

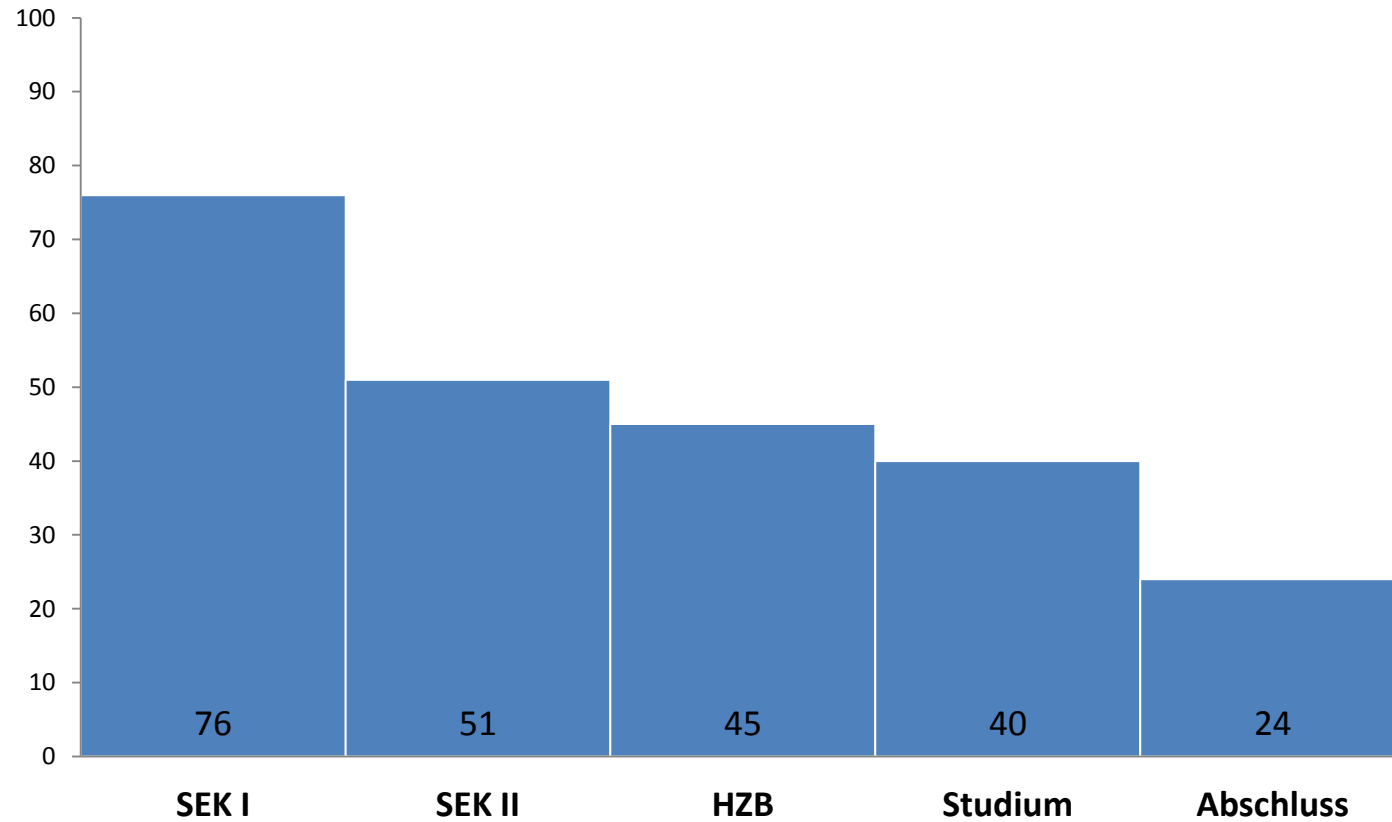
Warum Diversity Monitoring?

Dr. Christian Berthold
28. November 2011

1. Das volkswirtschaftliche Argument:

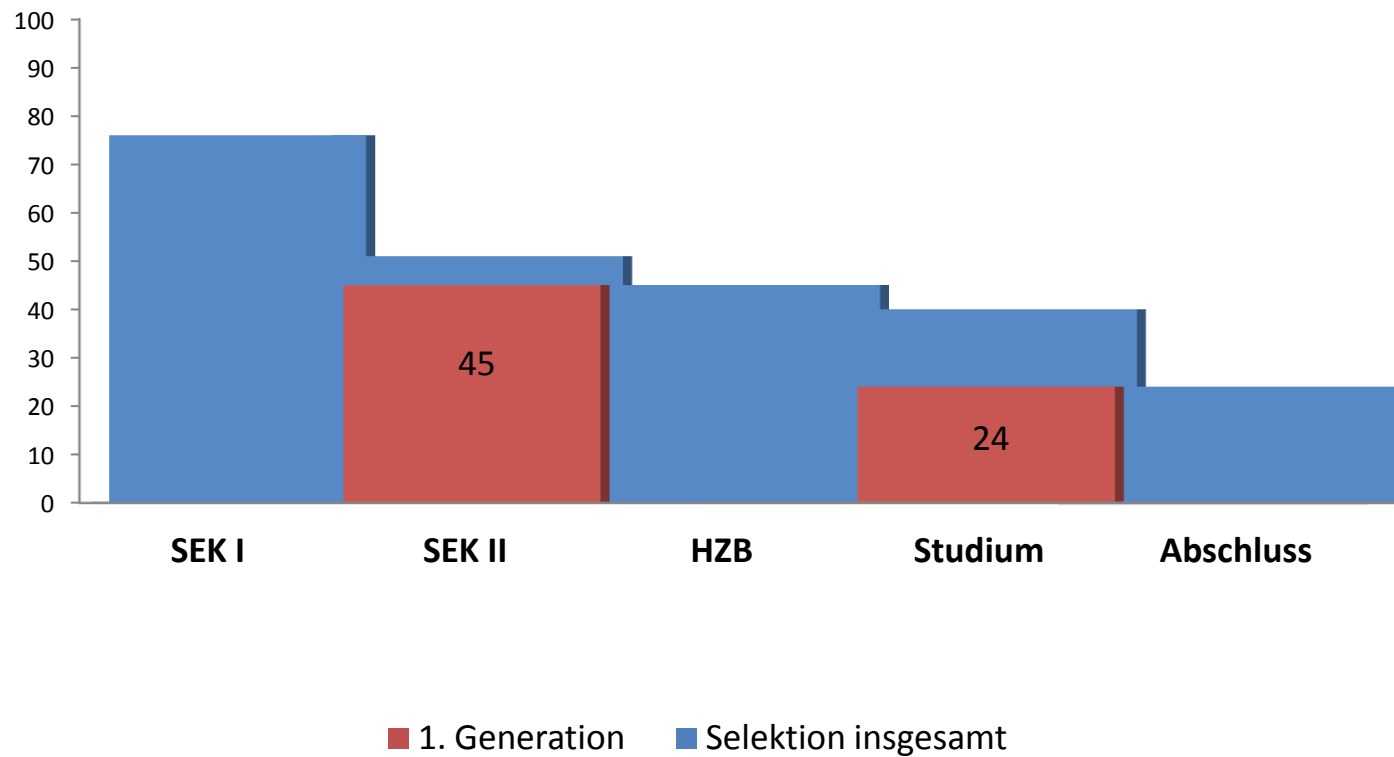
- Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels können wir uns einen verschwenderischen Umgang mit Begabungen nicht länger leisten.
- In Deutschland sind etliche Gruppen in den Hochschulen und bei der Graduierung unterrepräsentiert.

