



Gemeinsam divers - Kompetenzentwicklung für Studium und Lehre in NRW.

Auftaktkonferenz KomDiM
15. Februar 2013

Düsseldorf
Altes Kesselhaus

Das Projekt KomDiM

KomDiM versteht sich als Plattform für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, um die Implementierung von Diversity Management zu vernetzen und zu koordinieren. Um die Prozesse in Studium und Lehre weiter zu vernetzen soll der Blick über das Bundesland hinaus auf nationale und internationale Perspektiven gelenkt werden.

Das Leistungsspektrum des Zentrums umfasst die Bündelung von Know-how zum Thema Diversity in Forschung, Entwicklung und Beratung sowie die Zusammenführung der wissenschaftlichen Expertisen zu Fragen der Diversität in Heterogenität, Bildungshintergründen, physischer und psychischer Belastbarkeit, Kultur, Migration und Gender, insofern sie für Lehre und Studium relevant sind.

Das Zentrum wird durch die Moderation des Austauschs zwischen den vernetzten Expert/innen in der Lage sein, die Hochschulen bei der Etablierung von Komponenten des Diversity Managements gezielt zu unterstützen und zu beraten. Das KomDiM-Online-Portal informiert die Öffentlichkeit über die laufenden und geplanten Aktivitäten und hält dazu aufbereitete Informationen für die Akteursgruppen an den Hochschulen bereit.

Impressum

Das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (KomDiM) ist ein Verbundprojekt der Universität Duisburg-Essen und der Fachhochschule Köln.

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11083A gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Sowohl die Universität Duisburg-Essen (UDE) als auch die Fachhochschule Köln ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management
in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (KomDiM)

Universität Duisburg-Essen

Keetmanstraße 3-9

47058 Duisburg

Tel.: 0203 - 379 7724

Mail: info@komdim.de

www.komdim.de



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences



Offen im Denken



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Grußwort

von Svenja Schulze

Sehr geehrter Herr Prof. Radtke,
sehr geehrte Frau Prof. Klammer,
sehr geehrte Frau Prof. Heuchemer,

ich darf Sie alle hier ganz herzlich begrüßen zur heutigen Konferenz „Gemeinsam divers“. Wenn man sich den Titel anguckt denkt man sich ja erst „Wat hat dat denn jetzt mit Bildung zu tun?“ – gemeinsam divers – was meint das denn eigentlich überhaupt im Bildungsbereich? Mehr Bildungschancen bieten und dabei alle Potentiale nutzen ; das ist, glaube ich, die kürzeste Zusammenfassung, die man dafür finden kann und das ist auch genau das, was die Landesregierung will. Wie wir das organisieren, in Zeiten wachsender Verschiedenheit der Studierenden, darum geht es im Kern also heute.

Die Telekom- Stiftung hat mal vor kurzem einen Innovationsindikator veröffentlicht und der Innovationsindikator für das letzte Jahr, der zeigt: Deutschland nutzt eigentlich die Vielfalt der Menschen, die Vielfalt der der Ideen, der Ideen die wir hier haben, immer noch viel zu wenig. Beteiligung von Frauen, von Migrantinnen und Migranten, von älteren Beschäftigten, zum Beispiel an Forschung und an Innovation, die ist immer noch sehr gering - in den Unternehmen, aber auch in der Wissenschaft. Und es verwundert ja eigentlich, weil wenn man mal Zeitung liest, wenn man sich ein bisschen umguckt, dann weiß man ja eigentlich, „mehr Diversität, mehr Vielfalt“, das ist eigentlich die richtige Antwort auf den demographischen Wandel, das ist die richtige Antwort auf die fehlenden Fachkräfte. Also Diversität ist eigentlich kein Problem, wie es oft diskutiert wird, sondern die Lösung und darauf müssen sich die Hochschulen einstellen. Es ist eben keine Nebenaufgabe, kein „nice-to-have“, sondern es ist wirklich eine zentrale Aufgabe.

