

# Vielfalt leben und Vielfalt gestalten Diversity Management an einer privaten Hochschule

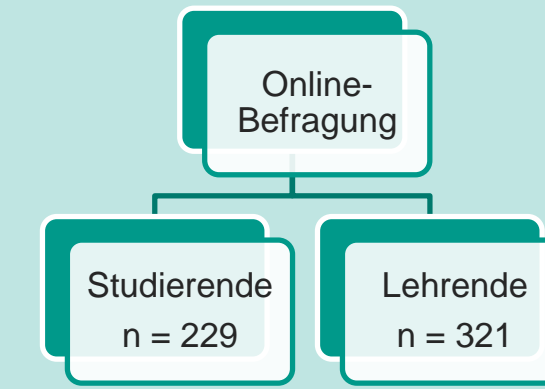
## Vorstellung FOM

Diversity Management (DiM) an Hochschulen umfasst sowohl die Business- als auch die Equity-Perspektive, da sie sich einerseits in einem zunehmenden Wettbewerb bewegen, andererseits einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag zu erfüllen haben. Für eine private, durch Studiengebühren finanzierte Hochschule stellt sich diese doppelte Herausforderung in besonderem Maße.

Die FOM ist stiftungsgetragen und gemeinnützig und bietet hauptsächlich wirtschaftswissenschaftliche, berufsbegleitende Studiengänge an. Dies geschieht an 31 regionalen Standorten (Hochschulzentren) in ganz Deutschland. Seit 2012 gibt es eine zentrale Rektoratsbeauftragte für DiM.

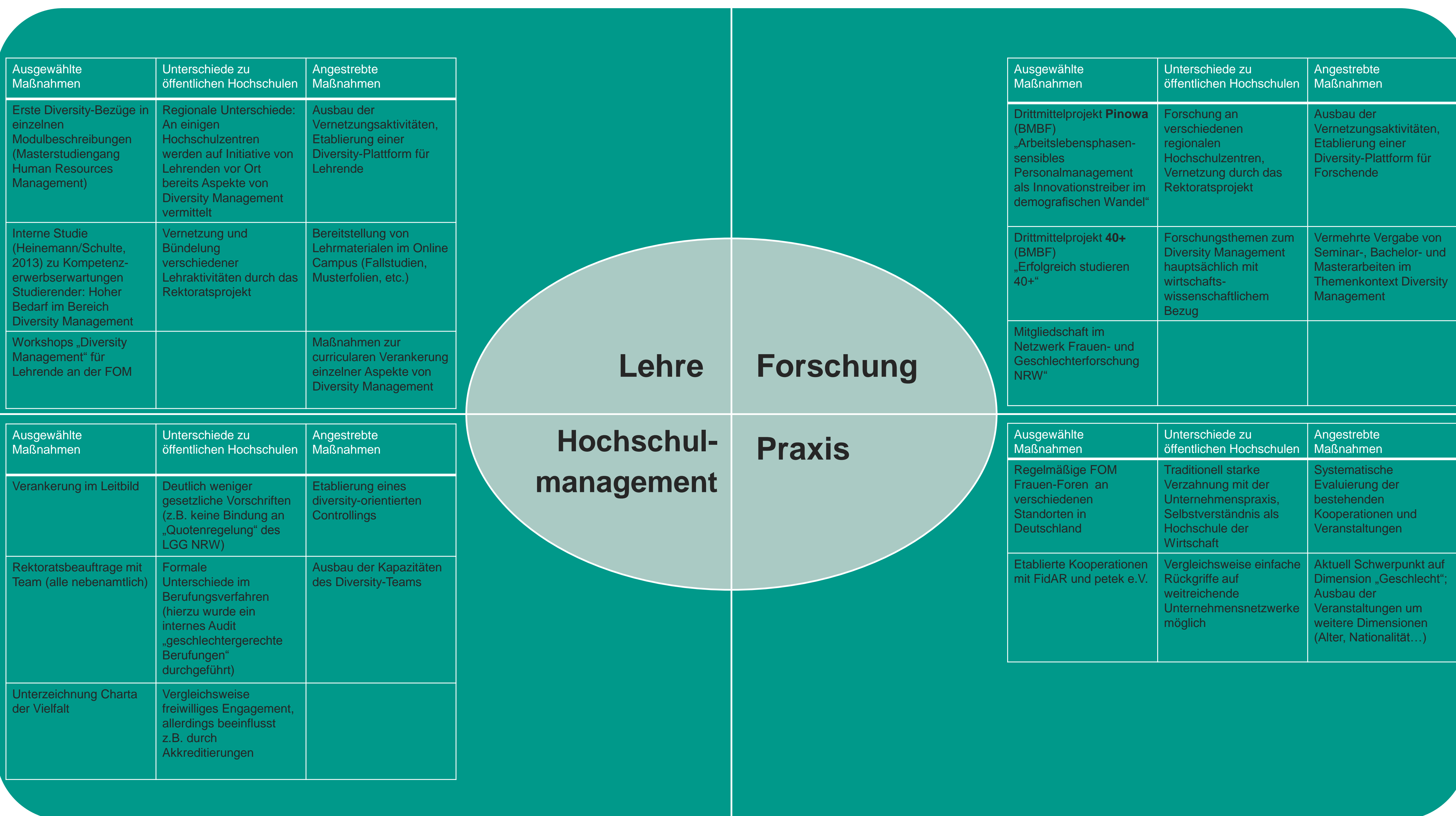
Ziel der Studie „Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre“ (Seng/Landherr, 2015) ist festzustellen, in welcher Form Diversity Management spezifisch an der FOM verankert ist, und ob und inwieweit sich diese Verankerung von der Situation an staatlichen Hochschulen unterscheidet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Handlungsfeld der Hochschullehre. Ausgehend von einer Befragung von Studierenden und Lehrenden der FOM sollen zudem Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der Lehre abgeleitet werden.

