

# Netzwerktreffen Studieneingangsphase



Diversity-Audit und Studieneingang gemeinsam denken – Welche Integrationshürden verbinden sich mit der Diversitätsdimension ‚Soziale Herkunft‘ beim Übergang in die Hochschule?

## Ablauf

- Einführung allgemein und zum Diversity-Audit
- Input Dr. Isabell Lisberg-Haag, Diversity-Auditorin, Geschäftsführerin der Trio Service GmbH und Trio MedienService GbR
- Input Prof. Dr. Wolfgang Lauterbach, Professur für sozialwissenschaftliche Bildungsforschung
- Austausch unter allen zum Thema des Netzwerktreffens

# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Ziele (des Stifterverbandes)

- Konzeption von die diversen Personengruppen in den Hochschulalltag inkludierenden Strukturen, Instrumente und Maßnahmen
- Umgang mit den Herausforderungen, die sich mit einer diversen Studierendenpopulation ergeben
- Entwicklung einer hochschulspezifischen Diversitätsstrategie

# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Diversitätsdimensionen → Inhaltliche Schwerpunkte

Familienstand

Alter

Sprache

soziale Herkunft

Behinderung |  
gesundheitliche  
Beeinträchtigung

sexuelle  
Orientierung |  
geschlechtliche  
Identität

rassistische  
Zuschreibung

Religion |  
Weltanschauung

Staatsangehörigkeit

Aussehen

Geschlecht

# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Diversitätsdimensionen → Inhaltliche Schwerpunkte