Wenn man sich anguckt, wie die Menschen eigentlich sind, die heute bei uns an die Hochschulen kommen, dann sieht man, es hat sich enorm viel verändert. Ein junger Mann, gut ausgestattet von zu Hause - das war so das Regelbild, das wir früher an den Hochschulen hatten. Die haben auch noch zu 100% studieren können, die mussten sich nicht nebenher um ihr Einkommen kümmern. Heute ist die Landschaft ganz anders. Wir haben viel mehr Frauen, wir haben Familien, die an den Hochschulen studieren. Wir haben internationalere Hochschulen, wir haben Menschen mit Migrationshintergrund, wir haben denjenigen, der ohne Abitur mit einer Berufsausbildung an die Hochschule kommt, der Handwerksmeister, kein Abi, zwei Kinder und ein Teilzeitjob. Genauso wie die 17-Jährigen, die wir jetzt durch den doppelten Abiturjahrgang dort haben. Also, die 20jährige Studentin aus Indien, der 45jährige Handwerksmeister aus Köln und die 17jährige Abiturientin aus Gelsenkirchen – sie bringen alle unterschiedliche, individuelle Voraussetzungen, unterschiedliche Bedürfnisse, unterschiedliche Stärken mit. Und so vielfältig wie die Studierenden sind, so vielfältig muss auch das Lehrangebot werden. Lehre ist eben keine Ware, die man so einfach von der Stange nehmen kann, sondern etwas, was man immer wieder anpacken muss, das man wieder verändern muss.

Diversity Management ist also dann die Strategie, um diese Vielfalt wirklich in Organisation in Institution aufzunehmen, sie anzuerkennen und sie dann auch wirklich zu nutzen. Diversity Management bedeutet heute, persönliche, aber auch gesellschaftliche institutionelle Vorstellungen, Etikettierungen, Erwartungen zu überprüfen. Für die Hochschulen heißt das dann ganz konkret, alternative Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu entwickeln, sich beispielsweise zu fragen: „Auf was für Studienbedingungen treffen denn Menschen mit körperlichen Einschränkungen an meiner Hochschule?“



Werden homo-, werden, bi- oder trans-sexuellen Studierende an den Hochschulen genauso wertgeschätzt wie andere? Haben Frauen und haben Männer die gleichen Chancen? Wie begleiten wir eigentlich Studierende, die als Studierende mit Familie ein Studium aufnehmen?“ und so weiter und so fort.

Wichtig ist mir dabei – wir stellen uns mit dem Diversity Management einer gewollten Vielfalt an den Hochschulen. Es geht nicht darum, die Vielfalt zu reduzieren. Sondern es geht darum, die Vielfalt wirklich wahr zu nehmen, den Studienalltag zu optimieren, Bildungsgerechtigkeit, Chancengerechtigkeit zu schaffen und wirklich alle Talente und alle Potentiale auszunutzen.

Wir stellen uns damit einer zentralen Zukunftsaufgabe für morgen für viele gut ausgebildete Fachkräfte für die Wirtschaft aber auch an den Hochschulen zu sorgen.

Irgendwer hat in einer Diskussionsveranstaltung mal gesagt, Diversity Management sei eigentlich so was wie eine Lebensversicherung für die Hochschulen. Ich finde das ein sehr interessantes Bild, zu sagen, dass es eine Art Lebensversicherung ist.

Ich glaube, für so eine Zukunftsaufgabe, Vielfalt wirklich wahrzunehmen, dafür ist Nordrhein Westfalen wirklich prädestiniert. Nicht nur, weil wir das größte Bundesland sind, sondern weil wir hier an Rhein und Ruhr wirklich große Erfahrungen mit Vielfalt haben. Wir haben Wellen von Integration, wir haben Wellen von Zuwanderung in der Geschichte unseres Landes. Wir bauen unser Land darauf auf und viele Hochschulen sind auch gerade in dieser Zeit der Zuwanderung hier gegründet worden und es gibt auch viele, die daraus ihre Wurzeln ziehen.



