



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Universität der Potenziale

Die Diversity-Strategie der Universität Duisburg-Essen

1. Profil und Ausgangssituation

Die Universität Duisburg-Essen (UDE), 2003 durch die Fusion der Universitäten Duisburg und Essen entstanden, gehört mit ca. 41.000 Studierenden zu den zehn größten Hochschulen Deutschlands, verortet an zwei Campi inmitten der Metropolregion Ruhr. Aufgrund ihrer Verankerung im durch den Strukturwandel geprägten Ruhrgebiet und aufgrund der spezifischen Zusammensetzung ihrer Studierendenklientel sieht sich die Universität Duisburg-Essen einem besonderen bildungspolitischen Anspruch verpflichtet. Im Rahmen des Diversity Managements setzt die UDE daher einen Fokus auf die Themen Bildungsaufstieg, Leistungsheterogenität und Potenzialentfaltung. Mit ihrem Claim „Offen im Denken“ und ihrer Vision der „Universität der Potenziale“ verfolgt die UDE das Anliegen, durch einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt sowie durch diversitätssensible Angebote die Potenziale ihrer Studierenden und Beschäftigten gezielt zu stärken, um deren Erfolg im Studium und in der beruflichen Karriere zu unterstützen. Die Entwicklung einer von Offenheit, Toleranz und Perspektivenvielfalt geprägten Organisationskultur sowie die Professionalisierung der Hochschulakteure im Umgang mit Diversität unterstützen dabei die Potenzialentfaltung auf allen Qualifikationsstufen und in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Das gilt nicht allein für die Studierenden, sondern im Rahmen einer diversitätsorientierten Personalentwicklung auch für die Beschäftigten. Dabei versteht die UDE Diversität sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz.

Zur bewussten Förderung und Gestaltung der vorhandenen und gelebten Vielfalt an der UDE wurde bereits im Oktober 2008 das bundesweit erste Prorektorat für Diversity Management eingerichtet. Diversity Management ist in den Leitlinien der UDE verankert und integraler Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung. Diversity Management ist dabei kein Selbstzweck, sondern dient als Querschnittsaufgabe der Unterstützung und Optimierung der hochschulischen Kernprozesse. Zugleich dient die Diversity-Strategie der weiterführenden Profilbildung der UDE und unterstützt die erfolgreiche Positionierung der UDE im hochschulischen Wettbewerb.

In den vergangenen Jahren konnten, bezugnehmend auf den Hochschulentwicklungsplan 2009–2014, unter Mitwirkung vieler interner und externer Beteiligter zahlreiche diversitätsorientierte Aktivitäten auf zentraler wie auf dezentraler Ebene auf den Weg gebracht werden. Dabei hat sich die Verknüpfung von top-down- und bottom-up-Ansätzen bewährt, bei der die Mitglieder der UDE unterstützt werden, ihre Expertise sowie ihre heterogenen Perspektiven und Bedarfe einzubringen. Die vorliegende Verschriftlichung der Diversity-Strategie nimmt die bisherigen Erfahrungen und die gelebte Praxis auf und eröffnet zugleich den Dialog über die Weiterentwicklung von Diversity Management an der UDE im Rahmen zentraler und dezentraler Maßnahmen.

2. Strategische Ziele und Leitlinien für das Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen

Bereits in ihrem Hochschulentwicklungsplan 2009–2014 hat die UDE im Dialog mit den Fakultäten und in Abstimmung mit den Hochschulgremien strategische Perspektiven entwickelt, an die die Zielsetzungen der Diversity-Strategie anknüpfen. Die UDE will:

- ▶ die **Potenziale und Talente** aller Hochschulmitglieder systematisch **fördern und nutzen** und damit sowohl einen Beitrag zur **Bildungsgerechtigkeit** als auch zur **Exzellenz** leisten
- ▶ **Chancengerechtigkeit realisieren**, indem sie die strukturellen Rahmenbedingungen derart gestaltet, dass eine institutionelle Diskriminierung so weit wie möglich vermieden und allen Mitgliedern unabhängig von ihrer individuellen Ausgangssituation wie Geschlecht, Alter, Behinderung/chronischer Erkrankung, sozialer, kultureller wie nationaler Herkunft **gleiche Zugangs- und Erfolgchancen** ermöglicht werden. Dies schließt die weitere **Öffnung der Hochschule für** sogenannte **nicht-traditionelle Zielgruppen** ein, die bislang wenig Zugang zu Universität hatten („offene Hochschule“)
- ▶ das **Innovationspotenzial von Diversity Management für Forschung und Lehre** gezielt nutzen und auf diese Weise sowohl die Weiterentwicklung des Forschungs- als auch des Lehrprofils an der UDE unterstützen
- ▶ die **Diversitätskompetenz** der Hochschulmitglieder stärken, sie für Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen sensibilisieren und sie so für den Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der Hochschule professionalisieren
- ▶ **eine diversitätsfördernde Organisations- und Wissenschaftskultur** schaffen, in der der Gleichstellung der Geschlechter sowie von Menschen mit Behinderung und dem Abbau von struktureller Diskriminierung eine hohe Bedeutung zukommt, durch den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt ein Diversitätsbewusstsein etabliert wird und Perspektivenvielfalt als Bereicherung erfahren wird
- ▶ die **erfolgreiche Profilbildung** der UDE durch Leuchtturmprogramme des Diversity Managements stärken und diversitätsbezogene Eigenschaften als Teil des **Markenkerns der UDE** etablieren, um sich als attraktiver Studien- und Forschungsstandort sowie Arbeitgeberin für Studierende sowie Beschäftigte zu positionieren
- ▶ die Position der UDE als wichtigen **Bildungs- und Forschungspartner in der Metropolregion an Rhein und Ruhr** weiter stärken, indem sie ihren Bildungsauftrag erfüllt und so ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird, gleichzeitig aber auch ihre **landes- und bundesweite sowie internationale Vernetzung** ge-

zielt ausbaut

Die **Implementierung von Diversity Management** erfolgt dabei auf dreifache Weise:

- ▶ durch die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in den hochschulischen Prozessen und Strukturen im Sinne eines Diversity-Mainstreamings
- ▶ durch die Verstetigung von Maßnahmen in zentralen strategischen Handlungsfeldern zur Unterstützung der UDE-Mitglieder bei ihren jeweiligen universitären Kernaufgaben
- ▶ durch profilbildende, vielfach drittmittelfinanzierte Programme und Initiativen auf zentraler und dezentraler Ebene, unter Ermöglichung fakultätsspezifischer Anknüpfungspunkte sowie der Identifikation und Umsetzung entsprechender fakultätsspezifischer Vorhaben

3. Strategische Handlungsfelder in zentralen Bereichen

Die im Folgenden skizzierten strategischen Handlungsfelder konkretisieren Felder, in denen die UDE ihre handlungsorientierten Schwerpunkte im Bereich des Diversity Managements setzt und in den kommenden Jahren weiterentwickeln will.

A) Studium und Lehre

Diversity Management ist ein Bestandteil der Strategielinien zur Entwicklung der Lehre an der UDE („Diversitätsbewusstsein und Bildungsgerechtigkeit“) und dient damit insgesamt der Unterstützung der hochschulischen Akteure bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Studium und Lehre. Ziel der diversitätsbezogenen Aktivitäten im Bereich Studium und Lehre ist es, durch eine diversitätssensible Gestaltung der Studienangebote und Strukturen einen Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen zu leisten. Im Kontext des Qualitätspakts Lehre wird mit den Diversitätsmaßnahmen insbesondere das Ziel verfolgt, die Chancen unterschiedlicher Studierender auf einen erfolgreichen und konkurrenzfähigen Studienabschluss zu erhöhen, die Zufriedenheit der Studierenden mit den Studienbedingungen zu verbessern und damit zur Reduktion der Studienabbruchquoten beizutragen. In diesem Sinne sind bereits zahlreiche diversitätsspezifische Anknüpfungspunkte in der Lehrstrategie definiert worden, auf die im Folgenden teilweise Bezug genommen wird.