## Kurzbeschreibung



Ausgewählte Fragestellungen:

- Welche Bedeutung messen „unsere“ Studierenden und Lehrenden dem Thema DiM in der Lehre grundsätzlich bei?
- Welche Dimensionen von Diversity werden als besonders relevant bewertet?
- Wie stehen „unsere“ Studierenden und Lehrenden zu verbindlichen, curricular verankerten Studienanteilen im Rahmen des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums?
- Welche Ansätze lassen sich für Inhalt und Didaktik der Lehre im Sinne von „Vielfalt leben“ und „Vielfalt gestalten“ ableiten?



## Fazit

Insbesondere für das Handlungsfeld Lehre ergeben sich folgende Ansätze für das Diversity Management an der FOM



## Infos

Das Diversity-Team:



Prof. Dr. Anja Seng



Dipl.-Kfm. Gerrit Landherr



Lana Kohnen, B.A.

Sonja Kühle, B.A.

Stefanie Bergel, M.A.

[www.fom.de/diversity](http://www.fom.de/diversity)

# Vielfalt leben und Vielfalt gestalten

## Diversity Management an einer privaten Hochschule

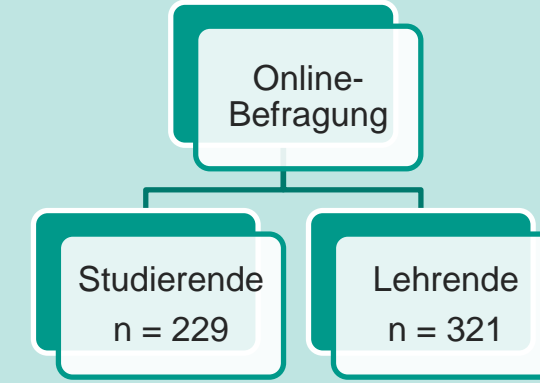
### Vorstellung FOM

Diversity Management (DiM) an Hochschulen umfasst sowohl die Business- als auch die Equity-Perspektive, da sie sich einerseits in einem zunehmenden Wettbewerb **befinden**, andererseits einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag zu erfüllen haben. Für eine private, durch Studiengebühren finanzierte Hochschule stellt sich diese doppelte Herausforderung in besonderem Maße.

Die FOM ist stiftungsträger und gemeinnützig und bietet hauptsächlich wirtschaftswissenschaftliche, berufsbegleitende Studiengänge an. Dies geschieht an 31 regionalen Hochschulzentren in ganz Deutschland. Seit 2012 gibt es neben der Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rektoratsbeauftragte für DiM.

Ziel der Studie „Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre“ (Seng/Landherr, 2015) ist festzustellen, in welcher Form Diversity Management spezifisch an der FOM verankert ist, und ob und inwieweit sich diese Verankerung von der Situation an staatlichen Hochschulen unterscheidet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Handlungsfeld der Hochschullehre. Ausgehend von einer Befragung von Studierenden und Lehrenden der FOM sollen zudem Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der Lehre abgeleitet werden.