Meine Damen und Herren, um also die vorhandene Vielfalt der Hochschulen, die Studierenden, die Beschäftigten in Forschung und Lehre und im Hochschulmanagement nutzen zu können, müssen wir, glaube ich, auf ganz pragmatische Konzepte setzen. Deshalb freue ich mich sehr, über die heutige Auftaktkonferenz von KomDiM – Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Das ist eigentlich die konkrete Übersetzung. Wir alle benutzen das Wort schon so selbstverständlich, aber wir sollten trotzdem noch mal gucken, was das eigentlich heißt. KomDiM, das haben sie ja eben gehört, will die Hochschulen im Umgang mit der Vielfalt der Studierenden beraten, Daten sammeln. Sie wollen best-practice Beispiele vorstellen, Expertise entwickeln und diese dann auch weitergeben. Die beiden Träger-Hochschulen stellen sich dieser Herausforderung – und das finde ich das Spannende – als Verbund. Als Verbund einer Fachhochschule und einer Universität, beide mit erheblichen Erfahrungen in diesem Bereich. Ich freue mich sehr, dass wir in Nordrhein-Westfalen, aber auch für unsere Hochschullandschaft, das bundesweit erste Zentrum dieser Art haben.

Die Aufbauphase von KomDiM fällt auch mit Aktivitäten des Wissenschaftsministeriums zusammen. Auch wir haben uns viel intensiver und systematischer mit dem Themenfeld Diversity Management auseinandergesetzt. Wir haben eine Workshop-Reihe ins Leben gerufen unter der Überschrift „Wissenschaft hat viele Gesichter“, die im Herbst letzten Jahres begonnen wurde und jetzt noch bis Mitte 2014 fortgesetzt wird. Insgesamt sieben Workshops beleuchten unterschiedliche Facetten des Diversity Managements und der Diversität. Die Universität Duisburg Essen war da bereits eine der Partnerinnen.



Also meine Damen und Herren, wir haben hier eine anregende, ungewöhnliche Umgebung. Wir haben hier sehr viele Fachleute zusammen, ich sehe wirklich viele Anknüpfungspunkte für eine enge, für eine erfolgreiche Kooperation zwischen Ihnen hier allen, natürlich auch zwischen dem Wissenschaftsministerium und KomDiM. Ich hoffe, dass es KomDiM gelingt, sich als Beratungszentrum wirklich für alle Hochschulen in Nordrhein Westfalen zu etablieren. Ich bin davon überzeugt, dass wir einen Austausch zwischen den Hochschulen brauchen. Einen Austausch über die Herausforderungen, über die Chancen, die uns die Vielfalt an den Hochschulen geben. Ich werde sie gerne unterstützen und ich hoffe, dass das heute eine sehr erfolgreiche Auftaktkonferenz wird, dass Sie viele neue Ideen und Erfahrungen mitnehmen und dass Sie hier zu zukunftsweisenden Erkenntnissen kommen und freue mich jetzt auf die Diskussion mit Ihnen.

Interviewrunde

Prof. Dr. Frank Linde:

Wenn Sie an die Implementierung von Diversity Management an Ihrer Hochschule denken, was wird da diskutiert, was wird da beraten? Was sind die zentralen Themen in Gremien, worauf fokussieren die?

Prof. Dr. Ulrich Radtke:

Ich möchte auf den Anfang vielleicht erst noch mal zurückkommen, warum wir es auch wirklich gemacht haben - es war mein erster Besuch an der Universität Duisburg Essen, da habe ich gesehen, die Universität sieht etwas anders aus, als die anderen Universitäten, die ich aus anderen Städten kenne und habe das dann auch direkt – was Frau Ministerin eben sagte - eben nicht als Problem gesehen, sondern als Chance. Das ist die Gesellschaft der Zukunft und mit diesen Potentialen müssen wir arbeiten, die müssen wir noch besser fördern, die müssen wir noch früher erkennen und das ist natürlich etwas, was kein Selbstläufer innerhalb einer Universität ist. Frau Klammer war die erste Prorektorin in Deutschland an den Universitäten für Diversity Management. Dass dieses Thema auf der Leistungsebene angesiedelt ist, ist ein klares Bekenntnis seiner zentralen Bedeutung. Das andere, in den Gremien dafür zu werben, ist, wie gesagt, kein Selbstläufer, denn viele Dozenten sehen es als Problem an, da die unterschiedlichen Bildungsbio graphien mehr Arbeit machen. Das ist einfach so. Es kostet mehr Zeit, es kostet mehr Geld und das haben wir einfach nicht. Trotzdem haben wir gesagt, dass wir alle verfügbaren Ressourcen und das, was man einwirbt, von Stiftungen und anderen Partnern, das man das nutzt um einfach zu zeigen, dass diese Wertschätzung wirklich wichtig ist, gesellschaftlich aber auch für uns als Universität und deswegen muss interne Überzeugungsarbeit geleistet werden.



