

# STIPENDIENKULTUR STÄRKEN

Wegweiser für Hochschulen



RuhrFutur (Hg.)

# **STIPENDIENKULTUR STÄRKEN – WEGWEISER FÜR HOCHSCHULEN**

Abschluss-Publikation des Projekts  
„Stipendienkultur Ruhr“

Essen 2022

# Inhalt

Grußwort	4
1. „STIPENDIENKULTUR RUHR“ – EIN PROJEKT, SIEBEN HOCHSCHULEN	5
1.1 Das Projekt: „Gemeinsam Wirken“ für mehr Stipendien im Ruhrgebiet	6
1.2 Was ist „Stipendienkultur“? – Bedeutung und Nutzen	11
2. HANDLUNGSFELDER FÜR DAS ETABLIEREN EINER STIPENDIENKULTUR AN HOCHSCHULEN	13
2.1 Analyse und Monitoring	15
2.2 Information, Beratung und Begleitung von Stipendieninteressierten	19
2.3 Hochschulinterne Vernetzung, Kooperation und Prozessoptimierung	25
<i>Exkurs: #Engagiert für die Stipendienkultur – Hochschulangehörige und ein Botschafter berichten</i>	31
2.4 Externe Vernetzung und hochschulübergreifende Kooperation	33
2.5 Kommunikation und Wissenstransfer	37
3. ÜBERGREIFENDE ERFOLGSFAKTOREN	43
4. WEGWEISER ZUR STIPENDIENKULTUR: DIE UMSETZUNG PLANEN UND STEUERN	45
FAZIT UND AUSBLICK: DIE STIPENDIENKULTUR NACHHALTIG VERANKERN	46
MITWIRKENDE: HOCHSCHULEN UND PROJEKT-TEAM	48
Kontakt	50
Literaturverzeichnis	51
Bildnachweis	52
Impressum	53

Diese Publikation steht unter  
[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)  
 auch digital als interaktives PDF-Dokument  
 zur Verfügung.  
 Ergänzend ist dort ein digitaler Anhang  
 veröffentlicht.

# Grußwort

## Liebe Leser\*innen,

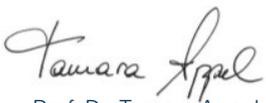
Sie sind vielleicht überrascht, wie viele Unterschriften unter diesem Grußwort stehen. Es sind die Namen von Vertreter\*innen der sieben Hochschulen, die im Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ und an dieser Publikation mitgewirkt haben, sowie von RuhrFutur als Koordinatorin dieser hochschulübergreifenden Zusammenarbeit. Wir betrachten es als großen Erfolg, dass es gelungen ist, in dieser vielfältigen Arbeitsgruppe ein gemeinsames Ziel zu verfolgen und mit einer Stimme zu sprechen. Gemeinsam haben wir diesen „Wegweiser“ verfasst: nicht nur um die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ zu sichern und zu teilen, sondern auch um einen Leitfaden dafür zu bieten, wie sich eine Stipendienkultur entwickeln und nachhaltig verankern lässt – an unseren Hochschulen ebenso wie an anderen Hochschulen, die ihr Stipendienwesen ausbauen möchten und sich dafür Anregung und Orientierung wünschen. Mit Ihnen allen, die diese Publikation aus unterschiedlichen Perspektiven zur Hand nehmen, möchten wir unsere Erfahrungen und Empfehlungen teilen.

Seit Ende 2018 arbeiten wir nun als Projektgruppe „Stipendienkultur Ruhr“ zusammen: die Hochschule Bochum, die Ruhr-Universität Bochum, die Fachhochschule Dortmund, die Technische Universität Dortmund, die Universität Duisburg-Essen, die Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen, die Hochschule Ruhr West und das Projekt-Team bei RuhrFutur. Unser gemeinsames Ziel war und ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung von Stipendien zu stärken und das Wissen über die vielfältigen Fördermöglichkeiten und positiven Wirkungen zu erweitern – bei Studierenden genauso wie bei Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung. Wir möchten potenzielle Stipendiat\*innen ermutigen und unterstützen, aber auch Akteur\*innen an den Hochschulen vom Mehrwert ihres Mitwirkens an einem lebendigen Stipendienwesen überzeugen. Damit möchten wir langfristig dazu beitragen, dass sich die Stipendienquote in der Metropole Ruhr erhöht. Denn hier erhalten im bundesweiten Vergleich weniger Studierende ein Stipendium, obwohl sie aufgrund von schwierigeren Ausgangsbedingungen und großem Potenzial dadurch in ihrer Entwicklung besonders gestärkt würden.

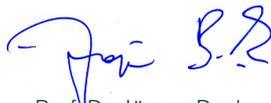
Wie lässt sich eine Stipendienkultur etablieren? Welche Strategien und Maßnahmen sind geeignet, was ist bei der Umsetzung zu beachten? Welche Akteur\*innen können auf welche Weise daran mitwirken? Der vorliegende „Wegweiser“ kann Sie bei diesem Prozess begleiten und Hinweise zu diesen Fragen liefern: Er zeigt zentrale Handlungsfelder auf, dokumentiert erprobte Praxis und bietet Empfehlungen sowohl für das strategische Vorgehen als auch für das operative Handeln. Sie werden sehen: Die Stipendienkultur aktiv zu entwickeln ist ein Vorhaben, von dem nicht nur Studierende profitieren. Als Hochschulangehörige können wir alle einen Beitrag dazu leisten, Chancengleichheit für Studierende zu verbessern, Bildungsgerechtigkeit zu fördern und so mittelbar auch die eigene Hochschule sowie die gesamte Region zu stärken.

Mit diesem Handbuch wollen wir den Transfer guter Praxis fördern, sodass möglichst viele Menschen von unseren Erfahrungen und Arbeitsergebnissen profitieren können. Die intensive Zusammenarbeit in den vergangenen mehr als drei Jahren hat uns vor Augen geführt, wie gewinnbringend der hochschulübergreifende Austausch und das gemeinsame Wirken sind. Wir freuen uns, wenn wir Ihnen einige hilfreiche Impulse, Tipps und Beispiele für die Planung und Umsetzung mit auf den Weg geben können.

## Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Gestalten Ihrer Stipendienkultur!



Prof. Dr. Tamara Appel  
Fachhochschule Dortmund |  
Prorektorin für Lehre und Studium



Prof. Dr. Jürgen Bock  
Hochschule Bochum |  
Präsident



Prof. Dr.-Ing. Susanne Staude  
Hochschule Ruhr West | Präsidentin



Prof. Dr. Kornelia Freitag  
Ruhr-Universität Bochum |  
Prorektorin für Lehre und  
Internationales



Prof. Dr. Isabell van Ackeren  
Universität Duisburg-Essen |  
Prorektorin für Studium und Lehre



Prof. Dr. Wiebke Möhring  
Technische Universität Dortmund |  
Prorektorin für Studium



Prof. Dr. Bernd Kriegesmann  
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen  
Bocholt Recklinghausen | Präsident



Prof. Dr. Oliver Döhrmann  
RuhrFutur | Geschäftsführer



# 1. „Stipendienkultur Ruhr“ – ein Projekt, sieben Hochschulen

Dieses Handbuch soll nicht nur dazu dienen, die in unserem Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ gemeinsam erarbeitete gute Praxis zu dokumentieren; es hat den Anspruch, eine strukturierte Arbeitshilfe und einen „Wegweiser“ für Hochschulangehörige im Ruhrgebiet und darüber hinaus zu bieten, die an einer Stärkung der Stipendienkultur mitwirken oder diese strategisch planen möchten.