Ziele und Maßnahmenbündel

- ▶ Geeignete Studienbewerberinnen/Studienbewerber gewinnen und Studiengangphase diversitätsgerecht gestalten:
 - gezielte Angebote im Rahmen der Schülerinnenarbeit/Schülerarbeit

- durch die Weiterführung/Konsolidierung von bedarfsorientierten Angeboten in der Studieneingangsphase, wie auch durch TalentScouting und das Talentkolleg Ruhr
- ▶ **Beratung und Betreuung diversitätssensibel und diskriminierungsfrei gestalten:**
 - im Rahmen des fakultätsspezifischen Mentoring
 - durch zentrale Angebote, etwa die Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und chronischer Erkrankung und die Ombudsstelle für Studierende
 - durch die systematische Integration von Diversitätsaspekten in allgemeine Beratungsangebote
- ▶ **Talente gezielt fördern:**
 - durch den Ausbau des Stipendienvorschlagswesens für die Begabtenförderwerke
 - durch spezifische Angebote für besonders leistungsstarke Studierende (Flexsemester)
- ▶ **Flexibilisierung der Studienangebote und -strukturen weiterentwickeln:**
 - durch den Ausbau von Möglichkeiten des Teilzeitstudiums bzw. des Studierens in unterschiedlichen Geschwindigkeiten
 - durch die Flexibilisierung von Studienorten und –zeiten im Rahmen der E-Learning-Strategie sowie
 - durch Angebote im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung
- ▶ **Diversität als Studieninhalt (weiter) etablieren:**
 - durch die weitere inhaltliche Etablierung von Diversitätsaspekten in geeigneten curricularen und extracurricularen Lehrveranstaltungen, z.B. im Rahmen von Inklusionsthemen und DaZ/DaF im Lehramt sowie durch fächerübergreifende Angebote des Instituts für Optionale Studien (IOS) sowie
 - die Unterstützung der sprachlichen Vielfalt und interkulturellen Kompetenz der Studierenden
- ▶ **Internationalisierung ausbauen:**
 - Vermittlung interkultureller und internationaler Kompetenzen zur Vorbereitung auf den internationalen Arbeitsmarkt durch die stärkere Unterstützung von Auslandsaufenthalten sowie den weiteren Ausbau von „Internationalisation at Home“ sowie
 - durch fachsprachliche Angebote in wichtigen (Migranten-)sprachen

- ▶ UDE durch Profilprogramme auf dem Weg zur offenen Hochschule positionieren:
 - Weiterführung erfolgreicher Profilprogramme wie „Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen“, „ProSALAMANDER / OnTOP“, „Dritter Bildungsweg“ zur sichtbaren Profilierung der UDE als „offene Hochschule“ sowie
 - Erprobung innovativer Instrumente zu den Themen Bildungsaufstieg, Anerkennungsverfahren, Nachqualifizierung für ausländische Akademiker/-innen, u.a. in den Programmen Talentscouting und Talentkolleg Ruhr

B) Forschung

Die UDE begreift die Berücksichtigung relevanter Geschlechter- und Diversitätsaspekte als ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung. Sie unterstützt die Integration der Geschlechterperspektive als Querschnittsfragestellung in Forschungsvorhaben der Universität. Wenngleich die Diversity-Forschung noch eine relativ junge Disziplin ist, weisen zahlreiche etablierte Forschungsfelder unmittelbare Bezüge zu diversitätsrelevanten Themen auf, wie z.B. zu Gender, Migration, Mehrsprachigkeit, Segregation im Bildungssystem bzw. Bildungsaufstieg sowie Inklusion. Die entsprechenden Forschungsergebnisse bieten wichtige Lösungsansätze zur Bewältigung der künftigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen.