Prof. Dr. Frank Linde (links)
Projektleitung KomDiM, Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften der Fachhochschule Köln



Prof. Dr. Ulrich Radtke
Rektor der Universität Duisburg-Essen

Sie müssen in den Gremien arbeiten, sie müssen die Sensibilisierung für dieses Thema erst mal hinbekommen und da brauch man jemanden, der an zentraler Stelle sitzt und dann auch den nötigen Druck macht. Deshalb ist das in verschiedenen Gremien vereinbart worden, dass es ein Thema ist.



Zum Beispiel führen wir schon seit vielen Jahren freiwillige Zielleistungsvereinbarungen mit den Fakultäten durch, dieses Instrument gibt es schon und direkt mit der Wahl von Frau Klammer haben wir das Instrument bei den Zielleistungsvereinbarungen aber auch so genutzt, dass wir Diversity Management, die Aktivitäten der Fakultäten in diesem Bereich, auch besonders kennzeichnen. Jede Fakultät kann dies dann für sich selber definieren und bekommt dann von uns Unterstützung. Diversity muss man mit Lehrveranstaltungen, mit Weiterbildung bewerben. 100% in allen Köpfen, ist es nicht drin. Ich muss ganz ehrlich sagen, wenn sie durch die Universität über den Campus gehen und fragen „Was ist Diversity Management?“, da würden sie einen Student finden oder einen Dozenten, der das noch nicht weiß. Also deswegen ist es kein Selbstläufer, deswegen sind so Veranstaltungen wie hier ganz wichtig. Da wir aber schon know-how entwickelt haben, sind wir, denke ich, schon in der Lage auch weiterzugehen. Mit unseren beiden Hochschulen können wir das den anderen Universitäten klar machen.

Nur eine Diskussion ist immer ganz wichtig, die ich intern führen muss. Weil wir als normale Universität natürlich mit Forschung und Lehre intensiv beschäftigt sind, dass wir nun dieses Momentum stärker in den Vordergrund stellen, weil wir es für wichtig halten, aus unterschiedlichen Gründen, ist gut. Allerdings sind auch die Art und Weise der Zielvereinbarungen, die das Land mit Universitäten abschließt, von Belang.

Mit der einen Universität Zielleistungsvereinbarungen abzuschließen, damit die mehr in der Forschung gefördert wird und eine andere Universität beschäftigt sich mehr mit Weiterbildung und eine, die unsere, macht eben mehr Diversity - das wäre der falsche Weg! Im Bereich Forschung und Lehre muss bei allen die Grundversorgung gleich bleiben, das man sich darüber hinaus noch irgendwie spezialisiert und besondere Prioritäten setzt, ja, also dafür setze ich mich ein, deswegen ist es für alle Universitäten und Hochschulen eben wichtig. Das muss man in der internen Diskussion auch ganz klar machen. Die Universität Duisburg Essen ist keine Universität der Mühseligen und Beladenen, die sich deswegen irgendwie mit Diversity deswegen beschäftigt, das muss immer wieder gesagt werden und auch an dieser Stelle. Auch wenn ich da ein bisschen redundant bin.

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis:

... dann schauen wir uns an, wie das in Köln ist... Frau Prof. Dr. Heuchemer, Sie sind Vizepräsidentin für Lehre und Studium, in diesem Ressort sind Sie sehr nah dran und deshalb eine recht ähnliche Frage an Sie: Wenn Sie an die Implementierung an Ihrer Hochschule denken, was sind denn da zentrale Aspekte, über die diskutiert werden, worüber wird gesprochen?