Selektion insgesamt (Bildungsinländer(innen))



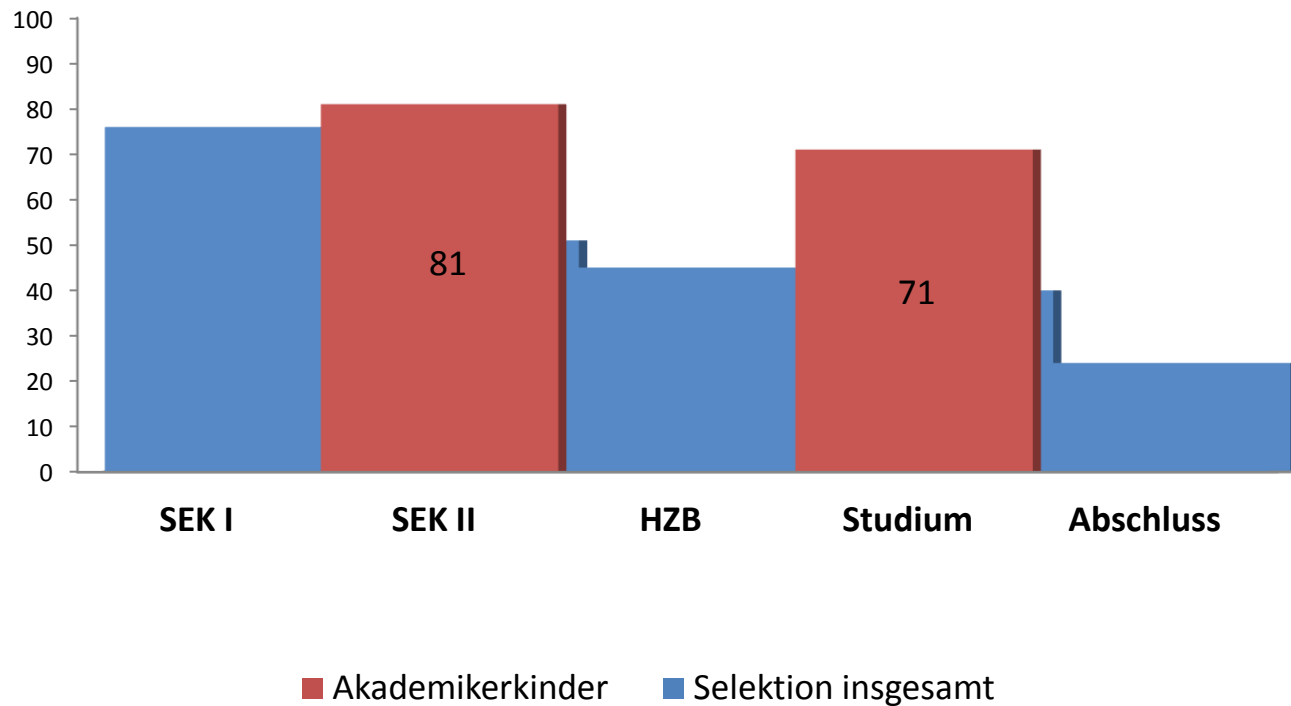
19. Sozialerhebung / CHE Consult

1. Generation



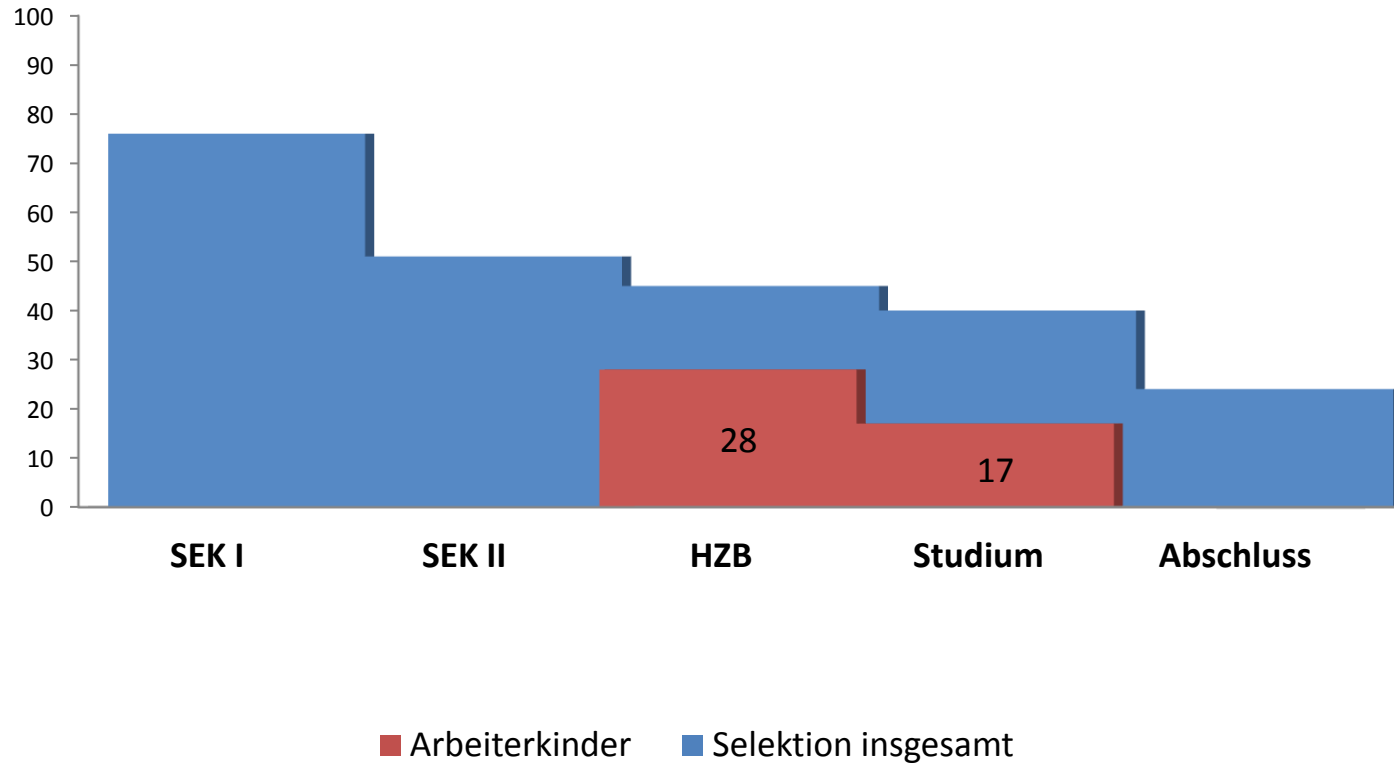