In diesem ersten, einleitenden Kapitel skizzieren wir zunächst die Stipendienlage im Ruhrgebiet, die den Ausgangspunkt für unser Projekt bildete. Wir stellen die **Ziele** und den **Ansatz des Projekts** sowie unsere hochschulübergreifende Arbeitsweise vor. Zudem beantworten wir die Frage, die sich bei der ersten Begegnung mit diesem Begriff vermutlich viele stellen: Was verstehen wir unter einer Stipendienkultur?

Differenziert nach fünf zentralen strategischen **Handlungsfeldern** stellen wir im zweiten Kapitel, dem „Herzstück“ dieser Publikation, die Ansätze, Konzepte und Aktivitäten vor, die wir verfolgt haben. Dabei zeigen wir auch Herausforderungen auf, benennen Erfolgsfaktoren und geben Empfehlungen.

→ 2. Handlungsfelder für das Etablieren einer Stipendienkultur

Wir haben darüber hinaus sieben übergreifende **Erfolgsfaktoren** herausdestilliert, die aus unserer Perspektive essenziell sind, um eine Stipendienkultur an Hochschulen gelingend und nachhaltig umzusetzen.

→ 3. Übergreifende Erfolgsfaktoren

Mit dem **Wegweiser** möchten wir abschließend eine Planungshilfe für ein strategisches Vorgehen und Change Management anbieten: Der Fokus liegt hier auf dem Prozess, eine Stipendienkultur systematisch und sukzessive einzuführen, weiterzuentwickeln und zu verankern.

→ 4. Wegweiser zur Stipendienkultur: Die Umsetzung planen und steuern

Sowohl unser Projekt als auch eine Stipendienkultur bestehen nicht nur aus Zielen und Maßnahmen, sondern leben von den Menschen dahinter – von ihrem Engagement, ihrer Motivation und ihren individuellen Geschichten. Deshalb kommen sie an verschiedenen Stellen in dieser Publikation zu Wort: Die **#Erfolgsgeschichten** der Stipendiat\*innen sowie das **Engagement** von Hochschulangehörigen und Botschafter\*innen (→ **#Engagiert für die Stipendienkultur**) sollen ermutigen und Anregungen bieten. Auch wir, die Projekt-Mitwirkenden, gewähren jeweils einleitend zu den Kapiteln kurze **#Einblicke** in unsere Arbeit und Erfahrungen.

# Das Projekt: „Gemeinsam Wirken“ für mehr Stipendien im Ruhrgebiet

Die Studierendenschaft im Ruhrgebiet zeichnet sich durch eine hohe Diversität aus, der Anteil von Erstakademiker\*innen ist mit rund 54 Prozent besonders groß. Trotz der Dichte an Hochschulen und der hohen Studierendenzahlen fällt die Stipendienquote in der Region unterdurchschnittlich aus. Um das zu verbessern, setzt das Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ auf die Zusammenarbeit von sieben Hochschulen der Region – nach dem Prinzip „Gemeinsam Wirken“.

## AUSGANGSLAGE: STIPENDIEN IM RUHRGEBIET

Im Ruhrgebiet befindet sich die dichteste Hochschullandschaft in ganz Europa: Insgesamt mehr als 270.000 Studierende sind hier an fünf Universitäten, 16 Fachhochschulen und zwei Kunst- und Musikhochschulen eingeschrieben. Zugleich ist die Region durch besondere sozioökonomische Bedingungen geprägt: Das Ruhrgebiet verzeichnet das mit Abstand niedrigste durchschnittliche Netto-Haushaltseinkommen innerhalb Nordrhein-Westfalens, während die Arbeitslosenquote im Vergleich mit ähnlichen Regionen am höchsten ausfällt (vgl. RuhrFutur/RVR 2020, S. 32f., 36).

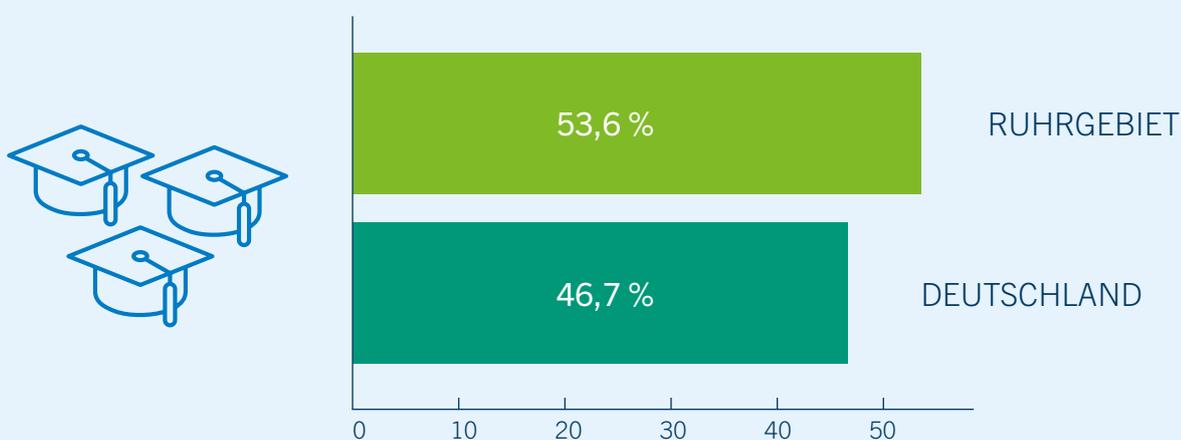
Die Studierendenschaft im Ruhrgebiet zeichnet sich durch eine höhere Diversität aus als in vergleichbaren Metropolregionen wie Berlin, Stuttgart oder München: Der Anteil an Erstakademiker\*innen ist mit rund 54 Prozent besonders hoch, ferner haben viele Studierende eine Zuwanderungsgeschichte (rund 24 Prozent). Auffällig ist zudem, dass Studierende im Ruhrgebiet durchschnittlich deutlich mehr Zeit für Nebenjobs aufwenden, während der Anteil derer, die BAföG beziehen, mit 16,5 Prozent

im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ausfällt. Darüber hinaus erwerben überdurchschnittlich viele Studienberechtigte ihre Hochschulzugangsberechtigung an Gesamtschulen oder Berufskollegs (vgl. RuhrFutur/RVR 2020, S. 170ff.). Ein Großteil der Studierenden in der Metropole Ruhr hat die Hochschulzugangsberechtigung in der Region erworben (vgl. RuhrFutur/RVR 2020, S. 176).

