
Diversity Management als....

Student Lifecycle Management

Diskussionsbeitrag

Martina Gaisch/Regina Aichinger | 09. Juni 2016

HAGENBERG | LINZ | STEYR | WELS



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

Agenda

- **Diversity Management**
 - > Anforderungen und Herausforderungen
 - > Holistische Rahmensetzung: das HEAD-Wheel
 - > Wissenschaftliche Verankerung: Paradigmen und handlungsleitende Maximen
 - > Praxistransfer: Nutzen und Gründe für ein hochschulisches Diversity Management

- **Transferansatz: Student Lifecycle Management**
 - > Theoretischer Hintergrund
 - > Anwendungsbezug: ESG 2015 Abs. 1.4 iVm FH-Akkv-VO § 17 Abs 1 lit. q
 - > Modellbildungsvarianten: Prozesse, Zyklen, Systeme
 - > Praxistransfer: DiM trifft SLM – Beispiele aus dem HS-Alltag

- **Diskussion**

Anforderungen und Herausforderungen Diversity Management an der Hochschule

DiM als **strategisches Managementkonzept** braucht

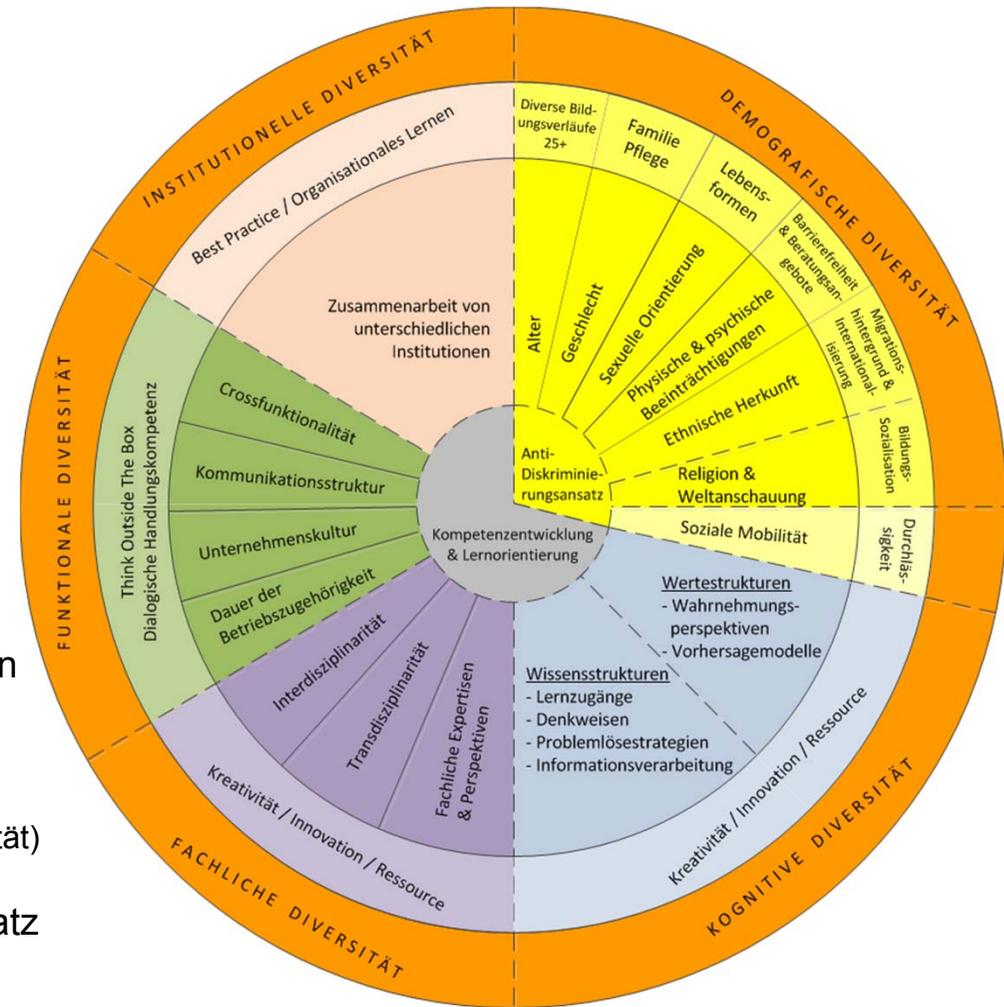
- Strukturverankerung
- Mehrdimensionalität
- Intersektionalität
- Kontextangebundenheit
- Blick auf Inklusion & Ressourcenorientierung
- Partizipation & Vernetzung
- Nachhaltigkeit
- Innovation
- Maßnahmentransfer