19. Sozialerhebung / CHE Consult

Akademikerkinder



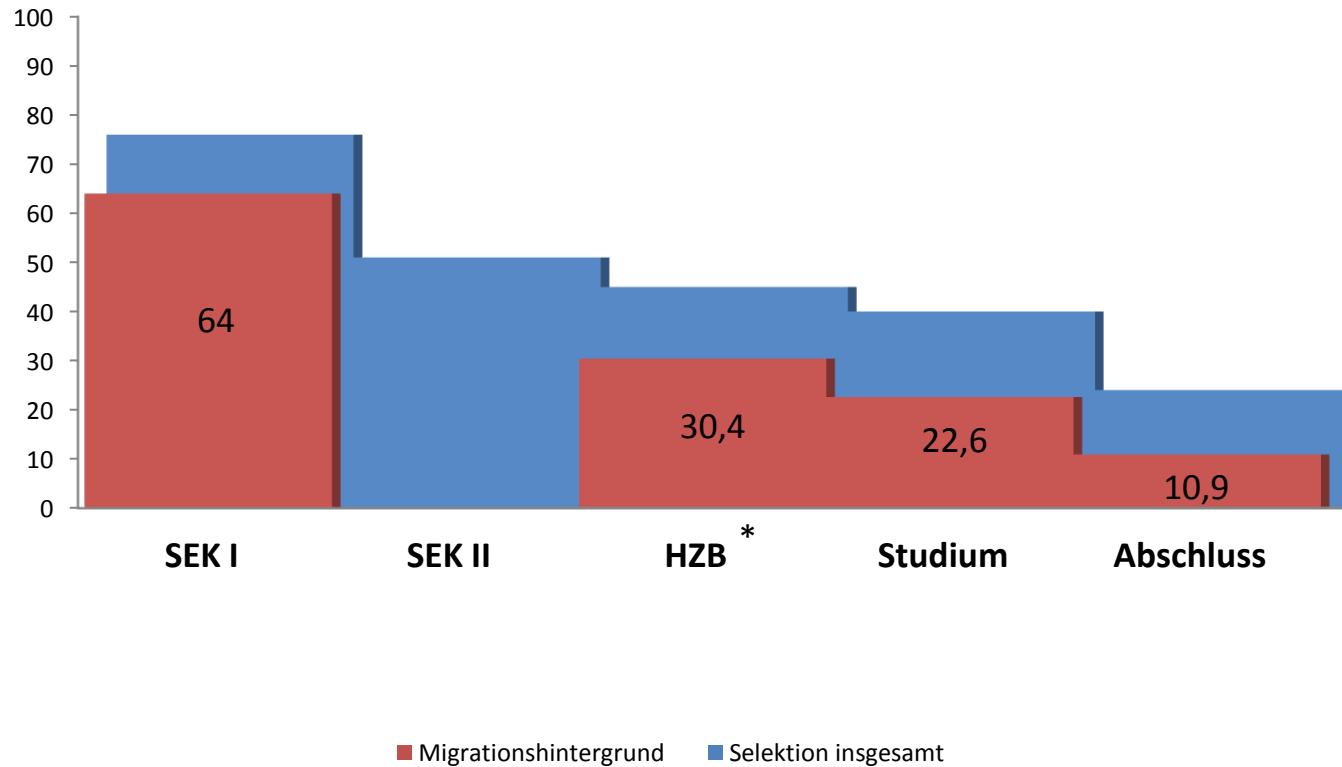
19. Sozialerhebung / HIS Studienanfängerbefragung / CHE Consult