### *Erstakademiker\*innen bei Stipendien unterrepräsentiert*

Aus Studien wie auch teilweise aus Statistiken und Berichten der Begabtenförderwerke geht hervor, dass die Gruppe der Erstakademiker\*innen in der Vergabe von Stipendien bislang unterrepräsentiert ist. Die Daten der 21. Sozialerhebung zeigen, dass in der Gruppe der Studierenden mit hoher Bildungsherkunft 5,6 Prozent ihr Studium über ein Stipendium finanzieren, während das in den Gruppen mit niedriger und mittlerer Bildungsherkunft nur auf 4,5 Prozent zutrifft. Unter Studierenden gehobener Bildungsherkunft geben 4,2 Prozent ein Stipendium als Teil ihrer Studienfinanzierung an (vgl. Middendorff et al. 2017, S. 12f.).

Anteil der Erstakademiker\*innen (in Prozent)



Betrachtet man von diesen nur die Gruppe derer, die ein Stipendium eines der 13 Begabtenförderwerke erhalten (2,5 Prozent aller Befragten), differenziert nach Bildungsherkunft, so tritt diese Ungleichverteilung noch deutlicher zutage: Eine niedrige Bildungsherkunft haben nur 10 Prozent dieser Stipendiat\*innen, der Anteil derer mit hoher Bildungsherkunft liegt mit 38 Prozent viel höher (eigene Berechnung nach Middendorff et al. 2017, S. 12f.). Auch der Jahresbericht der Studienstiftung des deutschen Volkes, des ältesten und politisch wie konfessionell unabhängigen Begabtenförderwerks, spiegelt, dass von den im Jahr 2020 in die Förderung aufgenommenen Studierenden nur 30 Prozent aus einem nicht-akademischen Elternhaus kommen und somit deutlich unterproportional vertreten sind – dieser Anteil ist zudem seit 2014 fast unverändert (vgl. Studienstiftung 2021, S. 219).

Das **Deutschlandstipendium** bildet eine Ausnahme: Der Anteil der Studierenden, die darüber ihr Studium finanzieren, liegt in den Gruppen mit niedriger und mittlerer Bildungsherkunft (31 bzw. 36 Prozent) deutlich höher als in den Gruppen mit gehobener und hoher Bildungsherkunft (26 bzw. 22 Prozent) (vgl. Middendorff et al. 2017, S. 12). Die Begleitforschung zum Deutschlandstipendium hat ebenfalls ergeben, dass die soziale Struktur unter Deutschlandstipendiat\*innen weitgehend der der Gesamtheit der Studierenden entspricht: Erstakademiker\*innen machen einen Anteil von 50 Prozent aus und auch Studierende an Fachhochschulen sind proportional vertreten (vgl. Deutscher Bundestag 2016, S. 2).

#### Stipendienquote im Ruhrgebiet unterdurchschnittlich

Durch den hohen Anteil an sogenannten Bildungsaufsteiger\*innen unter den Studierenden im Ruhrgebiet bildet sich dieses Missverhältnis in einer unterdurchschnittlichen Stipendienquote ab. Das bestätigen auch die Ergebnisse der „Stipendienstudie“ der Initiative für transparente Studienförderung und der Stiftung Mercator (Gassner/Maier 2016). Daraus geht weiterhin hervor, dass auch die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden sowie zwischen Studierenden mit und ohne Zuwanderungsgeschichte größer ausfallen als im bundesweiten Durchschnitt. Hinweise darauf liefern ebenfalls die Ergebnisse der gemeinsamen Studierendenbefragungen der RuhrFutur-Hochschulen aus dem Wintersemester 2019/20: Demnach finanzieren 3,8 Prozent der Befragten ihr Studium (auch) durch ein Stipendium, die Stipendienquote fällt aber in den Teilgruppen der Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte, mit niedriger Bildungsherkunft sowie der weiblichen Studierenden jeweils geringer aus als in den Vergleichsgruppen. Unter den 20 öffentlichen Hochschulen mit den größten Anteilen geförderter Studierender im Ranking der Studienstiftung 2020 findet sich überdies keine einzige Hochschule aus der Metropole Ruhr (vgl. Studienstiftung 2021, S. 223f.).



## #Erfolgsgeschichten



„Am Anfang meines Studiums hatte ich noch recht mittelmäßige Noten. Da diese jedoch im Studienverlauf stetig besser wurden, habe ich mich mehr mit dem Thema ‚Stipendium‘ beschäftigt. Dabei ist mir klar geworden, dass mein Bild von Stipendien (gefördert werden nur ‚Überflieger‘ oder ‚die Elite‘) gar nicht passend ist – zwar spielen Noten eine Rolle, jedoch werden auch Aspekte wie gesellschaftliches Engagement, der eigene Charakter und der familiäre Hintergrund berücksichtigt. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft möchte beispielsweise, wie viele andere Stiftungen, explizit Erstakademiker\*innen unterstützen. Als Kind einer klassischen Arbeiterfamilie habe ich so meine Chance gesehen, ein Stipendium zu ergattern! Im Laufe des Bewerbungsprozesses und meiner bisherigen Förderung habe ich realisiert, dass ein Stipendium viel mehr bietet als nur Geld: Kontakte, ein Netzwerk in die Arbeitswelt und sehr viele Möglichkeiten für die persönliche Weiterentwicklung.“

**Thorben Pultke, Stipendiat der Stiftung der Deutschen Wirtschaft**  
Hochschule Ruhr West | Maschinenbau



#### Wissen über Stipendien und Förderkriterien wenig verbreitet

Befunde einer Studie des Instituts für Angewandte Innovationsforschung legen den Schluss nahe, dass die Unterrepräsentation von Studierenden aus dem Ruhrgebiet bei Stipendien der Begabtenförderwerke vornehmlich institutionelle und strukturelle Ursachen hat und das größte Potenzial in Veränderungen der institutionellen Voraussetzungen an den Schulen und Hochschulen liegt (vgl. Kriegesmann 2018, S. 49ff., 79ff.). Wissen über Stipendien und die Zugangsvoraussetzungen war zu Beginn des Projekts „Stipendienkultur Ruhr“ unter Studierenden wie auch unter Hochschulangehörigen oft nur wenig verbreitet, das Vorschlagsrecht wurde vergleichsweise selten genutzt, insbesondere an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (vgl. auch Studienstiftung 2020, S. 21).

#### Es mangelt an Vorbildern

Die ungünstigen Betreuungsrelationen an den Hochschulen im Ruhrgebiet, vor allem an den Universitäten (vgl. RuhrFutur/RVR 2020, S. 174f.; RuhrFutur 2018, S.12f.), stellen dabei eine besondere Herausforderung dar: Sie erschweren es Lehrenden,

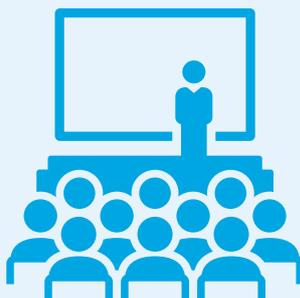
die Fähigkeiten der Studierenden individuell wahrzunehmen, während für Studierende die Hemmschwelle, sich persönlich an eine\*n Professor\*in zu wenden, in Lehrveranstaltungen mit vielen Teilnehmenden höher ist. Ferner fehlen Anreize für wissenschaftliche Beschäftigte, sich zusätzlich zu ihren Verpflichtungen in Lehre und Forschung im Bereich Stipendien zu engagieren, beispielsweise als Vertrauensdozent\*in oder durch Verfassen von Gutachten. Fehlen „Präzedenzfälle“ und Vorbilder von Stipendiat\*innen oder Vertrauensdozent\*innen an der eigenen Hochschule oder sind diese nicht bekannt, kann sich das negativ darauf auswirken, wie die Erfolgsaussichten sowie der potenzielle Nutzen von Stipendien eingeschätzt werden.

