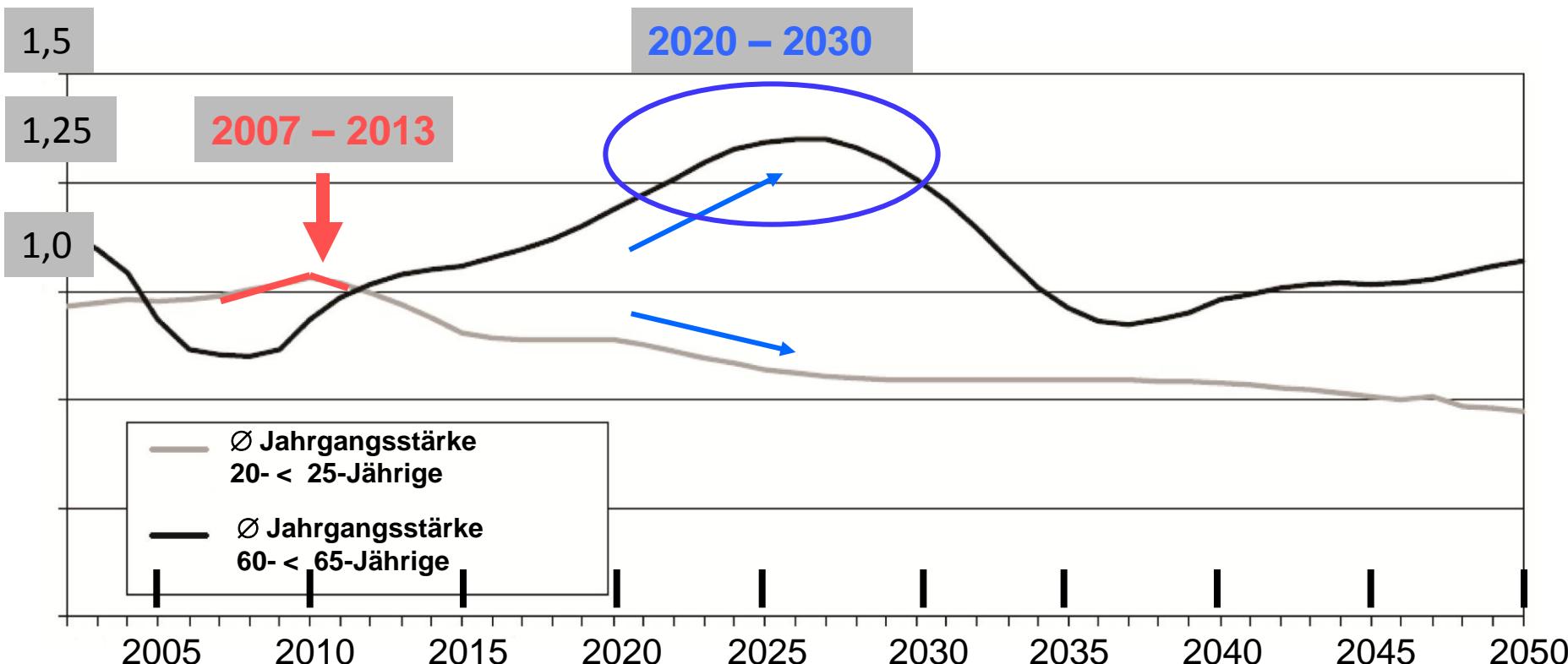
**Bildungs-  
gerechtigkeit**

**Fachkräftemangel**

**Bereicherung**

# Demographische Entwicklung

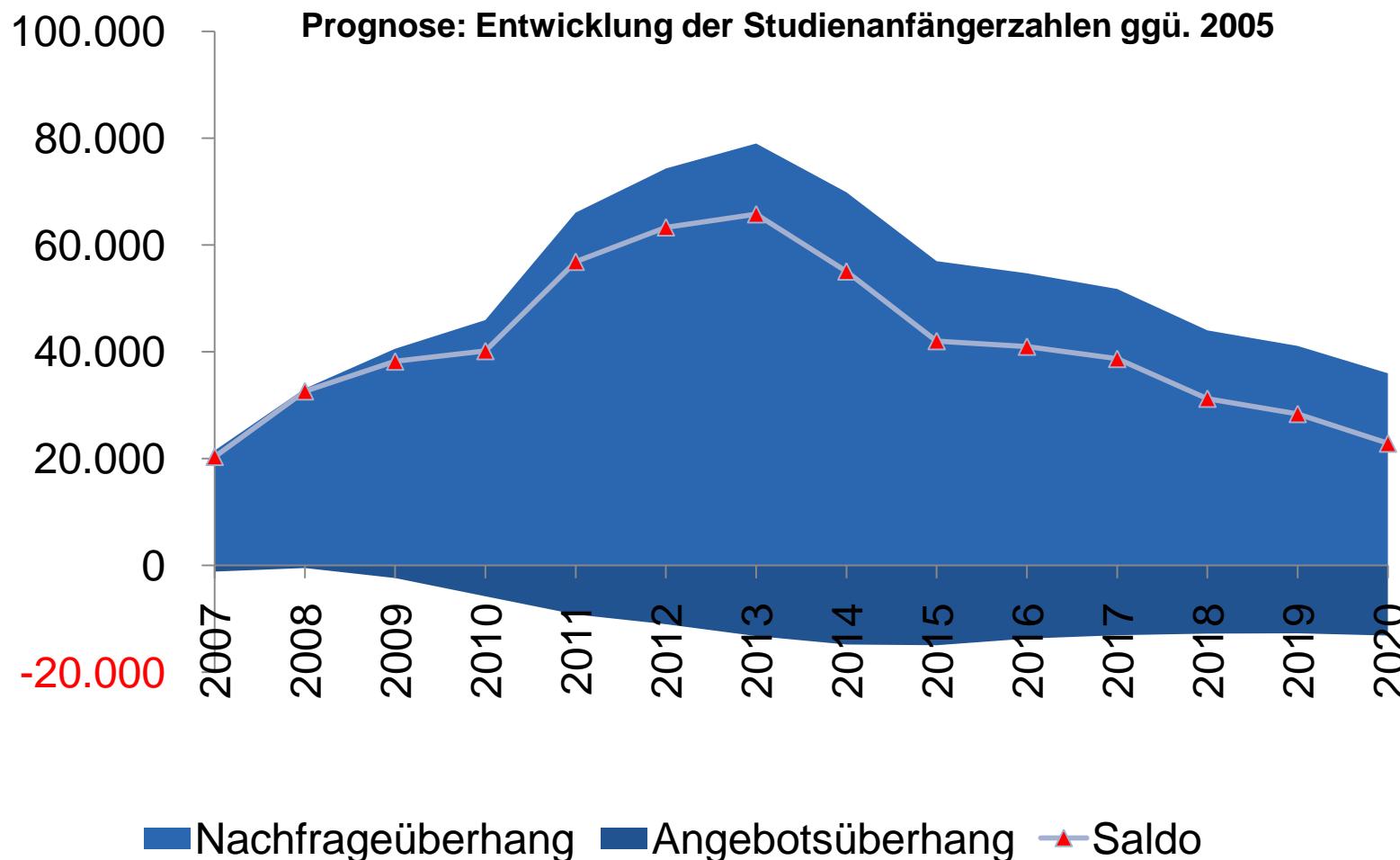
in Mio.



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

