

Ideenwerkstatt Deutschlandstipendium (digital):

Chancengleichheit

Dokumentation der digitalen Veranstaltung mit Programmverantwortlichen, Fördernden und Geförderten

24. Februar 2022, 10:30 Uhr bis 15 Uhr

In der zweiten Ideenwerkstatt Deutschlandstipendium haben rund 60 Programmverantwortliche von Hochschulen sowie Vertreter/innen von Fördernden und Geförderten gemeinschaftlich und agil an einer weiteren zentralen Herausforderung aus dem Themenfeld des Deutschlandstipendiums gearbeitet: In dieser Ideenwerkstatt ging es um die Frage, inwiefern das Deutschlandstipendium einen Beitrag zur Erhöhung von Chancengleichheit leisten kann.

Studien zeigen, dass gerade einmal 23 von 100 Kindern aus Familien ohne akademischen Hintergrund ein Studium aufnehmen, hingegen es in Akademikerfamilien 77 Kinder sind (vgl. Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks und Hochschul-Bildungs-Report 2020). Diese Diskrepanz muss sich rasch ändern, und Schülerinnen und Schüler aller (Bildungs-)Hintergründe müssen gleiche Chancen und Anregungen für eine fundierte akademische Bildung erhalten. Auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit können auch Unterstützungs- und Stipendienprogramme wie das Deutschlandstipendium einen wichtigen Beitrag leisten. Das Deutschlandstipendium ermöglicht es, auch die besonderen sozialen, familiären oder persönlichen Umstände der Studierenden bei der Förderung zu berücksichtigen, z.B. Studierende aus bildungsfernen Elternhäusern, mit Migrations- oder Fluchthintergrund, mit körperlicher Beeinträchtigung oder mit betreuungsbedürftigen.

Divers besetzte Teams, die die unterschiedlichen Perspektiven der drei Stakeholdergruppen Hochschulen, Fördernde und Geförderte widerspiegeln, haben, angeleitet von einer Moderatorin, agile und kollaborative Arbeitsmethoden genutzt, um kreative Lösungsideen zu suchen. Dabei haben sie beispielsweise Rollenprofile für die drei Stakeholdergruppen entworfen, viele gute Ideen gesammelt, bewertet und die besten zur Diskussion gestellt.

Ablauf

10:30 Uhr	Begrüßung durch die Moderatorin Sabrina Meyfeld. Kurze thematische Einführung durch das Servicezentrum
10:50 Uhr	Input von Herrn Michael Vollmann (Amazon)
11:00 Uhr	Input und Moderation des Tages durch Frau Meyfeld Vorstellung von Vorgehen und Methoden
11:20 Uhr	3 Breakout Rooms: kurze Vorstellungsrunde, dann Rollenprofile erstellen: In divers zusammengesetzten Kleingruppen erstellen die Teilnehmenden Rollenprofile der drei „Stakeholderperspektiven“ Hochschulen, Fördernde und Geförderte
11:50 Uhr	Ideenfindung: Basierend auf den Charakteristika der Rollenprofile entwickeln die Teilnehmenden Ideen, durch welche Maßnahmen und Methoden künftig chancengerechter gefördert werden kann
12:30 Uhr	Mittagspause
13:15 Uhr	Breakout Rooms: Clustern und Selektion: Die Teilnehmenden clustern ihre Ideen und vergeben Punkte für einzelne Ideen. Die am besten bewerteten Ideen werden weiter ausgearbeitet
13:50 Uhr	Präsentation: Die Gruppen präsentieren ihre Rollenprofile und ihre besten Ideen/Prototypen dem Plenum (10 Minuten je Gruppe)
14:20 Uhr	Diskussion: Im Plenum werden die Ideen vertieft diskutiert und ihre praktische Umsetzung geprüft
14:50 Uhr	Check-Out: Feedback zur Veranstaltung, Ausblick
15 Uhr	Ende der Ideenwerkstatt: Verabschiedung