Erschwerend kommen unter Umständen Selbstselektionseffekte hinzu, insbesondere bei Erstakademiker\*innen, die sich aus der tendenziell überkritischen Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten und aus fehlenden oder unrealistischen Vorstellungen von Voraussetzungen und Erwartungen ergeben. Nicht zuletzt bestehen bei Bildungsaufsteiger\*innen meist keine Vorerfahrungen mit Stipendien im familiären Umfeld.

### Betreuungsrelation an den Universitäten

106

Studierende kommen in der Metropole Ruhr auf eine\*n Professor\*in



68

Studierende kommen in Deutschland auf eine\*n Professor\*in

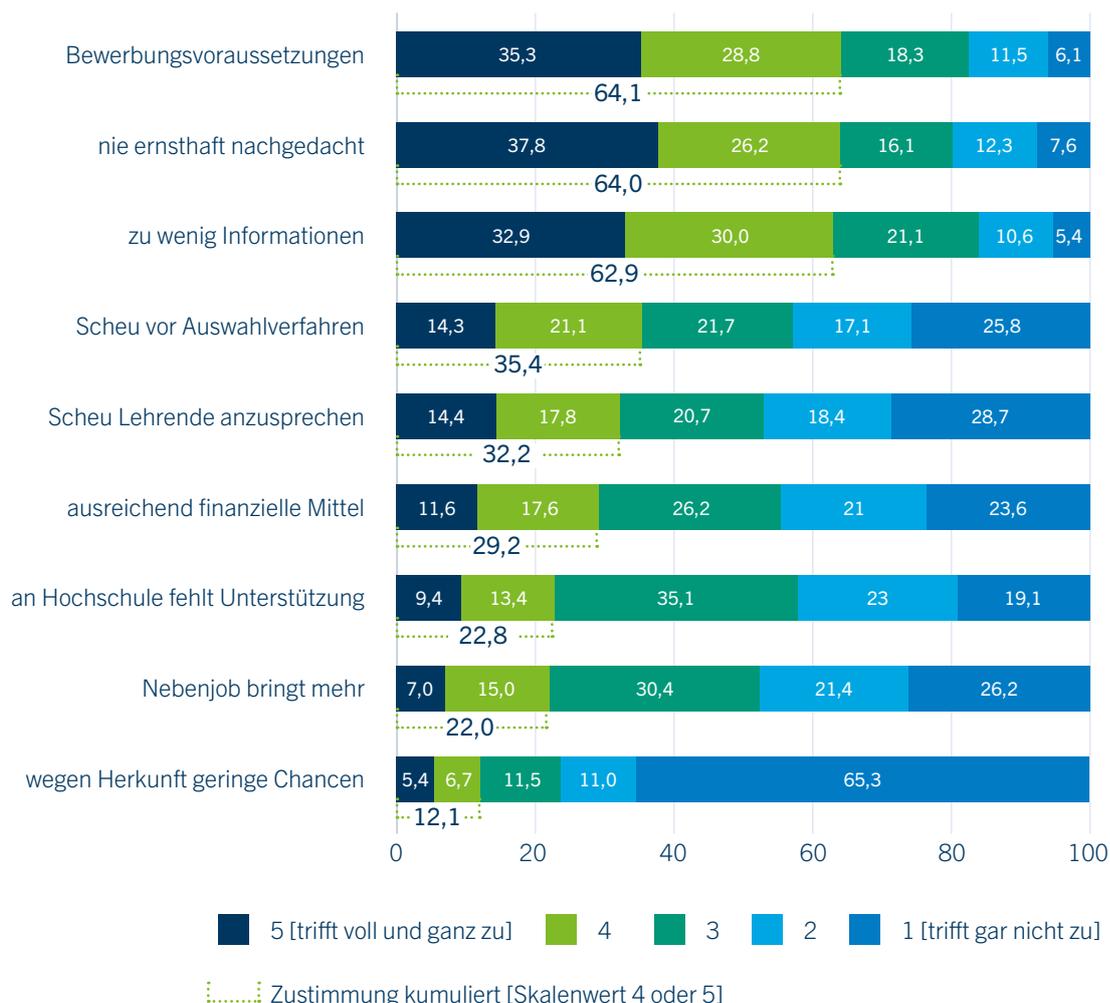
## GRÜNDE, SICH NICHT FÜR EIN STIPENDIUM ZU BEWERBEN

Um Erkenntnisse über Stipendienbewerbungen, Stipendienerhalt sowie Gründe für nicht erfolgte Bewerbungen unter den Studierenden an den RuhrFutur-Hochschulen zu gewinnen, sind seit 2019 Fragen dazu in die hochschulübergreifenden Studierendenbefragungen eingeflossen. Die Ergebnisse finden Berücksichtigung im Projekt – in Bezug auf die Ansprache, Information und Begleitung von Stipendieninteressierten.

Die Gründe, sich nicht für ein Stipendium zu bewerben, können vielfältig sein. In den gemeinsamen Studierendenbefragungen der RuhrFutur-Hochschulen (WS 2019/20) fanden die folgenden Aussagen die größte Zustimmung: zu glauben, die Bewerbungsvoraussetzungen nicht erfüllen zu können (64 Prozent), nie ernsthaft über eine Bewerbung nachgedacht (64 Prozent) sowie zu wenig Informationen zum Thema „Stipendien“ gehabt zu haben (63 Prozent). Die Selbsteinschätzung, die Voraussetzungen nicht zu erfüllen, war zudem für 44 Prozent der Befragten der ausschlaggebende Grund, sich nicht zu bewerben.

Sich wegen der Herkunft keine großen Chancen auf ein Stipendium auszurechnen, bestätigen zwar insgesamt nur 12 Prozent; für Studierende mit niedriger Bildungsherkunft ist dieser Grund jedoch deutlich relevanter (26 Prozent) als für jene mit mittlerer, gehobener oder hoher Bildungsherkunft (zwischen 8 und 11 Prozent).