Holistische Rahmensetzung Das HEAD Wheel FH OÖ

Higher Education Awareness for Diversity

- Visualisierte Komplexitätsreduktion
- Mit 5 Diversitätssegmenten
- DiM für **ganzheitliche** Diversitätskultur an HS
- Mit Blick auf **nicht-traditionellen** Studierenden
- Basierend auf **allen** Paradigmen
(Antidiskriminierung, Marktorientierung, Lernen & Effektivität)
- **Mehrdimensionaler & intersektionaler** Ansatz



© Gaisch & Aichinger, 2016

Praxistransfer: Nutzen und Gründe für ein holistisches Diversity Management

HEAD Wheel dient zur



- Koordination & Konsolidierung **aller** Diversity-Maßnahmen (siehe Bologna, Gleichstellungs-Gleichbehandlungsfragen)
- Profilbildung & nachhaltigen Entwicklung als **diversitätsaffine** Hochschule
- Sensibilisierungsinstrument für Diversity Management als **Querschnittsmaterie** der Hochschul-Entwicklung
- Beitrag zur **inklusionsorientierten** Strukturverankerung an HS
- Beitrag zur **theoretischen** Fundierung einer ganzheitlichen Diversitätsarbeit an HS

Praxistransfer: Herausforderungen für ein hochschulisches DiM

Demografische Entwicklungen

- Erwerbsbevölkerung schrumpft
- Alternde Gesellschaft
- Migration/Kulturvielfalt
- Mehr Frauen in der Arbeitswelt (Reduktion von vertikaler und horizontaler Segregation)

Globalisierung

- Neue Märkte
- Internationale wirtschaftliche Verflechtungen
- Auslöser für Change-Management-Prozesse

Individualisierung

- Neue Lebensentwürfe
- Neue Beschäftigungsformen
- Flexible Arbeitszeiten--- zunehmende Heterogenität der Studierenden

braucht

- Flexibilisierung der Lehr/Lernformen
- Entgrenztes studieren
- LLL

Agenda

- Diversity Management
 - > Theoretische Fundierung
 - > Paradigmen und handlungsleitende Maximen
 - > Holistische Rahmensetzung: das HEAD-Wheel
 - > Praxistransfer: Nutzen und Gründe für ein hochschulisches Diversity Management

- Transferansatz: Student Lifecycle Management
 - > Gründe und Anwendungsgrundlagen
 - > Theoretische Grundannahmen
 - > Modellbildungsvarianten: Prozesse, Zyklen, Systeme
 - > Praxistransfer: DiM trifft SLM: Beispiele aus dem HS-Alltag

- Diskussion

Transferansatz: Student Lifecycle Management

Gründe und Anwendungsgrundlagen

- Historisch:
 - Bedarf an professionalisiertem Management an Hochschulen (aufbau-/ablauforganisatorisch), insbesondere an integriertem Prozessmanagement für Studierendenverwaltung (vor allem iSv EDV-gestützten Abläufen).
- Aktuell:
 - zunehmender Bedarf an diversitätsgerechter und stakeholderorientierter Ausrichtung der Hochschulen und ihrer Studienangebote (va im Hinblick auf Individualisierung und Heterogenität) samt korrespondierender Beratungs-, Informations- und Servicierungsangebote

- Anwendungsgrundlagen:

European Standards and Guidelines for Quality Assurance in HE (ESG)

im FH-Sektor: FH-Akkreditierungs-Verordnung der AQ Austria (Vers. 2015)

