

STANDFEST

**HOCHSCHULE NIEDERRHEIN
DIVERSITÄT DEFINIEREN UND LEBEN.**



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

STATEMENTS

VORWORT

PROF. HANS-HENNIG VON GRÜNBERG — PRÄSIDENT DER HOCHSCHULE NIEDERRHEIN

→ 04

VORWORT

PROF. BERTHOLD STEGEMERTEN — VIZEPRÄSIDENT FÜR STUDIUM UND LEHRE

→ 06

VORWORT

BIBIANA KEMNER — VIZEPRÄSIDENTIN FÜR WIRTSCHAFTS- UND PERSONALVERWALTUNG

→ 07

MELDUNGEN

→ 08

AUDITIERUNGSPROZESS

ERFOLGREICH VIELFÄLTIG HANDELN.

→ 10

FLEXIBLES STUDIEREN

→ 16

OHNE ABITUR STUDIEREN

→ 18

STUDIEREN LERNEN

→ 22

**SOMMER- UND
WINTERAKADEMIE**
→ 26

**NACH DER FLUCHT
WIEDER STUDIEREN**
→ 26

MIT 3 KIDS INS STUDIUM
→ 30

MAN MUSS NUR GUT PLANEN
→ 32

KRIEG. FLUCHT. STUDIUM.
→ 34

FRAU & TECHNIK
→ 36

**STREITGESPRÄCH
LEBEN WIR NOCH IN EINER MÄNNERWELT?**
→ 40

DER MIX MACHTS
→ 48

**HINSCHAUEN. WICHTIG
NEHMEN. HANDELN.**
→ 50

**EINE BRÜCKE IN
DIE HOCHSCHULE**
→ 52



Liebe Leserinnen und Leser,

keine Frage: Diversity ist ein Modethema. Immer mehr Hochschulen entdecken es für sich, vielleicht auch deswegen, weil sie die Sorge haben, einen Trend zu verpassen. Ich gebe gerne zu, dass ich mich vor Trends, die über einen hinwegrollen, gerne hinwegducke, weil ich nicht der nächste sein möchte, der auf den fahrenden Zug aufspringt, nur um noch irgendwie dabei zu sein.

Das haben wir als Hochschule Niederrhein aber gar nicht nötig. Wer unseren Hochschulentwicklungsplan aus dem vergangenen Jahr liest, erkennt leicht, welchen Rang bei uns das Thema Diversity einnimmt, ohne, dass wir es permanent so nennen. Wir wissen, dass wir uns auf eine wachsende Heterogenität von Lebensläufen einstellen müssen – und wir tun dies schon seit Jahren. Unser großer Erfolg bei dem Programm Peer Tutoring und Studienverlaufsberatung steht beispielhaft dafür. Dort haben wir Millionen Euro an Fördergeldern verausgabt, um unsere Studierenden individuell beraten, fördern und fordern zu können.

Eine moderne Hochschulpolitik, die sich vorgenommen hat, den gesellschaftlichen Wandel zu gestalten, kommt an dem Thema Diversity gar nicht mehr vorbei. Das vorliegende Magazin bietet uns die Gelegenheit, das einmal umfassend darzustellen: Wo liegen die besonderen Herausforderungen, wo gibt es Erfolge, wo sind die Chancen aber auch die Risiken? Dabei fällt auf, wie viele Facetten das Thema hat. Dass die nur vermeintlich in die Jahre gekommene Frage der Chancengleichheit für Frauen ebenso dazu gehört wie die Förderung der Integration von geflüchteten Menschen, zeigt, welchen Herausforderungen wir uns auch künftig werden stellen müssen. Und dass Diversity keineswegs nur ein Modethema ist, dass in ein paar Jahren schon wieder vom nächsten Trend überrollt wird.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr
Hans-Hennig von Grünberg
Präsident der Hochschule Niederrhein



Liebe Leserinnen und Leser,

warum hat die Hochschule Niederrhein an dem Auditierungsverfahren des Stifterverbandes »Vielfalt gestalten« teilgenommen? Unser Leitbild heißt *Grenzen überwinden*. Wir verstehen unsere Hochschule als Lern-, Forschungs- und Arbeitsort, an dem Menschen in ihrer Vielfalt willkommen sind. Wir analysieren schon länger die Konsequenzen, die sich aus der immer heterogener werdenden Gruppe der Studierenden ergeben und leiten Maßnahmen für Lehre und Beratung ab. Die Angehörigen der Hochschule sind vielfältig und *bunt*. Warum also noch ein Audit?

Im Wesentlichen sprechen zwei Gründe dafür: Durch ein Audit zwingen wir uns, eine Transparenz über alle unsere Maßnahmen zu schaffen und diese Maßnahmen dann auch kritisch zu reflektieren. Zudem kann uns der Blick von außen neue Möglichkeiten aufzeigen. In dem Audit lernen die Teilnehmenden Ideen, Konzepte und Maßnahmen an anderen Hochschulen kennen. Vor- und Nachteile können im direkten Gespräch ausgetauscht und Anpassungsmöglichkeiten für die eigene Situation diskutiert werden. Einfach ausgedrückt: Wir können durch das Audit von anderen lernen!

Im Rahmen der Auditdurchführung hat sich als wertvoller Nebeneffekt eine Vernetzung der Akteure über die Grenzen von Organisationseinheiten der Hochschule Niederrhein hinweg ergeben. Vor diesem Hintergrund ist auch der Wunsch der Mitglieder des Lenkungskreises zu verstehen, dieses Gremium fortzuführen, um sich dem Thema Vielfalt auch nach dem Audit-Projekt weiter widmen zu können.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um mich an dieser Stelle bei Martina Czernia und Martina Vollbrecht für die Leitung des Projekts zu bedanken. Das vorliegende Magazin, welches ein Ergebnis dieses Prozesses ist, leistet einen Beitrag dazu, unsere Bemühungen und Fortschritte beim Thema Diversity in Lehre, Forschung und Verwaltung darzustellen. Ich wünsche Ihnen viele Erkenntnisse bei der Lektüre!

Ihr

Prof. Dr. Berthold Stegemerten
Vizepräsident für Studium und Lehre



Liebe Leserinnen und Leser,

An unserer Hochschule mit 14.500 Studierenden, 250 Professorinnen und Professoren, rund 1.000 Beschäftigten ist Diversity kein Fremdwort. Es bedeutet für uns, aus der Vielfältigkeit von Studierenden, Lehrenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Innovationspotenziale zu schöpfen. Aus der Vielfalt entstehen neue Ideen und neue Ansätze für Lehre, Studium, Forschung und Wissenschaftsverwaltung. Dieser Herausforderung stellen wir uns in der Hochschulverwaltung täglich. Im International Office treffen wir auf Studierende verschiedener Nationen, denen wir Rat und Unterstützung geben. Im Bereich der Inklusion gestalten wir unsere Gebäude behindertengerecht. Die Lern- und Arbeitswelten werden schrittweise flexibilisiert, damit den unterschiedlichen Lebenswelten Rechnung getragen werden kann. So wird es neben Teilzeitangeboten in der Arbeit auch immer mehr Teilzeit im Studium geben.

Die Heterogenität der Beschäftigten ist eine Herausforderung für das Personalmanagement. Die Bedarfe der Beschäftigten ändern sich in ihren verschiedenen Lebensphasen. Die Hochschule nimmt als Arbeitgeberin wie als Bildungsorganisation Rücksicht auf die Belange von Familienangehörigen, die sich um Kinder oder Pflegebedürftige kümmern. Dies haben wir im *Audit Familiengerechte Hochschule* festgelegt. Folgerichtig haben wir auch das Diversity-Audit erfolgreich durchlaufen. Es liegt an uns, die Lern- und Arbeitswelten miteinander für die Zukunft unserer Hochschule aktiv zu gestalten, Potenziale und Ressourcen zu erkennen, zu nutzen und weiterzuentwickeln und so Diversity erfahrbar zu machen. Davon profitieren nicht nur die Einzelnen, sondern die Hochschule als Ganzes. Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, dass eine »Leitlinie gegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)« geschaffen wurde und ein entsprechender Prozess zum Umgang mit Diskriminierungsfällen zum Wintersemester 2018/2019 implementiert wird.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei den Diversity-Geschichten aus einer einzigartigen Hochschule.

Ihre
Ihre Bibiana Kemner
Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung

MEL DUN GEN

HSNR-STUDIERENDE ABSOLVIEREN VOR DEM STUDIUM HÄUFIG EINE LEHRE

Studierende der Hochschule Niederrhein haben häufiger als Studierende an anderen Hochschulen bei Studienbeginn schon eine Lehre abgeschlossen, sie kommen häufiger aus ihrer Heimatregion und stammen seltener aus einem akademischen Elternhaus. Dies geht aus den Daten zu Herkunft und sozialem Milieu der Studierenden hervor, die im Rahmen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) erhoben wurden.

So haben 41 Prozent der Studierenden der Hochschule Niederrhein vor Studienbeginn bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen.

Damit unterscheiden sie sich wesentlich von ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen anderer Hochschulen. Bundesweit haben nur 22 Prozent aller Studierenden vor dem Studienbeginn eine Ausbildung abgeschlossen, in NRW sind es 24 Prozent.

Außerdem kommen Studierende in Bund und Land weitaus häufiger als HSNR-Studierende aus einem akademischen Elternhaus. Während bundesweit 48 Prozent der Studierenden mindestens ein Elternteil den Akademikern zurechnen können, gilt dies nur für 31 Prozent der Studierenden an der Hochschule Niederrhein.

JUNGE FRAUEN FÜR MINT-STUDIENGÄNGE BEGEISTERN

Die Hochschule Niederrhein ist dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen beigetreten. Die Vereinigung »Komm, mach MINT.« ist die einzige bundesweite Netzwerk-Initiative, die Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe begeistern möchte. Sie vernetzt über 250 Partnerinnen und Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien und setzt den Dialog zum Thema Frauen und MINT in innovative Maßnahmen um.

»Mit dem Beitritt zum Pakt bekennen wir uns als Hochschule dazu, mehr junge Frauen für Studiengänge und Berufe im Bereich MINT zu interessieren«, sagt Dr. Sandra Laumen, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein.

An der Hochschule Niederrhein studieren in den klassischen MINT-Fächergruppen etwa 33 Prozent Frauen. Die verhältnismäßig hohe Zahl hat viel mit dem Fachbereich Textil- und Bekleidungstechnik zu tun, in dem der Frauenanteil bei knapp 83 Prozent liegt. Am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik liegt der Anteil weiblicher Studierender dagegen lediglich bei neun Prozent.

DAAD-PREIS AN SAID AAMAROUSS

Zwischen Tazaghine in Marokko und Mönchengladbach am Niederrhein liegen etwa 2500 Kilometer, doch beides ist für Said Aamarouss so etwas wie Heimat. Der 30-Jährige studiert seit September 2013 an der Hochschule Niederrhein im Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen. In den vergangenen viereinhalb Jahren hat er sich nicht nur im Studium ins Zeug gelegt, vielmehr hat er auch viel soziales Engagement gezeigt. Hierfür hat er den mit 1000 Euro dotierten Preis des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) verliehen bekommen. Seit Mai 2016 ist Aamarouss als Orientierungstutor in der Beratung und Betreuung von Flüchtlingen tätig, die sich über Studienmöglichkeiten an der Hochschule Niederrhein informieren und an den Deutschkursen teilnehmen. Zudem geht er aktiv und selbstständig zu Treffpunkten von Flüchtlingen und bietet Beratung in mehreren Sprachen an. Die hierfür erforderlichen Fachkenntnisse zum Hochschulzugang und zu den rechtlichen Rahmenbedingungen hat er sich zügig und umfassend angeeignet.



**ERFOLG
REICH
VIEL
FÄHIG
HANDELN.**



Das Thema Vielfalt wird an Hochschulen immer wichtiger. Mitte Februar erhielt die Hochschule Niederrhein am Ende eines zweijährigen Auditierungsprozesses das für drei Jahre gültige Zertifikat »Vielfalt gestalten«.



Im Sommer 2015, als tausende von vor Krieg und Elend flüchtende Menschen die Grenzen Deutschlands im Südosten überschritten, bewarb sich die Hochschule Niederrhein um die Teilnahme am Diversity-Audit *Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft. Die Kampagne *Bunte Hochschule* war gerade erst zu Ende gegangen. Über einen Monat hatte sich die Hochschule Niederrhein im Mai und Juni 2015 so bunt präsentiert wie sie ist – als Ort der Integration und der Toleranz, als Ort der Vielfalt und Weltoffenheit.

Die Idee zu der Kampagne entstand im Januar 2015, als es noch keine Flüchtlingstrecks an der deutschen Grenze gab, aber das Ergebnis einer Umfrage unter Studierenden, die wiederum im Sommersemester 2014 durchgeführt worden war. Studierende des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften hatten ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen aller Fachbereiche danach gefragt, wie weit homophobe Einstellungen auf dem Campus verbreitet sind. Das Ergebnis: In einzelnen Fachbereichen zeigten sich bis zu ein Drittel der Studierenden als latent Homosexuellen-feindlich.

Dieses Problem wollte die Hochschulleitung nicht unter den Teppich kehren, sondern offensiv damit umgehen. Die Idee zur *Bunten Hochschule* war geboren. Und als die Kampagne mit einem bunten Hochschulfest im Juni 2015 zu Ende ging, war klar, dass es dabei nicht bleiben konnte. *Wir verstehen Vielfalt als Bereicherung*, hatte Vizopräsident Prof. Dr. Berthold Stegemerten damals gesagt. Und: »Ich wünsche mir, dass wir dies selbstbewusst leben und darstellen.«

Gesagt, getan, die Hochschule Niederrhein bekundete beim Stifterverband der deutschen Wissenschaft ihr Interesse an der Teilnahme zum Auditierungsprozess. Sie wurde zusammen mit den Hochschulen Bochum, Coburg,



Rhein-Waal, Nürnberg, der FernUniversität Hagen, Universität Konstanz sowie der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes angenommen. Diese Hochschulen haben über zwei Jahre das Diversity-Audit gleichzeitig durchlaufen. Während des Prozesses hatten die Hochschulen die Möglichkeit sich in insgesamt fünf Forumstreffen miteinander auszutauschen und voneinander zu lernen.

Das erste Forum fand im November 2015 auf Einladung des Stifterverbandes in Berlin statt. Innerhalb der Hochschule Niederrhein startete der Prozess der Auditierung im März 2016 mit einem Kick-off-Workshop, der wie der gesamte zweijährige Prozess von Dr. Isabell Lisberg-Haag moderiert wurde. Die erfahrene Auditorin war vom Stifterverband gestellt worden.