Zentrale Inhalte und Ergebnisse

Im Anschluss an die Begrüßung durch die Moderatorin und eine kurze thematische Einführung durch das Servicezentrum (vgl. Präsentation) berichtete Michal Vollmann, Head of CSR bei Amazon, über das Förderprogramm [Amazon Future Engineer](#). Mit diesem Programm hat Amazon sich zum Ziel gesetzt, das junge Menschen unabhängig von Geschlecht oder sozialer Herkunft von der Digitalisierung profitieren können. Es möchte gezielt die Kompetenzen von benachteiligten jungen Talenten fördern, digitale Innovationen aktiv zu gestalten. Dies kann zum Beispiel eine Unterstützung von Personen aus sozial schwächeren Familien, mit einem Migrationshintergrund oder von Frauen bei der Berufswahl im männerdominierten IT-Sektor sein.

Dieses Praxisbeispiel aus Fördernden-Perspektive lieferte einen guten Ausgangspunkt, um anschließend in divers zusammen gesetzten Breakout Räumen die unterschiedlichen Rollenprofile der drei Stakeholdergruppen des Deutschlandstipendiums (Hochschulen, Fördernde und Geförderte) zu erstellen. Hierbei mussten die Teilnehmenden, je nach zufällig zugewiesener Rolle als Hochschule, Fördernder oder Geförderter, Fragen zu ihren Motiven und Herausforderungen beantworten und auf Post-its auf dem Miro Board festhalten.

In einem zweiten Schritt wurden unter Zeitdruck möglichst viele Ideen zu der Frage „Was können wir konkret tun, um für mehr Chancengleichheit zu sorgen?“ generiert. Dabei ging es bewusst zunächst mehr um Masse als um Klasse und um eine grundsätzliche Offenheit für jede geäußerte Idee. Im dritten Schritt wurden diese Ideen dann geclustert, bewertet und zur Diskussion gestellt.

Eine ausführliche Dokumentation sämtlicher Inhalte der Breakout-Räume befindet sich nachstehend. Gerne steht das Servicezentrum Deutschlandstipendium für Rückfragen zu dieser Veranstaltung zur Verfügung. Ebenso freuen wir uns über Themenvorschläge für mögliche weitere derartige Veranstaltungen.

Dokumentation der Breakout-Räume

(auf einem „Miroboard“ gesammelt)

Gruppe 1: Rolle der Programmverantwortlichen

Was charakterisiert meine Rolle?

- Mittel einwerben, Fördernde finden
- Informationsbereitstellung
- Verantwortung, Objektivität, Transparenz
- Vernetzung, Kommunikation
- das Individuum sehen
- Matching
- Dialog auf Augenhöhe mit allen Beteiligten
- Verwaltung
- Unterstützung der Hochschulleitung wichtig

Was möchte ich erreichen?

- Chancen aufzeigen, Blockaden abbauen
- Mentoring-Programm aufbauen
- Fördernden auch geisteswissenschaftliche Fächer näherbringen
- Studierende ermutigen sich zu bewerben, auch englischsprachig
- Geförderte und Alumni miteinander vernetzen
- Gemeinsame Veranstaltungen mit Fördernden und Geförderten
- Alle Hochschulmitglieder denken das DStip mit
- Austausch der Hochschulen untereinander stärken

Vor welchen Herausforderungen stehe ich?

- Vielfalt berücksichtigen und respektieren
- Erkennen, bei wem biografische Hürden vorhanden sind
- Hohe Anzahl der Bewerbungen
- Auswahlkommission divers besetzen
- englischsprachige Website gestalten
- knappe Ressourcen
- Konkurrenz mit anderen Stipendien
- Verschiedene Förderkriterien ausgewogen berücksichtigen

Ideen, was ich konkret tun kann:

- Thematische/regelmäßige Vernetzung mit anderen Programmverantwortlichen für best practices
- "Tag des offenen Stipendiums", bei dem sich Alumni, Stips, Förderer und Programmverantwortliche vorstellen
- Mit Geförderten als „Vorbilder“ an Schulen gehen (nicht nur Gymnasien!) und Informieren, z.B. Geförderte mit Migrationshintergrund, Frauen in Ingenieurwissenschaften etc.
- Presse/Marketing einbinden und gezielt kommunizieren, z.B. Portraits/Filme mit Rolemodels
- Zusammenarbeit International Office und Career Service ausbauen
- Infoveranstaltungen für potenzielle (benachteiligte) Bewerber/innen

- geschützte Sharing-Räume anbieten, sodass sich Studierende zu ihrem persönlichen Background offener austauschen können
- Mehr Veranstaltungen mit Geförderten, um Bewerbern/innen die Hürde zu erleichtern, persönliche Fragen zu stellen
- Fördernde ermutigen, entsprechende Zielgruppen gezielter ideell zu unterstützen
- Vielfaltskriterien mehr in das Bewusstsein rücken
- Sport/Fußball nutzen: Werbung und Vorbildfunktion
- Bewerbungsaufrufe an Studierende so formulieren, dass sich auch Benachteiligte angesprochen fühlen und ermuntert werden
- Bundeszentrale für politische Bildung einbinden, Sichtbarkeit des Themas erhöhen
- Stigmatisierungen vermeiden

Gruppe 2: Rolle der Fördernden

Was charakterisiert meine Rolle?

- Netzwerkarbeit
- Unterstützung, Einfühlungsvermögen, Empathie
- eigene Erfahrungen teilen
- Werbung, Pressearbeit, Imagepflege
- Förderung von Talenten (CSR), wiss. Nachwuchs
- Stärkung des Standortes, regionale Wahrnehmung
- Hochschulmarketing, Kontaktpflege zu Hochschulen
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Sensibilität für Diversität
- Nachwuchskräfte finden, Kontakt zu jungen Menschen
- eigene Privilegien erkennen
- Employer Branding
- Verbundenheit, etwas zurückgeben
- Stiftungszwecke erfüllen
- etwas Gutes tun: junge Menschen auf ihrem Weg begleiten, Berufseinstieg erleichtern
- von den eigenen Erfahrungen etwas weitergeben
- Hürden in der eigenen (Bildungs)biographie mitdenken und finanziell, aber auch emotional supporten
- Barrierefreiheit fördern (und fordern)

Was möchte ich erreichen?

- Nachwuchsgewinnung
- Bekanntheit, Öffentlichkeitsarbeit
- Etablierung meiner Organisation als Supporter
- Recruiting, Talent Scouting
- Social Impact, Nachhaltigkeit
- Kooperation verschiedener Bereiche
- Förderung Wissenschaft
- persönliche Weiterentwicklung
- Förderung Ehrenamt
- Finanzielle Entlastung der Studierenden
- Gezielte Begabtenförderung
- Netzwerke aufbauen, Kontakte pflegen
- herausfinden, was der jungen Generation heute wichtig ist
- frischer Wind im Unternehmen
- Stärkung der Region
- Präsenz stärken

Vor welchen Herausforderungen stehe ich?

- finanzielle Hindernisse (Budget muss freigegeben werden)
- evtl. werden meine Ziele/Erwartungen nicht erfüllt
- Arbeitszeit, Betreuungsaufwand
- interne Kommunikation / Akzeptanz
- unterbewusster Bias
- Konkurrenzangebote
- Mehrwerte schaffen
- Spannungsfeld Recruiting/ CSR
- begrenzte Einflussmöglichkeiten
- filtern, wer am ehesten Unterstützung benötigt
- Sprachbarrieren
- Auswahlentscheidungen liegen bei der Hochschule

Ideen, was ich konkret tun kann:

- Verantwortung für Geförderten übernehmen, Beraten und bei Fragen (Karriere oder sozial), Unterstützung liefern, Mentoring
- möglichst viele ungebundene Stipendien finanzieren, um auch Studierende aus kleineren Fächern/Studiengängen zu fördern
- auch im Unternehmenskontext/Netzwerk auf das Deutschlandstipendium aufmerksam machen, andere Fördernde werben
- Diversity Strategie im Unternehmen/Stiftungen entwickeln, Awareness schaffen
- Hilfe und Kontakt nicht mit Auslauf der Förderung enden lassen
- Sichtbar machen von Diversität/Benachteiligungen, z.B. auf der Vergabeveranstaltung
- konkrete Wünsche angeben, was die Auswahl betrifft
- barrierefreie Kommunikationswege wählen
- beim Berufseinstieg helfen, Einblicke in die berufliche Praxis geben, eigenes Netzwerk bei Bedarf zur Verfügung stellen
- Wichtigkeit von Networking hervorheben
- Hochschulen bei PR unterstützen -> Testimonials
- ehemalige Geförderte und ihre Karrieren vorstellen
- Menschlichkeit entgegenbringen
- Schulen besuchen, Nähe schaffen, Wände abreißen
- Hochschulen um klarere Kommunikation zu Fördermöglichkeiten bitten
- Sich der sozialen Situation in Deutschland bewusst werden (durch Kontakt und Erleben, nicht durch Hörensagen) und mit den derzeitigen Themen außerhalb der akademischen Welt auseinander setzen, bevor man Förderer wird
- sich auch außerhalb des Deutschland-Stipendium Programms als Fördernder sozial engagieren und in verschiedene Lebenswelten von Menschen eintauchen
- bereits im Vorfeld Angebote machen und werben, damit sich Studierende für das Stipendium bewerben, die nicht nur Top-Leistungen haben, sondern zudem auch im Sinne der Chancengleichheit berechtigt wären

Gruppe 3: Rolle der Geförderten

Was charakterisiert meine Rolle?

- Zielstrebigkeit
- Engagement

- Überforderung
- eigener Anspruch
- intrinsische Motivation, hohe Motivation
- Leistung(sdruck)
- langer Atem, Ausdauer, Resilienz
- Gemeinschaft
- Verantwortung und Repräsentation
- Rollenfindung / Unsicherheit
- Selbstwirksamkeit

Was möchte ich erreichen?

- neue Möglichkeiten zur Weiterentwicklung
- Anerkennung diverser Bildungsbiografien
- neue / andere Prioritäten setzen können
- Empowerment
- Persönlichkeitsbildung
- Einsetzen für andere Menschen
- Wunsch zur stetigen Weiterentwicklung
- Freiheit durch finanzielle Absicherung
- Selbstbewusstsein

Vor welchen Herausforderungen stehe ich?

- Unsicherheit in der eigenen Rolle
- das Wort "Stipendium" allein flößt schon Respekt ein
- Zweifel an Eignung
- im Zweifel mit einer Absage umgehen können
- eigene Glaubenssätze
- negative Erfahrungen in der bisherigen Bildungsbiografie

Ideen, was ich konkret tun kann:

- BOTSCHAFTER*IN SEIN, Werbung für das Programm
- Ermutigung anderer zur Bewerbung
- Schulen ansprechen und dort gezielt Werbung machen

- Persönliches Verhalten als Vorbild
- Sichtbarkeit über soziale Medien
- ehrenamtliches Engagement
- gemeinschaftliche Zusammenschlüsse unter Geförderten
- Sensibilisierung für Chancenungleichheiten
- Förderung von Inklusion auf allen Ebenen
- Thema Chancen(un)gleichheit mit persönlicher Nähe thematisieren
- Unterstützung anderer bei der Bewerbung
- Initiativen, Veranstaltungen starten
- Instagram-Account von Geförderten
- Engagement - Plattform (evtl. IG oder Messe)
- Ehrenamtsbörse
- **MITGESTALTUNG ERMÖGLICHEN**
- Projekte: Rahmenbedingungen (Räume und Zeiten) durch Programmleitung geschaffen, Ausarbeitung durch Studierende
- Möglichkeit zum aktiven Mitgestalten
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen von Studis für Studis
- diversitätssensible Haltung entwickeln
- Wunsch nach Angeboten, die einen Beitrag erleichtern
- Angebote schaffen / Räume für einen Austausch schaffen