Gründe, sich nicht zu bewerben: Anteile der Zustimmung (in Prozent)



Datenbasis: Studierendenbefragungen der RuhrFutur-Hochschulen, WS 2019/20

## ANSATZ UND ZIELE DES PROJEKTS

Mit dem Projekt „Stipendienkultur Ruhr“, das durch die Stiftung Mercator gefördert wird, setzen wir an dieser Ausgangssituation und den beschriebenen Herausforderungen an: Seit Ende 2018 arbeiten wir an den sieben beteiligten Hochschulen unter dem Dach der Bildungsinitiative RuhrFutur gemeinsam darauf hin, die Stipendienquote im Ruhrgebiet zu erhöhen und das Thema „Stipendien“ an den Hochschulen stärker ins Bewusstsein zu rücken. Die Aktivitäten beschränken sich dabei nicht auf eine individuelle Förderung: Vielmehr verfolgen wir einen systemischen Ansatz, mit dem Ziel, eine an den Hochschulen *ganzheitlich verankerte* Stipendienkultur zu entwickeln. Was eine solche Stipendienkultur konkret bedeutet, beleuchtet das folgende Kapitel (→ 1.2).

Um dieses Ziel zu erreichen, fokussieren wir unsere Aktivitäten primär auf drei Zielgruppen und Teilziele:

- Wir möchten **Studierenden**, insbesondere jenen nicht-akademischer Herkunft sowie mit Zuwanderungsgeschichte, verdeutlichen, welche Chancen Stipendien ihnen eröffnen, sie ermutigen, sich zu bewerben und bestmöglich auf dem Weg zum Stipendium unterstützen.
- Gleichermaßen nehmen wir die **Hochschulbeschäftigten** in den Blick, um ihnen einerseits Wissen über Stipendien sowie Auswahlverfahren zugänglich zu machen und andererseits Möglichkeiten aufzuzeigen, Studierende zu unterstützen.
- Nicht zuletzt streben wir den Dialog mit den **Begabtenförderwerken** und weiteren Stipendienanbietern an, um diese für die spezifischen Ausgangsbedingungen der Studierenden im Ruhrgebiet zu sensibilisieren und gemeinsam Ansätze für eine verbesserte Bewerbungsquote zu entwickeln.

## DIE UMSETZUNG: „GEMEINSAM WIRKEN“



### GEMEINSAM WIRKEN

Komplexe, systemische Veränderungen lassen sich nur erzielen, wenn möglichst viele der relevanten Stakeholder daran mitwirken. Die Bildungsinitiative RuhrFutur verfolgt deshalb den Ansatz

des **Gemeinsamen Wirkens (Collective Impact)**. Das aus den USA stammende Konzept zeichnet sich dadurch aus, dass sich Akteur\*innen aus unterschiedlichen Bereichen vernetzen, ein geteiltes Verständnis der zentralen Herausforderungen sowie gemeinsame Ziele entwickeln und ihre darauf gerichteten Aktivitäten abstimmen und verzahnen. Auf diese Weise lässt sich die Wirkung wechselseitig verstärken. Durch ein einheitliches Monitoring lassen sich darüber hinaus empirische Erkenntnisse gewinnen, die es erlauben, datenbasiert zu planen und weiteren Entwicklungsbedarf abzuleiten.

Für die Etablierung einer Stipendienkultur im Ruhrgebiet ist das Gemeinsame Wirken eine wesentliche Voraussetzung – sowohl innerhalb der einzelnen Hochschule als auch in der regionalen Kooperation. Im Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ arbeiten wir partnerschaftlich nach diesem Prinzip zusammen: Unsere hochschulübergreifende, von RuhrFutur koordinierte Arbeitsgruppe bildet die Basis und den Rahmen für die gemeinsamen Bestrebungen.



Wir – das sind Mitarbeitende der Hochschulen aus den Bereichen Studienberatung, Studierendenservice und Talentförderung – kommen in dieser *Community of Practice* regelmäßig zusammen, um unser Wissen und unsere Erfahrungen im Bereich der Stipendienarbeit auszutauschen, gemeinsame Konzepte zu entwickeln und unsere Aktivitäten zu koordinieren. Wir diskutieren Herausforderungen sowie Lösungsansätze und stellen bewährte Ansätze vor. Gemeinsam identifizieren wir gute Praxis, definieren Qualitätskriterien und erarbeiten Konzepte und Materialien, von denen alle Partner profitieren. So entstehen Synergien, die sowohl den Aufwand als auch das Risiko von Fehlinvestitionen für die einzelne Hochschule reduzieren.

Der Ansatz des Gemeinsamen Wirkens birgt nicht nur kurzfristig Vorteile: Durch die intensive und vertrauensvolle Kooperation entstehen zugleich nachhaltige Netzwerke und Kooperationsstrukturen, die den Transfer erfolgreicher Praxis sowie fachlichen Dialog über die Projektlaufzeit hinaus ermöglichen.



### Weitere Informationen zu „Gemeinsam Wirken“ (Collective Impact)

- Kania, J./Kramer, M. (2011): Collective Impact. In: Stanford's Social Innovation Review. → [https://ssir.org/articles/entry/collective\\_impact](https://ssir.org/articles/entry/collective_impact)
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2016): Gemeinsam Wirken. Auf dem Weg zu einer wirkungsvollen Zusammenarbeit. → [www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gemeinsam-wirken](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gemeinsam-wirken)

# Was ist „Stipendienkultur“? – Bedeutung und Nutzen



„Eine aktiv gelebte Stipendienkultur an Hochschulen ist letztendlich eine von den Hochschulangehörigen verinnerlichte Haltung. Ihr liegt die Überzeugung zugrunde, dass Stipendien ein zentrales Förderinstrument sind, um Studierende mit starker Persönlichkeit, besonderen individuellen Voraussetzungen und Begabungen sowie gesellschaftlichem Engagement nicht nur finanziell zu unterstützen, sondern auch die Verwirklichung ihrer individuellen Bildungsziele zu begünstigen und die persönliche Entwicklung zu stärken. Im Projekt ‚Stipendienkultur Ruhr‘ arbeiten wir gemeinsam daran, diesen ‚Spirit‘ in unsere Hochschulen hineinzutragen und langfristig zu etablieren. Dabei ist uns bewusst: Die ‚Kultivierung‘ einer solchen gemeinsamen Wertvorstellung ist ein andauernder Prozess der Pflege und Weiterentwicklung.“

#Einblicke

Jennifer Rudolph | Hochschule Ruhr West | Studien- und Stipendienberatung

Im Lateinischen bezeichnete „cultura“ den Landbau oder die Pflege des Körpers und Geistes (vgl. Dudenredaktion). Die Herkunft des Begriffs aus der Landwirtschaft verweist auf den Kern aller vielfältig definierten Kulturbegriffe: Kultur ist etwas, das der Mensch aktiv erschafft und gestaltend hervorbringt. Übertragen auf andere Bereiche des menschlichen Handelns und Gestaltens umfasst Kultur im weiteren Sinne somit auch die Kultivierung von Arbeits- und Lebensformen, Denk- und Handlungsweisen, Wertvorstellungen und geistigen Lebensäußerungen (vgl. Nünning 2019).

