



CONSULT

# Demographischer Wandel als Kulturwandel

**Thesen zur gesundheitsfördernden Hochschule unter  
Bedingungen zunehmender Heterogenität**

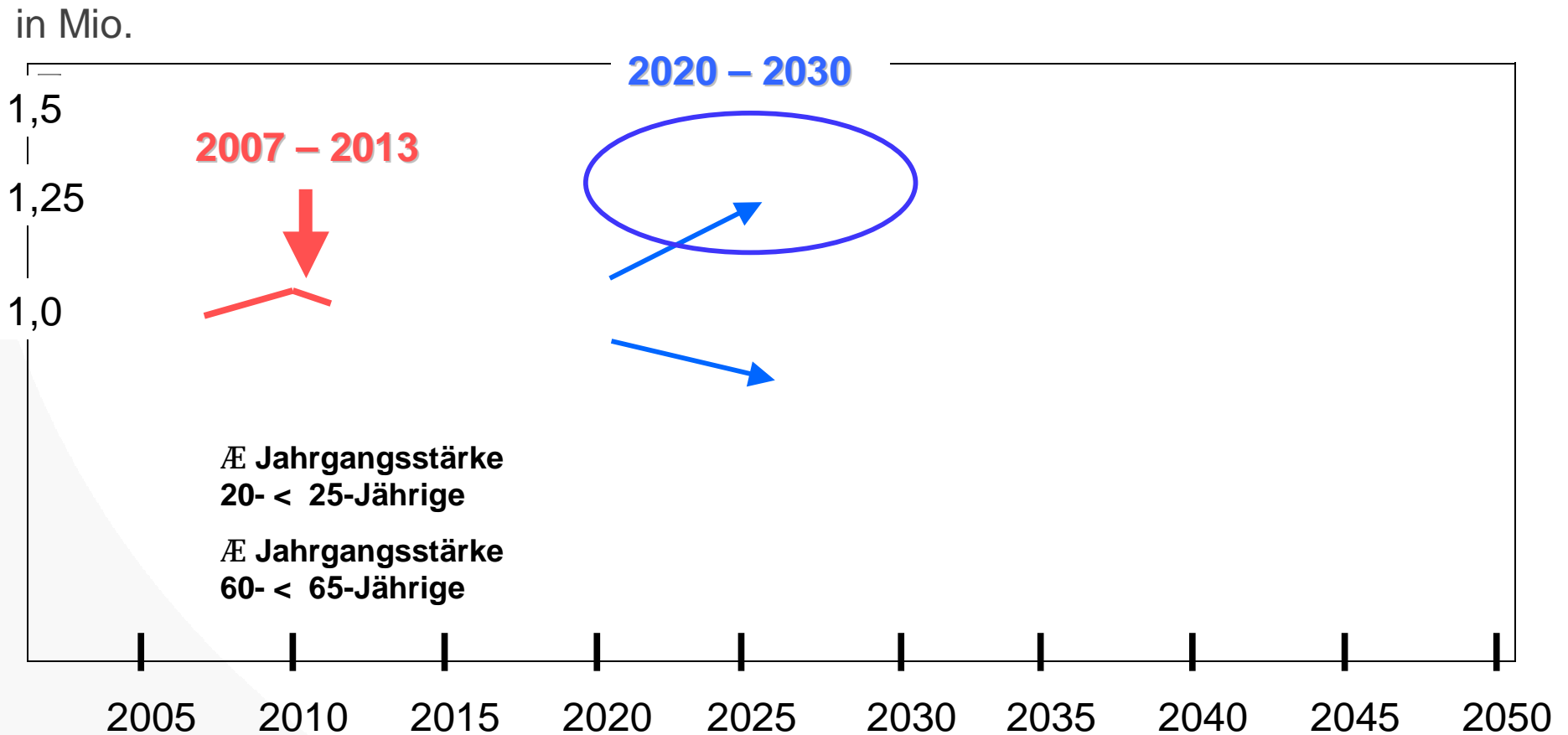
Thimo von Stuckrad

Demographischer Wandel und gesundheitsfördernde  
Hochschule | Paderborn 26. September 2008

- § Demographischer Wandel und zunehmende Heterogenität?
- § Primäre Bezugsgruppen der gesundheitsfördernden Hochschule
- § Bedeutung der gesundheitsfördernden Hochschule unter Bedingungen zunehmender Vielfalt
- § Zusammenfassung