Quelle StBA 2004 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5

# Das Studierendenhoch



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

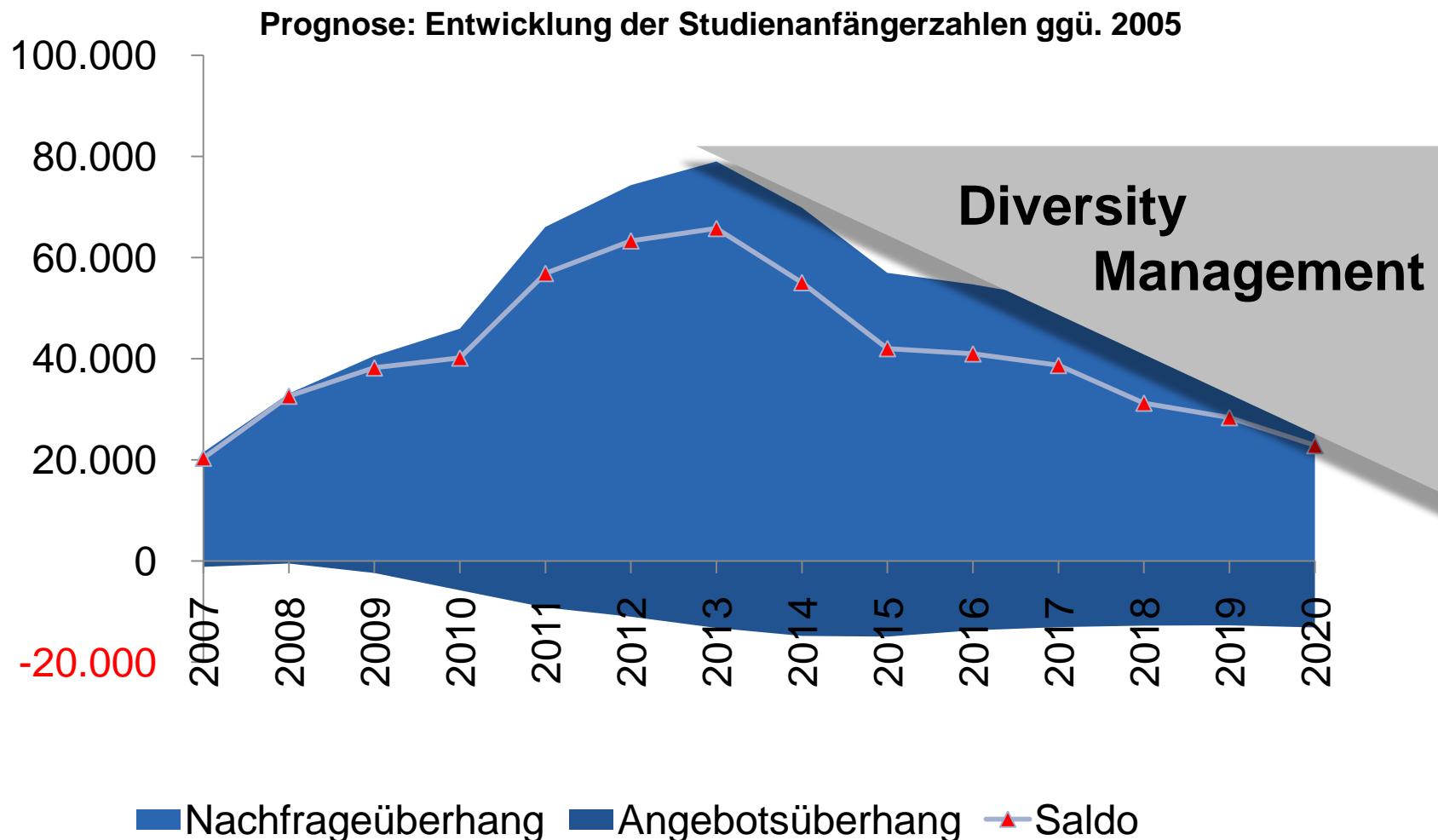
IAB: Fachkräftebedarf der Wirtschaft 2007:

„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

# Das Studierendenhoch



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 hetero-  
ner als die tatsächlichen Studierenden

### Studierende (in D)

- nur ca. 1 % ohne Hochschulreife
- nur 8 % Bildungsinnenländer 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

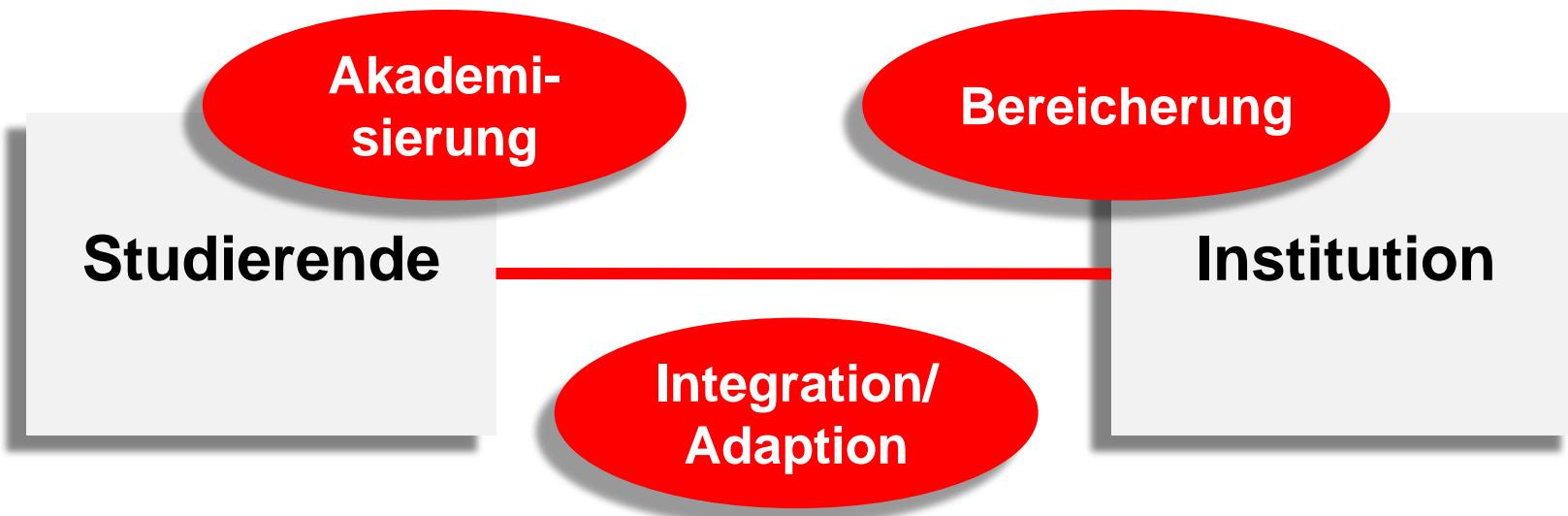
## Analyse:

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

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

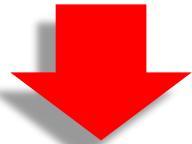
# Selektionsprinzipien





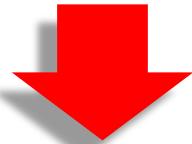
- Nicht die Bereicherung der Studierenden ist von systematischem Interesse.
- Es geht auch nicht allein darum, Vielfalt zu bejahren (siehe „Multi-Kulti“-Diskurs).
- ➔ **Es kommt darauf an, wie Vielfalt systematisch zur Verbesserung der Studienerfahrung eingesetzt wird.**
- ➔ **Der Lernerfolg nimmt zu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