In Anlehnung an dieses Verständnis von Kultur steht der von uns gewählte Begriff der „Stipendienkultur“ für die geteilte Wertvorstellung von Stipendien als zentrales Unterstützungsinstrument, durch das junge Menschen von einer ideellen und materiellen Förderung profitieren können. Spiegelt sich die Haltung, Studierende auf diese Weise zu begleiten und zu unterstützen, in den Denk- und Handlungsweisen aller Hochschulangehörigen wider, kann von einer realisierten Stipendienkultur gesprochen werden, die sich, über Personal- und Generationenwechsel hinweg, an den Hochschulen „fortpflanzen“ kann.

## WAS BEDEUTET STIPENDIENKULTUR IN DER PRAXIS?

Wie eine Stipendienkultur in der Praxis idealtypisch aussieht und unter welchen Bedingungen sie entstehen kann, lässt sich, in Anlehnung an die oben erläuterte Wortherkunft, gut anhand der Metapher einer wachsenden Pflanze veranschaulichen.

### Nährboden bereiten, Raum geben

Um eine Pflanze anzubauen, sollte ihr ein guter Nährboden bereitet werden. Gleichermäßen etabliert sich eine Stipendienkultur am besten auf der Basis guter Gelingensbedingungen. Dazu gehört etwa, dass die Hochschulleitungen das Thema umfassend unterstützen und die notwendigen Mittel sowie Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Darüber hinaus ist eine Stipendienstelle im Idealfall strategisch günstig in bestehenden Organisationsstruktu-

ren verankert, beispielsweise in der Studien- bzw. Finanzierungsberatung oder im Bereich der Talentförderung.

Damit eine Pflanze ihr volles Wachstumspotenzial entfalten kann, benötigt sie ausreichend Platz, der bereits beim Aussäen eingeplant werden sollte. Dem Thema „Stipendien“ Raum zu geben, sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene, äußert sich beispielsweise in dafür verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen. Zudem werden Stipendien an Hochschulen mit gelebter Stipendienkultur in allen Phasen des *Student Life Cycle* mitgedacht und eingebunden.

### Ins Licht rücken

So wie eine Pflanze Licht benötigt, um zu wachsen, bedarf es auch für das Thema „Stipendien“ ausreichender Aufmerksamkeit, damit in der Hochschulöffentlichkeit ein Bewusstsein für seine Bedeutung entsteht. Stipendien rücken durch passgenaue Kommunikation sowie durch Transparenz seitens der Ansprechpersonen, Verweisstrukturen und Informationsmöglichkeiten in das Blickfeld aller Hochschulakteur\*innen. Durch deren Mitwirken und das wachsende Interesse etablieren sich sukzessive neue Aktivitäten und Maßnahmen rund um Stipendien in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule. So wächst das Stipendienwesen – ähnlich wie die Triebe, Blätter und Knospen einer gedeihenden Pflanze – in unterschiedlichen Handlungsfeldern in die Hochschulstrukturen hinein.

### Vernetzen und verwurzeln

Die Stipendienkultur verwurzelt sich in der Hochschule durch eine Verankerung in ihren Organisationsstrukturen und durch ihre Vernetzung. Eine zunehmende Verzweigung in Form von engeren Kooperationen zwischen den involvierten Akteur\*innen sorgt für den Erhalt des Gewachsenen. Dies fördert langfristig die Stabilität und Reichweite der Stipendienarbeit: Ein stabiles Stipendiennetzwerk an Hochschulen wird von einer Vielzahl engagierter Mitwirkender getragen – von Lehrenden, Beratenden, Studierenden, aber auch externen Akteur\*innen wie Begabtenförderwerken.



#### *Pflegen und fortpflanzen*

Das Etablieren einer Stipendienkultur ist ein andauernder Prozess: Es bedarf kontinuierlicher Pflege, um sie aufrechterhalten und weiterentwickeln zu können. Wer das Potenzial von Stipendien als Förderinstrumente ausschöpfen will, muss Zeit und Ressourcen aufwenden, um beispielsweise Netzwerke zu erhalten und Maßnahmen weiterzuführen.

Ähnlich den Samen einer Pflanze, die weitergetragen und sich an anderen Orten zu neuen Pflanzen entwickeln, streuen in einer verwirklichten Stipendienkultur viele Multiplikator\*innen das Wissen über Stipendien und ermutigen so beispielsweise weitere Studierende, sich für ein Stipendium zu bewerben. Durch hochschulübergreifende Netzwerke kann sich die gute Praxis eines Standorts an anderen Hochschulen der Region fortpflanzen.

#### **WIRKUNG UND NUTZEN EINER STIPENDIENKULTUR**

Wer in die Pflege der Stipendienkultur investiert, kann langfristig die Früchte dieser Arbeit ernten: Eine Hochschule, die leistungsstarke Studierende fördert und ihnen gute Bedingungen dafür bietet ihre Potenziale zu entfalten, wird selbst davon profitieren, da engagierte Stipendiat\*innen Kenntnisse und Impulse in ihr Studium einbringen. So wirken sie mit an einer innovativen, leistungsstarken Hochschule. Ein aktives Stipendienwesen kann darüber hinaus auch zur Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich beitragen und Stipendiat\*innen auf diesem Weg langfristig binden. Nicht zuletzt können Stipendiat\*innen, die ihre Hochschule nach außen vertreten, die Reputation der Institution und der Lehrenden positiv beeinflussen.

#### *Positive Effekte für Standort, Region und Gesellschaft*

Von einer Stärkung der Stipendienkultur profitieren sowohl der Hochschulstandort als auch die gesamte Region: Gute Service- und Beratungsangebote sowie eine hohe Stipendienquote machen die einzelne Hochschule und, in unserem Fall, die Metropole Ruhr attraktiv für Studienbewerber\*innen. Nimmt man zusätzlich

in den Blick, dass sich viele Stipendiat\*innen durch soziales und gesellschaftliches Engagement auszeichnen, wird deutlich, dass eine aktive Stipendienkultur sogar einen Mehrwert für die gesamte Zivilgesellschaft darstellt: Wenn leistungsstarke und motivierte junge Menschen ermutigt und befähigt werden, sich für gesellschaftliche Interessen einzusetzen, stärkt dieses Engagement unser gesellschaftliches Netz.





## 2. Handlungsfelder für das Etablieren einer Stipendienkultur an Hochschulen

Für die Entwicklung und systematische Umsetzung einer Stipendienkultur an einer Hochschule lassen sich aus unserer Perspektive fünf zentrale Handlungsfelder differenzieren. Diese sind als analytische Kategorien und konzeptioneller Rahmen zu verstehen, da sich in der Praxis auf der Ebene einzelner Maßnahmen durchaus mehrere dieser Felder überkreuzen können. Wichtig ist, dass alle hier skizzierten Bereiche Beachtung finden sollten, wenn ein ganzheitlicher Systemwandel gelingen soll. Strukturiert nach diesen zentralen Handlungsfeldern stellen wir im folgenden Kapitel die Ansätze, Konzepte und Aktivitäten vor, die wir im Projekt hochschulübergreifend sowie an den einzelnen Hochschulen verfolgt haben, und zeigen Herausforderungen, Erfolgsfaktoren sowie Best Practice auf.

Jedes Handlungsfeld ist deshalb nach dem folgenden Schema aufgebaut:

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELE

Eingangs umreißen wir das jeweilige Handlungsfeld in seiner Bedeutung für die Entwicklung der Stipendienkultur und skizzieren die Ziele.