In den Workshops diskutierte der eingesetzte Lenkungskreis aus Beschäftigten und Studierenden die Bedeutung von Diversität im Kontext der Hochschule. Auf Basis von schon bestehenden Maßnahmen und Angeboten entwickelte der Kreis ein Handlungskonzept zum Diversity-Audit. Der Umsetzung dieses Handlungskonzeptes stimmte das Präsidium anschließend zu.

Dabei geht es um fünf Zielfelder, die für die Hochschule besonders relevant sind. Diese sind: Verankerung von „Diversität“ in den Handlungsstrategien der Hochschule, Vereinbarkeit von Bildungsbiographien mit Studienprogrammen, Schulung, Beratung, Struktur im Umgang mit Diskriminierung, Willkommenskultur für (ausländische) Studierende und Beschäftigte

und schließlich die Kommunikation des Themas nach außen und innen.

»Wir müssen uns als Hochschule auf eine wachsende Vielfalt bei den Bildungsbiographien einstellen, die zu uns kommen. Das bedeutet, dass wir Angebote schaffen müssen, die der Diversität gerecht werden können. Es gibt nicht mehr ausschließlich den typischen Studierenden, der nach Möglichkeit in Regelstudienzeit und Vollzeit sein Studium bei uns durchzieht«, sagt Professor Dr. Berthold Stegemerten.

Das gesamte Auditierungsverfahren in der Hochschule, der Stand der Maßnahmenumsetzung sowie die weiteren Entwicklungsziele zum Umgang mit Vielfalt wurden in einem zweiten Selbstreport dokumentiert. Am 7. Februar 2018 erhielt die Hochschule Niederrhein für diese erfolgreichen und auch weiterhin an der Hochschule verankerte Arbeit zu Diversität das Zertifikat des Stifterverbandes. Projektmitarbeiterin Martina Vollbrecht und Vizepräsident Stegemerten nahmen in Berlin das Zertifikat des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft entgegen. Es gilt für drei Jahre. •

STAMMTEAMS

Was bedeutet Diversity für Sie?



Das Thema Diversity ist wichtig für die Studierenden, die Mitarbeitenden und die Hochschule als Ganzes, was die Leistung betrifft, aber auch weil es dem ethischen und demokratischen Anspruch der Hochschule gerecht wird. Es ist die Aufgabe aller, diesen Prozess weiter voranzutreiben.

Prof. Dr. Beate Küpper,
Professorin für Soziale Arbeit in Gruppen- und
Konfliktsituationen am Fachbereich Sozialwesen

**ALLE
XIB
LES
STUD
IEREN.**

● **Ein flexibles Studium ermöglichen, das die heterogenen Lebenssituationen der Studierenden berücksichtigt. Dies ist eines der Ziele, die der Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen mit der neuen Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen erreichen möchte.**

Bisher gab es für unterschiedliche Situationen jeweils eigene Studiengänge: Für Vollzeitstudierende einen Vollzeitstudiengang, für Dual Studierende einen Dualen Studiengang und für Teilzeitstudierende einen Teilzeitstudiengang. Der damit verbundene organisatorische Aufwand war immens, denn für jeden Studiengang mussten eigene Prüfungspläne erstellt und eine eigene PO gepflegt werden. Zudem gab es für jeden dieser Studiengänge unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen, was weiteren organisatorischen Aufwand erforderte. Die Stundenpläne der Teilzeit und Dual Studierenden hatten negative Auswirkungen auf die Pläne der Vollzeitstudierenden, die immerhin ca. 85 Prozent der Studierenden in den alten Studiengängen darstellten.

Den Bedürfnissen der Studierenden wurden diese Modelle dennoch nicht gerecht. So ergaben Befragungen der Studierendenschaft im Fachbereich, dass ein Großteil der Studierenden neben dem Studium in einem nicht unerheblichen Umfang arbeitet oder anderen Verpflichtungen nachgeht, mit den entsprechend Studienzeit verlängernden Folgen.

Durch die Neugestaltung und Neuordnung der Module, zusammengefasst in einem gemeinsamen Studiengang, ist es gelungen, die Flexibilität in der Studierbarkeit, deutlich zu erhöhen. So stellt der Fachbereich einen Plan für eine 6-semesterige Studiendauer als auch einen Plan für eine 12-semesterige Studiendauer zur Verfügung. Diese Pläne sind aber nicht bindend sondern können an die persönlichen Lebensumstände angepasst werden, in dem man zum Beispiel weniger studiert als der 6-semesterige Plan vorsieht oder mehr studiert, als der 12-semesterige Plan vorsieht, so dass das Studium in 10 Semes-

tern abgeschlossen werden könnte. Durch die Inanspruchnahme von Verlaufsberatungen können die Studierenden ihre Planung des Studiums individuell optimieren.

Ein konkretes Beispiel hat sich im Rahmen der Einführung des neuen Studienangebotes direkt ergeben: Mit einer Firma wurde vereinbart, dass eine Studierende/ein Studierender, finanziell durchgehend unterstützt, nach folgendem Modell studiert: vier Semester Teilzeit (50 Prozent) gekoppelt mit entsprechenden Praktika im Unternehmen, drei Semester Vollzeit, dann Praxisphase und Abschlussarbeit in einem Semester im Unternehmen. Dies ergibt in Summe eine Studiendauer von 8 Semestern. Dieses Beispiel deutet sehr gut an, welche neuen Möglichkeiten die Flexibilisierung der Studienzeit bereit hält, mit erheblichen Vorteilen für die Studierenden (Praxiserfahrung und finanzielle Unterstützung) und den kooperierenden Unternehmen (passgenauer Führungsnachwuchs).

Der Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen geht mit diesem Modell auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen und -verläufe ein und gibt den Studierenden damit auch ihre Selbstverantwortung zurück. Letztendlich muss jeder und jede Studierende am Ende des Studiums erklären, warum das Studium eine gewisse Dauer hatte. •

**OHNE
ABI
TUR
STUD
IEREN.**

● Warum kann es sinnvoll sein, in Zeiten des Fachkräftemangels und der zunehmenden Akademisierung Menschen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung an die Hochschule zu holen? Eben deshalb, meint unsere Autorin, die fünf Jahre ein entsprechendes Projekt betreut hat.

Fachkräftemangel, Akademisierung der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie der beruflichen Tätigkeiten und bessere Aufstiegschancen sind politische Schlagworte und Gründe für immer mehr Menschen an die Hochschulen zu streben und gleichzeitig Gründe für Hochschulen die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu stärken und sich für neue Zielgruppen zu öffnen. Dazu zählen auch Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung. Diese Bestrebungen werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durch den Wettbewerb »Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen« gefördert, an dem sich auch die Hochschule Niederrhein beteiligt. Durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) werden in regelmäßigen Abständen Kennzahlen zu der Studiensituation von Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung im Bund-Länder-Vergleich veröffentlicht.

Die Zielgruppe, die auch als beruflich qualifizierte Studierende bezeichnet wird, unterscheidet sich im Hinblick auf die Studierenden, die direkt nach dem Erwerb des Abiturs oder der Fachhochschulreife ein Studium aufnehmen, deutlich in der Studienmotivation sowie in den bereits erworbenen Kompetenzen, was die Hochschulen vor Herausforderungen in der Ausgestaltung der Studienangebote stellt. Erschwerend kommt hinzu, dass die aktuellen Erhebungen des CHE zeigen, dass die beruflich Qualifizierten mit circa 2,5 Prozent aller Studienanfänger im bundesweiten Durchschnitt eine Minderheit an den Hochschulen und Universitäten darstellen. Der Anteil

der beruflich qualifizierten Studienanfänger an der Hochschule Niederrhein entspricht mit 2,3 Prozent dem bundesweiten Durchschnitt. Da die Zahlen in den letzten zwei Jahren stagnieren bzw. leicht rückläufig sind und auch der Anteil der beruflich Qualifizierten an der Fernuniversität Hagen oder anderen Hochschulen, die auf berufsbegleitetes Studieren ausgelegt ist, nicht über 5 Prozent steigt, ist davon auszugehen, dass auch langfristig die Fallzahlen bei dieser Zielgruppe nicht steigen werden.

Warum eine hochschulische Öffnung für diese Zielgruppe dennoch sinnvoll ist, zeigen verschiedene Studien, zum Beispiel von Jürgens und Zinn oder Otto und Kamm aus den Jahren 2015 und 2016, zur Studienmotivation sowie zur Studienwahl beruflich qualifizierter Studierender.

Diese kommen zu dem Schluss, dass die Studienentscheidung zum Großteil aus berufsbezogenen Motiven, wie einer beruflichen Umorientierung, eines beruflichen Aufstiegs oder zur Verbesserung der finanziellen Situation erfolgt. Die Gründe führen häufig zu einer fachaffinen Studienwahl, das heißt, dass die Studienwahl eng mit der bisherigen beruflichen Laufbahn und den dabei erworbenen Kompetenzen verbunden ist. Neben den berufsbedingten Faktoren spielen auch der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung und sozialer Anerkennung sowie ein allgemeines Interesse an einer Weiterbildung eine entscheidende Rolle bei der Studienentscheidung.

Als eine der größten Herausforderungen für eben diese Zielgruppe stellt sich die Studieneingangsphase dar, da es den Studierenden hier an schulischen Grundlagenkenntnissen – insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereichen sowie in den Fremdsprachen – mangelt. Darüber hinaus haben die beruflich Qualifizierten aufgrund des länger zurück liegenden Schulbesuchs häufig Schwierigkeiten bei der Orientierung im Hochschulsystem sowie bei dem Erwerb studienbezogener Arbeitstechniken. Ist diese Phase erfolgreich überwunden, lässt sich im Studienerfolg und in der Studiergeschwindigkeit kein Unterschied mehr zu den traditionell Studierenden feststellen.

Die Ergebnisse der verschiedenen Studien decken sich mit den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Befragungsergebnissen der beruflich qualifizierten Studierenden an der Hochschule Niederrhein, die im Rahmen des Projektes erhoben wurden. Zur leichteren Bewältigung der eben beschriebenen Herausforderungen, wurden im Rahmen des Projektes verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote entwickelt, die zum einen den individuellen Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen, wie zeit- und ortsunabhängige Lernumgebung, Peer-Formate mit einem realistischen Einblick in den Studierendenalltag ermöglichen. Zum anderen wurden Workshops im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens und Lernens entwickelt und angeboten. Ziel der Angebote ist es, den Studienabbruch der Zielgruppe zu vermeiden und den Studieneinstieg zu erleichtern. Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Analyse der Studienverläufe beruflich Qualifizierter zeigt, dass sich die Studienergebnisse und der Studienerfolg nicht maßgeblich von den Ergebnissen traditionell Studierender unterscheiden, wenn die Studieneingangsphase sowie die Grundlagenfächer erfolgreich absolviert wurden. Im weiteren Studienverlauf, können die beruflich Qualifizierten auf die in der beruflichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen zurückgreifen und ihre berufspraktischen Erfahrungen in das Studium einfließen lassen. Darüber hinaus verfügen sie über die Fähigkeit die theoretischen und praktischen Inhalte des Studiums zu verknüpfen und Bezüge herzustellen. Zu den fachlich-inhaltlichen Stärken der beruflich Qualifizierten kommen stark ausgeprägte soziale und personale Kompetenzen, wie eine hohe Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen.

Die Befragung der Fachbereich der Hochschule Niederrhein spiegeln diese Ergebnisse in Teilen wieder. Für die Fachbereiche ist es herausfordernd die beruflich Qualifizierten zu identifizieren, da der Kontakt häufig nur zu einzelnen Lehrenden oder Beratenden von Seiten der beruflich Qualifizierten gesucht wird. Können die beruflich Qualifizierten identifiziert werden, wird auch von Seiten der Lehrenden angemerkt, dass

Schwierigkeiten insbesondere in der Studieneingangsphase sowie beim Erarbeiten der fehlenden theoretisch-fachlichen Grundlagen fehlen. Haben die Studierenden diese Phase erfolgreich absolviert, werden Sie als extrem motivierte Studierende mit einem hohen fachlichen Interesse sowie großen Fachkompetenzen wahrgenommen.

Die bewusste Entscheidung für ein Studium der beruflich qualifizierten Studierenden sowie das hohe fachliche Interesse an den Studieninhalten führen zu einer hohen intrinsischen Motivation, da mit dem Studium in der Regel eine klare berufliche Perspektive verbunden ist. Dies führt zu einem zielgerichteten Studium, wenn die Anfangshürden der Grundlagenfächer erfolgreich gemeistert wurden. Die beruflich Qualifizierten bringen dabei Ihre personellen, sozialen und fachlichen Kompetenzen in das Studium ein und tragen somit zu einer Theorie-Praxis-Verzahnung und einer gesteigerten employability bei, von der alle Studierenden profitieren. •

LITERATURANGABEN

BERG, HELENA (2015): Kompetenzen und Kompetenzanpassung. Beruflich Qualifizierte in Studium und Ausbildung In: Uwe Elsholz (Hrsg.): *Beruflich Qualifizierte im Studium. Analyse und Konzepte zum dritten Bildungsweg*. Bielefeld. Wbv

HANFT, ANKE, MASCHWITZ, ANNIKA & HARTMANN-BISCHOFF, MONIKA (2013): Beratung und Betreuung von berufstätigen Studieninteressierten und Studierenden zur Verbesserung des Studienerfolgs. In: Anke Hanft & Katrin Brinkmann (Hrsg.): *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen*. Münster. Waxmann

JÜRGENS, ALEXANDRA & ZINN, BERND (2015): Nicht-traditionell Studierende in Deutschland – Stand der empirischen Forschung und Desiderate. In:.

KAMM, CAROLINE, SPEXARD, ANNA & WOLTER, ANDRÄ (2016): Beruflich Qualifizierte als spezifische Zielgruppe an Hochschulen. Ergebnisse deiner HISBUS-Befragung. In: Andrä Wolter, Ulf Banscherus & Caroline Kamm (Hrsg.): *Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs »Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen«*. Münster. Waxmann

NICKEL, SIGRUN/ SCHULZ, NICOLE (2017): Update 2017: *Studieren ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen*. CHE-Arbeitspapier Nr. 195. Gütersloh. S.4 abrufbar unter: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_195_Studieren_ohne_Abitur_2017.pdf

OTTO, ALEXANDER & KAMM, CAROLINE (2016): »Ich wollte einfach noch eine Stufe mehr.« Vorakademische Werdegänge und Studienentscheidungen von nicht-traditionell Studierenden und ihre Übergänge in die Hochschule. In: Andrä Wolter, Ulf Banscherus & Caroline Kamm (Hrsg.): *Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs »Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen«*. Münster. Waxmann

SCHULZ, DENISE (2017): Kompetenzorientierung in der Studienberatung beruflich Qualifizierter – Anforderungen und Herausforderungen an hochschulische Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. In: Eva Cendon, Noemi Donner, Uwe Elsholz, Annabelle Jandrich, Anita Mörth, Nina Maria Wachendorf, Eva Weyer (Hrsg.): *Die Kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs »Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen«*. Berlin

STU DIE REN LER NEN.