Bildungsstrategischer und -politischer Diskurs: „Soziale Dimension“

Student Lifecycle Management: Theoretische Grundannahmen

> Organisationstheoretische Überlegungen: „Von Steuerung zu Governance“

> Strategisches Management in Hochschulen

Wettbewerbs- /Stakeholder- orientierung

- Porter (1990)
Theory of generic strategy
Kostenführerschaft
Differenzierung
Segmentierung
- Mitchell et al. (1997)
Stakeholder Salience Theory
Ausbalancierung div. Ansprüche
Kategorien/Klassifikationen

Dienstleistungs- /Beziehungs- orientierung

- Donabedian (1980)
Quality assessment and assurance
Input: Planung -> Potenziale
Throughput: Umsetzung -> Prozesse
Output/Outcome: Ergebnisse -> Messung
Impact – Nachhaltigkeit/Akzeptanz
- Pausits (2006)
Student Relationship Management
wertebasierte Konvergenzarbeit -> „Bildungsgedanke“
Indiv./koll. wertebasierte Beziehungspflege

Student Lifecycle Management: Modellbildung

> ELP: Enhanced learner progression project (Leeds, Bradford, Leeds Metropolitan) - 2007

- Ausgangsfrage: Steigerung der Selbstlern- und Reflexionskompetenzen von Schüler/innen und Studierenden anhand von e-Portfolios

- Für die Organisation und Durchführung der Studienorganisation als relevant identifizierte Phasen:

Phasen	Aufgaben der HS
Studien- und Wissenschaftsinteresse wecken	Verzahnung der HS mit der Öffentlichkeit iSv „service for the community“ Entwicklung und Umsetzung geeigneter HS-Marketing-Strategien
Studienvorbereitung	Umfassende Beratung auf Grundlage indiv. Kompetenzen Kompetenzeinschätzungsinstrumente Angebote zur Förderung der Studierfähigkeit
Studien- eingangsphase	Differenziert gestaltete Studieneingangsphase Angebote für sanften Studieneinstieg (zB preparation/open courses) Angebote zur Förderung der Studierfähigkeit
Gestaltung des Studiums	Modularisierung der Studien und Gestaltung frei wählbarer Einzelmodule Flexibilisierte LVA-Organisation (Blöcke, e-/blended learning) Lehrende als MentorInnen und Coaches – Lernförderung und -unterstützung
Studien- und Lernerfolge	Outcome-orientierte Prüfungsformen Regelmäßige Feedbackschleifen Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen (formal, non-formal, informell)