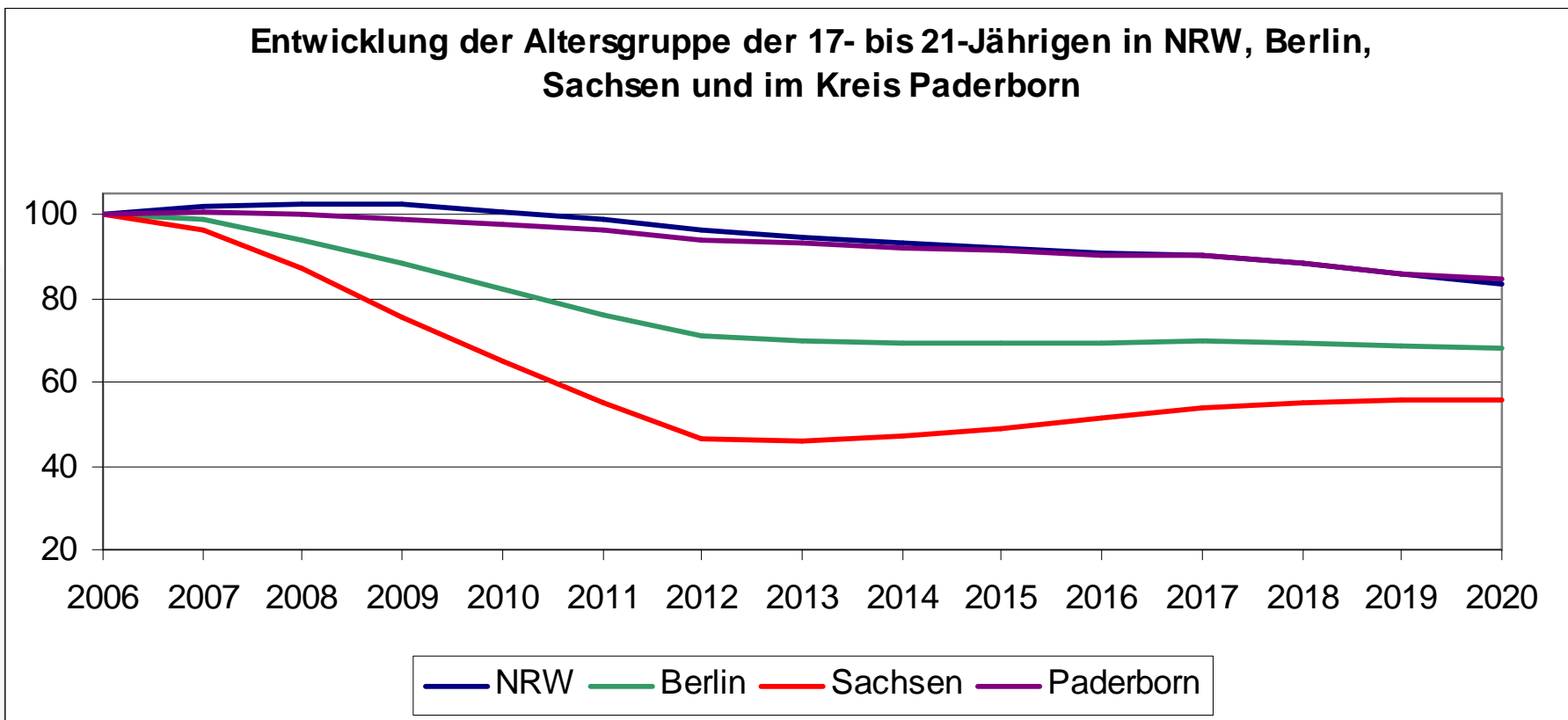
# Demographischer Wandel und zunehmende Heterogenität?

- § in erster Näherung ein deskriptiv-analytisches Phänomen
  - Geburtenziffern, Sterbeziffern, natürliche Bevölkerungsbewegungen
  - Bevölkerungsabnahme, differenzierte Dezimierung von Altersgruppen
  - Verschiebungen in der Altersstruktur der Bevölkerung
  - gesellschaftliches Makrophänomen in entwickelten Industrienationen (*zweiter demographischer Übergang, v.d.Kaa*)
  
- § Fragestellung: Haben demographische Entwicklungen qualitative Gehalte mit Bezug auf den Gestaltungsraum gesundheitsfördernder Hochschulen?



## Jahrgangsstärke Jüngere (20 - 25) und Ältere (60 - 65)

Quelle: StBA 2004 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5



indexierte Projektion der Altersgruppe der 17- bis 21-Jährigen in NRW, Berlin, Sachsen und im Kreis Paderborn; 2006=100

Quelle: Institut für Strategieplanung und Entwicklungsforschung an der Universität Hannover

## Einzugsstrukturen nach Klassen

0,01% bis unter 1,00%
1,00% bis unter 5,00%
5,00% bis unter 10,00%
10,00% bis unter 20,00%
20,00% und mehr

### Info-Box

Anzahl der StudienanfängerInnen im Studienjahr 2005 der Universität Paderborn insgesamt (Bildungsinländer): 2.530