- **Enkulturation ist die Konfrontation mit einer unbekanntem Kultur, in der neue Anforderungen gestellt werden. Die Studienverlaufsberatung arbeitet daran, den Studienanfängerinnen und -anfänger den Einstieg zu erleichtern. Ein Rezept gegen den Studienabbruch.**

Der Begriff Enkulturation ist eng verwandt mit dem Begriff der Sozialisation. Enkulturation bezeichnet »[...] den Prozess, in dem und durch den Menschen von Geburt an die kulturellen Überlieferungen ihrer Gesellschaft oder einer gesellschaftlichen Gruppe [...] erlernen und dadurch ein Mitglied dieser Kultur werden. Dabei geht es um die bewusste und unbewusste Vermittlung gruppenspezifischer Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster, wie z. B. alltägliche Kommunikations- und Umgangsformen sowie Rituale, Selbstdarstellungen, Verpflichtungen, Erwartungen usw. Neben der Sprache ist [...] die Internalisierung von Symbolen, Werten und Vorbildern wichtig. Im Allgemeinen wird Enkulturation als Teil der Soziologie verstanden, zum Teil aber auch als eigener Prozess betrachtet« (Merkens, 2007, S. 186).

In Anlehnung an den Begriff der Sozialisation wird unterschieden zwischen allgemeiner Hochschulsozialisation und Fachkultursozialisation. (Borgstedt, 2014: 25). »[F]ür Studierende hat die Universität neben der Wissensvermittlung vor allem eine Sozialisationsfunktion. Studentinnen und Studenten verbringen ihre Freizeit hauptsächlich mit KommilitonInnen, und im Studium selbst werden ihnen die Routinen und Wertvorstellungen ihres Fachbereichs vermittelt« (Werner, Sauer & Wöhler 2009, S. 349).

Die gestiegene Zahl an Hochschulzugangsberechtigten und heterogenen Studienzugängen sowie diversifizierte Lebensrealitäten stellen neue Anforderungen an Berater/innen, Lehrende und den Hochschulbetrieb (vgl. Bülow-Schramm 2015). Die Fachbereiche legen deshalb gemeinsam mit der Studienverlaufsberatung ein besonderes Augenmerk auf den Prozess der Enkulturation, also das »Studieren lernen«, während der Studieneingangsphase: Neue Angebote für Studienanfänger/innen unterstützen diese gezielt dabei, ein akademisches Selbstverständnis zu entwickeln und sich mit ihrer Fachdisziplin zu identifizieren.

Enkulturation trotz steigender Studierendenzahlen

Der Fachbereich Sozialwesen wächst seit mehreren Semestern. Im WiSe 17/18 wurden insgesamt 476 Studienanfänger/innen in den BA-Studiengängen und 86 in den MA-Studiengängen eingeschrieben. Am Fachbereich Sozialwesen finden sich viele nicht-traditionelle Studierende (First Generation Students, Migrationshintergrund, keine allgemeine Hochschulreife), die einen erhöhten Informationsbedarf haben.

Die Einführungswoche der Bachelor- und Master-Studienanfänger/innen fand bisher immer ohne Vermischung statt, wodurch sich die kleine Gruppe der Master-Studienanfänger/innen eher als losgelöst vom Fachbereich wahrgenommen hat. Engagierte Erstsemestertutorinnen wendeten sich an die Studienverlaufsberatung, um gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten.

Der Fachbereich o6 hat aufgrund der thematischen Nähe zu Sozialisation und Enkulturation schon seit langer Zeit eine umfassende Einführungswoche, in der erfahrene Studierende die Erstsemester in Kleingruppen betreuen und diesen somit als niedrigschwellige Ansprechpartner und Rollenmodell dienen. Aufgrund der steigenden Studierendenzahlen und des hohen Informationsbedarfs der nicht-traditionellen Studierenden nimmt der Beratungsbedarf am Fachbereich zu. Aus diesen Gründen wurde in den letzten Jahren der Informations-

gehalt der Einführungswoche gesteigert. So wurde eine Info-börse zum Thema Leben und Studieren in Mönchengladbach, eine Informationsveranstaltung zur Individualisierung von Studienverläufen sowie eine verstärkte Vorstellung von Unterstützungsangeboten implementiert. Die fachliche Einführung in das wissenschaftliche Denken und Arbeiten ist am Fachbereich o6 schon seit langer Zeit mit zwei SWS curricularer Bestandteil des ersten Semesters.

Im WiSe 17/18 wurde das erste Mal eine Vermischung der Einführungswoche der Bachelor- und Masterstudierenden implementiert, um ein stärkeres Wir-Gefühl des Fachbereichs zu schaffen sowie den BA-Studierenden einen Einblick ins MA-Studium zu ermöglichen.

Die Unterstützung der Studierenden endet jedoch nicht nach der Einführungswoche. Stattdessen wurden in den letzten Semestern die Studieneingangsphase systematisch durch Fachtutorien und Repetitorien (z.B. für »Wissenschaftliches Schreiben lernen«) erweitert.

Das Resümee der Veränderungen ist erfreulich: Trotz starkem Aufwuchs der Studierendenzahlen bietet der Fachbereich o6 weiterhin eine umfassende Studieneingangsphase mit einer sehr persönlichen Einführungswoche. Dieses ist möglich durch das hohe Engagement der Erstsemestertutoren/innen, Repetitorien/innen und Fachtutoren/innen unter der Leitung der Studienverlaufsberatung.

Enkulturation durch individuelle Betreuung

Im Fachbereich Elektrotechnik und Informatik starten zu jedem Wintersemester viele nicht-traditionelle Studierende mit einem hohen Informationsbedarf in ihr Studium. Die Organisation des Studienalltags stellt diese vor große Herausforderungen, die sie nicht alleine durch kompakte Einführungsvorträge bewältigen konnten. Da in der Vergangenheit nur wenige Angebote in Kleingruppen stattfanden, blieb an vielen Stellen die Vernetzung der Studierenden untereinander aus. Viele Erstsemester fanden dadurch keinen Anschluss und starteten nicht optimal, wodurch Verzögerungen im Studienverlauf und Zweifel an der eigenen Studierfähigkeit entstanden.

Ausgehend von dieser Situation wurde im engen Austausch mit dem Fachbereich durch die Studienverlaufsberatung ein neues Konzept für die Einführungswochen entwickelt. Ergänzend zu vielen bereits gut funktionierenden Ansätzen wurden verstärkt Tutorien in der Studieneingangsphase implementiert. Diese finden während der Einführungswoche in Gruppen statt, in denen jeweils 20 Erstsemesterstudierende von

einem/r Erstsemestertutor/in betreut werden. Die Erstsemestertutor/innen legen in der Einführungswoche den Schwerpunkt auf den Studienalltag, die individuelle Strukturierung des Studiums und die Förderung des Gemeinschaftsgefühls im Fachbereich.

Die angestoßenen Maßnahmen haben folgende positive Effekte: Die Studierenden starten besser informiert in ihr Studium, kommen schneller am Fachbereich an und die gemeinsame Fachbereichsidentität wird gestärkt. Dafür verantwortlich sind unter anderem die hohe Motivation der Mitarbeiter/innen, das hervorragende Engagement der Erstsemestertutoren/innen und die gute Zusammenarbeit zwischen Studienverlaufsberatung und Fachbereich. Neben der Verstetigung der neuen Struktur wird der Fokus in der kommenden Studieneingangsphase auf der stärkeren Begleitung der Dual- und Teilzeitstudierenden liegen.

Bedeutung von Enkulturation ist angekommen

Die Bedeutung von Enkulturation für einen gelungenen Studienstart ist an den Fachbereichen der Hochschule Niederrhein angekommen. Durch das Engagement der Studienverlaufsberatung wurden verschiedene Maßnahmen angestoßen und Beteiligte für das Thema sensibilisiert. Ein motivierter Start ins Studium und eine gute Vernetzung mit Kommilitonen/innen und Lehrenden ermöglichen den Studierenden schon früh Erfolgserlebnisse und eine leichtere Identifikation mit ihrer Fachdisziplin und unserer Hochschule. Auch wenn noch viel zu tun ist, besteht Einigkeit darüber, sich intensiv für die unterschiedlichen Belange der Studierenden unter Rücksichtnahme auf ihre individuelle Bildungsbiografie einzusetzen. •

LITERATURANGABEN

BORGSTEDT, A. (2014). *Enkulturation in der Hochschule im Kontext des Dritten Bildungswegs. Eine qualitative Untersuchung*. Dissertation. Universität Bielefeld, Bielefeld. Fakultät für Erziehungswissenschaft. Online verfügbar unter <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2904466/2904467> [23.05.2017].

Bosse, E.; Schultes, K.; Trautwein, C. (2013): *Studierfähigkeit als individuelle und institutionelle Herausforderung*. In: *Change: Hochschule der Zukunft. Campus Innovation 2013*. Hamburg, 14. und 15. November 2013. Universität Hamburg. 3 Bände (Universitätskolleg-Schriften), S. 37–42.

BÜLOW-SCHRAMM, M. (2015). *Integration als Antwort auf eine differenzierte Studierendenschaft*. Aus Sicht der Hochschuldidaktik. In: Anke Hanft, Olaf Zawacki-Richter und Willi B. Gierke (Hg.): *Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule*. Münster: Waxmann, S. 53–68.

MERKENS, H. (2007). *Empirische Pädagogik*. In: H.-E. Tenorth & R. Tippelt (Hg.): *Beltz Lexikon Pädagogik* (S. 182–189). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

WERNER, G., SAUER, K. & WÖHLER, T. (2009). *Studentische Fachkulturen und Lebensstile – Reproduktion oder Sozialisation*. In: P. Kriwy & C. Gross (Hg.): *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen* (S. 349–372). Wiesbaden: VS.

SOMMER UND WINTER AKADEMIE

2005 wurde die Sommerakademie ins Leben gerufen. Das Ziel: Studierenden eine außerfachliche Weiterbildung anzubieten.

Was ursprünglich mit einer Woche und 20 Seminaren begann, ist mittlerweile eine Großveranstaltung mit rund 90 Seminaren und 900 Teilnehmenden geworden. Zudem gibt es seit 2015 auch noch die Winterakademie; quantitativ vom zeitlichen Umfang und der Anzahl der Seminare her sicherlich erheblich kleiner; qualitativ aber genauso wertvoll wie die »große Schwester« Sommerakademie.

Vielfalt drückt sich in den beiden Veranstaltungen, die jeweils immer vor Semesterbeginn stattfinden, auf verschiedenen Ebenen aus:

- Es gibt Referentinnen und Referenten aus ganz unterschiedlichen Bereichen, so beispielsweise Freelancer, Traineeinnen und Trainer aus der freien Wirtschaft oder der Hochschullandschaft.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Studierende aus allen zehn Fachbereichen der Hochschule Niederrhein; Externe, also diejenigen aus der Region, die das Angebot als Weiterbildung nutzen, sowie Dozentinnen und Dozenten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule.
- Gerade diese Zusammensetzung in den Seminaren macht den besonderen Charme des Fortbildungsangebotes aus.
- Alle Seminare kommen aus dem Bereich der Soft Skills, sodass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz stärken und erweitern können.
- Zielgruppenspezifische Seminare für Studienanfängerinnen und -anfänger, Beruflich Qualifizierte oder Frauen runden die Angebotspalette ab und können sehr speziell die Bedarfe der jeweiligen Gruppe berücksichtigen.
- Webinare, Blended Learning-Angebote zu besonderen Themen, bieten einigen die Möglichkeit, sich unabhängig von Lernort und -zeit, weiter zu qualifizieren.
- Lehren und lernen in kleinen Gruppen sowie ein hohes Maß an Teilnehmeraktivierung wird der Heterogenität in den Gruppen gerecht.

Die Evaluationsergebnisse zeigen im Laufe der Jahre: rund 98 Prozent aller Teilnehmenden würden die Winter- oder Sommerakademie weiterempfehlen. •



NACH DER FLUCHT WIEDER STUDIERN

Nicole Blankenhagel
unterstützt Menschen
mit Migrationshinter-
grund dabei, ein Studium
aufzunehmen oder
weiter zu führen.

Die Hochschule Niederrhein unterstützt Flüchtlinge auf ihrem Weg ins Studium. Dafür wurde am Campus Mönchengladbach ein neuer Standort des International Office aufgebaut, finanziert aus Mitteln des Programms »NRWege ins Studium« des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Programm unterstützt Hochschulen beim Auf- und Ausbau von Strukturen zur Beratung und Studienvorbereitung. Bis 2020 werden in NRW 30 Hochschulen gefördert.

Flüchtlingskoordinatorin der Hochschule Niederrhein ist Nicole Blankenhagel. Die 43-Jährige war zuvor im International Office der Hochschule Niederrhein am Campus Krefeld unter anderem für die Betreuung international Studierender zuständig. Jetzt kümmert sie sich um die Integration von Flüchtlingen mit Hochschulzugangsberechtigung in ein Studium an der Hochschule Niederrhein.

»Es ist schön, Menschen in ihrem Wunsch studieren zu wollen zu unterstützen. Wir begleiten die Teilnehmer von der Erstberatung bis zur erfolgreichen Aufnahme eines Studiums und darüber hinaus«, sagt Blankenhagel, die als Koordinatorin auch dafür zuständig ist, alle flüchtlingsbezogenen Aktivitäten an der Hochschule Niederrhein aufeinander abzustimmen. Studentische Tutorinnen und Tutoren, die neben Deutsch und Englisch auch Arabisch sprechen, bieten eine Erstberatung zum Studium und den Zugangsvoraussetzungen – studieninteressierten Flüchtlingen wird somit der Zugang zur Hochschule erleichtert. »Nach einem Gespräch beraten wir die Interessierten und prüfen die Zeugnisse«, sagt Nicole Blankenhagel.

Um ein Studium an der Hochschule Niederrhein aufnehmen zu können, müssen die Bewerber Deutschkenntnisse nachweisen. »Im Jahr 2017 haben 64 Teilnehmer an den studienvorbereitenden Sprachkursen der Hochschule Niederrhein teilgenommen«, sagt die Flüchtlingskoordinatorin. Ziel ist das Bestehen der Prüfung telc Deutsch C1 Hochschule, welche zum Studium an der Hochschule Niederrhein berechtigt.