Student Lifecycle Management: Modellbildung

- Drei verschiedene Modell-Zugänge

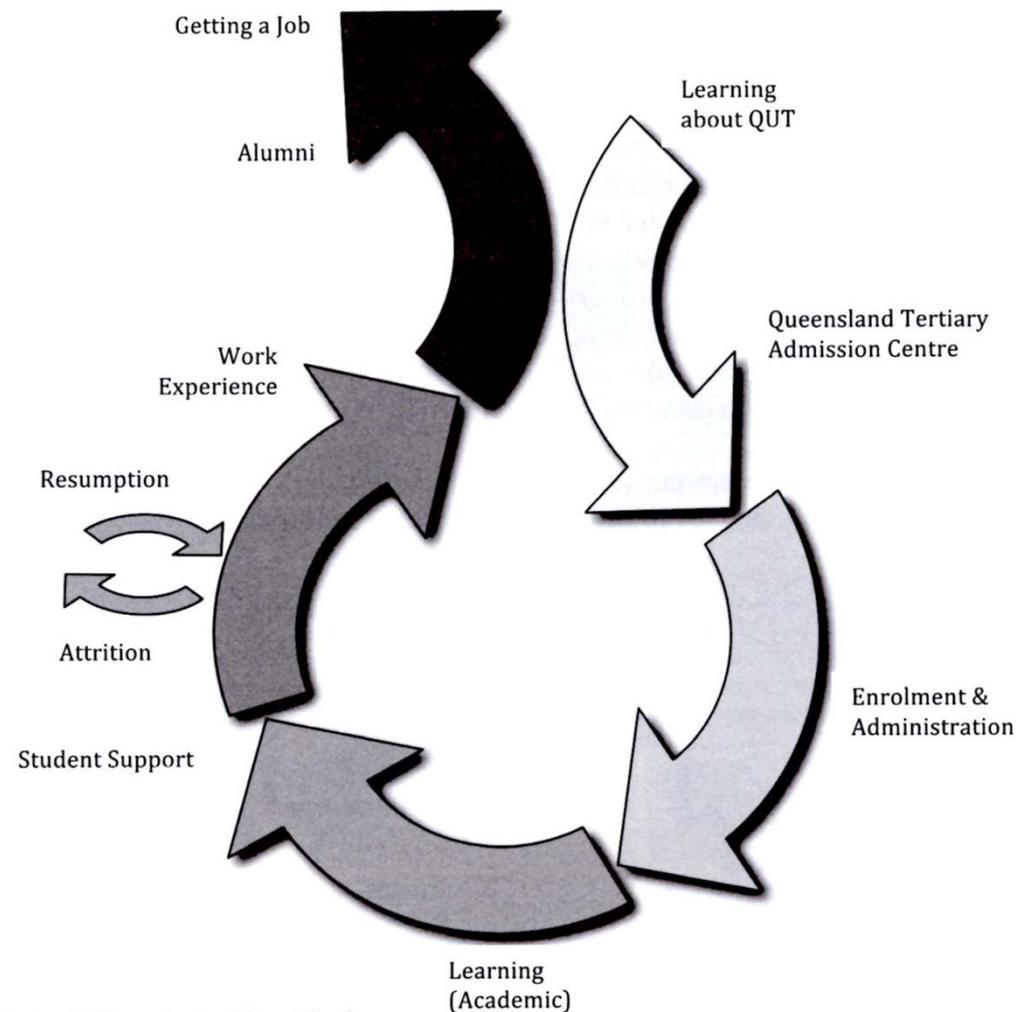
> Prozessorientierte Ansätze:

„offene Struktur“

zB University of Queensland (AUS)

Vorteil: berücksichtigt die
Dimensionen nach ELP