Die UDE zeichnet sich dadurch aus, dass in zahlreichen Arbeitsgruppen unterschiedlicher Fakultäten (insbesondere der Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften), in zentralen Einrichtungen (insbesondere dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), dem Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), dem Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) sowie dem im Aufbau befindlichen interdisziplinären Zentrum für Bildungsforschung wie auch im UDE-Profilenschwerpunkt „Wandel von Gegenwartsgesellschaften“) zu Diversitätsfragen geforscht wird. Im Rahmen der Diversity-Strategie werden daher die Ziele verfolgt, die vorhandene wissenschaftliche Expertise zu diversitätsrelevanten Fragestellungen besser sichtbar zu machen, sie zu vernetzen, neue Forschungsinitiativen zu unterstützen und die Forschungsergebnisse zugleich unmittelbar in die Lehre und Strategieentwicklung einfließen zu lassen. Ein weiteres Ziel ist die Förderung und Unterstützung von Diversität innerhalb von Forschungsteams und -strukturen.

Maßnahmenbündel

- ▶ Weiterführung der durch das EKfG begleiteten „Initiative Diversityforschung“:
 - Erhebung von Forschung zu Diversitätsthemen an der UDE fortsetzen, Ausbau der vorhandenen Datenbank
 - Unterstützung der Vernetzung beteiligter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der UDE

- ▶ **Transfer von einschlägigen Forschungsergebnissen in Lehre und Gesellschaft unterstützen:**
 - regelmäßige Organisation und Durchführung von Ringvorlesungen zur Diversitäts- und Genderforschung mit unterschiedlichen Schwerpunkten
 - geplante Ringvorlesung zur interkulturellen Bedeutung von Bildung

- ▶ **Förderung von Forschung zu Diversitätsthemen ausbauen:**
 - gezieltes Screening von Ausschreibungen sowie
 - verstärkte Unterstützung einschlägiger Forschungsanträge durch die zentralen Einrichtungen, insbesondere EKfG und Science Support Centre (SSC)

- ▶ **Diversität in den Forschungsstrukturen fördern:**
 - Förderung von Diversität in Forschungsteams durch die gezielte Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Internationalisierungsaspekten

C) Personal- und Strukturentwicklung

Voraussetzung für eine zukunftsfähige, profilbildende Hochschulentwicklung ist eine Personal- und Strukturentwicklung, die darauf abzielt, dass alle Beschäftigten die Chance erhalten, ihre Talente bestmöglich zu entfalten und sich mit ihren Kompetenzen und Potenzialen in die Organisation einzubringen. Die Entwicklung einer von Offenheit und Toleranz geprägten Organisationskultur sowie die Professionalisierung der Hochschulmitglieder im Umgang mit Vielfalt unterstützen dabei an der UDE die Potenzialentfaltung auf allen Qualifikationsstufen. Das gilt nicht allein für die Gruppe der Studierenden, sondern im Rahmen einer diversitätsorientierten Personalentwicklung auch für die Beschäftigten der UDE. Voraussetzung für einen konstruktiven und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt ist die Entwicklung eines Diversitätsbewusstseins, das sich durch Offenheit auszeichnet und Perspektivenvielfalt als Beitrag zur persönlichen und organisationalen Entwicklung versteht. Die UDE sieht eine diversitätssensible, transparente und durch Wertschätzung gekennzeichnete Personalpolitik als wesentliche Voraussetzung für gute Lehre und exzellente Forschung. Ein besonderes Augenmerk gilt daher der weiteren Professionalisierung der Personalentwicklung und der Kompetenzen der Führungskräfte auf zentraler Ebene und in den Fakultäten. Weitere Schwerpunkte im Bereich der Personal- und Strukturentwicklung betreffen insbesondere die Fortsetzung der erfolgreichen und mehrfach ausgezeichneten Gleichstellungsarbeit, den weiteren Ausbau der Familienfreundlichkeit, den Abbau möglicher struktureller Diskriminierung sowie die Verbesserung von Inklusion und Barrierefreiheit. Auditierungsprozesse und die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der internen und externen Kommunikation und im Hochschulmarketing tragen dazu bei, die diversitätssensible Personal- und Strukturentwicklung im Dialog mit unterschiedlichen Gruppen von Hochschulangehörigen weiterzuentwickeln.