Doch nicht nur die Sprache muss erlernt werden, das verpflichtende Zusatzprogramm bereitet die Teilnehmer in Workshops auf das deutsche Studiensystem vor und bietet interkulturelles Training und Berufsberatung. »Und auch nach dem Beginn des Studiums begleiten wir die Teilnehmenden weiter. Sie können weiterhin Sprachkurse und fachliche Unterstützung in Anspruch nehmen«, sagt Nicole Blankenhagel. •

STÄRKE MENSCHEN

Was bedeutet Diversity für Sie?



Andere Menschen mit anderen Hintergründen zwingen jeden einzelnen, aus der Komfortzone herauszukommen. Je mehr man mit Menschen agiert, die andere Hintergründe und andere Lebensentwürfe haben, desto mehr kann jeder einzelne daraus lernen. Und am Ende kommt immer was Besseres raus, je mehr unterschiedliche Leute daran gearbeitet haben.

Jan Paul Pichol (26),
Bachelorstudent Produktdesign am Fachbereich Design

MIT 3 KIDS INS STUDIUM.

- Als Nadine Di Blasi die Zusage für einen Platz im Studiengang »Soziale Arbeit« erhielt, war ihre jüngste Tochter gerade ein Jahr alt. Dennoch begann Nadine Di Blasi das Studium – und hat es nicht bereut. Sie macht jungen Eltern Mut, Studium und Familie parallel zu meistern.

Elena kennt sich auf dem Campus in Mönchengladbach bestens aus. Schließlich hat die Sechsjährige dort schon viel Zeit verbracht. Fünf Jahre lang ist sie Morgen für Morgen mit ihrer Mutter Nadine Di Blasi zur Hochschule gefahren und hat dort die Kita Campuszwerge besucht, während Mama Vorlesungen und Seminare rund um Pädagogik, Soziologie oder Psychologie gehört hat. Und wenn die Kita Ferien hatte, war Elena sogar manchmal mit im Hörsaal – genauso wie ihre älteren Brüder. Denn Nadine Di Blasi hatte bereits drei Kinder, als sie ihr Studium an der Hochschule Niederrhein aufgenommen hat.

»Ich war sehr froh über die Möglichkeit, in Teilzeit zu studieren«, sagt die 38-Jährige. »Und dass meine Tochter zu Studienbeginn einen Platz in der Campus-Kita bekommen konnte, war natürlich optimal. Die beiden Großen waren in der Schule, so dass mein Betreuungsproblem gelöst war.« Und auch der Studienverlauf war flexibel gestaltbar: »Ich konnte mit den Veranstaltungen spielen, das war sehr hilfreich. Denn ich musste natürlich vor allem die Vormittagsstunden nutzen, um in der Hochschule zu sein«, sagt Nadine Di Blasi. »In den Prüfungsphasen haben mich mein Mann und meine Familie sehr unterstützt. Da hat er dann auch schon mal Urlaub genommen, damit ich in Ruhe lernen konnte.«

Ob es der richtige Schritt ist, die kleine Elena mit nur einem Jahr in die Kita zu geben, diese Frage machte Nadine Di Blasi zu Beginn ihres Studiums am meisten zu schaffen. »Ich habe ausführlich mit der Kita-Leiterin gesprochen und mir die Einrichtung genau angeschaut. Rückblickend lässt sich sagen, dass es für Elenas Entwicklung ein wichtiger Schritt war.« Überall an der Hochschule sei sie als Mutter auf viel Verständnis gestoßen, selbst in Veranstaltungen seien die Kinder immer willkommen gewesen. »Gerade im Fachbereich 06 – Sozialwesen – ist das natürlich besonders unproblematisch.«

Nadine Di Blasi hatte nach ihrem Fachabitur bereits ein Sozialpädagogikstudium begonnen, dies aber nicht zu Ende gebracht. »Nach den Erziehungszeiten war klar: Ich möchte einen Abschluss haben – und so habe ich 16 Jahre später nochmal von vorn begonnen.« Auch ihr Berufsziel stand früh fest: Studienverlaufsberaterin wollte sie werden, und in dieser Position eben auch Studenten mit Kindern Mut machen, das Experiment Studium und Familie einfach zu wagen. »Vielen ist gar nicht klar, dass man das Studium durchaus flexibel gestalten kann. Natürlich gibt es Studienverlaufspläne, die auch sehr sinnvoll sind. Aber sie lassen sich eben auch variieren. Dabei helfen die Experten der Studienverlaufsberatung und planen mit den Betroffenen einen individuellen Weg.«

Flexibilität und Organisationstalent – das müssten studierende Eltern mitbringen. »Man muss sich anders und effektiver orga-

nisieren und gut planen. Aber es gibt an der Hochschule Niederrhein eben auch sehr viel Hilfe für Studenten mit Kindern. Ich möchte einfach allen Mut machen, den Schritt zu wagen, es einfach auszuprobieren. Denn am Ende hat man auf jeden Fall gewonnen.« Auch gegenüber Unternehmen lasse sich ein verlängertes Studium unter den gegebenen Umständen sehr gut zu begründen, so Di Blasi. »Ein Studium ist einfach eine Bereicherung für die persönliche Entwicklung – und es kann eine Ressource sein, gerade wenn man sehr eingebunden ist in der Familie.«

Sie selbst habe durch ihr Umfeld sehr viel Unterstützung gehabt – aber auch Alleinerziehende sollten vor einem Studium nicht zurückschrecken, so Di Blasi. Die Studienverlaufsberater können ebenso eine große Hilfe sein wie die psychosoziale Beratungsstelle, der Familienservice, die Allgemeine Studienberatung und Organisationen wie das Katholische Hochschulzentrum Lakum oder Arbeiterkind. »Überall, auch

»Überall, auch von Professoren und Kommilitonen, erfährt man Unterstützung«, sagt Nadine Di Blasi. »Und es gibt hier viel mehr Studenten mit Kindern, als man vielleicht denkt.«



von Professoren und Kommilitonen, erfährt man Unterstützung«, sagt Nadine Di Blasi. »Und es gibt hier viel mehr Studenten mit Kindern, als man vielleicht denkt.«

Im Jahr 2016 hat Nadine Di Blasi ihr Studium übrigens abgeschlossen, anschließend arbeitete sie in Krefeld am Fachbereich 03 als Studienverlaufsberaterin – Ziel erreicht. »Im Sommer ist meine Tochter in die Schule gekommen – und nun brauche ich gerade wieder mehr Zeit für die Familie.« Auch das konnte sie mit der Hochschule Niederrhein verwirklichen: Derzeit hat sie einen Lehrauftrag an ihrem Fachbereich 06 und unterrichtet Erstsemester im wissenschaftlichen Arbeiten. »Dabei geht es unter anderem um Fragen, wie man eine Hausarbeit schreibt, wie man recherchiert und zitiert«, sagt Di Blasi. •

MAN MUSS NUR GUT PLANEN.

© Isabelle De Bortoli

- Der Rollstuhl ist für Ariane Schnitzler seit frühester Kindheit ihr Begleiter. Das war für sie aber kein Hindernis, ein Studium aufzunehmen. Sie ist begeistert von der Barrierefreiheit der Hochschule Niederrhein.

Für Ariane Schnitzler ist alles ganz einfach: »Ich gehe eben nicht, ich fahre durchs Leben«, sagt die 25-Jährige. Auf dem Campus in Krefeld ist sie aber dennoch eine Ausnahme-Studentin: Denn Rollstuhlfahrer sieht man dort eher selten. Ariane Schnitzler studiert Health Care Management und möchte Mitte 2018 ihren Bachelor-Abschluss machen. »Die Studienentscheidung kam unter anderem durch meine eigene körperliche Situation. Ich war selbst schon so oft in Krankenhäusern oder Rehakliniken, dass ich weiß, wie viel man dort verbessern könnte. Außerdem sind diese Einrichtungen natürlich oft sehr barrierefrei, so dass ich dort mit Rollstuhl gut arbeiten könnte.«

Außerdem suchte die Mönchengladbacherin einen Studienort, der nicht allzu weit vom eigenen Zuhause entfernt war: »Eine ganz fremde Stadt, wo mir Familie und Freunde in schwierigen Situationen nicht schnell zur Hilfe kommen können, das kam dann doch nicht in Frage.« Wie leicht es werden würde, sich mit Rollstuhl auf dem Krefelder Campus zu bewegen, das wusste Ariane Schnitzler vor Studienstart natürlich nicht. »In der Schule mussten beispielsweise für mich extra Rampen angebracht werden – hier ist alles schon weitestgehend perfekt.« Dazu gehöre auch, dass es in jedem Gebäude Behindertentoiletten gebe.

Jedes Gebäude auf dem Campus kann Schnitzler durch automatische Türen erreichen – »sehr praktisch für Rollstuhlfahrer«. In den Gebäuden gibt es überall Aufzüge, und den Campus erreicht Ariane Schnitzler schnell von einem Behindertenparkplatz aus. »Wenn der denn frei ist. Leider stehen da auch manchmal Autos ohne Parkausweis. Da schreibe ich dann schon mal ein Zettelchen.« Mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren, sei im Rollstuhl keine wirkliche Option. »Zu oft sind da Aufzüge außer Betrieb und man strandet quasi auf dem Bahnsteig. Ich habe ein umgebautes Auto mit Automatik und Handgas und komme so ganz unproblematisch von meinem Zuhause in Mönchengladbach nach Krefeld.«

Grundsätzlich fühle sie sich wie eine unter vielen, sagt Ariane Schnitzler – und das sei genau richtig. »Der Rollstuhl ist für mich kein Hindernis, sondern eine Unterstützung.« In Hörsälen sei er deshalb etwas unpraktisch, weil sie dadurch automatisch immer in der ersten Reihe sitzen würde. »Das machte das Kontakteknüpfen am Anfang etwas schwieriger«, so Schnitzler. »Aber grundsätzlich gilt: Man kann sich an dieser Hochschule komplett selbstständig und frei bewegen. Das ist meine Botschaft an alle Rollstuhlfahrer, die sich vielleicht scheuen, ein Studium aufzunehmen.«

Einfach ausprobieren und erfahren, dass es klappen kann – das rät Ariane Schnitzler allen, die mit Behinderung studieren wollen. »Denn wenn es drauf ankommt, dann gibt es auch überall Hilfe. Zum Beispiel in der Mensa: Natürlich muss man fragen, ob jemand einem das Tablett trägt. Oder in der Biblio-

thek: Wenn ich da nicht an die oberen Reihen komme, hilft mir immer jemand.« Einmal wurden ihr sogar ganze Bücherstapel zum Auto gebracht. »Und wenn ich vom H-Gebäude wieder hochfahren muss, dann findet sich auch immer jemand unter den Kommilitonen, der mal schiebt.«

Nach ihrem Bachelor-Abschluss sieht sich Ariane Schnitzler vor allem im Vertrieb oder Produktmanagement eines Medizintechnik-Unternehmens: »Dort könnte ich meine eigenen Erlebnisse dafür nutzen, Produkte authentisch zu vermarkten. Denn ich spreche ja schließlich aus Erfahrung und kann so mit Betroffenen und Angehörigen auf Augenhöhe sprechen.« Dass sie durch ihr Studium einen kleinen Teil des Gesundheitswesens verbessern könne, daran glaubt sie noch immer: »Am Anfang war ich natürlich sehr idealistisch. Inzwischen weiß ich, dass der Personalmangel in der Pflege groß ist und dass man das auch nicht so leicht lösen kann. Aber ich finde immer noch, dass man den Patienten den Stress und die Finanzierungsschwierigkeiten nicht merken lassen darf. Der Umgang mit den Patienten sollte für beide Seiten so angenehm wie möglich sein.«

Und wenn ich vom H-Gebäude wieder hochfahren muss, dann findet sich auch immer jemand unter den Kommilitonen, der mal schiebt.



Ihr Berufseinstieg müsse auch zeigen, wie offen Unternehmen tatsächlich gegenüber Menschen mit Handicap seien, und wie barrierefrei Firmengebäude eigentlich heutzutage sind. »Ich bin es mein Leben lang gewohnt, vor auszuplanen. Ein Kino- oder Restaurantbesuch, Flugreisen oder auch die erste eigene Wohnung – alles muss von langer Hand überlegt, viele Schritte unternommen werden«, sagt Ariane Schnitzler. Noch sei die Gesellschaft in Deutschland eben nicht so weit, dass die Bedürfnisse behinderter Menschen automatisch mit berücksichtigt würden. »Stattdessen muss man beispielsweise mit Rollstuhl genau überlegen: Wo muss ich hin, wie geht das, wie viel Zeit muss ich dafür einplanen?«, beschreibt Ariane Schnitzler ihren Alltag. »Ich kenne das nicht anders, man muss einfach das Beste draus machen.« Sie sei froh, dass sie sich an der Hochschule Niederrhein ganz auf ihr Studium konzentrieren könne. »Aber das funktioniert eben noch nicht überall. In Deutschland fehlt noch etwas, bis man sagen kann: Es ist für alle einfach, ob mit oder ohne Behinderung.« •

KRIEG. FLUCHT. STUDIUM.

- Basel Alkhaled hat seine Heimat
Syrien wegen des Kriegs verlassen.
Heute studiert er Wirtschafts-
ingenieurwesen an der
Hochschule Niederrhein.

»Ich bin hier, um zu lernen
und zu arbeiten«



Als die Soldaten vor der Universität in Aleppo standen, um mögliche Kriegsdienstverweigerer ausfindig zu machen, war für Basel Alkhaled klar: Er kann nicht mehr in Syrien bleiben. Trotz Bomben auf Aleppo hatte er mit seiner Familie ausgeharrt, solange er die Universität besuchen und sein Wirtschaftsingenieur-Studium weiterführen konnte. »Doch als ich den Checkpoint der Armee sah, und der Besuch der Universität nicht mehr möglich war, musste ich eine Entscheidung treffen.« Das bedeutete: Die Flucht, über die Balkanroute nach Westeuropa.