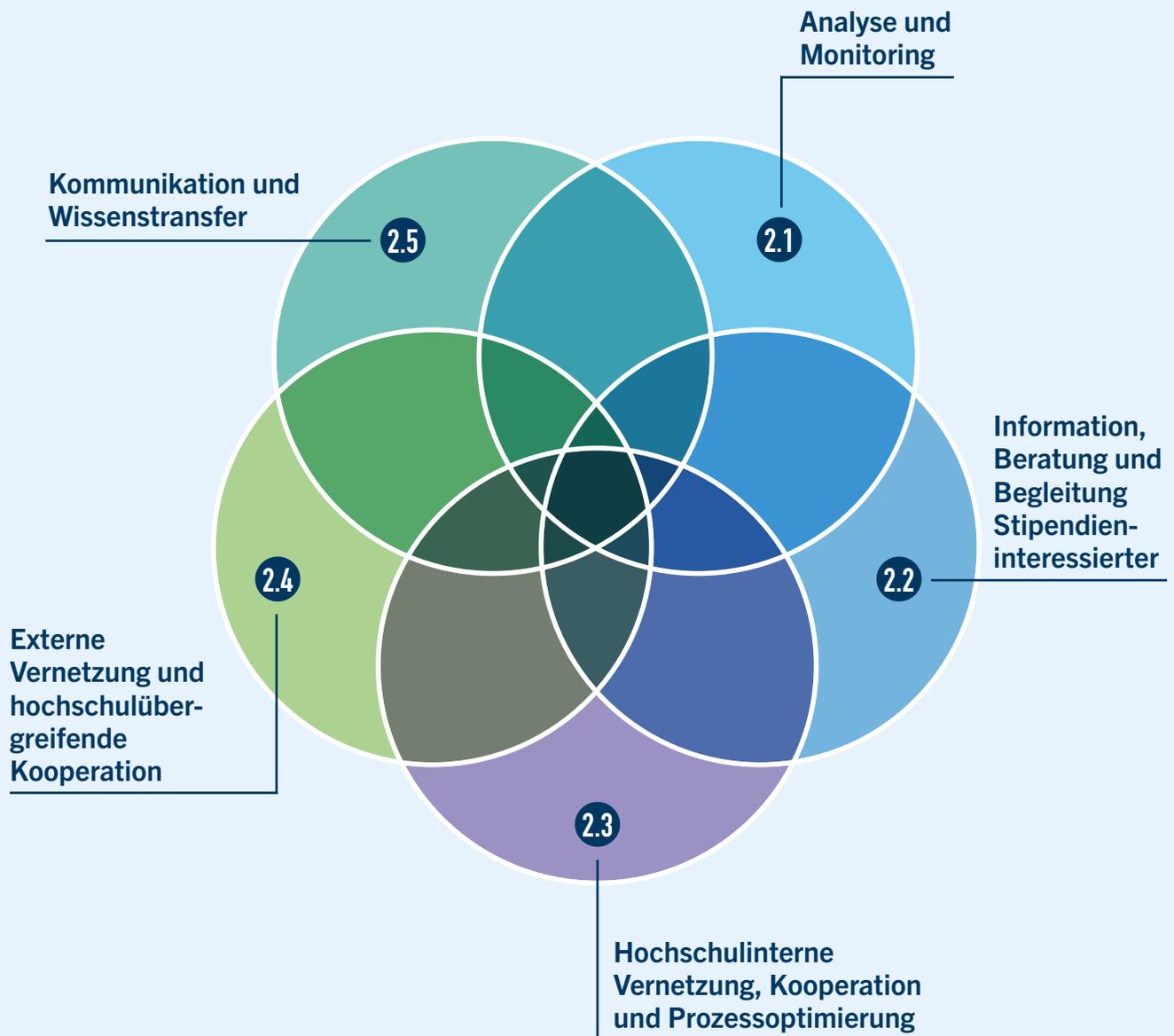
### B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Im zweiten Abschnitt stellen wir dar, welche Ansätze und Konzepte wir im Rahmen des Projekts entwickelt und welche Aktivitäten und Maßnahmen wir in der operativen Stipendienarbeit verfolgt haben. Dabei fokussieren wir den gemeinsamen Nenner der verschiedenen Zugänge. Zugleich möchten wir die Vielfalt der Methoden und Formate abbilden.

### C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE

In einem dritten Abschnitt fassen wir zusammen, was sich bewährt hat, und beleuchten Erfolgsfaktoren sowie gute Praxis für das jeweilige Handlungsfeld: Was ist für das Gelingen essenziell? Welche Voraussetzungen tragen zum Erfolg der Maßnahmen bei?

Pro Handlungsfeld stellen wir im → *Anhang (nur digital)* ein Praxisbeispiel in Form eines Steckbriefs vor, um es für den Transfer oder eine Adaption an anderen Hochschulen nutzbar zu machen. Anhand unserer Erfahrungen geben wir konkrete Hinweise, was bei der Planung und Umsetzung zu beachten ist.  
→ *Best-Practice-Beispiele (nur digital)*





2.1

## Analyse und Monitoring



#Einblicke

„Quantitative Aussagen über den Status Quo der Stipendienkultur unserer Region und ihrer einzelnen Hochschulen zu treffen, ist nicht trivial. Gleichzeitig war genau das zu Beginn des Projekts nötig, um Bedarfe einzuschätzen, strukturelle Stellschrauben auszumachen und wichtige Akteur\*innen zu identifizieren. Wir setzten daher auf unterschiedliche Ansätze und Instrumente, um uns ein Bild von der Ausgangssituation zu machen. Bis es belastbare, übergreifende Daten zum Stipendienwesen gibt, wird es noch etwas Zeit brauchen. Im Projekt stellten wir durch die Bestandsaufnahme schon zu Beginn fest, dass an den Hochschulen bereits eine große Vielfalt an Stipendienaktivitäten bestand, die mit etwas mehr Aufmerksamkeit und Pflege größere Wirkung entfaltet oder auf andere Bereiche bzw. Hochschulen übertragbar waren.“

Jelena Jojevic | Ruhr-Universität Bochum | Talentförderung, Talentscouting

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELSETZUNG

Das Handlungsfeld „Analyse und Monitoring“ haben wir im Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ als eine Art „Basismodul“ betrachtet: Um eine Stipendienkultur systematisch aufzubauen, gilt es, zunächst den Ist-Stand des Stipendienwesens an den Hochschulen zu ermitteln. Das beinhaltet, die jeweiligen Rahmenbedingungen zu analysieren, bestehende Strukturen und Angebote sowie Entwicklungsbedarfe zu eruieren. Das mittelbare Ziel ist dabei, Lücken zu identifizieren, Angebote bedarfsgerecht zu konzipieren sowie laufende Maßnahmen zu prüfen und zu evaluieren.