Maßnahmenbündel

- ▶ **Diversitätsgerechte Personalentwicklung ausbauen:**
 - diversitätsorientierte Rekrutierung und Personalauswahl gewährleisten
 - Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte in der Berufungspolitik berücksichtigen
 - Einführung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter diversitätssensibel gestalten
 - Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote zu Diversitätskompetenz bedarfsgerecht weiterentwickeln (Programm ProDiversität)
 - Lebensereignisorientierte Personalentwicklung etablieren
 - Führungskräfte bei einem diversitätsgerechten Personalmanagement unterstützen
 - Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau umsetzen
 - Karriereentwicklung und Nachwuchsförderung kompetenz- und neigungsorientiert unterstützen

- ▶ **Gleichstellungsarbeit nachhaltig weiterführen und an veränderte Bedarfe anpassen:**
 - Weiterführung der etablierten Instrumente und Prozesse unter Federführung des Gleichstellungsbüros: Schwerpunkte betreffen u.a. Maßnahmen in der Post-Doc-Phase und im Berufungsgeschehen; dabei ist auch die Unterrepräsentation von Männern, z.B. im Lehramt, zu adressieren

- ▶ **Familienorientierung weiter ausbauen:**
 - Fortführung des Auditierungsprozesses „Familiengerechte Hochschule“, konsequente Umsetzung der in der Zielvereinbarung definierten Maßnahmen sowie
 - bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote (Elternservicebüro), Ausbau von Angeboten für pflegende Angehörige

- ▶ **Diversity-Audit und diversitätsorientierte Organisationskultur weiterentwickeln:**
 - Umsetzung der Follow-up-Maßnahmen aus dem 2014 abgeschlossenen Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW“

- ▶ **Inklusion und Barrierefreiheit etablieren:**
 - Weiterführung des Arbeitskreises inklusive Hochschule, Entwicklung eines Masterplans bauliche Barrierefreiheit
 - Umsetzung des UDE-Inklusionskonzepts

- ▶ **Diversität in Kommunikation und Marketing nutzen:**
 - Regelmäßige Platzierung des Themas „Vielfalt“ in der Hochschulkommunikation und im -marketing
 - Weiterentwicklung des Diversity-Portals und des Gender-Portals

- ▶ **Internationalisierung an der UDE weiterentwickeln und ausbauen:**
 - Ausbau der Internationalisierung zur Unterstützung der zentralen Ziele der Hochschulentwicklung der UDE und zur weiteren Profilbildung (s. Internationalisierungsstrategie)

D) **Qualitätsentwicklung und empirische Fundierung**

Die UDE verfügt über ein System der Qualitätsentwicklung, das sich auf sämtliche Leistungsprozesse in Studium und Lehre, Forschung und interne Services bezieht. diversitätsrelevante Aspekte finden regelmäßig Berücksichtigung bei der Weiterentwicklung des QM-Systems. Durch ein verbessertes Ineinandergreifen der Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung sollen unterschiedliche diversitätsrelevante Daten und Erkenntnisse zielgerichtet zusammengeführt werden, um die empirische Fundierung von Diversitätsmaßnahmen sowie deren Monitoring zu gewährleisten. Ziel des diversitätsorientierten Qualitätsmanagements an der UDE ist es, die hochschulischen Prozesse weiter zu optimieren, um die Chancen unterschiedlicher Hochschulmitglieder auf Teilhabe und die Entfaltung ihrer individuellen Potenziale zu verbessern.