Über die Türkei und Griechenland, mit Schiff, Zug und Bus ging es für Basel Alkhaled gemeinsam mit seinem Bruder im Juni 2015 nach Deutschland, wo er nach zwei Monaten ankam. »Dass wir in Krefeld gelandet sind, war Zufall«, sagt der 28-Jährige. »Ich konnte damals ganz gut Englisch, aber kein Wort Deutsch.« Und doch hatte er ein großes Ziel: So schnell wie möglich sein Studium zu beenden. »Deshalb habe ich einen Deutschkurs am Sprachzentrum in Mönchengladbach belegt. Und dann natürlich unter großem Druck – aber auch mit viel Ansporn – Deutsch gelernt. Mein Ziel war es immer, so schnell wie möglich mein Studium fortzusetzen. Und ich hatte großes Glück, dass die Hochschule Niederrhein ja auch Wirtschaftsingenieurwesen anbietet.«

Nach einem Jahr Vollzeit-Deutschkurs mit mindestens 30 Stunden Unterricht die Woche meldete sich Basel Alkhaled zum Sprachtest der Hochschule an – und bestand. So konnte er sich für ein Studium einschreiben. »Ich habe dann viele Gespräche mit Professoren geführt, damit ein Teil meiner Studienleistungen aus Syrien anerkannt wurde.« Noch zehn Module muss er nun bis zum Bachelor-Abschluss nachholen. Doch reicht ein Jahr Sprachkurs, um in Vorlesungen und Seminaren gut mitzukommen? »Natürlich war das am Anfang schwierig«, gibt Alkhaled zu. »Aber ich bringe schließlich schon Wissen mit. Und Zahlen sind in jeder Sprache gleich, das ist gar kein Problem. Inzwischen verstehe ich 70 bis 80 Prozent.«

Das Ziel von Basel Alkhaled: Seinen Abschluss machen, eine gute Arbeit finden, sich ein Leben mit Familie aufbauen. In Krefeld wohnt er mit seinem Bruder zusammen, der ebenfalls einen Deutschkurs absolviert. Der Rest der Familie lebt heute in der Türkei, weil die Eltern in der Nähe zu Syrien bleiben möchten. »Ich bin hier, um zu lernen und zu arbeiten«, sagt

der angehende Ingenieur. Und dabei erhält er von vielen Seiten Unterstützung: »Eine Menge Menschen haben mir hier geholfen, sei es ganz am Anfang, als wir in Krefeld ankamen und nichts und niemanden kannten, als auch später hier an der Hochschule.«

Die Hochschule Niederrhein hat mit Flüchtlingskoordinatorin Nicole Blankenhagel eine eigene Anlaufstelle für Studierende mit Fluchthintergrund. Sie berät zum Beispiel zum Thema Sprachkurse: Mindestens ein Deutschniveau von C1 müssen die Studierenden nachweisen, um ein Studium in Krefeld oder Mönchengladbach aufnehmen zu können. Außerdem hilft Blankenhagel bei der Wahl des Studienfachs und stellt die nötigen Kontakte in der Fachbereiche zur Anerkennung vorheriger Studienleistungen her. Um Sprachbarrieren, Hemmungen und Ängste abzubauen, gibt es für alle Geflüchteten, die sich für ein Studium interessieren, an der Hochschule Niederrhein außerdem die Orientierungstutoren. Sie sind selbst Studenten und bieten seit dem Jahr 2016 eine Erstberatung auf Deutsch, Englisch, Französisch und Arabisch an und informieren sowohl zum Studienangebot als auch zu den Sprach- und Studienintegrationskursen der Hochschule Niederrhein.

Die Orientierungstutoren, die selbst beispielsweise aus Marokko oder dem Irak kommen, helfen und beraten auf Augenhöhe. Sie geben Tipps zur Studienfachsuche, helfen bei der Bewerbung über uni-assist oder unterstützen beim Ausfüllen des Bafög-Antrags. Um Barrieren abzubauen, ein freundschaftliches Miteinander aufzubauen und die Orientierung am Studienort sowie in Deutschland zu erleichtern, bieten die Tutoren ein begleitendes Kultur- und Freizeitprogramm an. Dieses besteht unter anderem aus Exkursionen, Museumsbesuchen, Grillabenden oder sportlichen Aktivitäten.

Hilfsbereitschaft, Willkommenskultur, Offenheit und Verständnis – all das hat auch Basel Alkhaled an Fachbereich und Hochschule von seinen Kommilitonen und Professoren erfahren. »Die anderen Studenten haben mich sehr nett aufgenommen und die Dozenten sind sehr hilfsbereit«, betont er. »Ich bin sehr froh, dass ich hier mein Studium beenden kann. In zwei bis drei Semestern würde ich gern fertig sein. Und vielleicht hänge ich auch noch einen Master dran, damit ich einen wirklich guten Job hier in Deutschland bekomme.« •

FRAU & TECHNIK.

© Isabelle De Bortoli

- Anke Gasten macht ihren Master an der Hochschule Niederrhein und arbeitet parallel als Ingenieurin bei Currenta. Zuvor hat sie ein duales Studium absolviert – und auch schon dort war sie meist allein unter Männern.

»Verfahrenstechnik? Das machen doch nur Männer!« Sprüche wie diesen bekommt Anke Gasten oft zu hören, seit sie sich nach ihrem Abitur dafür entschied, ein technisches Studium zu beginnen. »Dass es etwas mit Technik sein sollte, wusste ich schon immer«, sagt die 24-Jährige. Denn bereits als kleines Mädchen hat sie mit ihrem Vater gemeinsam geflext, gebohrt und geschweißt. Der ist nämlich Industriemechaniker – genau wie Anke Gasten. Im Jahr 2012 begann sie an der Hochschule Niederrhein ein duales Studium: Allgemeine Verfahrenstechnik und eine Ausbildung als Industriemechanikerin beim Chempark-Betreiber Currenta. »Ich wollte beides: Hätte ich nur eine Lehre gemacht, wäre ja das Abitur überflüssig gewesen. Und nach der Schule wollte ich eben aber auch etwas Praktisches machen«, sagt Anke Gasten.

20 Azubis – 2 Frauen: So war die Situation am Ausbildungsplatz von Anke Gasten. »Und nach einiger Zeit war ich dann sogar ganz allein unter Jungs. In der Lehrwerkstatt gab es zwischen uns dann auch erstmal keine Unterschiede, wir hatten die gleichen Aufgaben, die gleichen Chancen.« Anders wurde es dann im Betrieb: »Einmal habe ich einen Bohrer bei der Werkzeugausgabe geliehen. Der zuständige Kollege hatte große Sorge, ich als Frau könne damit nicht umgehen.« Solchen Vorurteilen musste Gasten ebenso begegnen wie Kollegen, die in ihr »das kleine Mädchen« sahen, das vor zu schwerer Arbeit geschützt werden muss.

Auch an der Hochschule habe der Frauenanteil im Bachelor Verfahrenstechnik »bei vielleicht acht, neun Prozent« gelegen. Heute studiert Gasten den Master Computer Aided Process Engineering, »da bin ich die einzige Frau mit acht Jungs«. Vor allem bei Diskussionen wünsche sie sich manchmal eine Frau als Gesprächspartnerin, »denn Männer diskutieren einfach anders«. Es herrsche ein anderer Ton, man könne einfach sagen, was man denke. »Diesen Umgangston beherrsche ich dann natürlich schon in meinem beruflichen Umfeld, wo ich ja auch meistens auf männliche Kollegen treffe«, sagt Anke Gasten.

Sprachen, Wirtschaft – das hat die 24-Jährige, die heute parallel zum Studium als Projektingenieurin bei Currenta arbeitet, nicht groß interessiert. Mathe und Bio waren ihre Leistungskurse, auch Chemie fand sie immer interessant. »Das Problem ist einfach, dass Mädchen immer noch zu wenig Rollenvorbilder in technischen Berufen haben. Meistens machen die Väter etwas technisches – aber eben nicht die Mutter. Hinzu kommt die Gesellschaft, die Mädchen, die sich für Technik interessieren, wenig zutraut oder komische Fragen stellt.«

Die Ingenieurin würde es freuen, wenn an den Hochschulen der Frauenanteil in den Ingenieurfächern irgendwann einmal bei 20, 25 Prozent läge – »ich finde gut, dass die Hochschule Niederrhein da viel für tut«. Über das MINT-Forum und das Probestudium hätten Mädchen in Krefeld und Mönchenglad-

»Mädchen haben immer noch zu wenig Rollenvorbilder.«



bach gute Chancen, in den technischen Studiengängen und Berufen Fuß zu fassen. Das MINT-Forum ist ein Netzwerk, das Frauen innerhalb der Hochschule verbindet sowie Kontakte zur regionalen Wirtschaft ermöglicht. Studentinnen der technischen Studiengänge lernen sich fachübergreifend kennen, sie können an Workshops zu Soft Skills ebenso wie an Vorträgen von Frauen aus der Praxis teilnehmen. Das Projekt »Mädchen testen MINT« bietet Abiturientinnen die Möglichkeit, an der Hochschule Niederrhein in technische Studiengänge hineinzuschauen. Gleichzeitig können sie bei einem Unternehmen die Arbeitsbereiche einer Ingenieurin kennenlernen. Das Projekt dauert sechs Semester und wird von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Fachbereiche Chemie, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen begleitet. Die jungen Frauen starten gemeinsam mit den regulären Studierenden das Teilzeit-MINT-Studium: Zwei Tage in der Woche besuchen sie Vorlesungen und Seminare an der Hochschule Niederrhein, drei Tage sind sie im Unternehmen. Das niederschwellige Angebot soll den Respekt vor den MINT-Fächern abbauen und Fehlentscheidungen vorbeugen.

Anke Gasten ist mit ihren Studienentscheidungen sehr zufrieden: Am dualen Studium schätzt sie, dass es von der Hochschule gut durchgeplant ist, man etwas mehr Zeit hat, und schon Geld verdient. »Und auch das berufsbegleitende Masterstudium ist bestens organisiert.« Zwei Tage in der Woche ist sie an der Hochschule, zwei bei Currenta, freitags arbeitet sie an einem Praxisprojekt im Unternehmen. »Ich habe eine richtige Ingenieurstelle mit 20 Stunden und kümmere mich um das Kältenetz. Es geht darum, neue Standorte und Kunden an das Netz anzuschließen, die reibungslose Kühlung sicherzustellen oder Instandhaltungsarbeiten zu koordinieren.« Im August will Anke Gasten ihr Masterstudium abschließen. Dann hofft sie auch auf eine unbefristete Vollzeitstelle bei Currenta. •

STÄRKE MENSCHEN

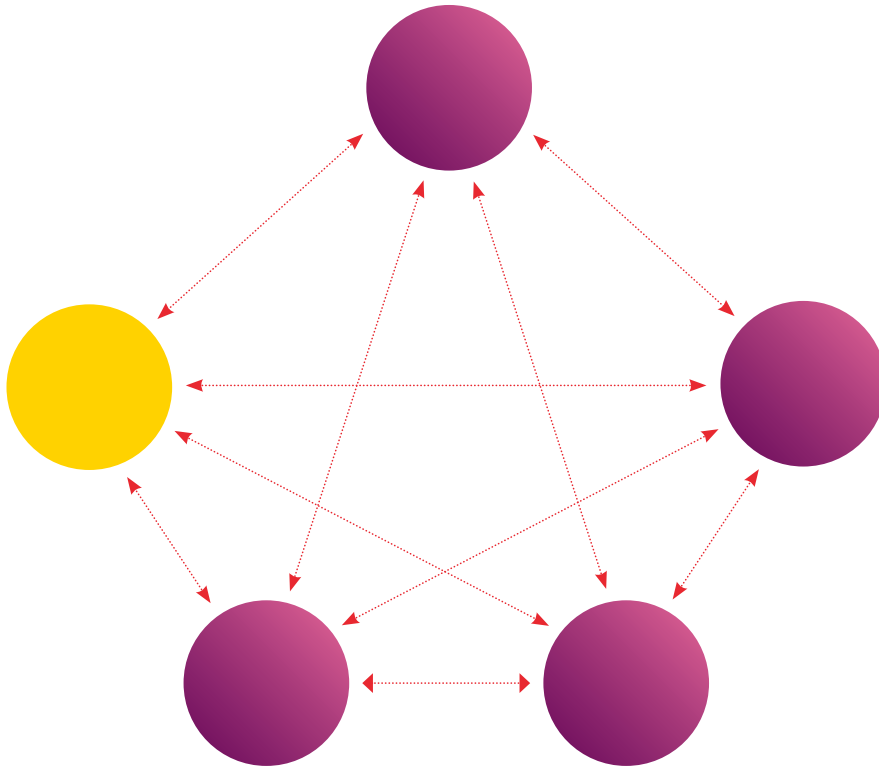
Was bedeutet Diversity für Sie?



Als Arbeitsdirektorin eines Dienstleistungsunternehmens mit 2.600 Beschäftigten bin ich davon überzeugt, dass die Wertschätzung unseres Mitarbeiterpotenzials hinsichtlich der Faktoren Alter, Geschlecht, kulturelle Herkunft und Nationalität zu besseren Lösungen für unsere Kunden führt. Auch Projektergebnisse profitieren von der Vielfalt der Beteiligten. Daraus ergeben sich neue Chancen für die Personalarbeit beim Recruiting und in der Besetzung von Projektteams.

Kerstin Abraham (50),
Vorstand und Arbeitsdirektorin der SWK AG

**LEBEN WIR
NOCH IN
EINER
MÄNNER
WELT?**



Eine Sozialpsychologin, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Maschinenbau-Studentin und eine Volontärin der Hochschulkommunikation an einem Tisch. Ihr Thema: Gleichstellung, Sexismus, Gendersprache. An der Hochschule Niederrhein und in unserer Gesellschaft. Das Gespräch moderierte Christian Sonntag.

Beate Küpper, 49, ist seit 2011 Professorin für Soziale Arbeit in Gruppen- und Konfliktsituationen am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Niederrhein. Sie beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Entstehung von Vorurteilen. Sie war Mitarbeiterin bei der bislang größten repräsentativen Langzeitstudie zu Vorurteilen in Deutschland mit dem Titel »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland«. Beate Küpper ist stellvertretende Leiterin des Instituts SO.CON, das zu Problemstellungen der Sozialen Arbeit forsch.



Frau Küpper, Sie beschäftigen sich wissenschaftlich mit der Abwertung von Gruppen in der Gesellschaft. Sind davon auch Frauen betroffen?

KÜPPER: In Bevölkerungsumfragen können wir sehen, dass offene Abwertungen von Frauen in den vergangenen 10 bis 15 Jahren zurückgegangen sind. Gleichzeitig gibt es aber immer noch einen Prozentsatz von etwa 20 Prozent, die sagen, Frauen sollten ihre Karrierewünsche zurückstellen und sich wieder mehr auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter besinnen, was dann mit dazu führt, dass Frauen am Ende nur 58 Prozent des Lebenseinkommen von Männern haben.