Arbeiterkinder



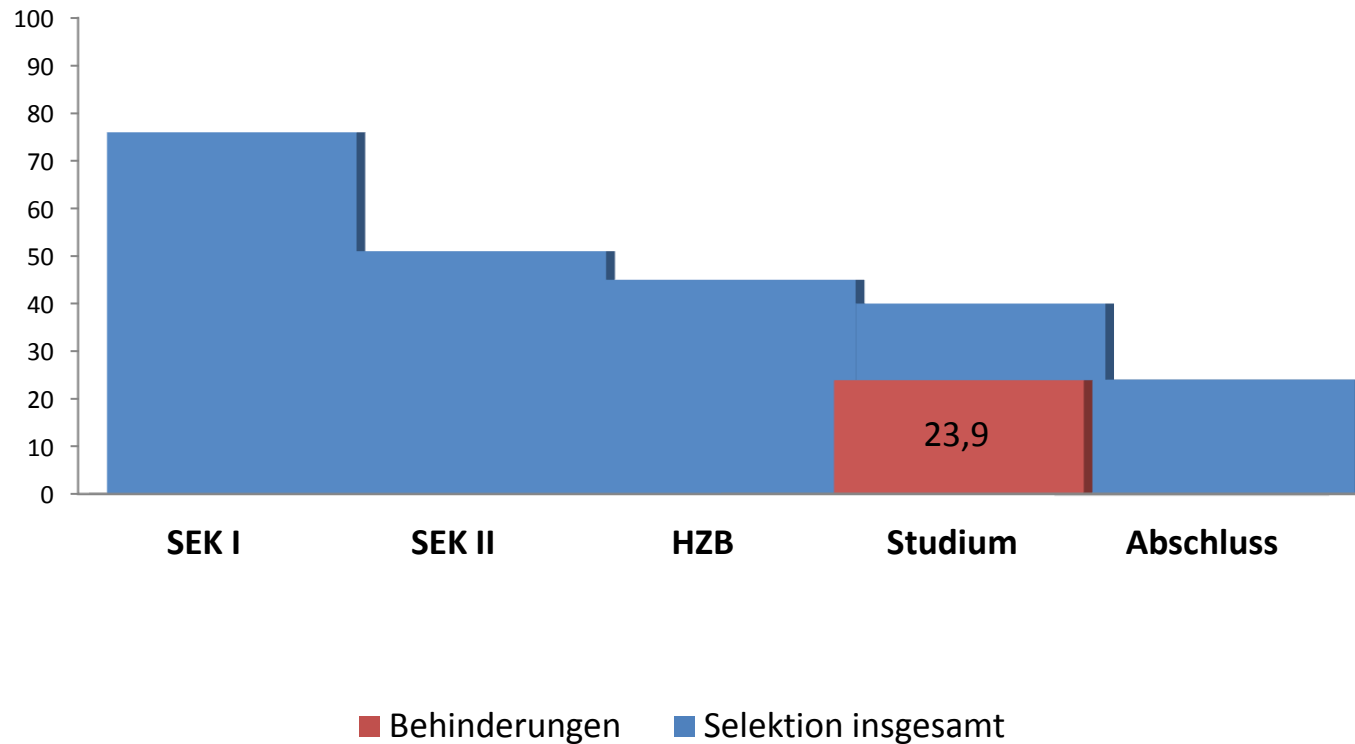
Bildung in Deutschland 2010 / CHE Consult

Migrationshintergrund



Bildung in Deutschland 2010 / CHE Consult (* BaWü)