Maßnahmenbündel

- ▶ **Datenerhebung und Aufbereitung diversitätssensibel gestalten und Diversity-Monitoring etablieren:**
 - periodische Durchführung eines Diversity-Monitorings unter Rückgriff auf das UDE-Studierendenpanel sowie weitere vorhandene sowie z.T. noch zu generierende Studierenden- und Beschäftigendaten
 - sinnvolle Integration von Diversitätsaspekten in weitere Erhebungsinstrumente; Ziel ist es, potenziell diversitätsrelevante Entwicklungen an der UDE zu beobachten, bestehende Strukturen zu überprüfen und gegebenenfalls relevante Maßnahmen zu entwickeln

- ▶ **Gender & Diversity Mainstreaming-Konzept entwickeln:**
 - Aufbauend auf einem Pilotprojekt wird an der Fakultät für Bildungswissenschaften ein Gender & Diversity Mainstreaming-Konzept entwickelt, dessen Übertragbarkeit auf andere Fakultäten überprüft werden soll

- ▶ **Steuerungsinstrumente und QM-System diversitätsgerecht ausgestalten:**
 - Berücksichtigung von diversitätsrelevanten Aspekten im UDE-internen System der Ziel-Leistungs-Vereinbarungen, bei der Institutionellen Evaluation und im QM-Handbuch

E) Kooperationen und Vernetzung

An der UDE existiert ein breites Spektrum an diversitätsrelevanten Initiativen auf zentraler sowie auf dezentraler Ebene, an die bei der Weiterentwicklung der Diversity-Strategie angeknüpft wird. Die enge Kooperation und Vernetzung mit den UDE-Akteuren ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Diversitätsmaßnahmen. Neben der Erfüllung ihrer hoheitlichen Aufgaben in Forschung und Lehre stellt die UDE sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, um ihren Bildungsauftrag in der Metropolregion an Rhein und Ruhr zu erfüllen und den Strukturwandel dieser Region erfolgreich mitzugestalten. Durch die Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen, Kommunen und Stiftungen werden Lösungsansätze zur gemeinschaftlichen Bewältigung der Herausforderungen bei der Entwicklung eines chancengerechten Bildungssystems in der Region des Ruhrgebiets erarbeitet, welche auch die Gestaltung von „Bildungsketten“ einschließt. Im Rahmen von Kooperationen mit Stiftungen und Unternehmen nutzt die UDE ihre Chance, durch die Berücksichtigung von Diversität zusätzliche Finanzierungsquellen zu erschließen.

Maßnahmenbündel

- ▶ **Interne Kooperationen weiter stärken und ausbauen:**
 - Kooperation mit den im Bereich des Diversity Managements engagierten UDE-Akteuren konsolidieren
 - Unterstützung von UDE-Mitgliedern bei der Entwicklung und Umsetzung von zentralen und dezentralen Diversitätsmaßnahmen, u.a. im Rahmen des hochschulweiten Round Table der Diversity-Ansprechpersonen der Fakultäten und der Verwaltung, der AG Inklusiv Hochschule, des AK zur wissenschaftlichen Weiterbildung sowie der Kommission für Diversity Management
 - jährliche Auszeichnung besonderer Leistungen von UDE-Mitgliedern durch Diversity-Preise
- ▶ **Externe Kooperationen fortführen und konsolidieren:**
 - Festigung der Rolle der UDE als Bildungs- und Forschungspartnerin in der Region, etwa durch das Programm Förderunterricht, beim hochschul- und kommunenübergreifenden Projekt Talentscouting oder durch Kooperation im Rahmen von RuhrFutur

- Weiterentwicklung und curriculare Verankerung von Service-Learning-Angeboten, u.a. im Rahmen von UNIAKTIV/Hochschulverbund „Bildung durch Verantwortung“
- Stärkung von Hochschulkooperationen auf nationaler und internationaler Ebene zur Weiterentwicklung des Diversity Managements an der UDE, u.a. im Rahmen der bundesweiten AG Diversity
- Kooperation mit der Wirtschaft, mit Stiftungen und forschungsfördernden Institutionen bei der Einwerbung und Entwicklung von Diversity-Profilprojekten wie KomDiM und ChanceMINT.NRW
- Nutzung der innovativen Erfahrungen der UDE für gesellschaftliche Impulse im Hinblick auf eine diversitätsgerechte Hochschulentwicklung und zum bildungspolitischen Agenda-Setting