Familienstand

Alter

Sprache

soziale Herkunft

Behinderung |  
gesundheitliche  
Beeinträchtigung

sexuelle  
Orientierung |  
geschlechtliche  
Identität

rassistische  
Zuschreibung

Religion |  
Weltanschauung

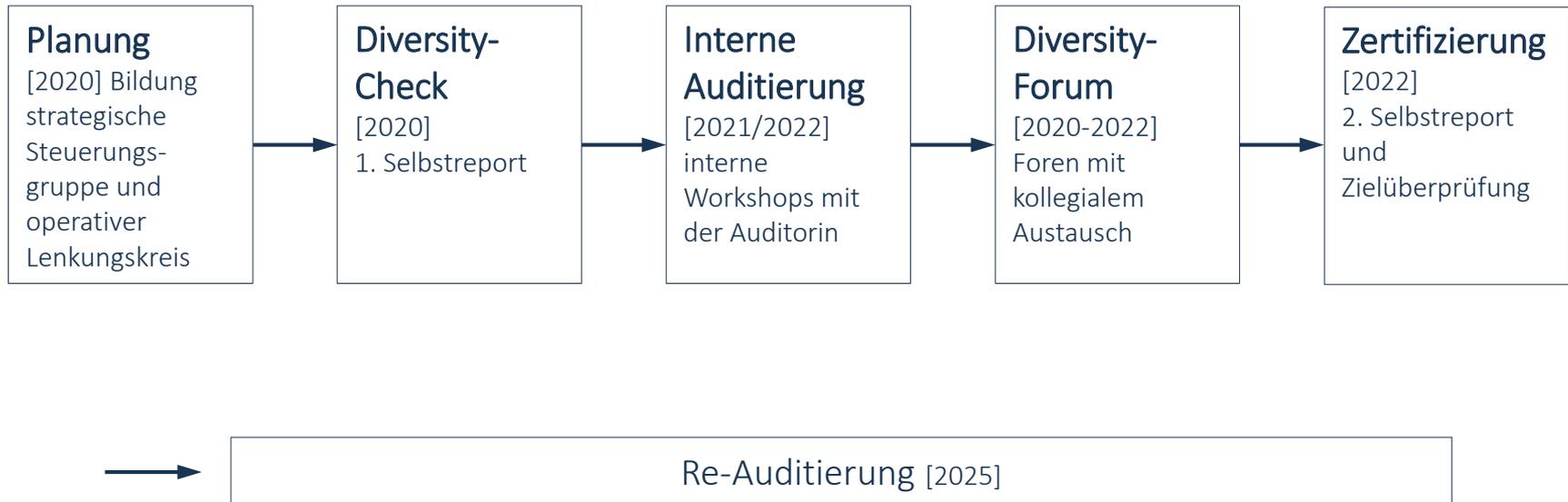
Staatsangehörigkeit

Aussehen

Geschlecht

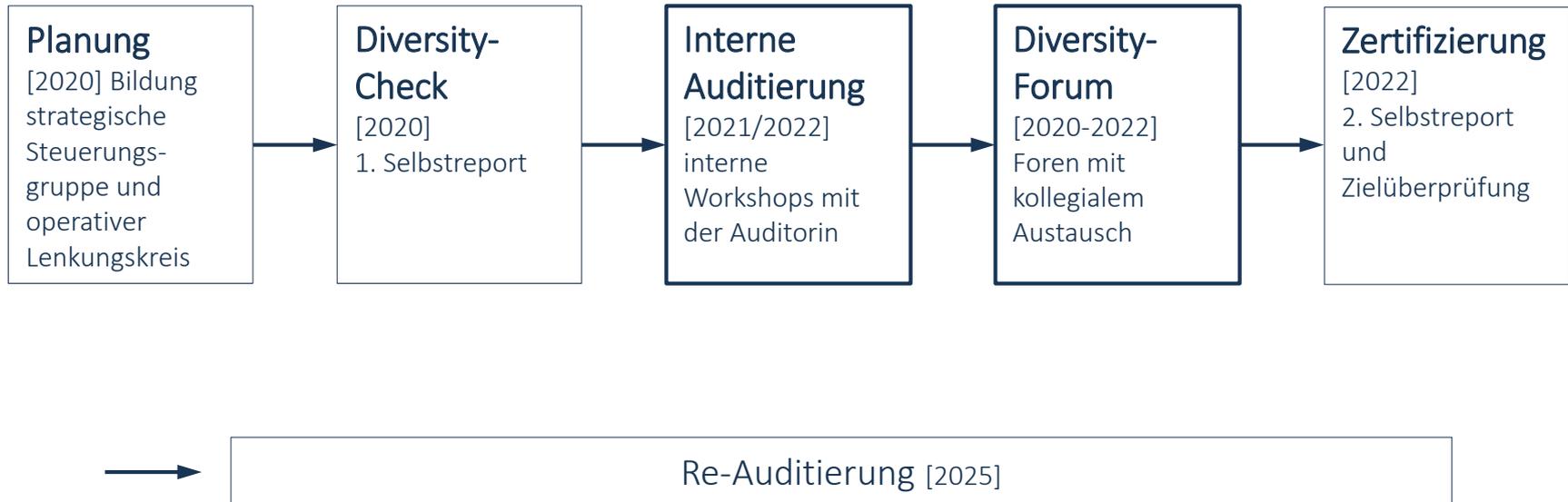
# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Prozess



# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Prozess



# Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

## Ziele einer UP-Diversitätsstrategie

- diversitätsorientierte und diskriminierungssensible Hochschulkultur
- Abbau von Diskriminierung
- Implementierung von Diversität als Querschnittsaufgabe
- gleichberechtigte Teilhabe aller, ungeachtet ihrer jeweiligen  
Diversitätsdimension
- Herstellung von Chancengleichheit

# Diversity-Management & Studieneingangsgestaltung:

## Gemeinsamkeiten

# Gemeinsamkeiten

Zielgruppe (im Hochschulkontext)

Diversity-Management → **Studierende**, Lehrende, Mitarbeiter:innen

Studieneingangsgestaltung → Studieninteressierte, **Studienanfänger:innen**

# Gemeinsamkeiten

## Zielstellungen (Fokus Studierende)

Diversity-Management → **Bildungsgerechtigkeit** durch Chancengleichheit

Studieneingangsgestaltung → **Bildungsgerechtigkeit** durch gleiche Chancen auf Studienerfolg

# Gemeinsamkeiten

## Grundlegendes Verständnis von der Zielgruppe

Diversity-Management → personelle **Vielfalt (Diversität)** auf allen Ebenen der Organisation

Studieneingangsgestaltung → **Heterogenität** der Studierenden

## Begrifflichkeiten

Heterogenität:

Deskription der Unterschiede in Eigenschaften oder Merkmalen von Personen →  
Unterschiedlichkeit von Lebenslagen

Diversität:

soziologisches Konzept zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und  
individuellen Merkmalen → Vielfältigkeit von Personen hinsichtlich bestimmter  
Eigenschaften und Gruppenzugehörigkeiten

# Gemeinsamkeiten

## Dimensionen von Diversität/Heterogenität

Diversity-Management → Alter, Familienstand, soziale Herkunft, Geschlecht,  
gesundheitliche Beeinträchtigung, Staatsangehörigkeit, etc.

Studieneingangsgestaltung → sozioökonomischer Status, Migrationshintergrund,  
soziale Herkunft, Geschlecht, Familie, Gesundheit, etc.

# Gemeinsamkeiten

## Dimensionen von Diversität/Heterogenität

Diversity-Management → Alter, Familienstand, **soziale Herkunft**, Geschlecht,  
gesundheitliche Beeinträchtigung, Staatsangehörigkeit, etc.

Studieneingangsgestaltung → sozioökonomischer Status, Migrationshintergrund,  
**soziale Herkunft**, Geschlecht, Familie, Gesundheit, etc.