### Kurzbeschreibung



Ausgewählte Fragestellungen:

- Welche Bedeutung messen „unsere“ Studierenden und Lehrenden dem Thema DiM in der Lehre grundsätzlich bei?
- Welche Dimensionen von Diversity werden als besonders relevant bewertet?
- Wie stehen „unsere“ Studierenden und Lehrenden zu verbindlichen, curricular verankerten Studienanteilen im Rahmen des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums?
- Welche Ansätze lassen sich für Inhalt und Didaktik der Lehre im Sinne von „Vielfalt leben“ und „Vielfalt gestalten“ ableiten?

## Handlungsfelder im Diversity Management an der FOM Hochschule

Ausgewählte Maßnahmen	Unterschiede zu öffentlichen Hochschulen	Angestrebte Maßnahmen
Erste Diversity-Bezüge in einzelnen Modulbeschreibungen (Masterstudiengang Human Resources Management)	Bestehende regionale Unterschiede durch <b>verschiedenartige</b> diversity-affine und – aktive Lehrende an den jeweiligen Orten	Ausbau der Vernetzungsaktivitäten (z.B. Etablierung einer Diversity-Plattform für Lehrende)
Interne Studie (Heinemann/Schulte, 2013) zu Kompetenzerwerbserwartungen Studierender: Hoher Bedarf im Bereich Diversity Management	Wirtschaftswissenschaftlich geprägte Ausrichtung des Studienangebots (wenig darüber hinausgehende Interdisziplinarität)	Bereitstellung von Lehrmaterialien im Online Campus (Fallstudien, Musterfolien, etc.)
Workshops „Diversity Management“ für Lehrende an der FOM		Maßnahmen zur curricularen Verankerung einzelner Aspekte von Diversity Management

Forschungs-Studie „Vielfalt leben und Vielfalt gestalten. Diversity Management in der Lehre.“

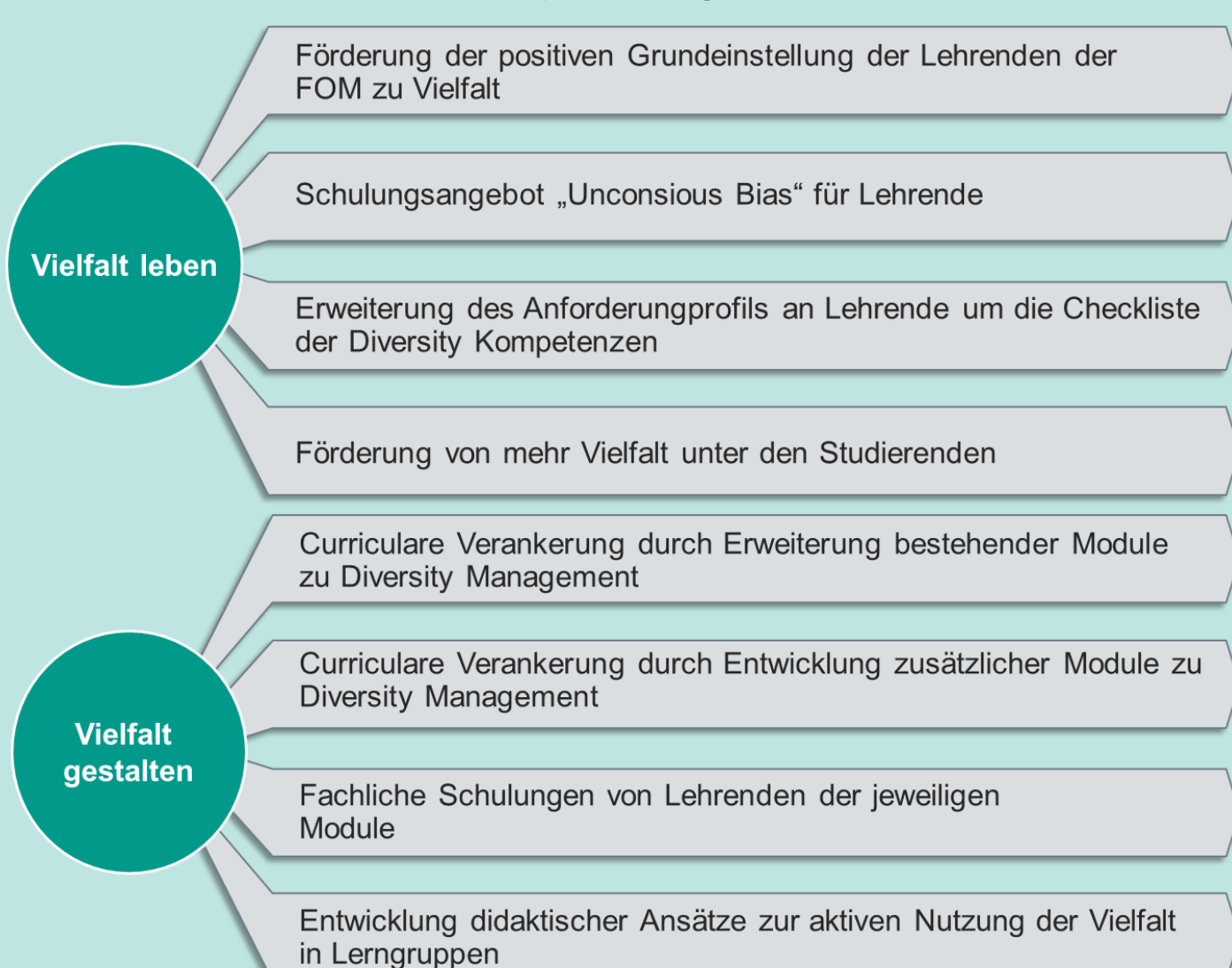
Ausgewählte Maßnahmen	Unterschiede zu öffentlichen Hochschulen	Angestrebte Maßnahmen
Drittmittelprojekt <b>Pinowa</b> (BMBF) „Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel“	Forschung an verschiedenen regionalen <b>Hochschulzentren</b>	Ausbau der Vernetzungsaktivitäten (z.B. Etablierung einer Diversity-Plattform für Forschende)
Drittmittelprojekt <b>40+</b> (BMBF) „Erfolgreich studieren 40+“	Forschungsthemen zum Diversity Management hauptsächlich mit wirtschaftswissenschaftlichem Bezug	Systematische Etablierung von Diversity (Management) als Querschnittsthema für FOM Forschungsprojekte
Mitgliedschaft im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW		