Finden sich solche Haltungen auch an Hochschulen?

KÜPPER: Das ist das gesellschaftliche Klima, in dem wir leben, und die Hochschule ist Teil dieser Gesellschaft. Von daher müssen wir damit rechnen, dass hier ähnliche Grundhaltungen verbreitet sind. Aber es geht ja nicht um die Frage, ob man noch ein bisschen mehr machen will oder nicht. Wenn wir ins Grundgesetz schauen, lernen wir, dass es unsere verdammte Pflicht ist, für mehr Gleichstellung zu sorgen.

Wie schafft man das?

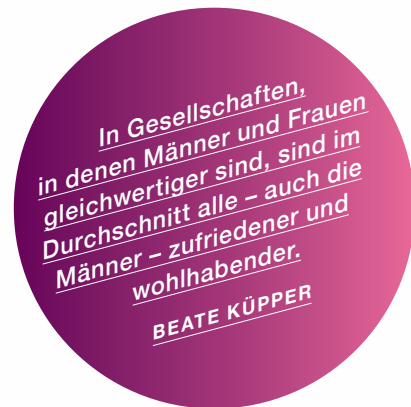
Wir haben Systeme, die von Menschen gestaltet werden. Wir müssen bei den Grundhaltungen anfangen und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass das Thema kein Gedöns-Thema ist, als das es immer noch vielfach betrachtet wird, sondern dass es eine zentrale Aufgabe unserer Gesellschaft ist. Das nützt übrigens allen. In Gesellschaften, in denen Männer und Frauen gleichwertiger sind, sind im Durchschnitt alle – auch die Männer – zufriedener und wohlhabender.

Frau Laumen, gibt es noch Defizite in Sachen Gleichstellung an der Hochschule Niederrhein?

LAUMEN: Wenn es keine gäbe, hätten wir keine Gesetze. Als wir im vergangenen Jahr den Leitfaden zur gendergerechten Sprache aufgesetzt haben, gab es einen Aufschrei quer durch die Hochschule. Von daher bin ich davon überzeugt, dass wir mit unserer Gleichstellungsarbeit noch lange nicht am Ende sind. Wir haben weiterhin Lücken und Optimierungspotenzial. Das wird nur nicht immer deutlich.

Zum Beispiel?

LAUMEN: Es ist immer noch nicht flächendeckend bekannt, dass wir spezielle Ansprachen für Frauen benötigen, um diese über unsere Angebote zu informieren. Nur 20 Prozent unserer Studierenden in den MINT-Fachbereichen sind weiblich. Auch der Anteil weiblich besetzter Professuren an einigen Fachbereichen ist mit vier beziehungsweise acht Prozent sehr gering. Da müssen wir mehr tun, um Vorbilder für die potenziellen Studentinnen von morgen zu schaffen.



Frau Lashin, Sie sind eine der wenigen Frauen in dem traditionell männlich dominierten HSNR Racing Team. Wie kommen Sie da zurecht?

LASHIN: Ich bin im dritten Jahr dabei und habe seitdem fast nur gute Erfahrungen gemacht. Ich halte das Racing Team für eine gute Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln. Ich habe bislang kaum Situationen erlebt, in denen ich mich als Frau benachteiligt gefühlt habe. Manchmal kommen zwar ein paar Sprüche, aber ich sage dann, was ich davon halte und das wird dann auch respektiert.

LAUMEN: Jetzt sind Sie aber eine Frau, die den Mund aufmacht. Aber es macht nicht jede Frau den Mund auf. Stellen Sie sich eine Kommilitonin vor, die etwas schüchterner ist, die hat irgendwann keine Lust mehr und gibt genervt auf.

KÜPPER: Vergessen Sie nicht, wie viel Kraft und Energie das kostet. In dem Moment, in dem so ein Spruch kommt, denken Sie ja nicht über den Motor ihres Rennwagens nach, sondern sie denken darüber nach, wie Sie reagieren, wie Sie antworten, wie Sie sich wehren können. Das nimmt Kapazität und Kraft weg von den Dingen, wegen denen Sie eigentlich dabei sind.

Frau Jakob, Sie sind in der Hochschulkommunikation tätig. Was sind da Ihre Erfahrungen?

JAKOB: Ich habe den Eindruck, dass es manchmal weniger um mein Geschlecht geht als um meine Position, wenn mir Mitarbeiter auf meine Mails knapp oder gar nicht antworten. Aber insgesamt sind die Mitarbeiter sehr offen und freundlich mir gegenüber.

KÜPPER: Sicher hat in Ihrem Bereich ihr Geschlecht auch Vorteile. Sie sind ja eine nette, junge Frau, mit der redet man gerne. Vor allem: Sie wirken nicht bedrohlich. Das meine ich in dem Sinne, dass Sie den männlichen Machtpositionen gefährlich werden könnten.

LAUMEN: Dabei haben Frauen im Schnitt die besseren Schulabschlüsse.



Judith Jakob, 26, ist seit Dezember 2016 Volontärin im Referat Hochschulkommunikation der Hochschule Niederrhein. Zuvor studierte sie an der Universität Maastricht European Studies und machte 2015 ihren Masterabschluss im Bereich Europäische Union und Global Governance. Im Anschluss reiste sie ein Jahr durch die Philippinen, Australien und Neuseeland.

... und sind auch an der Hochschule oft besser. Wann zieht der Mann dann an der Frau vorbei und warum?

LAUMEN: In dem Moment, in dem es um die Bewerbung geht. Der Mann fordert ein Einstiegsgehalt von 40.000 Euro, die Frau auch, der Mann bekommt es, weil er darauf besteht, die Frau lässt sich schneller runterhandeln. Diese Differenz im Einstiegsgehalt wird sie nie mehr aufholen. Und obwohl sie davon ausgehen können, dass beide die gleiche Leistung bringen, dass die Frau sogar die besseren Zeugnisse mitbringt. Spätestens wenn die Kinder kommen, verfallen wir wieder ganz in die alten Rollenbilder. Dann geht eher die Frau in Teilzeit – und dann zieht sich das mit dem geringeren Gehalt durch.

KÜPPER: Frau Lashin, mich würde sehr interessieren, wie das Thema bei Ihnen diskutiert wird. Ist Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung ein Thema?

LASHIN: Ja, sicherlich. Ich war vor ein paar Wochen beim Mint-Forum. Man konnte sich mit Kommilitoninnen aber auch älteren Frauen, die schon im Beruf standen, austauschen. Das fand ich ganz wichtig. Wir haben da ganz neue Sachen erfahren. Deshalb glaube ich, dass die Gleichstellung mit solchen Treffen viel erreichen kann. Ich glaube zwar, dass es im Berufsleben immer noch anders ist und es sicherlich nicht einfach wird, aber das Mint-Forum bereitet uns schon ein bisschen drauf vor.

Am Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik hatten wir in diesem Jahr bei einer Frauenquote von rund zehn Prozent bei den Auszeichnungen für die besten Abschlussarbeiten eine Frauenquote von 100 Prozent. Manche männlichen Kommilitonen fragen sich irritiert, warum die Frauen noch besonders gefördert werden.

LAUMEN: Unsere Intention mit dem MINT-Forum war damals, den Studien-Abbruch zu verhindern. Das MINT-Forum hat nichts mit Nachhilfe oder ähnlichem zu tun. Das haben die Frauen auch gar nicht nötig. Bei diesen Veranstaltungen geht es darum, den Frauen zu erklären, wie sie sich gut verkaufen. Oder es geht ums Netzwerken, denn Jobs werden oft in Netzwerken vergeben. Dafür möchten wir die Frauen fit machen.

KÜPPER: Auf jeder Ebene gehen Frauen verloren. Schule, Studium, Promotionen, Professuren. Da finde ich es wichtig, dass die Hochschule da reingeht und versucht, den Frauen beim Übergang in den Beruf zu helfen. Wenn Männer sich darüber beschweren, übersehen sie, dass wir in einer Männerwelt leben. Wir dürfen ja nicht geschichtsvergessen sein. Meine Mutter musste meinen Vater noch fragen, ob sie arbeiten gehen darf. So lange ist das auch noch nicht her.



Amira Lashin, 20, studiert im 5. Semester den Bachelorstudiengang Maschinenbau. Von Beginn an engagierte sie sich im HSNR-Racing-Team, wo sie seit diesem Wintersemester Baugruppenleiterin im Bereich Fahrwerk / Fahrdynamik ist. Nach ihrem Studium möchte sie gerne in der Automobilbranche arbeiten.

Leben wir in einer Männerwelt?

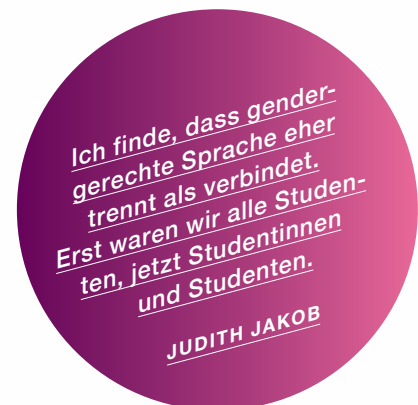
JAKOB: Ich glaube nicht. Wenn ich in meinen Freundeskreis schaue, habe ich eher das Gefühl, dass die Männer Hilfe brauchen, wir Frauen kommen ganz gut klar. Meine Freundin bekommt jetzt ihr erstes Kind, und natürlich haben sie und ihr Mann beschlossen, dass sie weiter studiert. Sie wollen sich das aufteilen, und das finde ich auch ganz normal.

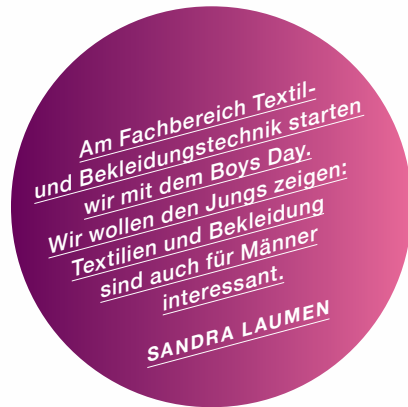
KÜPPER: Sicher ist manches besser geworden in den vergangenen Jahren. Aber es ist tatsächlich so, dass viele junge Frauen aus den Gehalts-Verhandlungen gehen und sicher sind, dass sie dasselbe verhandelt haben wie die Männer. Haben sie aber nicht. Und wir wissen auch, wie das ausgeht, wenn junge Familien ihre Elternzeitregelung diskutieren. In den skandinavischen Ländern zum Beispiel, wo mehr Gleichstellung ist, haben wir insgesamt eine höhere gesellschaftliche Zufriedenheit und mehr Innovation. Vergessen Sie nicht: Wir sind hier im alten Westen. Wir sind in einer Generation, in der die Frauen zu Hause geblieben sind. Unterschwellig schwingt das alles noch mit.

Frau Lashin, sagen Sie eigentlich Studenten oder Studierende?

LASHIN: Meistens Studierende. Das habe ich von Professor Heber, der hat uns das erklärt und mich damit überzeugt.

KÜPPER: Das ist toll, dass er als männlicher Professor das macht. Davon brauchen wir ganz viele.





Der Begriff Studierende ist inzwischen fast etabliert. Schwieriger wird es mit Absolvierenden. Da merkt man, wie ungenau geschlechtsneutrale Sprache sein kann.

KÜPPER: Sprache schafft Bewusstsein. Wir wissen aus Studien, dass sich weibliche Studierende weniger angesprochen fühlen, wenn man von »Studenten« spricht. Um was geht es uns? Geht es um Reinheit von Sprache? Dann müssen wir uns fragen, wer die Begriffe in die Welt gebracht hat. Mein Plädoyer: Auch bei Sprache immer überlegen, wen ich ein- und wen ich ausschließe.

JAKOB: Ich kannte gendergerechte Sprache ehe ich hier anfang nicht. Ich war nach dem Abitur in Amerika, habe auf Englisch in den Niederlanden studiert, war dann noch ein Jahr in Australien. Als ich hierhin kam, habe ich das Wort Studierende zum ersten Mal gehört. Ich habe mich von Sprache noch nie exkludiert gefühlt. Und in den sozialen Medien spielt gendergerechte Sprache ohnehin kaum eine Rolle, jeder schreibt so kurz wie möglich.

LAUMEN: Ich hoffe, wir werden kreativer! Ich bin nicht Wächterin der gendergerechten Sprache, aber ich setze darauf, dass wir uns etwas einfallen lassen, wie wir alle mit einschließen und zugleich verständlich bleiben. Ich glaube auch, dass da ein Gewöhnungseffekt eintritt. Ich zum Beispiel denke nicht mehr nach, über welche Geschlechter ich schreibe.

JAKOB: Ich finde, dass gendergerechte Sprache eher trennt als verbindet. Erst waren wir alle Studenten, jetzt Studentinnen und Studenten.

LAUMEN. Deshalb sind die geschlechtslosen Begriffe so super – sie schließen übrigens auch Transgender ein.

Frau Lashin, halten Sie das für ein wichtiges Thema?

Lashin: Darüber hab ich mir auch schon viele Gedanken gemacht. Ich finde die genderlosen Begriffe besser.

Im Herbst 2017 kam die Diskussion über Sexismus in der Filmproduktion auf. Sind solche Skandale auch an einer Hochschule vorstellbar?

LAUMEN: Es gibt Studien, dass auch Studentinnen an Hochschulen sexuell belästigt werden, da müssen und dürfen wir die Augen nicht vor verschließen. Leider melden sich diese Frauen nicht bei uns. Und wir als Gleichstellung sind ja für solche Fälle da. Aber wir können nur dann etwas tun, wenn bei uns was ankommt.

KÜPPER: Es ist sehr unwahrscheinlich, dass diese Hochschule ein Ort ist, an dem es keinen Sexismus gibt und es nicht zu Übergriffen kommt. Aber: Wenn man jung ist, ist man stärker bereit, Dinge auf sich selbst zu attribuieren. Man fragt sich, welche Signale habe ich gegeben, was habe ich falsch gemacht. Dann trauen sich die Frauen nicht mehr, das anzuzeigen.



Sandra Laumen, 42, ist seit 2015 Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein. Die ausgebildete Kommunikationselektronikerin studierte Wirtschaftsingenieurwesen und promovierte im Fach Psychologie. Vor ihrer Ernennung zur Gleichstellungsbeauftragten leitete sie das Kompetenzzentrum »Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein«, ein Verbundvorhaben in der Region, dessen Ziel die berufliche Gleichstellung von Frauen ist.

Stimmt der Satz: Soviel Gleichstellung wie heute war nie?