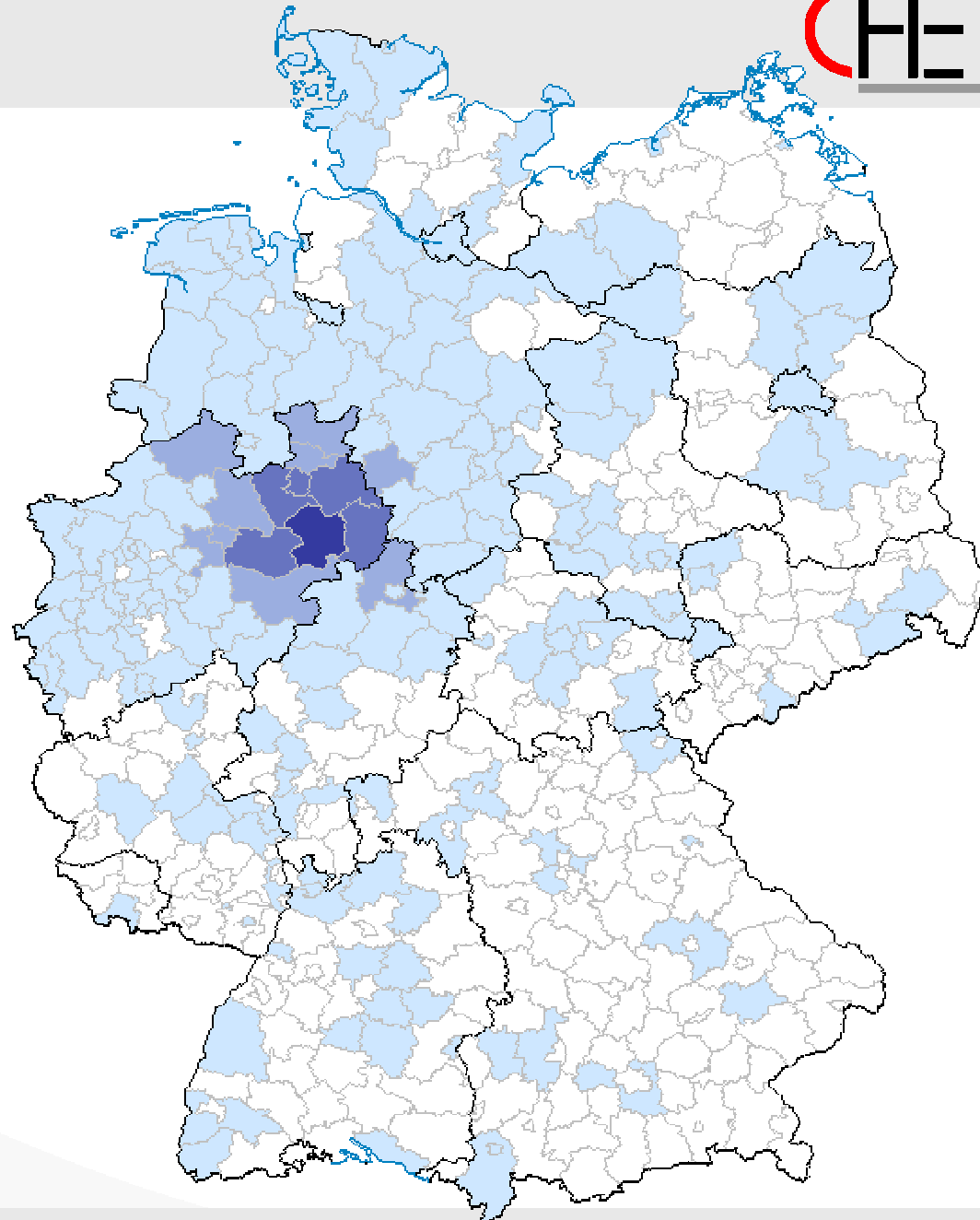
#### Stärkste Kreise

1. Paderborn (Stadt): 19,8% (501)
2. Landkreis Soest: 9,1% (229)
3. Landkreis Höxter: 8,2% (208)
4. Landkreis Lippe: 7,3% (184)
5. Bielefeld (Stadt): 5,3% (134)

Anteil der StudienanfängerInnen aus OWL: 50,5% (1.277)

#### Stärkste Länder

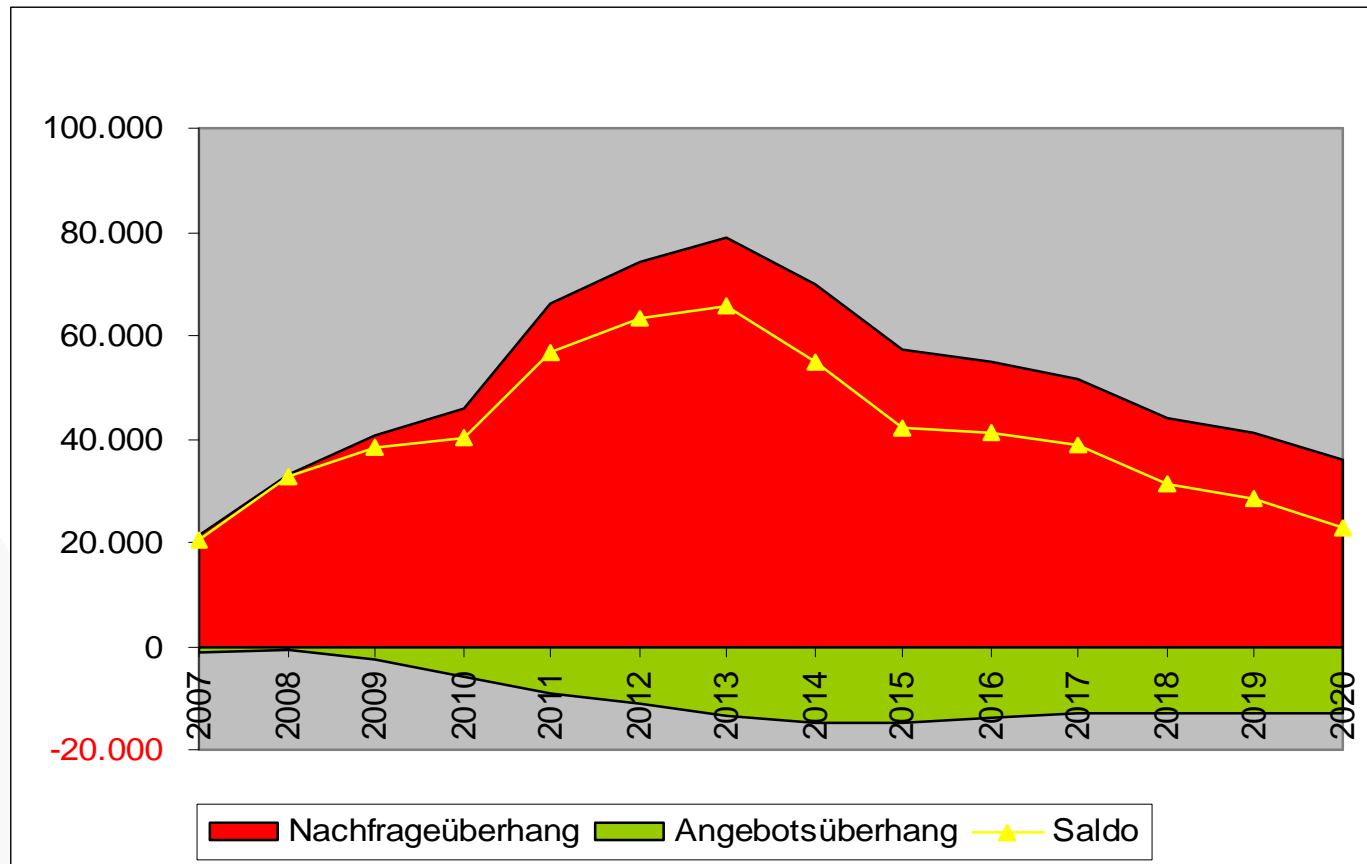
1. NRW: 81,3% (2.056)
2. Niedersachsen: 9,2% (233)
3. Hessen: 2,6% (67)