Ausgewählte Maßnahmen	Unterschiede zu öffentlichen Hochschulen	Angestrebte Maßnahmen
Verankerung im Leitbild und Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	Deutlich weniger gesetzliche Vorschriften (z.B. keine Bindung an „Quotenregelung“ des LGG NRW)	Etablierung eines diversity-orientierten Controllings
Rektoratsbeauftragte mit (nebenamtlich engagiertem) Team	Formale Unterschiede im Berufungsverfahren	Ausbau der Kapazitäten des Diversity-Teams
Durchführung eines internen Audits zu geschlechtergerechten <b>Berufungsverfahren</b>	Vergleichsweise freiwilliges Engagement, allerdings beeinflusst z.B. durch Akkreditierungen	Förderung einer diversity-orientierten Personalentwicklung für die verschiedenen Gruppen der Beschäftigten

Ausgewählte Maßnahmen	Unterschiede zu öffentlichen Hochschulen	Angestrebte Maßnahmen
Regelmäßige FOM Frauen-Foren an verschiedenen Hochschulzentren in Deutschland	Traditionell starke Verzahnung mit der Unternehmenspraxis, Selbstverständnis als Hochschule der Wirtschaft	Systematische Evaluierung der bestehenden Kooperationen und Veranstaltungen
Etablierte Kooperationen mit unterschiedlichen Netzwerken (u.a. FidAR e.V., EWMD, BPW, petek e.V., PWC women & energy)	Etablierung eines eigenen Handlungsfeldes für die praxisbezogenen <b>Bereiche</b> von DiM	Erweiterung des aktuellen Schwerpunkts „Gender“ auf weitere Dimensionen (Alter, Nationalität...)

### Fazit

Insbesondere für das Handlungsfeld Lehre ergeben sich folgende Ansätze für das Diversity Management an der FOM



### Infos

Das Diversity-Team:



Prof. Dr. Anja Seng

Dipl.-Kfm. Gerrit Landherr

Lana Kohnen, B.A.

Sonja Kühle, B.A.

Stefanie Bergel, M.A.

[www.fom.de/diversity](http://www.fom.de/diversity)