KÜPPER: Rechtlich sind wir weiter als je zuvor. Wenn ich die politische Landschaft anschau, mache ich mir allerdings Sorgen über einen Backlash. In Polen oder Russland werden Gleichstellungsgesetze zurückgeschraubt. Das ist eine antiliberale Bewegung, die Gleichwertigkeit von Menschen wieder in Frage stellt. Und auch hierzulande wollen einige über Begrifflichkeiten wie »Genderwahn« die ganze Gleichstellung in Frage stellen.

Frau Laumen, wir haben in den Ingenieurwissenschaften Frauenquoten von 10 Prozent, im Gesundheitswesen, wo es auch Fachkräftemangel gibt, Frauenquoten von 70 Prozent. Müssen wir nicht mehr tun, um Männer für diese Berufe zu interessieren?

LAUMEN: Sie rennen bei mir offene Türen ein. Die Fachbereiche Sozialwesen und Gesundheitswesen könnten durchaus etwas tun. Aber: Die haben schon eine Überlast und können das derzeit nicht. Am Fachbereich Textil- und Bekleidungstechnik starten wir mit dem Boys Day. Wir wollen den Jungs zeigen: Textilien und Bekleidung sind auch für Männer interessant.

KÜPPER: Ich bin unsicher, wie ich das finde. Wenn wir uns überlegen, dass Mädchen die besseren Abiture machen, auch an der Hochschule besser sind, gleichzeitig aber nicht in die besseren Positionen kommen, dann frage ich mich, ob wir wirklich eine Boys Förderung brauchen. Denn die kommen ja augenscheinlich ohnehin später in die besseren Positionen, auch mit schlechtem Abi.

Frau Lashin, wie sieht Ihre berufliche Zukunft aus?

LASHIN: Es gibt realistische Ziele und einen Traum. Der Traum wäre eine der Rennserien, Automobilindustrie wäre ein Ziel. Wir hatten aus unserem Team mehr als zehn, die bei Porsche ihre Praxisphase gemacht haben. Das wäre auch mein Ziel.

Hat das Thema Gleichstellung derzeit das Problem, dass das Thema Diversity irgendwie moderner klingt?

LAUMEN: Das sollten wir nicht zulassen. Wir haben bei der Gleichstellung noch viel zu tun.

KÜPPER: Wir wissen wie zäh und hart Kulturen in Organisationen sind. Diversity und Gleichstellung funktionieren nur, wenn der Chef der Organisation es zur Chefsache macht. Frau Laumen, Sie müssten eigentlich neben Herrn von Grünberg sitzen.

LAUMEN: Ich sehe ihn schon sehr oft.

KÜPPER: Es ist doch interessant: Es gibt Fakten, die zeigen, wie wichtig und auch wirtschaftlich relevant das Thema Gleichstellung und Diversity ist und dennoch tun wir es als Gedöns ab. Gemessen an ihrer Bedeutung sollten wir uns zu unserem aller Vorteil noch mehr darum kümmern, auch und gerade hier an der Hochschule Niederrhein. •

DER MIX MAC HTS.

- Das Tutorenprogramm ist ein Qualifizierungs- und Zertifizierungsprogramm der Hochschule Niederrhein. Angesiedelt im Hochschulzentrum für Lehre und Lernen stellt es eine Serviceeinrichtung für alle Fachbereiche dar. Das Ziel: Tutorinnen und Tutoren für die Lehre fit zu machen.

Mit dem Fokus auf Diversity, lässt sich Pluralität an vielen Stellen im Tutorenprogramm finden. Es gibt ganz unterschiedliche Tutorinnen und Tutoren an der Hochschule, so beispielsweise: Erstsemester-, Fach-, Orientierungs-, Info-, GLOBUS-, Hospitationstutorinnen und -tutoren sowie Repetitorinnen und Repetitoren.

Alle Gruppen haben verschiedene Aufgaben und Einsatzgebiete, die auf der Webseite näher beschrieben werden (www.hs-niederrhein.de/tutorenprogramm).

■ Alle Tutorinnen und Tutoren werden in auf sie zugeschnittenen Seminaren für ihren Einsatz geschult. Diese zielgruppenspezifische Ausbildung ermöglicht sowohl Inhalte als auch Methoden didaktisch anzupassen, die Tutorinnen und Tutoren entsprechend vorzubereiten und ihnen somit den Sprung in das kalte Wasser zu ersparen.

■ Zudem gibt es noch verschiedene Formate im Tutorenprogramm, um der Heterogenität auch auf dieser Ebene zu begegnen. So gibt es Seminare bzw. eintägige Tutorenschulungen, an denen teilgenommen werden muss, sofern das Zertifikat angestrebt wird. Tutorenwerkstätten – 180 Minuten aus der Praxis für die Praxis – sind thematisch so ausgerichtet, dass die Tutorinnen und Tutoren wertvolle Tools für Tutorien erhalten und sich zusätzlich über individuelle Erfahrungen austauschen können. Externe Wochenendseminare in Jugendherbergen stärken ganz besonders das Wir-Gefühl der Sherpas in der Lehre und bieten zudem die Möglichkeit, gleich mehrere Seminare kompakt zu belegen ohne eigene Lehrveranstaltungen zu verpassen. In Coaching-Sitzungen werden im face-to-face Kontakt gezielt individuelle Fragestellungen geklärt.

■ Ein Blended Learning-Angebot zum Thema »Erfolgreich vortragen und präsentieren« kommt denjenigen entgegen, die E-Learning-Einheiten mit einer zeitlich begrenzten Präsenzveranstaltung verbinden möchten. Dieses Angebot ist gerade für Tutorinnen und Tutoren geeignet, die bereits schon über thematische Vorerfahrungen verfügen und gerne zeit- und ortsungebunden lernen möchten.

■ Durch den Einsatz von verschiedenen Medien in den Schulungen lernen die Tutorinnen und Tutoren auch gleichzeitig, den Blick auf ihre eigene Lerngruppe zu lenken. Jeder von den Tutanden nimmt Lerninhalte anders wahr und hat damit andere Zugänge zum Lernen, muss damit ernst genommen und, beispielsweise auch durch den Einsatz von Medien, entsprechend gefördert werden.

■ Eine Zielgruppenanalyse hilft den Tutorinnen und Tutoren bei der methodisch-didaktischen Planung ihrer Tutorien. Alter, Vorbildung, Motivation etc. kann entscheidend das Lernsetting beeinflussen. Eine diversitätsgerechte Lernumgebung kann nur gestaltet werden unter Bezugnahme von Lebenszusammenhängen, Berücksichtigung der Vielfalt an Vorerfahrungen, Motivation und Lernstilen.

■ In der Klärung des eigenen Rollenverhaltens lernen die Seminarteilnehmenden sich selbst und ihre eigene Diversität zu erkennen und entsprechend als Lehrperson zu handeln, mit dem Fokus auch die Pluralität ihrer Tutanden wahrzunehmen und studierendenzentriert zu interagieren.

Aber auch eine Feedback-Kultur zu etablieren, das Vorgehen im Tutorium transparent zu machen, Kooperative Lernmethoden einzusetzen, verschiedene Sozialformen anzuwenden, zwischen Low- und High-Level-Aufgaben zu wechseln, das korrekte Formulieren von Arbeitsaufträgen zu beachten sowie viele Problemlösestrategien für schwierige Lehr- und Lernsituationen zu erarbeiten, sind alles hochschuldidaktische Lerninhalte, die im Tutorenprogramm teilnehmerorientiert diskutiert und erarbeitet werden, um der Heterogenität in den Tutorien optimal zu begegnen. Natürlich wird auch in Werbematerialien des Tutorenprogramms Diversität berücksichtigt: Gendergerechte Formulierungen, sowohl auf der Homepage als auch in der Programmbroschüre. Im Erklärfilm des Tutorenprogramms gibt es Frida, die Fachtutorin und Elias, den Erstsemestertutor als Hauptpersonen.

Die Zertifikate werden sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache ausgestellt. Und bei den Schulungswochenenden in der Jugendherberge werden Essenswünsche abgefragt, um auch hier der Vielfalt an Hintergründen und die damit verbundenen Lebenslagen zu berücksichtigen. Diversity, also Pluralität ist seit Beginn (2003) im Tutorenprogramm nicht nur Strategie und ein Window-Dressing für die Organisation, sondern wird immer mitdiskutiert und mitgedacht im Hinblick auf ein diskriminierungsfreies Interagieren, Kommunizieren und eine kooperative Zusammenarbeit. Das Tutorenprogramm unterstützt somit auch die Präambel »Grundsätze unserer Lehre an der Hochschule Niederrhein«.

Diversity in der Tutorienarbeit muss als Mainstream etabliert werden, das heisst als eine selbstverständliche Struktur, die nicht immer neu begründet werden muss. Doch genauso wichtig wie die Vielfalt (difference) ist die Gleichheit (sameness) – eine gesunde Mischung macht es letztendlich aus! •

HIN SCHAUEN. WICHTIG NEHMEN. HANDELN.

- Wie organisiert man Diversity? Das Forschungsinstitut SO.CON der Hochschule Niederrhein analysiert soziale Ungleichwertigkeit und entwickelt Konzepte, um dagegen anzugehen. Zwei Beispiele.

»Diversity« steht für die Herausforderung, das Zusammenleben und -arbeiten unterschiedlicher sozialer Gruppen und Personen so zu gestalten, dass niemand aufgrund von Herkunft, Ethnie, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Handicap oder Alter diskriminiert oder bevorzugt wird. Für Betriebe, öffentliche Institutionen und Kommunen bedeutet dieses eine komplexe Aufgabe: Sie müssen Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Gruppen und Individuen verstehen und jeweilige Perspektive einbeziehen (hinschauen), Position beziehen und Verantwortlichkeiten klären (wichtig nehmen) und auf dieser Basis Veränderungen organisieren, kommunizieren, und in Strukturen verankern (handeln).

Die große Mehrheit in Deutschland findet inzwischen (kulturelle) Vielfalt gut, empfindet sie als Bereicherung und spricht sich für die Gleichstellung diverser Gruppen aus. Beispielsweise sind 83 Prozent der BundesbürgerInnen für die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare. Dies hat eine Studie ergeben, die das Institut SO.CON im vergangenen Jahr im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt hat und in deren Folge die Gesetzesänderungen zur Öffnung der Ehe auf den Weg gebracht wurden. Doch nach wie vor gibt es starre Strukturen, regide Regelwerke und innere Widerstände, die die Umsetzung von Diversity beispielsweise am Arbeitsplatz erschweren. Die Herstellung von Diversity bedeutet immer ein Abgeben liebgewonnener Selbstverständlichkeiten und überkommener Privilegien. Gleichzeitig bietet sie die Chance auf neue Weltsichten, Innovation und eine größere Zufriedenheit für alle.

Wie kann die Umsetzung von Diversity gelingen, wenn in einer konkreten Gruppe beispielsweise Werte, Rollen, Status, Ausbildung und Arbeitsstile stark divergieren? Wenn hergebrachte Ausgrenzungen (»wir sind wir, weil andere anders sind«) sich eingeschliffen haben? Wenn immer mehr Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensplanungen, auch Enttäuschungen und Erlebnissen von systematischer Benachteiligung an einen Tisch kommen? Welche Herangehensweisen und Instrumente gibt es für das Organisieren von Diversity?

Das Institut SO.CON der Hochschule Niederrhein ist ein sozialwissenschaftliches und anwendungsorientiertes Forschungsinstitut mit Schwerpunkten in den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Soziales und Kompetenzentwicklung. Am Institut wird soziale Ungleichwertigkeit mit Blick auf diverse Gruppen analysiert. Zudem werden Konzepte zur Herstellung von Gleichwertigkeit entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Im Folgenden stellt das Institut SO.CON beispielhaft zwei seiner Diversity-Projekte aus den Bereichen Kulturelle Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit/Gender-Management vor. Dabei wird eine gemeinsame Leitlinie deutlich: Diversity erfolgreich zu organisieren bedeutet Partizipation in Strukturen zu verankern.

Kulturelle Vielfalt in Betrieben (KuVi) und Gender Management in der Gesundheitswirtschaft

Im Projekt KuVi geht es um die Gestaltung von kultureller Diversität in kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei sollen Mitarbeitende mit und ohne Einwanderungsgeschichte auf allen Arbeitsebenen einbezogen werden.

Das Beratungsangebot Gender Management wurde für kleine und mittlere Unternehmen der Gesundheitswirtschaft entwickelt, die systematisch ihre Organisationsprozesse im Hinblick auf Gendergerechtigkeit und Gleichstellung prüfen wollen. Nach wie vor stehen Unternehmen vor der Herausforderung Arbeitsstrukturen zu schaffen, die Frauen und Männern gleiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten einräumen.

Für beide Projekte wurden am Institut SO.CON jeweils zwei Instrumente entwickelt:

A Eine Checkliste, die den Ist-Stand kultureller Vielfalt bzw. Geschlechtergerechtigkeit in einem Unternehmen oder einer Einrichtung erhebt. Möglichst viele Mitarbeitende unterschiedlicher Hierarchieebenen und Hintergründe beantworten Fragen zum Leitbild (»sind kulturelle Vielfalt/Geschlechtergerechtigkeit im Leitbild verankert«?), zur Umsetzung im Unternehmen (»sind unterschiedliche, interkultureller Feiertage berücksichtigt«) bis hin zur persönlichen Einstellung in Bezug auf Vielfalt. Dies hilft, das Bewusstsein für das Thema Diversity zu schärfen und anfängliche Reaktion von »das gibt es bei uns schon« oder »da haben wir keinen Bedarf« zu überwinden; denn – bei näherem Hinschauen ist zumeist sehr wohl ein Bedarf da.

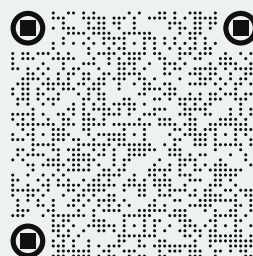
B Ein Selbstbewertungsinstrument, das Unternehmen und Einrichtungen dabei unterstützt, die über die Checkliste identifizierten Handlungsfelder vertieft zu analysieren und Handlungsstrategien zu entwickeln. Dieses Instrument basiert auf dem etablierten Qualitätsmanagement-Instrument EFQM (European Foundation for Quality Management). Es handelt sich um kriteriengeleitete Fragenkataloge, die einen Betrieb ganzheitlich in den Blick nehmen (Leitung, Mitarbeitende, KundInnen, Prozesse) und kontinuierliche Verbesserung als dauerhaftes Ziel anstreben.