- § Die Bevölkerungszahl nimmt insgesamt ab.
- § Die Altersstruktur in der Bevölkerung verschiebt sich hin zu den Gruppen höherer Altersjahre.
- § Das durchschnittliche Alter der Bevölkerung erhöht sich.
- § Demographische Entwicklungen verlaufen regional differenziert.
- § Demographische Entwicklungen sind kurz- und mittelfristig nicht reversibel.
- § Entwicklung der Bezugsgruppen der Hochschulen folgt zusätzlich anderen Logiken → Bsp. StudienanfängerInnen.



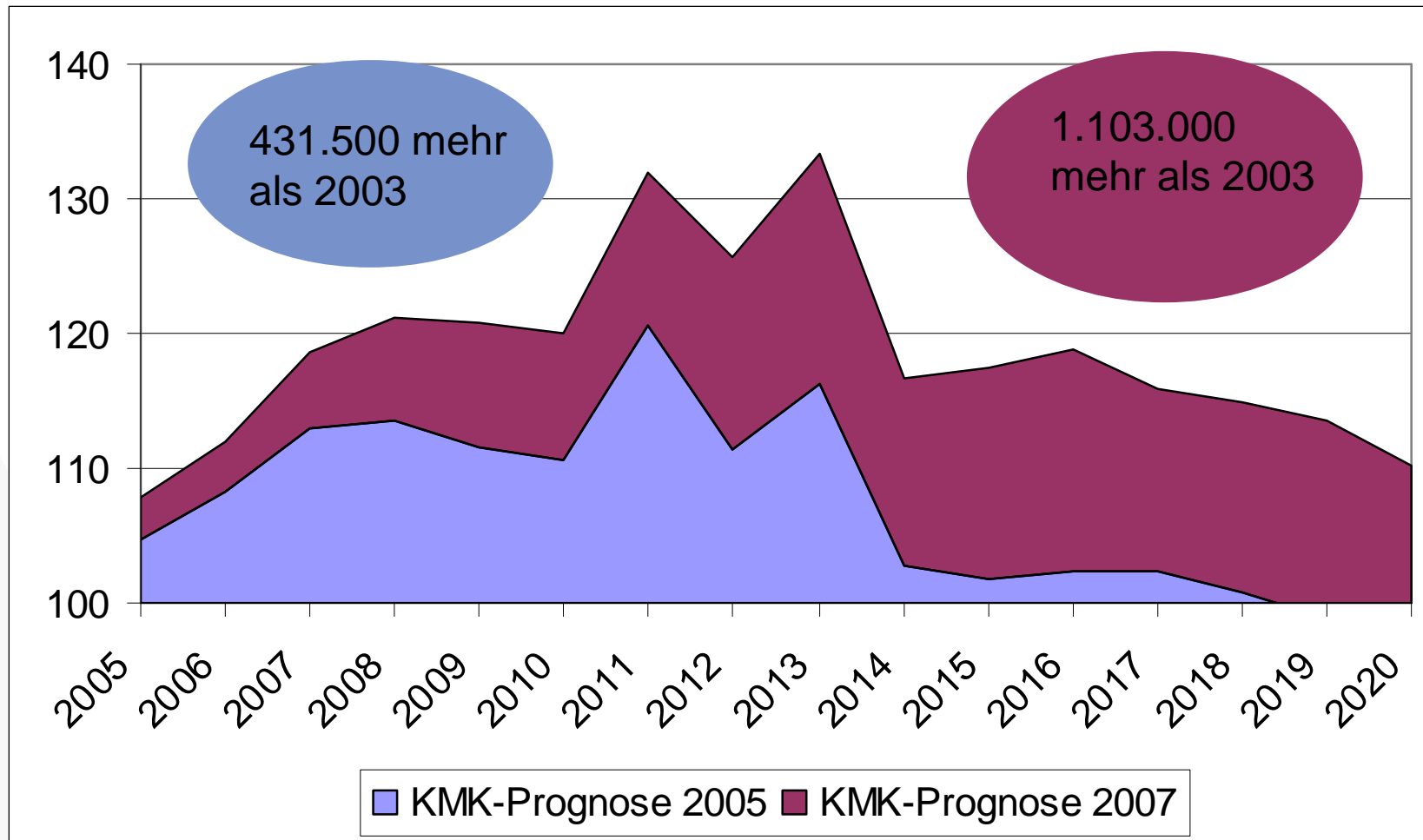
## potenzielle StudienanfängerInnen, 2007 - 2020