Prof. Dr. Sylvia Heuchemer:

Ich muss ein wenig ausholen, aber ich werde versuchen, mich trotzdem kurz zu halten. 2009 haben wir einen hochschulweiten Leitbildprozess initiiert und da kam unter anderem sinngemäß folgende Aussage heraus: „Wir wollen unsere Studierenden dabei unterstützen, ihr Potential zu entwickeln und wir wollen bei ihnen Neugierde und Interesse wecken“. In diesem Leitsatz ist die Grundhaltung für die Implementierung eines Diversity Management in Studium und Lehre ja eigentlich schon gelegt. Unsere Hochschulangehörigen haben sich darauf verständigt, die



Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis (rechts)
Projektleiterin KomDiM, stellv.
Geschäftsführerin des Zentrums für
Hochschul- und Qualitätsentwicklung
an der Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Sylvia Heuchemer
Vizepräsidentin für Lehre und Studium der Fachhochschule Köln

Potenziale der Studierenden heben zu wollen. Wenn dies das erklärte Ziel ist, dann müssen wir uns überlegen, wie wir es erreichen können. Fachhochschulen sind von jeher in der Zusammensetzung ihrer Studierenden sehr heterogen und gelten schon lange als „Aufsteigerhochschulen“. Wenn wir alle unsere leistungsbereiten Studierenden bei der Entwicklung ihres Potenzials unterstützen und begleiten möchten, dann ist im Grunde nur eine Schlussfolgerung möglich: Wir müssen weg von einer Homogenisierungsstrategie. Es geht nicht mehr darum, unsere Studierenden an unser System Hochschule anzupassen, sondern wir als Institution und wir als Lehrende müssen schauen, was wir tun können, damit wir die Vielfalt unsere Studierenden auch erhalten und in den Lehr- und Lernarrangements nutzen können.

Wir müssen also weg von „Defizitmodellen“. Wir sollten nicht mehr darüber sprechen, was unsere Studierenden alles nicht können, sondern wir müssen vielmehr diskutieren, was unsere Studierenden können! Die Studierenden sind in den letzten Jahren ja nicht dümmer geworden, sie haben möglicherweise nur andere Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben.

Diversity Management - wir haben dieses Wort bisher im Zusammenhang von Studium und Lehre übrigens nie in den Mund genommen, sondern vielmehr vom Schätzen der Vielfalt gesprochen – Diversity Management im Kernprozess Studium und Lehre bedeutet für uns, dass wir die Lern- und Lehrarrangements vielfältiger gestalten und dass wir den kreativen Umgang mit Vielfalt erfahrbar machen. In einer Frontalveranstaltung ist dies nicht möglich, denn wie wollen Sie da Vielfalt einbringen? Wenn wir Vielfalt im Lernprozess sichtbar und erfahrbar machen wollen, dann schlagen wir sehr schnell auch den Bogen zu Bologna, dann sind wir sehr schnell bei einer wahren, studierendenzentrierten Lehre. Eine

in diesem Sinne studierendenzentrierten Lehre fordert den Lehrenden als Coach, als Lernbegleiter, und wir sind endlich da angekommen, wo die Hochschuldidaktik uns schon immer gerne gesehen hätten, nämlich in der kompetenzorientierten Ausgestaltung der Lehre. Das heißt, im Bereich Studium und Lehre ist Diversity Management nichts Neues, sondern es ist der Weg, weg vom Oberflächen-Lernen hin zum Tiefen-Lernen, der Weg zur Aktivieren der Studierenden und zum Fördern des kollaborativen Lernens und Arbeitens. Wir haben es uns daher zum Ziel gesetzt, alle Bachelorstudiengänge neu zu strukturieren und aktivierende Lehrformate wie bspw. Projekte zum Gestaltungselement aller Studiengänge zu machen. Diese Form der Lehre packt jeden Studierenden mal an seinen Stärken, aber auch an seinen Schwächen. Die Studierenden bekommen in diesen Lehrformaten die Verantwortung für ihren Lernprozess zurück und sie sind dann auch bereit, sich einzubringen und erkennen das Potenzial von Vielfalt. Und diese projektbasierte Lehre greift bei uns nicht erst in den oberen Semestern, in denen Lehrende gerne mal ein Projekt im Wahlfach anbieten, sondern vom ersten Semester an und auch in großen Grundlagenveranstaltungen wie bspw. Mathematik.