Behinderungen



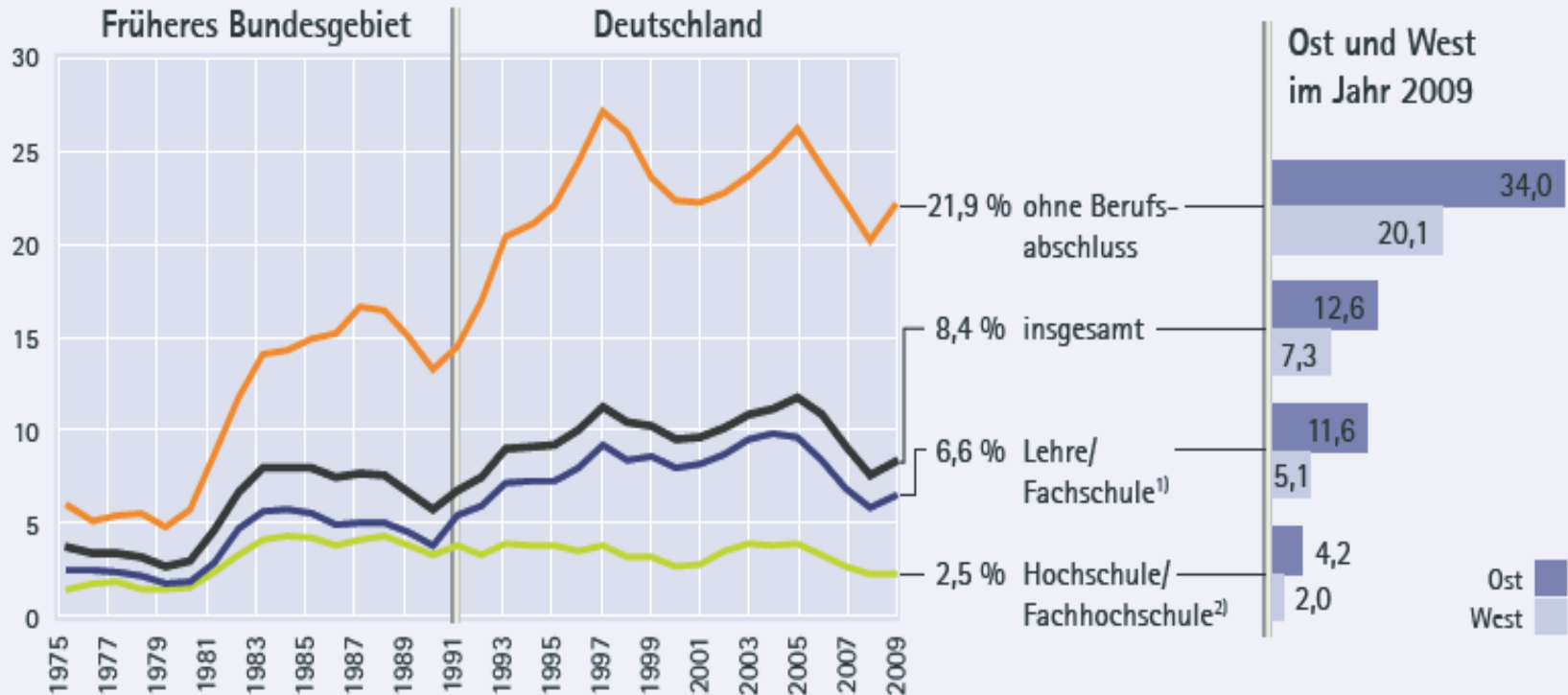
Bildung in Deutschland 2010 / CHE Consult

2. Das Gerechtigkeitsargument:

- Je mehr Bildung über Lebenschancen entscheidet, desto unerträglicher ist es für eine Gesellschaft, wenn Einzelnen systematisch der Zugang zu höherer Bildung versagt ist.

Warum ist Diversity relevant?

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2009 – in Prozent



Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation;
Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA.

¹⁾ ohne Verwaltungsfachhochschulen

²⁾ einschl. Verwaltungsfachhochschulen

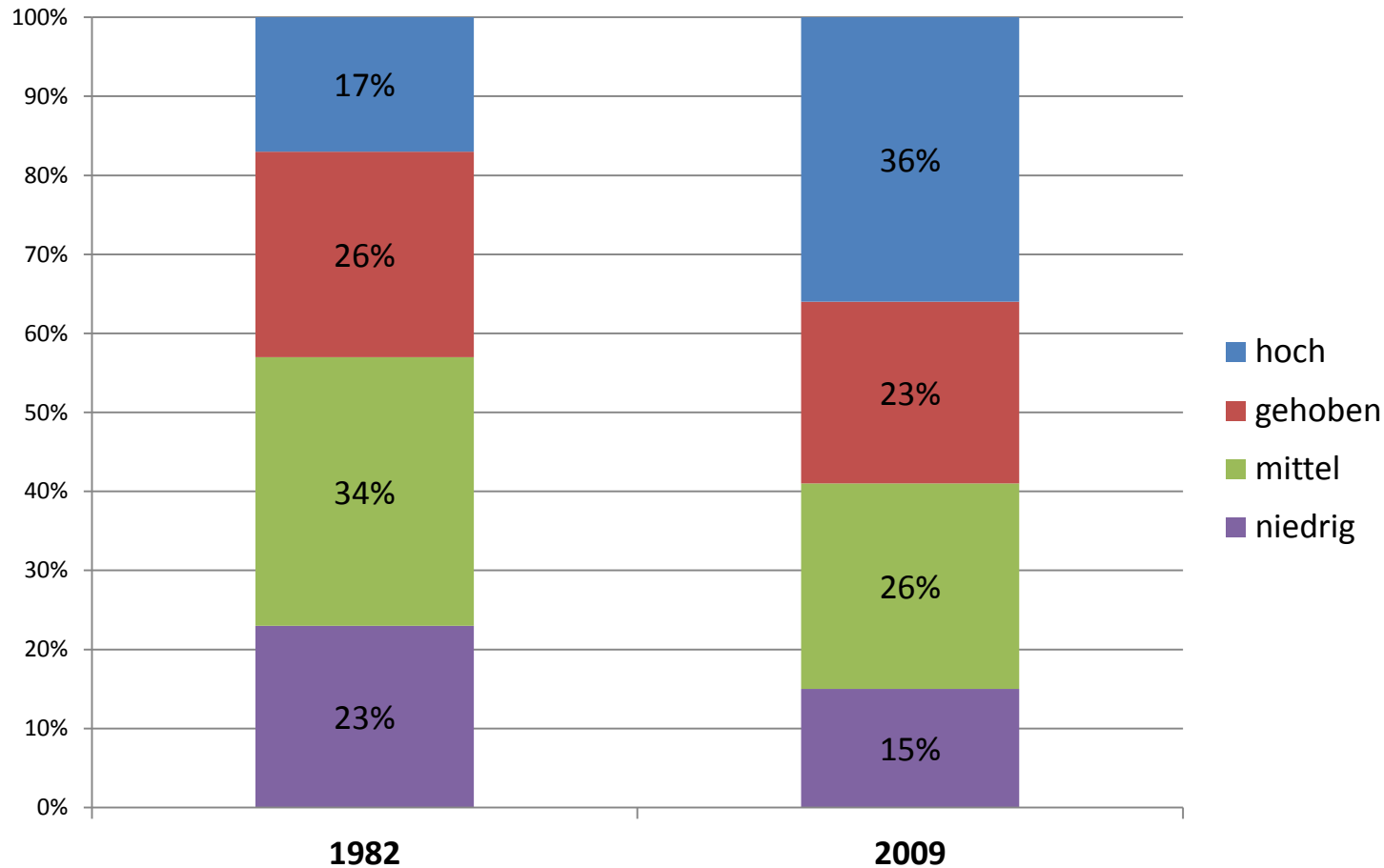
© IAB

2. Das Gerechtigkeitsargument:

Je mehr Bildung über Lebenschancen entscheidet, desto unerträglicher ist es für eine Gesellschaft, wenn einzelne systematisch der Zugang zu höherer Bildung versagt ist