### Entwicklung der Studienanfängerzahlen ggü. 2005

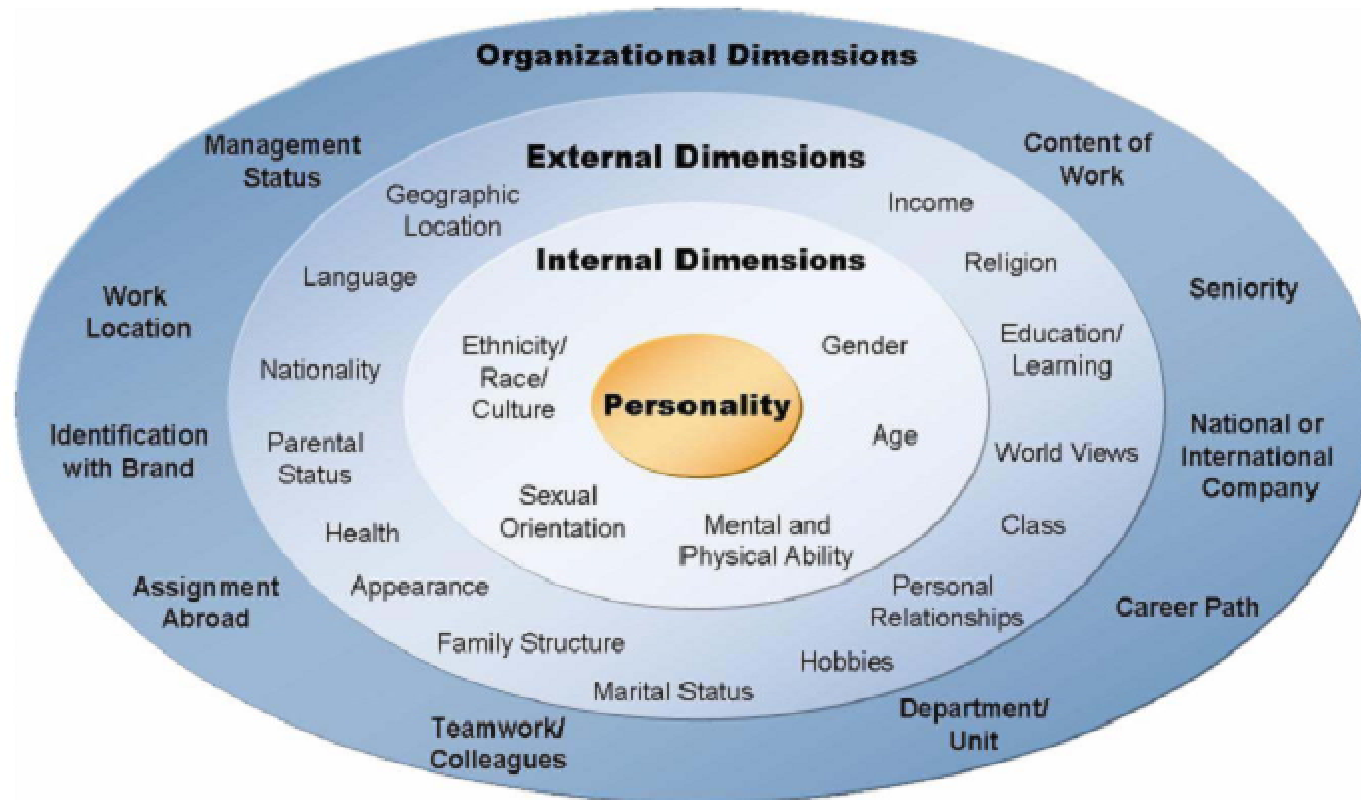
CHE-Studie „Die Zukunft vor den Toren“ AP100 - Sonderauswertung

# Exkurs: Entwicklung der Studienanfängerzahlen



100 = Studienberechtigtenzahlen des Jahres 2003 (abs. 369.000)

- § Heterogenität: Vielfalt personen- und gruppenbezogener Merkmale innerhalb der hochschulischen Bezugsgruppen und deren Ausprägungen
- § Klassische Heterogenitätskategorien
  - Alter
  - Bildungsbiographie
  - Ethnizität
  - Begabung
  - Sprache
  - *cultural heritage (kultursoziologischer Hintergrund)*
  - sozioökonomisches Umfeld
  - physische Fähigkeiten/ Gesundheit
  - psychosoziale Fähigkeiten/ Gesundheit
  - ...



*Model describing Diversity Dimensions (adapted from Rowe & Gardenswartz):*

Diversity Dimensions, In: SAP Global Diversity Policy 2006, p.5; [<http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/SAPDiversity.pdf>; 18.08.2008]