Mit beiden Instrumenten lassen sich in täglichen Arbeitsabläufen vorhandene, organisatorische Stärken (»was machen wir bereits konkret zur Förderung von Kultureller Vielfalt/Gleichstellung und wie machen wir es?«) sowie Verbesserungspotenziale (»was könnten wir noch verbessern und wie?«) identifizieren. Diese bilden dann die Basis für die strategische und operative Weiterentwicklung, indem Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam Maßnahmen und Kriterien zur Überprüfung verabreden. In solchen Prozessen wird deutlich, dass es zwar Führungsleitlinien gibt, die dazu verpflichten Mitarbeitende gleich zu behandeln, dies aber im Alltag zumeist wenig ausgestaltet wird. Nicht selten fehlt es an Kenntnissen zur Umsetzung. Eine Hilfestellung hier sind Führungskräftebildungen, die in die innerbetriebliche Weiterbildung aufgenommen werden und in denen unbewusste (Vor)Urteile reflektiert werden können (»Frauen besser nicht befördern, weil sie ohnehin bald Kinder bekommen«; »Männer, die Elternzeit beantragen, sind nicht ehrgeizig und Luschen«). Auch interkulturelle Kompetenzen lassen sich in solchen Schulungen üben.

So angeregte Prozesse gelingen umso besser, je ehrlicher und differenzierter die Analyse ist (Hinschauen), je deutlicher die Führungsebene sich positioniert und als Vorbild agiert (Wichtig nehmen) und je mehr es gelingt, die Leitideen von Diversität in unternehmerischen Prozessen zu verankern (Handeln). Schulungskonzepte, konkrete Handlungsanweisungen und Kennzahlen (beispielsweise zur Beförderungspraxis und Mitarbeitendenstruktur) ermöglichen dies planvoll.

Beide Instrumente wurden bislang in Einrichtungen der Altenpflege, in Kindertagesstätten sowie in kleineren und mittleren Betrieben des Gesundheitswesens erprobt. Prinzipiell sind sie in allen Betrieben einsetzbar. Sie stehen zum Download auf der Homepage des Instituts SOCON zur Verfügung.*

Das Projekt KuVi ist Teil des bundesweiten Förderprogramms IQ und Teil des IQ-Netzwerks NRW, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Agentur für Arbeit gefördert wird. Das Projekt Gender Management wurde im Auftrag des Projektträgers ETN für das ehemalige Gesundheitsministerium MGEPA NRW entwickelt und durchgeführt. •



EINE BRÜCKE IN DIE HOCHSCHULE.

- Beratung über Online-Angebote wird immer attraktiver. Zugleich können die Angebote dazu beitragen, Diversity an der Hochschule zu fördern.

»Sie wohnen weit weg von der Hochschule? Sie haben Kinder zu Hause und müssen für einen Beratungstermin Betreuung organisieren? Sie haben eine (chronische) Erkrankung und der Weg in die Hochschule ist mühevoll? Ich biete ab sofort zusätzlich zur persönlichen auch Online-Beratung über das Tool *Adobe Connect* an. So können wir eine persönliche Beratung durchführen, ohne uns *real* gegenüber zu sitzen.«

So wird das E-Beratungsangebot auf der Fachbereichswebseite Chemie vorgestellt. Die Studienverlaufsberatung führt in der aktuellen zweiten Förderlaufzeit des Projektes Peer-Tutoring und Studienverlaufsberatung (2016–2020) schrittweise die Onlineberatung bzw. E-Beratung ein.

E-Beratung – mehr als eine Trenderscheinung

Beratung findet an Hochschulen normalerweise im persönlichen Gespräch statt. In der Regel sitzen sich zwei Personen gegenüber und führen ein professionell strukturiertes Gespräch über Fragen, Ziele, Probleme und Nöte der/des Studierenden. In diesem Gesprächsrahmen ist die Beziehungsebene von großer Bedeutung: Der/die Ratsuchende soll sich im Gespräch wohlfühlen, da es oft um sehr persönliche Themen geht. Verschwiegenheit und Neutralität sind hierfür stets die Voraussetzungen. Was aber, wenn der Weg in die Hochschule zu einem persönlichen Beratungsgespräch zu weit ist? Aus Beratungsanfragen mit diesem Hintergrund entstand die Arbeit der Studienverlaufsberaterinnen zum Thema E-Beratung.

Das Angebot zielt darauf ab, für alle Studierende eine möglichst niedrigschwellige Beratung anzubieten, da für viele pendelnde Studierende der physische Weg in die Beratung weit ist. Eine E-Beratung kann vom PC zu Hause aus durchgeführt werden und soll (Pendel-)Zeit, sowie andere Hürden, eine Beratung aufzusuchen, verringern.

Neben Pendler/innen gibt es weitere Studierendengruppen, für die aus anderen Gründen der Weg in die Hochschule weit ist:

Eine eigene Familie zu haben, oder Angehörige zu pflegen, erhöht den organisatorischen Aufwand, für einen Termin in die HN zu kommen. Besonders wenn der Termin in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden soll, bei dem die Beratung nicht mit den Präsenzveranstaltungen verbunden werden kann. Ratsuchende im höheren Semester haben teilweise gar keine Präsenzveranstaltungen mehr, mit denen ein Beratungstermin verknüpft werden könnte. Des Weiteren kann eine akute oder chronische Erkrankung oder eine Behinderung einen (zusätzlichen) Weg in die Hochschule erschweren.

Der »weite Weg« kann auch als Beschreibung für eine weitere Gruppe von Ratsuchenden gelten: Besonders wenn es im Studium schon länger nicht gut läuft, kann der Ort Hochschule mit den Misserfolgserlebnissen verknüpft sein. Diese Hemmschwelle soll für Studierende, die aus diesen Gründen vielleicht länger nicht mehr in Veranstaltungen waren und sich jetzt mit diesem Thema auseinandersetzen möchten, über E-Beratung verringert werden. Der/die Studierende kann sich über die digitale Kommunikation mit Hochschulangehörigen (wieder) an das Thema Studium und den Ort Hochschule »herantasten«.

Die E-Beratung ist somit ein Versuch, der Diversität der Studierenden als Zusatzangebot gerecht zu werden – Beratung soll für alle niedrigschwellig erreichbar sein.

Wie funktioniert E-Beratung?

Die E-Beratung der Studienverlaufsberatung wird über das Webkonferenztool Adobe Connect angeboten, welches vom Deutschen Forschungsnetzwerk (DFN) über die Hochschul IT (KIS) bereitgestellt wird. Sie findet im virtuellen Beratungstraum statt, welcher für jede Beratung erstellt und anschließend gelöscht wird. Neben der Möglichkeit eines Gespräches (vergleichbar mit einem Telefonat) ist auch die Kommunikation über Video, sowie das gemeinsame Betrachten von Dokumenten (Prüfungsordnungen) oder Internetseiten (die Fachbereichsseite oder studipoint.de) möglich. Dies ist aus Sicht der Studienverlaufsberatung ein entscheidender Vorteil gegenüber telefonischer Beratung: Der Berater/die Beraterin kann zeigen, wo die benötigten Informationen zu finden sind und so Hilfe zur Selbsthilfe geben.

Wichtig ist, dass der/die Ratsuchende für sich frei entscheiden kann, welche Kommunikationsform genutzt wird. Nach dem Einloggen ist für den/die Studierende/n außer dem Chat und dem Lautsprecher nichts automatisch aktiviert, d.h. alle zusätzlichen Optionen müssen bewusst angeschaltet werden. Das Tool ermöglicht demnach verschiedene Kommunikationsformen für Beratung, erzwingt jedoch keine. Man kann sich über ein Pseudonym einloggen, es kann ausschließlich schriftlich im Chat kommuniziert werden, oder es kann nur die Sprachoptionen genutzt werden etc. – ganz so, wie es für den/die Ratsuchenden am besten passt.

Einordnung, Grenzen und der Blick in die Zukunft

Die digitale Beratung ruft oft zunächst Skepsis oder Widerstände auf Seiten von Berater/innen hervor: Der persönliche Kontakt wird oft als Basis für Beratung angesehen. Die Befürchtung ist daher, dass dies über die Virtualität nur einge-

schränkt möglich ist. Gleichzeitig ist nicht allein die Form der Kommunikation ausschlaggebendes Qualitätskriterium für gute Beratung, sondern die angemessene förderliche Beziehung zwischen Berater/in und Ratsuchender/n.

»Gute Beratung erfordert die gemeinsame Gestaltung einer für das Anliegen und den Rahmen der Beratung förderlichen Beziehung.« schreibt der Bildungswissenschaftler Johannes Katsarov. Zudem wird als Qualitätsstandard für Bildung, Beruf und Beschäftigung die Zugänglichkeit zum Angebot benannt: »Gute Beratung ist für Ratsuchende leicht zugänglich und transparent. Die Beratenden [...] nutzen fallangemessen und den Mediengewohnheiten der Ratsuchenden entsprechend auch moderne Medien für ihre Beratung (E-Mail, Chat, Online-Beratung, soziale Medien.)«.

Die Ergänzung des bisherigen Angebotes durch Online-Beratung soll fallangemessen den Studierenden Beratung ermöglichen, denen das bisherige Präsenzangebot nicht oder nur erschwert zugänglich ist.

Grenzen von digitaler Beratung bestehen (Akutfälle), wurden im Team der Studienverlaufsberatung thematisiert und werden von den Beraterinnen bei den Gesprächen mitbedacht. Sobald der digitale Rahmen für ein Thema vorab oder während des Gesprächs nicht (mehr) sinnvoll erscheint, wird dies offen kommuniziert und gemeinsam mit den Ratsuchenden ein Lösungsweg gefunden. Da die Online-Beratung in der Studienverlaufsberatung nur der explizit abgesprochene Kommunikationskanal für Einzelfälle und nicht das Standardvorgehen ist, gab es bisher keinen konkreten Fall, in dem sich das Format als ungeeignete Wahl erwiesen hat. Zudem werden psychosoziale Themen nicht in der Studienverlaufsberatung bearbeitet, sondern an die Psychosoziale Beratungsstelle weiterverwiesen.

Auf praktischer Ebene sind einige wenige technische Grenzen vorhanden, wie beispielsweise eine stabile Internetverbindung. Diese werden vorab kommuniziert und sind nach den bisherigen Erfahrungen kein Hindernis für E-Beratung.

Die Digitalisierung der Beratung versucht, den zunehmend heterogenen Lebenswelten der Studierenden entgegenzukommen. Digitale Tools sollen mehr Studierenden einen niedrigschwelligen Zugang zur Beratung ermöglichen, besonders Studierendengruppen, die über Präsenzangebote gegebenenfalls nur schwer erreicht werden. Die Studienverlaufsberatung möchte hiermit eine tragfähige digitale Brücke für alle Studierenden bauen, um sie optimal auf ihrem Weg durchs Studium zu unterstützen. •



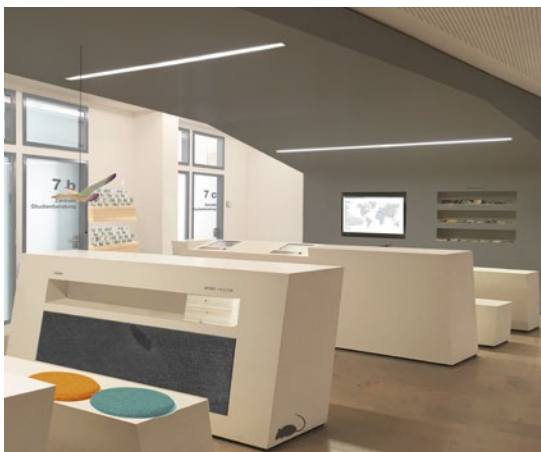
WILLKOMMEN AN DER HOCHSCHULE NIEDERRHEIN

Die Bewerbung für den Studiengang ist abgeschickt, die Einladung zur Einschreibung bereits angekommen. Wenn sie die Hochschule Niederrhein nicht schon vorher an Studieninfotagen, beim Schnupperstudium oder im Rahmen von anderen Angeboten besucht haben, dann betreten die künftigen Studierenden jetzt das erste Mal die Hochschule Niederrhein. Und wohin führt sie ihr Weg unweigerlich? In den Studierendenservice, wo die Einschreibungen erfolgen.

Was liegt näher, als diesen Ort so zu gestalten, dass er eine Willkommenskultur ausstrahlt? Einen Ort zu schaffen, der den künftigen Studierenden signalisiert: gut, dass ihr da seid, wir kümmern uns um Euch. Professor Nicolas Beucker sowie die beiden studentischen Mitarbeiterinnen Katharina Girnuweit und Kerstin Froch vom Kompetenzzentrum Social Urban Design (SOUND) haben sich dazu Gedanken gemacht, wie man mit wenig Aufwand eine angenehmere Raum-Atmosphäre schaffen kann. Die Ergebnisse sehen Sie auf den beiden Fotos, die den Vorher- und Nachher-Zustand zeigen.

Ein Ziel ist es, mehr Ordnung und Struktur in den Raum zu bekommen. Dazu sollten überflüssige Plakate und Flyer entfernt und neue Flyerständer gebaut werden. Zentral soll eine Litfaßsäule die wichtigsten Aushänge zeigen und damit die Wände davon frei halten. Auch soll die Orientierung erleichtert werden. An den Türschildern soll auch für Hochschul-fremde sofort erkennbar sein, wo welche Zuständigkeit sitzt.

Schließlich geht es um die Atmosphäre. Sitzkissen auf den Holzbänken sollen mehr Behaglichkeit erzeugen, eine farblich einheitliche Decke soll für Einheit im Raum sorgen. Um Familienfreundlichkeit zu signalisieren, könnte ein Bereich kleine Spielgelegenheiten für Kinder bieten. »Letztlich geht es darum, die bestehenden Möglichkeiten mit einfachen Mitteln zu optimieren. Die Erfahrung zeigt, dass kleine Maßnahmen mitunter große Wirkungen entfalten. Und wer sich räumlich aufgenommen fühlt, entwickelt sofort eine andere Beziehung zu der Institution Hochschule«, sagt Professor Nicolas Beucker.



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Präsidium der Hochschule Niederrhein
Reinarzstraße 49
47805 Krefeld

REDAKTION

Dr. Christian Sonntag (Leitung)
Martina Vollbrecht,
Sandra Dölling-Trapp
Martina Czernia

KONZEPTION UND SATZ

Dipl.-Des. Thomas Junold

FOTOS

Carlos Albuquerque, Dr. Christian Sonntag
Judith Jakob, SWK

DISCLAIMER

Namentlich gekennzeichnete Beiträge erscheinen in
Verantwortung des Autors. Sie drücken nicht unbedingt die
Meinung des Herausgebers und/oder der Redaktion aus.