In Deutschland hat sich die soziale Teilung der Gesellschaft in den letzten Jahren ohnehin verschärft

Entwicklung der sozialen Herkunft der Studierenden



19. Sozialerhebung / CHE Consult

3. Das Bereicherungsargument:

Zwei Dimensionen von Bereicherung werden diskutiert:

- neue Perspektiven, soziale, kulturelle Wirklichkeiten wahrnehmen und in das Lehr-/Lerngeschehen einbeziehen
 - Aufmerksamkeit, Respekt ...
- noch wichtiger: eine institutionelle Reaktion auf andere Bedürfnisse und Kompetenzen
 - Wie bringe ich die Kompetenz der ‚anderen‘ zur Geltung?
Wie mache ich sie zu Experten?
 - Wie steigert sich der Studienerfolg aller durch die besondere Berücksichtigung der Bedingungen einzelner?

- 1) die zunehmende Diversität der Studierendenschaft auf die (hochschul)politische Agenda in Deutschland bringen**
- 2) das Problembewusstsein auch in den Hochschulen und bei allen Beteiligten steigern, Kulturwandel einleiten**
- 3) Handlungsansätze und Lösungsmöglichkeiten identifizieren und bekannt machen**
- 4) Datentransparenz herstellen und verbessern/
Möglichkeiten zum Monitoring eröffnen**

Vielfalt als Chance

... mit BST

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

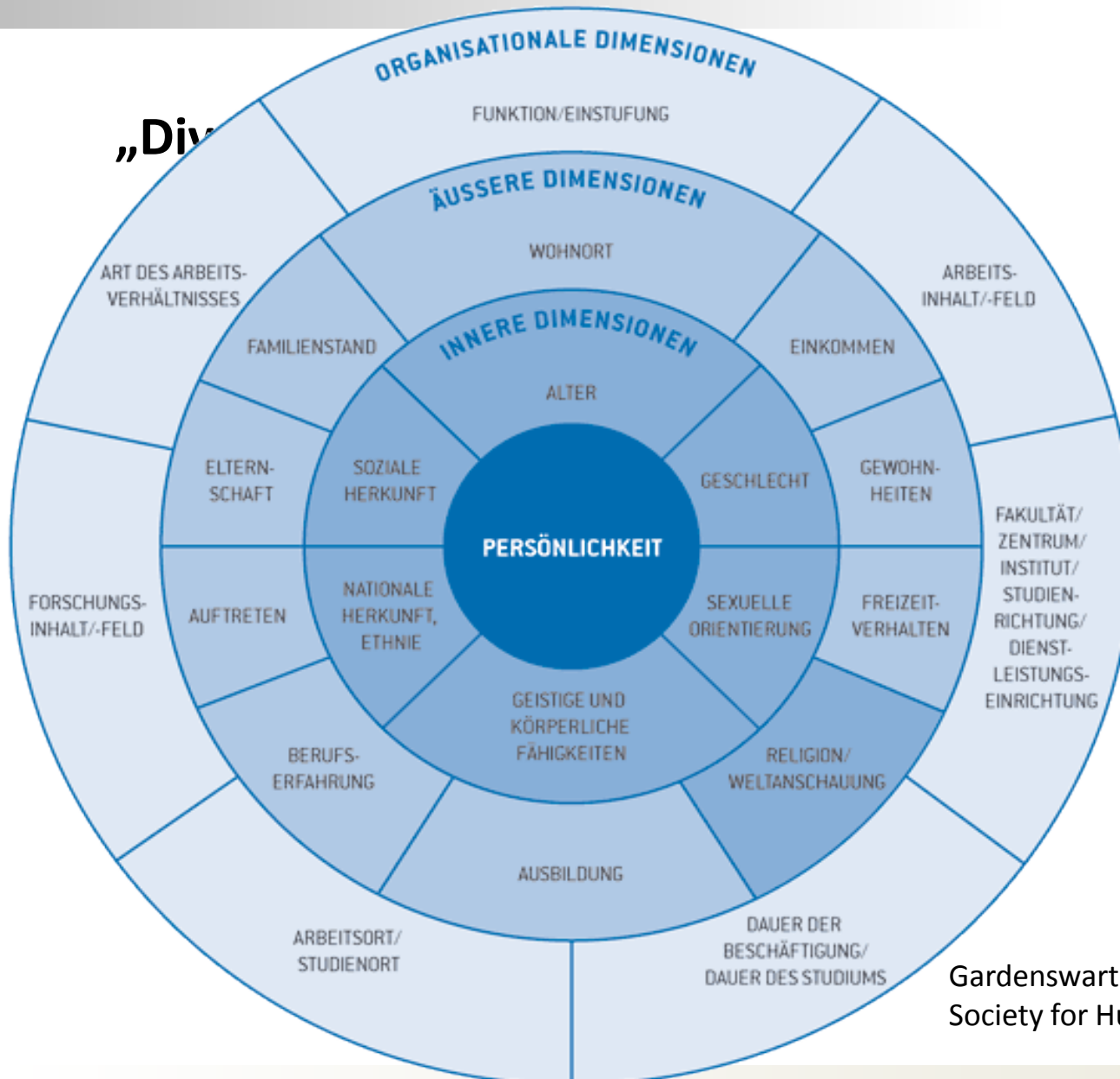
Ungleich besser

... mit StV

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

Agenda Setting

„Diversity“



Gardenswartz, L. u. Rowe, A.: Diverse Teams at Work; Society for Human Resource Management 2002