Ich bin mit meinen Ausführungen auch gleich am Ende, möchte nur noch eines ergänzen: die Neuausrichtung in der Lehre geht nicht ohne hochschuldidaktische Qualifizierung unserer Lehrenden. Und ich möchte daher ein Plädoyer für die Hochschuldidaktik halten, denn durch ihre Begleitung, ihr Coaching, werden letztlich die Hochschuldidaktiker und Hochschuldidaktikerinnen zum Treiber von Diversity Management, zeigen insbesondere den Lehrenden, wie Vielfalt an der Hochschule wirklich geschätzt werden kann. Ich hoffe sehr, dass wir diesen Weg dauerhaft weiter gehen können. Er ist, wie Herr Radtke schon sagte, manchmal auch ganz schön schwierig.





Prof. Dr. Ute Klammer
Prorektorin für Diversity Management
und Internationales der Universität
Duisburg-Essen

Prof. Dr. Frank Linde:

Frau Klammer, Sie sind so zu sagen das personifizierte Diversity Management, ... ein ganz wichtiger Baustein in der Strategie einer Hochschule und Sie stecken natürlich ganz tief drin im Thema und beschäftigen sich sehr intensiv damit. Unsere Frage an Sie wäre: Welche Probleme, welche Chancen aber auch welche Trends sehen Sie im Diversity Management aktuell?

Prof. Dr. Ute Klammer:

Ja, ich muss sagen, hier auf der Bühne stehen ja nur Menschen, die sich schon länger mit dem Thema beschäftigen und die tief in der Materie stecken und das merkt man dann ja doch irgendwann, dass man dann sich in der Überlegungen hierzu auch stark annähert. Ich kann nur sagen, dass Alles, was meine Vorredner und Vorrednerinnen gesagt haben, kann ich 100 Prozent bestätigen. Sowohl wie die Ministerin heute eingeführt hat als auch Herr Radtke, mit dem ich sowieso hierüber immer im Austausch bin, als auch Frau Heuchemer.

Sie haben wieder nach Problemen und Chancen gefragt, ich meine, im Grunde hat Herr Radtke schon gesagt, die Überzeugungsarbeit außerhalb dieser Räume ist noch nicht abgeschlossen. Das muss man eben deutlich sagen. Es gibt viele Menschen, die immer noch nicht richtig ein Gespür dafür haben, worum es hier eigentlich geht, in Diversity Management an Hochschulen. Es gibt immer noch, obwohl wir schon seit Jahren versuchen, dieses Missverständnis aufzulösen, die Idee, dass dies so eine Art Gegenkonzept zur Exzellenz sei oder irgendein anderes Betätigungsfeld, anstatt einfach mal zu sehen, dass das eigentlich die Grundlage ist für Exzellenz, wenn wir Hochschulen in die Zukunft führen wollen. Wir werden dadurch bestätigt, dass gerade solche Hochschulen/ Universitäten, die offiziell das Exzellenz Label bekommen haben – wie auch immer man die Verfahren beurteilt - dass gerade solche Universitäten häufig das Thema



auch gerade entdeckt haben und in diesem Themenfeld aktiv sind. Das sollte eben deutlich genug zeigen, das hier auch gesehen wird, wie wichtig es ist, Vielfalt wert zu schätzen.