Nachteil:
Vernachlässigt die Alumni iSv LLL



Student Lifecycle Management: Modellbildung

- Drei verschiedene Modell-Zugänge

> Zyklenorientierte Ansätze

„geschlossene Struktur“

zB University of Kentucky (US)

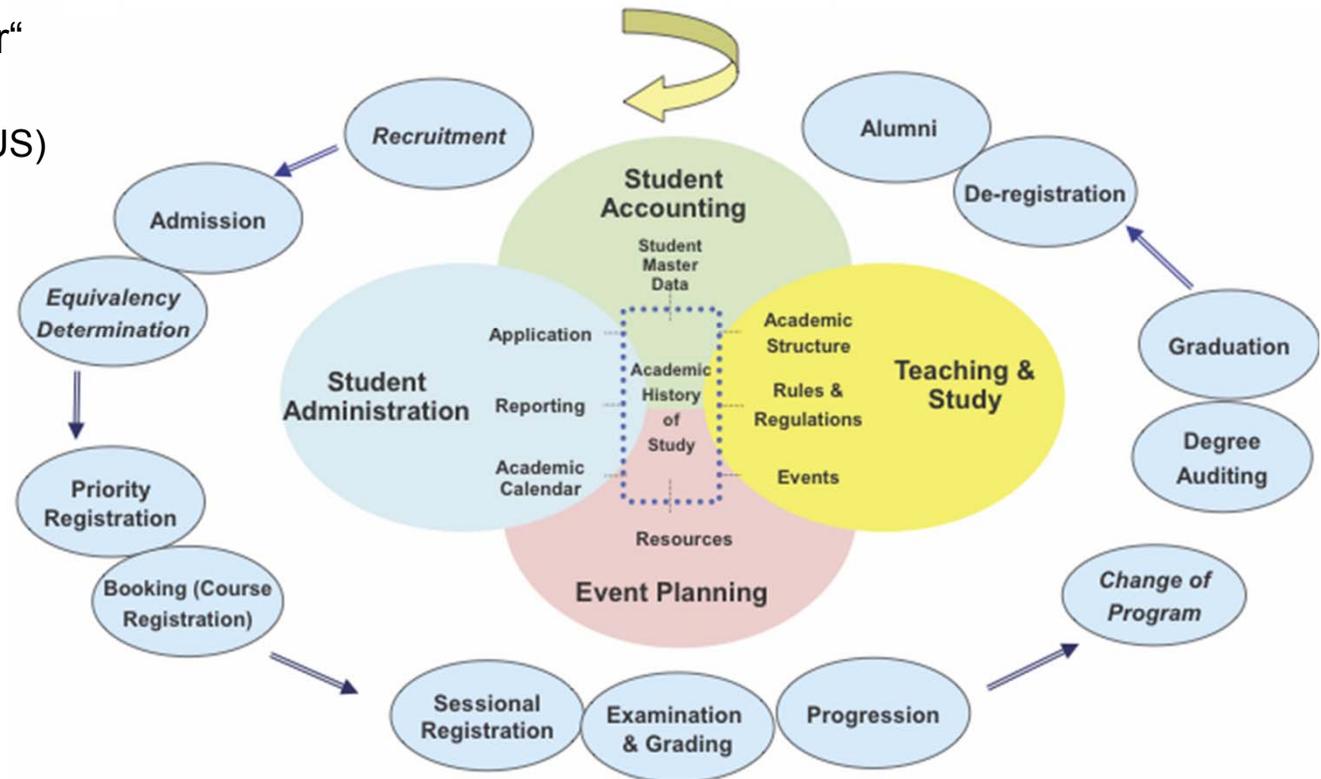
Vorteil:

Berücksichtigt zusätzl. Ressourcen & Qualität

Nachteil:

Keine Darstellung alternativer Pfade

Student Lifecycle Management



Student Lifecycle Management - Modellbildung

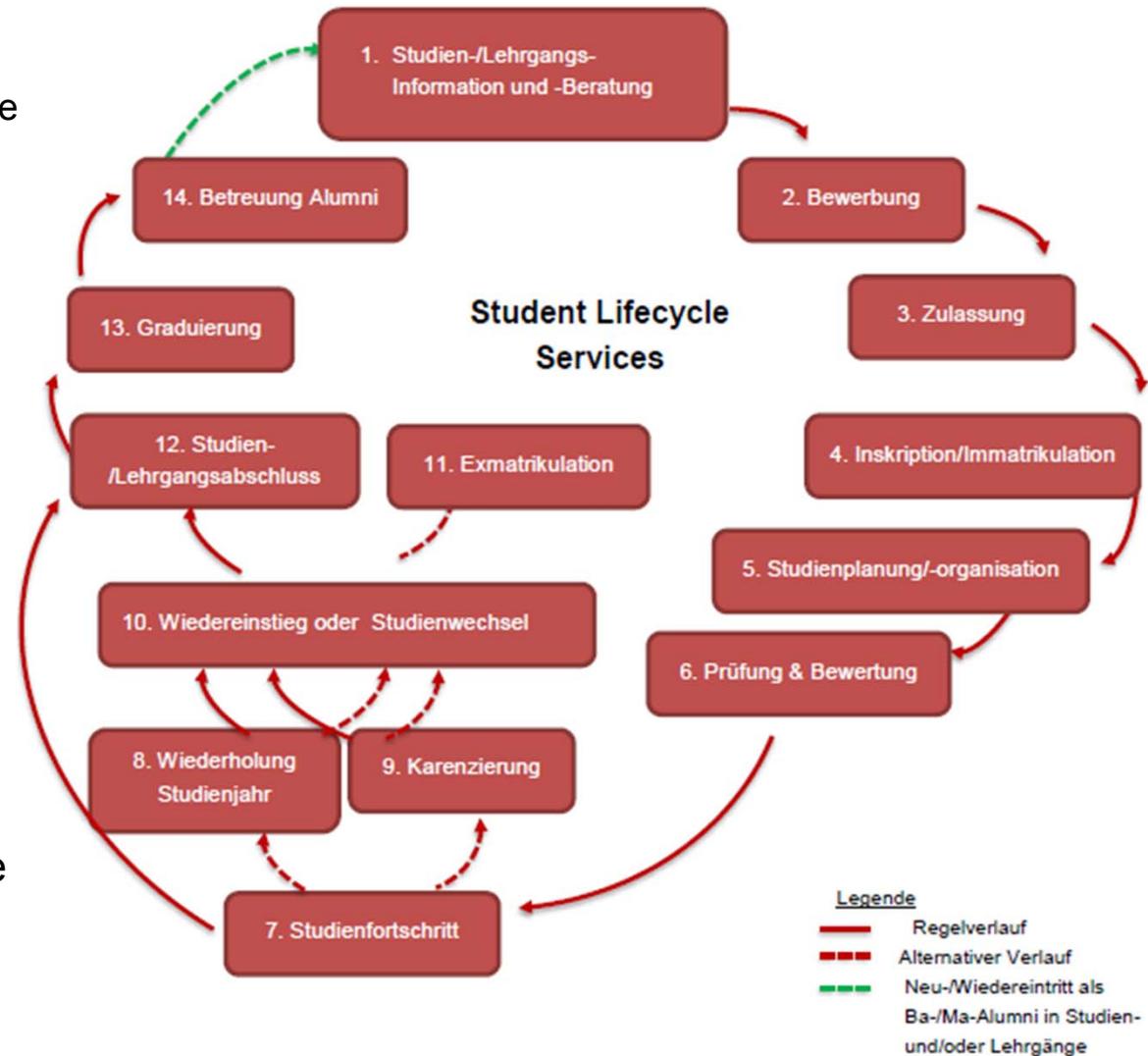
- Drei verschiedene Modell-Zugänge

> Diversitätsbezogener Ansatz

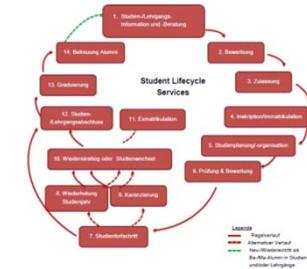
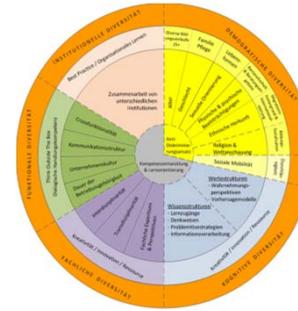
„dynamische Struktur“

zB FH Oberösterreich

> berücksichtigt alle Dimensionen ELP, Qualität und LLL sowie verschiedene Pfade inkludierend die Diversitätssegmente des HEAD Wheel



DiM trifft SLM: Fakten und Maßnahmen

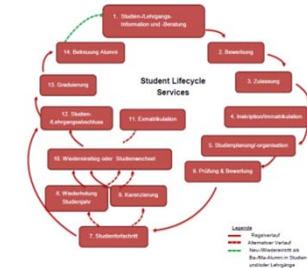


- Demografische Diversität:
 - > 18% der Studierenden verfügen über duale Vorbildung + Zusatzqualifikationen
 - > 12% der Regulärstudierenden kommen aus dem Ausland
 - > Geschlechterrelation: 61,4% männlich: 38,6% weiblich
 - > Alter im Sinne von BB
 - > Gender- und Diversity-Management-Konferenz, AG F(h)amily

- Kognitive Diversität
 - > Internationales Klassenzimmer/englischsprachige Studienprogramme
 - > Interdisziplinäre Studienprojekte

- Fachliche Diversität
 - > ExpertInnenforum für HS-Didaktik
 - > Inter-/Transdisziplinarität: LVA Design Thinking
 - > Interdisziplinäre Forschungsprojekte mit Studierendenbeteiligung aller Fakultäten
 - > Studienprojekte mit den Berufsfeldinstitutionen: „Wissenschaft trifft Wirtschaft und Gesellschaft“

DiM trifft SLM: Fakten und Maßnahmen



- Funktionale Diversität
 - > Organisationsübergreifend zusammengesetzte Arbeits- und Projektgruppen
 - > Studierendenbeteiligung durch Ausübung von verschiedenen Aufgaben und Funktionen, Ehrenämtern (Buddy)