„Diversität“: komplexer Begriff – wir nutzen einen sehr pragmatischen Ansatz

- es gibt unterrepräsentierte Gruppen, die müssen gewonnen werden für die Hochschule und sie müssen zum Studienerfolg geführt werden
 - Studierende ohne klassische HZB
 - Berufstätige
 - sozial Benachteiligte
 - ...
- bisher noch eher moderater Drop-out in Deutschland (im OECD-Vergleich)
 - Folge eines Grundprinzips des dt. Bildungssystems, das sich ändern muss und wird: dem der selektiven Homogenisierung
 - das funktioniert nicht mehr, wenn man 50 % und mehr eines Jahrgangs akademisch qualifizieren will
 - zudem ist er in einzelnen Fächern und an einzelnen Standorten höher
 - und schließlich ändert sich der geringe Drop-out, wenn mehr ‚Atypische‘ kommen

Begriff „Management“:

- ist für Manche ein ungeeigneter Terminus in diesem Kontext (es geht doch um Wertschätzung, um Kulturwandel, um Respekt ...).
 - Das ist richtig, aber Management ist eben ein Konzept, das mehrere Aspekte enthält, auf die es uns hier ankommt:
 - systematischer Ansatz,
 - klare Ziele,
 - umfassende Umsetzungsansätze,
 - Erfolgskontrolle.
 - Anders gesagt: wenn man nicht einen Management-Zugang wählt, landet man 30 Jahre später bei dem Streit zwischen von der Leyen und Schröder.
- ➔ „Management“: wir wollen einen Kulturwandel bewirken und wir wollen sicherstellen, dass die Effekte auch beobachtet werden können.

Das deutsche Hochschulsystem ist noch angebotsorientiert

- zwar z.T. auch längst Nachfrageelemente
 - Mentalität der Angebotsorientierung aber noch dominant
 - Vorteil: Qualitätsstandards können leicht hochgehalten werden
 - Nachteil: Erwartungen/Annahmen auf Seiten der Hochschule spielen eine größere Rolle („der Wurm schmeckt dem Angler“)
 - hoher Grad an Normalitätserwartung
 - Neigung, Abweichungen als Defizite wahrzunehmen (bis hin zur „Studierunfähigkeit“)
 - Schulddiskurs
- ➔ Selektive Homogenisierung kommt an ihr Ende, die deutschen Hochschulen brauchen ein anderes Grundmodell, wenn Diversität in der Gesellschaft steigt.
- ➔ Jedes Individuum zu seiner bestmöglichen Entfaltung führen (statt klären, wer Schuld am Scheitern ist).

Die Datenlage ist unzureichend, an Hochschulen keine Daten:

- zu Migrationshintergrund
- zu sozialem Hintergrund
- zu Berufstätigkeit
- ...
- über „erwachsene Studierende“ müssen die Hochschulen auch nichts wissen
- Sorge: wenn sie es weiß, was macht wer damit?

Uns geht es aber um etwas anderes:

- Aufklärung des Zusammenhangs zwischen Diversitätsmerkmalen und Studienerfolg
- keine individualisierten Daten nötig

Studienerfolg ist ein komplexes Konstrukt

- das Individuum weiß oft nicht, ob und wie die Diversitätsmerkmale mit dem Studium konfligieren
- z. B. Studienabbruchentscheidungen
- ➔ es geht uns allein um die studienrelevante Diversität
- ➔ weil wir Hochschulen handlungsfähig machen wollen
- ➔ weil wir Zusammenhänge zwischen Diversität und Studienerfolg aufdecken wollen

Wie funktioniert die Psychometrie?

- die/der Befragte kann von der Antwort nicht auf die Interpretation schließen
- man braucht Fragen, deren Zusammenhang mit sogenannten sozialen Konstrukten (z. B. „Zielstrebigkeit“) gesichert überprüft ist

An den Hochschulen: Weil uns die Daten fehlen und wir auf der Basis von Vermutungen agieren

- sonst Gefahr von Stereotypisierungen
- Effektivität und Effizienz überprüfen

Hochschulpolitisch:

- weil wir den Zusammenhang zwischen soziometrischen Faktoren und systematischer Diskriminierung kennen, den aber für die Hochschulen bisher nicht überprüfen können
- wir wissen also gar nicht, ob und wie Migrationshintergrund ein Nachteil im Studium bedeutet
- wie wir das gemacht haben, zeigt Hannah Leichsenring Morgen früh