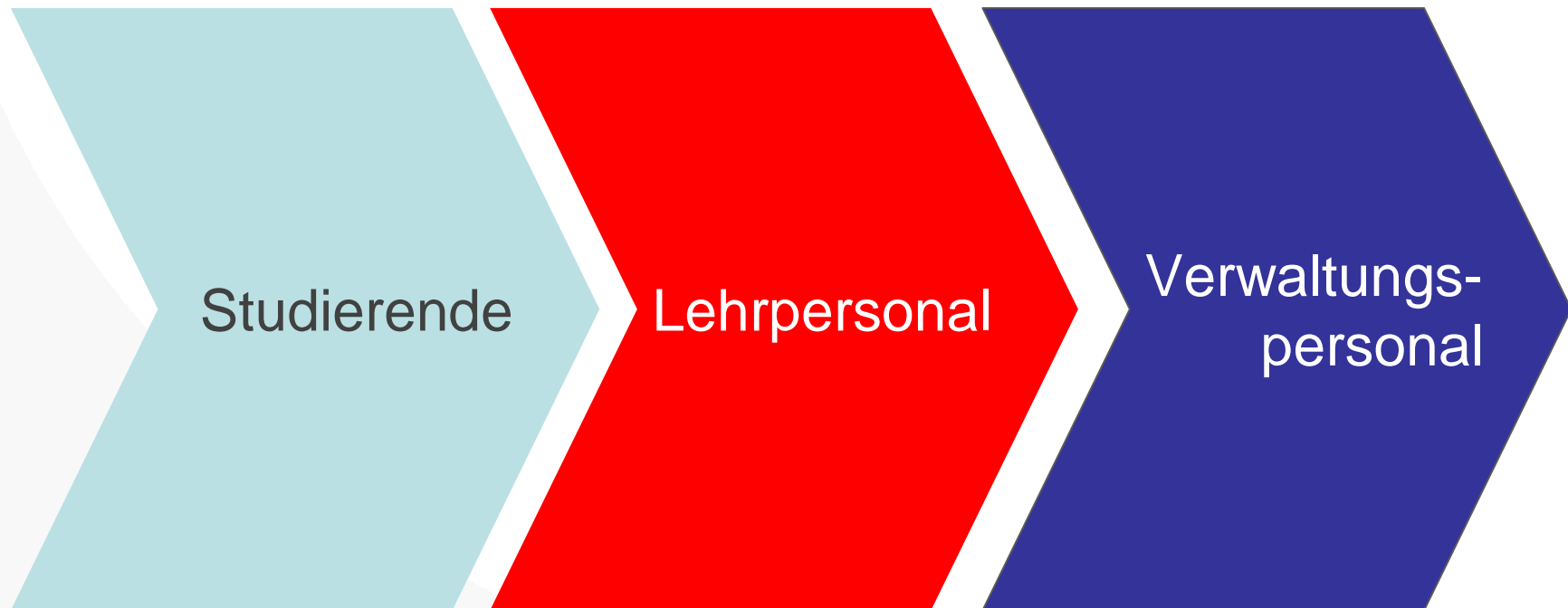
- § Wie stimuliert der demographische Wandel eine Zunahme an Vielfalt in den Bezugsgruppen der Hochschulen?
- Fertilität, Lebenserwartung und Wanderungsverhalten werden auch durch sozioökonomische, traditionale und migrationsspezifische Rahmenbedingungen konditioniert.
  - Politische Rahmenbedingungen und Programme üben Druck auf die traditionelle Struktur hochschulischer Bezugsgruppen aus (Bsp. *Widening Participation* (UK), Internationalisierungsdruck, Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Ebenen des Bildungssystems usf.)
  - *Rekurs*: die prognostizierte Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich wird nur dann erreicht werden, wenn eine höhere gruppenspezifische Bildungsbeteiligung im Sekundarbereich erreicht wird.
- è Der demographische Wandel verfügt neben der quantitativen unmittelbar und mittelbar über eine qualitative Dimension

- § These 1: Der demographische Wandel ist in der qualitativen Dimension in Zentrum und Peripherie bereits angekommen (vgl. Erster Migrationsbericht Nordrhein-Westfalen 2008).
- § These 2: Zunehmende Vielfalt in den hochschulischen Bezugsgruppen ist kein Malus, sondern ein substantieller, institutioneller und strategischer Vorteil (Bsp. Leitbild Uni Duisburg-Essen).
- § These 3: Der demographische Wandel reformuliert die aus Sicht der Volkswirtschaft und Chancengerechtigkeit integralen Ziele einer höheren Bildungsbeteiligung. Dafür wird *Diversity Management* benötigt.

# Primäre Bezugsgruppen der gesundheitsfördernden Hochschule

## Entwurf eines Bezugsrahmens

## Gesundheitsfördernde Hochschule





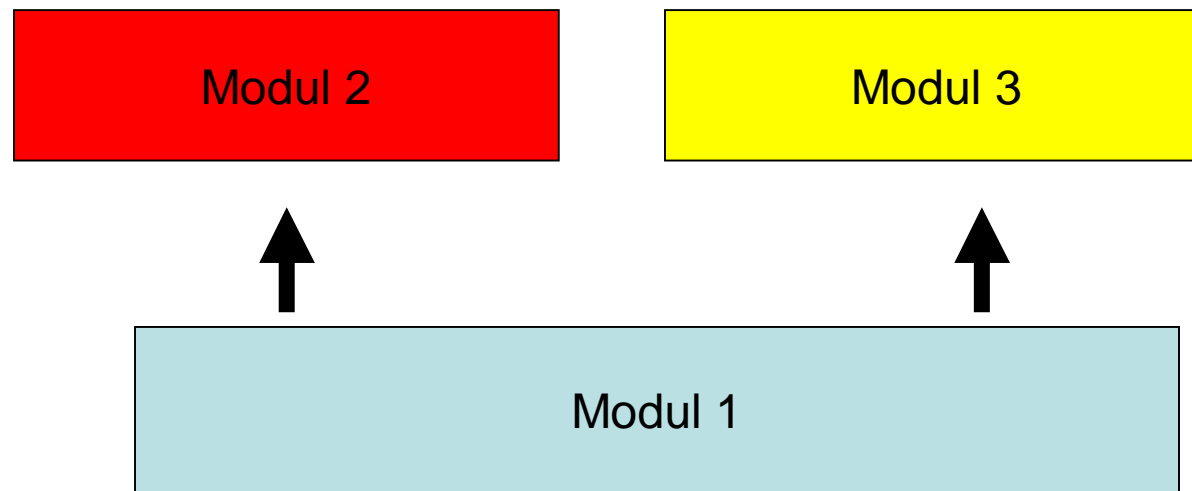
# Bedeutung der gesundheitsfördernden Hochschule unter Bedingungen zunehmender Vielfalt

A large, teal-colored arrow pointing to the right, with the word 'Studierende' centered inside it.