Was die Lehre betrifft und auch die Notwendigkeit der Organisation sich an zu passen, da hätte ich jetzt Ähnliches gesagt wie Frau Heuchemer. Das ist eben ein ganz wichtiger Punkt, wir müssen an allen Akteuren Akteurinnen ansetzen sozusagen. Die Studierenden sind nicht nur deshalb vielfältiger weil es mehr Migration gibt und einen demographischen Wandel, sondern wir müssen einfach auch sehen, dass die Vielfalt allein aus der schlichten Tatsache resultiert, dass wir einen immer größeren Anteil, jedes Jahrgangs im tertiären Bildungssystem haben. Und machen wir uns nichts vor, das hat natürlich auch mit Leistungsdifferenzen zu tun, aber es ist ein politischer Wunsch und es ist auch gesellschaftlich, gerade wenn wir es international vergleichend sehen, sinnvoll, die Akademisierungsquote in Deutschland weiter anzuheben und dann müssen wir uns auch damit beschäftigen, wo wir die Studierenden abholen. Wie können wir sie so fit machen, vorbereiten natürlich auch ihre besonderen Kompetenzen, zum Beispiel bei beruflich Qualifizierten, sehen, dass wir ihnen ein erfolgreiches Studium ermöglichen können? Das ist das eigentliche Ziel: allen gleiche Chancen zu geben, die das wollen und dafür qualifiziert sind, grundsätzlich auch das Studium erfolgreich zu beenden. Das ist sicherlich ein ganz großes Feld und in der Tat müssen wir vor allen Dingen die Lehrenden dafür sensibilisieren. Wir haben ja an der Uni Duisburg Essen ein großes Programm Pro-Diversität hierzu aufgelegt und ich merke, auch da ist nicht überall die Erkenntnis da, dass man bei sich selber anfangen muss, um zu sehen, was man vielleicht in seiner Lehre noch verbessern kann.

Wenn Sie mich jetzt aber nach Trends fragen, also insgesamt finde ich sehr schön, dass das



Thema jetzt inzwischen in den letzten Jahren sehr an Bedeutung gewonnen hat, dass viel mehr Hochschulen sich des Themas auch annehmen. Ich muss auch sagen, dass ich immer wieder sehr begeistert bin, dass die Ministerin dieses Thema so sehr stark unterstützt, wir empfinden das als große Unterstützung im Land, also das muss ich mal an dieser Stelle ausdrücklich sagen, um dieses Thema auch wirklich nach Vorne zu bringen. Es krankt natürlich immer ein bisschen daran, hier diesen Wehrmutstropfen muss man leider dann doch auch wieder erwähnen, dass die Grundfinanzierung der Hochschulen eben sehr schwierig ist und mehr Vielfalt heißt individuelle Zuwendung und das kostet eher mehr Geld als weniger und da leiden wir hier im Ruhrgebiet natürlich doch unter der eher mageren Grundfinanzierung der Hochschulen und das ist einerseits die Grundfinanzierung, andererseits die Frage, muss man nicht ein besonderes Engagement für besondere Gruppen auch noch mal besonders im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe oder anderen Kriterien bewerten. Was die Diskussion um Diversity Management an Hochschulen aber insgesamt betrifft, so würde ich es so diagnostizieren, dass wir uns in einer ersten Welle ganz stark auf Studium und Lehre und die Studierenden konzentriert haben. Ich prognostiziere, dass es auch weitere Wellen der Aufmerksamkeit geben wird, viel stärker, momentan als die Fragen: Was kommt nach dem doppelten Abiturjahrgang? Beschäftigt uns ja schon der Fachkräftemangel und die Konkurrenz um gutes Personal und die Frage, wie gewinnen wir gutes Personal? Wie können wir es halten, zum Beispiel durch gute, planbare Karrierewege, auch im Mittelbau? Wie können wir Frauen noch stärker an die Spitze bringen? Also, Personal und die Organisationsentwicklung ist hier ein weiteres wichtiges Themenfeld und schließlich ist es auch ein Thema für die Forschung. Nicht nur Forschung die sich mit Diversity Management beschäftigt als Forschungsgegenstand sondern auch die Frage:

wie gestalte ich Forschungsbedingungen so, dass zum Beispiel die Arbeit in gemischten Teams noch erfolgreicher wird und auch als Positivum angesehen wird? Das ist sicher noch eine Fragestellung, die in weiteren Schritten intensiv zu beleuchten ist.

Mehr Informationen unter:
www.komdim.de