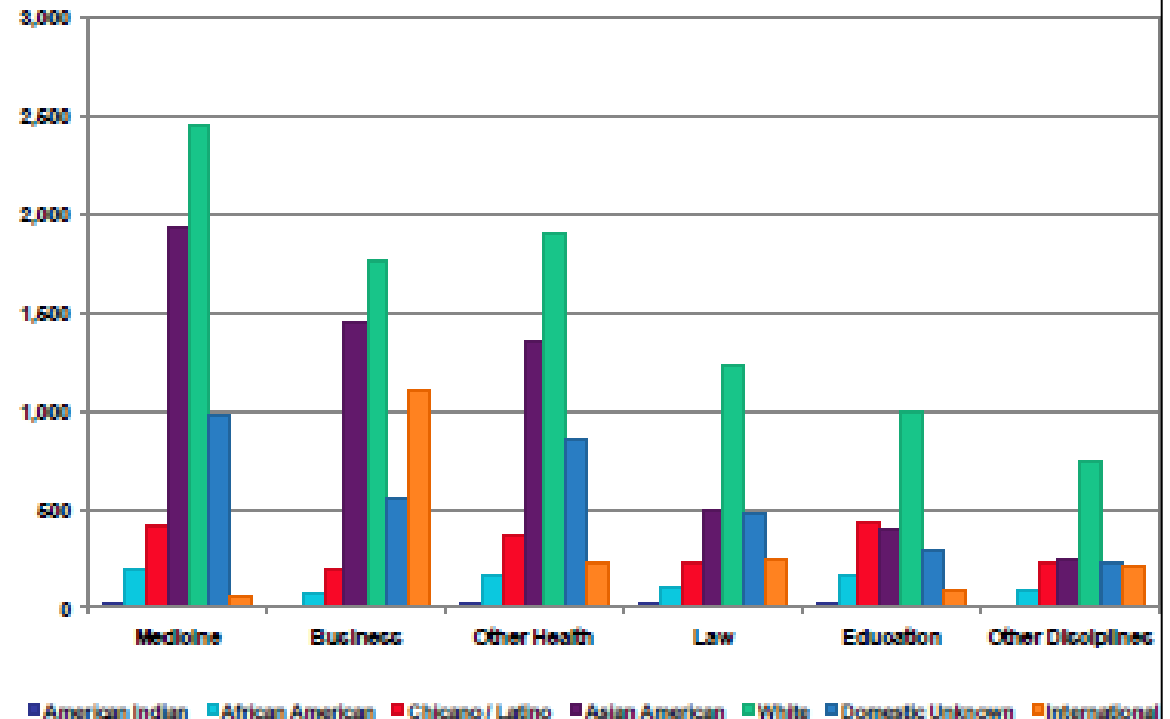
Noch mal: Warum müssen wir messen?

- weil wir ohne Daten keine Probleme benennen können und im Raum der Mutmaßungen verbleiben
- wenn man aber keine Probleme benennt, dann besteht die Gefahr, dass man in einem allgemeinen Wohlfühldiskurs verbleibt (dass man es zu „Gedöns“ werden lässt)
- dazu aber sind die Fragen zu heikel und die Probleme zu drängend

University of California

Diversity Annual Accountability Sub-Report

Chart 13: Graduate Professional Students by Race/Ethnicity and Discipline, Universitywide, Fall 2008



Source: UC Corporate Student System

Notes: Graduate Professional includes: Professional Master's, Professional Practice, and Professional Doctoral. "Other Disciplines" include: Architecture, Arts & Humanities, Engineering/Computer Science, Life Science, Other Professional, and Public Administration.

<http://www.universityofcalifornia.edu/diversity/documents/diversity-accountability-report-and-appendix-0910.pdf>

The Open University

Equality and Diversity Annual Report 2011

Summary

Table 1: Student performance indicators

	2008/09	Desired trend	2009/10	Actual trend
Percentage of new UK undergraduates with declared disability	3.4	Increase	3.3	Decrease (Amber)
Percentage of new UK undergraduates from ethnic minority backgrounds	11.2	Increase	11.0	Decrease (Amber)
Percentage of new UK male undergraduates	37.9	Increase	38.1	Increase (Green)
Percentage difference between course completion rate for all UK disabled and non-disabled students	7.8	Decrease	8.3	Increase (Red)
Percentage difference between course completion rate for all UK undergraduate ethnic minority and white students	8.4	Decrease	7.8	Decrease (Green)
Percentage difference between course attainment rate at levels 2 and 3 for all UK undergraduate ethnic minority and white students	18.7	Decrease	17.5	Decrease (Green)

<http://www.open.ac.uk/equality-diversity/pics/d132986.pdf>

Geläufiger Steuerungsansatz Politik heute: Autonomie

- Ziele benennen, in Indikatoren ausdrücken, Freiheiten bei der Zielverfolgung gewähren, nicht im Detail vorschreiben, Erfolge an Indikatoren messen
- die beiden geläufigsten Instrumente dazu sind indikatorbasierte Mittelverteilung (Formeln) und Zielvereinbarungen
 - Formel im besten Fall nur Ziele, die sich sinnvoll ‚verformeln‘ lassen (weil sie für alle Hochschulen gelten, weil sie für alle Fächer gelten etc.)
 - ZV können individueller (Bedingungen von Hochschulen oder Fächern)
 - ZV nur solche Ziele, die sich nicht für Formeln eignen
- Wissensbilanzen (in Österreich für die Unis Pflicht, wird aber auch gern von den FHs dort genutzt)

Rolle der Politik für Diversity Management:

- ➔ Ziele benennen
- ➔ Rahmenbedingungen abstecken
- ➔ Berichterstattung einfordern

Es gilt auch hier der Management-Kreislauf:

Ziele setzen – Verfolgen – Zielerreichung beobachten – Feedback

- Hochschulen müssen sich die Chance verschaffen, sich selbst Rechenschaft darüber abzulegen, was man denn erreichen wollte und was man erreicht hat.
- Das tun wir inzwischen bei den Gender-Daten.
- Ansonsten haben die Hochschulen die meisten Daten nicht zur Verfügung.
- Ohne Monitoring ist das Risiko zu groß, dass man sich die Lage schön redet oder dass man von anderen Aufgaben und Alltagsbelastungen aufgefressen wird.

Keynotes von

Senator Zoellner, Berlin

Pieter Vermeulen, Südafrika

Streitgespräch Alan Jenkins – Christina Vocke

Fachreferate in den Workshops

- **Was sind die Ziele?**
- **Was wird gemessen?**
- **Was folgt daraus?**

Internationale Gäste (Dolmetscher in den Räumen – in 3)

Konferenz-Dinner

**... vielen Dank und vor allem:
Viel Spaß!**

Dr. Christian Berthold
28. November 2011