Studierende

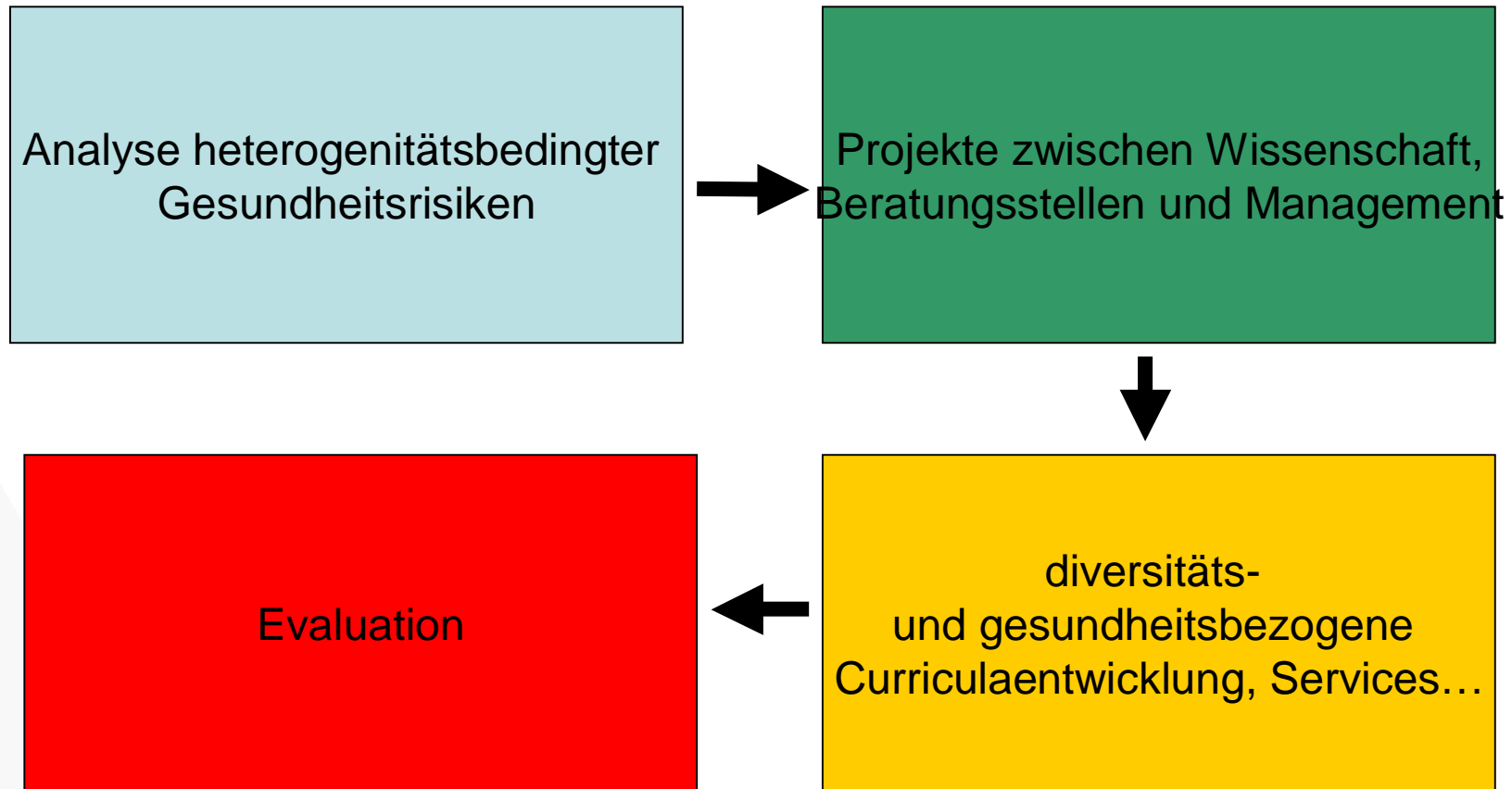
- § Alter
- § sozioökonomisches Umfeld
- § Bildungsvoraussetzungen
- § Migrationshintergrund
- § Gender
- § work-life-Balance/ Teilzeit-Vollzeit-Studium
- § Weiterbildung und LLL
- § Sprache
- § berufliche (Vor-)Qualifikation
- § physische/psychische Gesundheit
- § ...

- § These 1: Eine mangelhafte Anpassung hochschulischer Studienangebots-, Service- und Managementstrukturen an die zunehmende Vielfalt personen- und gruppenbezogener Merkmale birgt auch gesundheitliche Risiken für die Studierenden.
- § These 2: Die gesundheitsfördernde Hochschule wird sich in ihren Angeboten der zunehmenden Vielfalt innerhalb ihrer Bezugsgruppen anpassen müssen.
- § These 3: Die Gleichzeitigkeit der Zunahme an Diversität bei den Studierenden und der Bachelor-Master-Umstellung impliziert zusätzliche Risiken, aber auch Chancen.