- Institutionelle Diversität
 - > Internationale Forschungs- und Projekt-, Lehr/Lernkooperationen
 - > Lange Nacht der Forschung
 - > Mobilitätsaktivitäten
 - > Summer Schools
 - > Gremienarbeit
 - > Campusland OÖ
 - > Schlacht der Fakultäten (Studierenden-Event in OÖ)

Agenda

- Diversity Management
 - > Theoretische Fundierung
 - > Paradigmen und handlungsleitende Maximen
 - > Holistische Rahmensetzung: das HEAD-Wheel
 - > Praxistransfer
- Transferansatz: Student Lifecycle Management
 - > Gründe und Anwendungsgrundlagen
 - > Theoretische Grundannahmen
 - > Modellbildungsvarianten: Prozesse, Zyklen, Systeme
 - > Praxistransfer: DiM trifft SLM: Beispiele aus dem HS-A

- Diskussion



Wir freuen uns
über den
Austausch!

Kontakt

Mag.^a Dr. in Martina Gaisch

Wissenschaftliche Leitung Diversity Management

Lehr- und Forschungsschwerpunkte: interkulturelle Kompetenz, diversitätsgerechte Lehre, English as a Lingua Franca (ELF), Soziolinguistik, Design Thinking, Hochschulforschung, Bildungssoziologie

martina.gaisch@fh-hagenberg.at

Prok.in Regina Aichinger MSc

Geschäftsleitung FH OÖ/Leitung Hochschulforschung und -entwicklung

Forschungsschwerpunkte: Hochschulforschung und -entwicklung; Management im Hochschulwesen, Organisationsforschung, Organisationsentwicklung Hochschule, Wissensmanagement

regina.aichinger@fh-ooe.at

Quellen

Aichinger, Regina (2009): Erhebung von Entwicklungsstufen wissensorientierter Organisationsentwicklung in Fachhochschul-Organisationen. Ein Ansatz zur methodischen Unterstützung fachhochschulischer Selbstevaluierung in Österreich, Masterthesis, Donau Universität Krems, Departement für Wissens- und Kommunikationsmanagement.

De Ridder, Daniela (2013). Herausforderung Diversity Management. Warum Hochschulen sich verändern müssen und neue Konzepte brauchen. In *Bundesweiter Bildungstreik 2009* (pp. 113-131). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Gaisch, Martina (2014): Affordances for teaching in an international classroom. A constructivist grounded theory, PhD-Thesis, University of Vienna.

Gaisch, Martina/Aichinger, Regina (2016): das Diversity Wheel der FH Oberösterreich: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann, 10. Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen, Wien, S. 1-10.

Hanft, Anke (Hrsg.) (2014): Management von Studium, Lehre und Weiterbildung an Hochschulen, New York/Münster: Waxmann Verlag.

Hanft, Anke/Brinkmann, Katrin (2013): Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Was wurde erreicht - Wo besteht weiterhin Handlungsbedarf?, in: Hanft, Anke/Brinkmann, Katrin (Hrsg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann Verlag, S. 275-279.

Pausits, Attila (2007): Wettbewerbsstrategien in der wissenschaftlichen Weiterbildung, in: zfhe- zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 2, Nr. 2, S. 31-46.

Pausits, Attila (2006): Student Relationship Management in der akademischen Weiterbildung. Die strategische Ausgestaltung der Kundenbeziehungen an Hochschulen unter besonderer Berücksichtigung des Customer Relationship Ansatzes, Dissertationsschrift, Universität Flensburg.

Porter, Michael (1999): Wettbewerbsstrategie: Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten, 10 Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Schulmeister, Rolf (2007): Der "Student Lifecycle" als Organisationsprinzip für E-learning., in: Keil, Reinhard/Kerres, Michael/Schulmeister, Rolf (Hrsg.): eUniversity update Bologna, Münster: Waxmann Verlag, S. 45-78.

Schulz, André (2009): Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt, Wiesbaden: Gabler Fachverlage.

Zimmer, Marco (2013). Entgrenztes Studieren–Teilzeitstudium als Option. In Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen. Münster, 179-191.