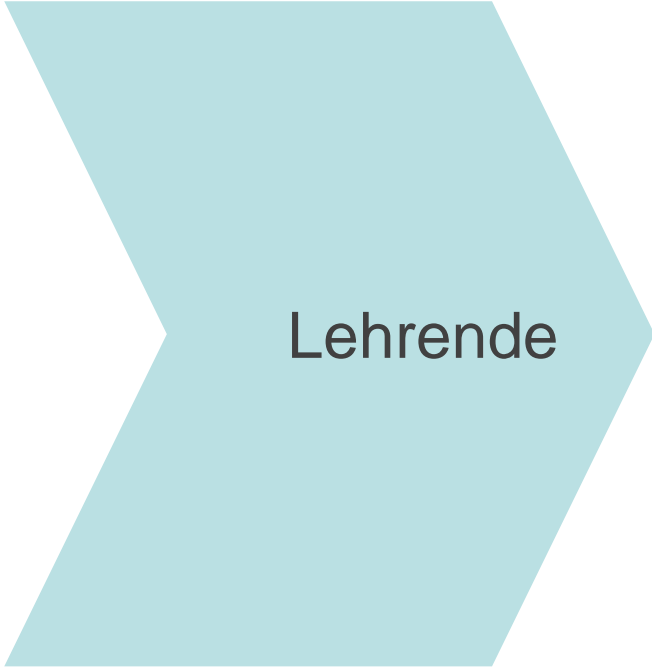
- § nur wenige Wahlmöglichkeiten
- § hoher Zeitdruck
- § hohe psychische Belastung durch integrierte studienbegleitende Prüfungen
- § gruppenspezifische Belastungen (Erwartungsdruck, finanz. Druck etc.)
- § gleichzeitig kaum Zeit für Inanspruchnahme psychosozialer Beratungsstellen
- è mehr Wahlmöglichkeiten zwischen mehr Modulen
- è bessere Kompensation von (bspw. krankheitsbedingten) Ausfallzeiten
- è Synchronisierungsangebote

- § These 1: Serviceangebote und Struktur der gesundheitsfördernden Hochschule müssen zukünftig systematisch mit der zunehmenden Vielfalt unter den Studierenden abgestimmt werden.
- § These 2: Die gesundheitsfördernde Hochschule trägt maßgeblich zum Gelingen einer breiteren Beteiligung an tertiärer Bildung bei.




- § Vielfalt, Nutzen der Vielfalt und Gesundheit können kommunikativ eng verknüpft werden.
- § Elemente vertikaler und horizontaler Profilbildung.
- § Auditierung als gesundheitsfördernde Hochschule unter Berücksichtigung von Elementen des Diversity Management.
- § Unterstützung der zentralen Ebenen notwendig.
- § vor dem Hintergrund von Forschungsergebnissen können Studienberatung und psychosoziale Beratung verschränkt werden → Hilfe mit kurzen Wegen.
- § Hochschulsport: durch BA/MA-Umstellung fehlen Trainingsleiter (Zeitmangel) → Studienbeiträge?





- § Alter
- § Sprache
- § Bildungsvoraussetzungen
- § disziplinärer Hintergrund
- § Gender
- § work-life-Balance
- § physische/psychische Gesundheit
- § ...

- § These 1: Lehrende müssen für zunehmende Vielfalt unter den Studierenden sensibilisiert werden. Die gesundheitsbezogenen Risiken spezifischer Gruppen müssen erforscht und mit kommuniziert werden (Bsp. Lehrerbildung: Tagebuchanalyse).
- § These 2: Bei zunehmender Heterogenität in der Lehrendenstruktur (Bsp. Interdisziplinarität) müssen mit den Lehrenden und zentraler Unterstützung Diversity Management-Instrumente entwickelt werden.
- § These 3: Lehrende benötigen eine zentrale Anlaufstelle für gesundheitsbezogene Fragen (Altersstruktur).

A large, teal-colored arrow pointing to the right, with a white outline. The text 'Verwaltungs-personal' is centered within the arrow.

Verwaltungs-  
personal

- § Alter
- § sozioökonomisches Umfeld
- § Bildungsvoraussetzungen
- § Migrationshintergrund
- § Gender
- § work-life-Balance/ Teilzeit-Vollzeit-Studium
- § Weiterbildung und LLL
- § Sprache
- § berufliche (Vor-)Qualifikation
- § physische/psychische Gesundheit
- § ...

- § These 1: Gerade bei gesundheitsbezogenen Services muss die zunehmende Vielfalt innerhalb der Bezugsgruppen auch in der Personalstruktur abgebildet werden. Damit steigen die Ansprüche an ein internes Diversity Management
- § These 2: MitarbeiterInnen im Bereich Gesundheitsförderung müssen bezüglich zunehmender Vielfalt sensibilisiert und geschult werden.
- § These 3: Gemeinsame Projekte und Konzepte zwischen wissenschaftlichen und Beratungseinrichtung zur vielfaltsinformierten Gesundheitsförderung sind denkbar.

- § Der demographische Druck nimmt auch auf das Verwaltungspersonal selbst zu.
  - Verschiebungen in der Altersstruktur
  - längere Lebensarbeitszeit
  - mehr Heterogenität
- § Interne Sensibilisierung ist notwendig.
- § Vielfalt und Gesundheit auch hier verschränken und zum Leitbild in der Personalentwicklung machen.
- § Unterstützung durch die Leitungsebene ist zentral.

# Zusammenfassung



- § Gesundheits- und Diversitätsförderung sind Bestandteile einer Hochschulstrategie und tragen zur Profilbildung bei.
- § Angebote der Gesundheitsförderung müssen zunehmende Vielfalt integrieren.
- § Sind beide Elemente Teil des strategischen Leitbilds einer Hochschule, müssen Governancestrukturen entsprechend adaptiert werden.
- § Projekt ‚Auditierung zur gesundheits- und Vielfalt fördernden Hochschule‘?

Ende



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!