Um die Angebote zielgruppenorientiert auszurichten, ist es zudem sinnvoll, zunächst Erkenntnisse über diese Zielgruppen und ihre besonderen Informations- und Unterstützungsbedarfe sowie mög-

liche Hürden zu gewinnen. Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, potenzielle Akteur\*innen einer Stipendienkultur an der Hochschule zu identifizieren, ihre Schnittstellen zur Stipendienarbeit und weitere Potenziale der Zusammenarbeit zu eruieren. Das übergreifende Ziel: Systemische Schlüsselstellen finden, an denen Verbesserungen der Stipendienkultur dauerhaft ansetzen können.

### B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Für diese spezifischen Erkenntnisinteressen haben wir an den Hochschulen zum einen verschiedene bereits bestehende Analyseinstrumente herangezogen bzw. diese angepasst oder erweitert. Zum anderen konnten wir im Rahmen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit teils neue Verfahren etablieren oder

sie vereinheitlichen. Ausgehend von den oben skizzierten Zielen haben wir konkret die folgenden Strategien verfolgt und Maßnahmen umgesetzt, die sich ihrem jeweiligen Fokus entsprechend clustern lassen.

### Fokus Hochschule: Rahmenbedingungen, Strukturen, Akteur\*innen

Zentrale Erkenntnisinteressen:

- *Wie sehen die Rahmenbedingungen und Strukturen der Hochschule aus, wo gibt es Anknüpfungspunkte für die Stipendienarbeit?*
- *Welche Angebote und Maßnahmen bestehen bereits, welche Bedarfe und Lücken gibt es?*
- *Wer sind die (potenziellen) zentralen Akteur\*innen?*

#### Sachstands- und Bedarfserhebung

Um auch die Zielgruppe der Hochschulbeschäftigten passgenau zu erreichen sowie bestehende Strukturen und Prozesse der Stipendienarbeit zu erfassen, initiierte unsere Arbeitsgruppe eine Erhebung des Status quo. Nach dem Vorbild einer Erhebung, die eine unserer Hochschulen bereits durchgeführt hatte, entwickelten wir eine fragebogengestützte Sachstands- und Bedarfserhebung, die sich vor allem an die Fakultäten und Fachbereiche richtete. Viele unserer Hochschulen setzten diese Vorlage, angepasst an die jeweils spezifischen Gegebenheiten, um. An Hochschulen, die den Ansatz von Stipendienkultur-„Pilotfakultäten“ verfolgten (→ 2.3), bildete diese Sachstands- und Bedarfserhebung den Ausgangspunkt. Andere Hochschulen nutzten die

Erhebung flächendeckend oder nur punktuell, um den Stand der Stipendienarbeit an den Fakultäten und Fachbereichen und / oder Einrichtungen zu erheben und Desiderate sowie Informations- und Entwicklungsbedarfe zu ermitteln.

Die Stipendienstellen an den Hochschulen begleiteten die schriftliche Befragung durch Gespräche und entwickelten darauf aufbauend gemeinsam mit den Einrichtungen bei Bedarf Ansätze für die Stärkung der Stipendienarbeit und Kooperation sowie Konzepte für passende Maßnahmen. Die Unterschiede in den Rücklaufquoten wie auch in den Antworten, beispielsweise zur Nutzung des Vorschlagsrechts, zeigten deutlich, dass Ausmaß und Differenzierung der Stipendienarbeit je nach Fakultät bzw. Fachbereich stark variierten.

Wir planen, die Bedarfs- und Sachstandserhebung zum Abschluss des Projekts bzw. regelmäßig zu wiederholen, um Erkenntnisse über die Entwicklung der Stipendienkultur zu gewinnen und Maßnahmen ggf. anpassen zu können.

#### Lehrendenbefragung

Eine Variante der Sachstands- und Bedarfserhebung stellte die Befragung aller Professor\*innen und hauptamtlich Lehrenden dar. Unser Interesse war es, zu erfahren, welche Kenntnisse die Lehrenden über Stipendien haben, ob sie die unterstützenden Angebote für Studierende kennen und darauf verweisen. Ebenso konnten die Lehrenden Ideen zur (verstärkten) Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen bzw. Fakultäten und der Stipendienstelle rückmelden. Eine weitere Kernfrage lautete, ob Lehrende Erfahrung mit Stipendiengutachten haben und die Vorschlagsrechte kennen sowie ausüben. Mögliche Hinderungsgründe für ein Engagement wurden ebenfalls abgefragt. Unsere Stipendienstellen wollten so erfahren, welche Hürden und Stolpersteine seitens der Lehrenden bestehen, um diese durch gezielte Maßnahmen ggf. reduzieren zu können. Anhand der Ergebnisse konnten wir im Rahmen des Projekts bedarfsorientierte Angebote konzipieren, die Wissenstransfer und -management verbesserten (→ 2.5) sowie Lehrende dabei unterstützen, ihr Vorschlagsrecht wahrzunehmen und Gutachten zu erstellen (→ 2.3).

## #Erfolgsgeschichten



“

„Im zweiten Semester bin ich durch eine E-Mail der Hochschule auf das Deutschlandstipendium aufmerksam geworden. Ich habe lange überlegt, ob ich mich bewerben soll, da ich mir nicht sicher war, ob meine Leistungen gut genug dafür sind. Auch das Bewerbungsschreiben habe ich mir kompliziert vorgestellt. Durch Zufall habe ich nach einer Klausur die Mitarbeiterin der Stipendienberatung getroffen und einen Beratungstermin bei ihr ausgemacht. Gemeinsam haben wir festgestellt, dass ich überdurchschnittliche Leistungen habe und eine der wenigen Frauen aus einem technischen Studiengang bin. Die Beraterin hat mich schließlich sehr ermutigt, dass ich mich bewerben soll, und genau das hat mich nach vorne ‚gepusht‘. Die Entscheidung hat letztendlich viel länger gedauert, als die Bewerbungsunterlagen fertigzustellen. Also, ‚sich beraten lassen‘ ist der beste Tipp!“

**Moyi Gao, Deutschlandstipendiatin**  
Hochschule Bochum | Mechatronik

### Fokus Studierende: Profil und Unterstützungsbedarfe

Zentrale Erkenntnisinteressen:

- *Was wissen wir über potenzielle Stipendienbewerber\*innen, ihre Merkmale, ihr Informationsverhalten und ihre Unterstützungsbedarfe?*
- *Wer bewirbt sich (nicht) und welche Faktoren beeinflussen diese Entscheidung?*

#### Gemeinsame Studierendenbefragungen

Um Erkenntnisse über stipendienbezogene Merkmale, relevante Einflussfaktoren und Hürden seitens der Studierenden im Ruhrgebiet zu gewinnen, bot es sich an, an die gemeinsamen Studierendenbefragungen der RuhrFutur-Hochschulen anzuknüpfen. So konnte unsere Projektgruppe einen auf den Komplex „Stipendien“ bezogenen Fragenblock in die Studieneingangs- und Studienverlaufsbelegungen an den beteiligten Hochschulen integrieren.

Eine erste Auswertung anhand des gemeinsamen Datensatzes aus dem Wintersemester 2019/20 lieferte Erkenntnisse über die Einstellungen zu Stipendien, das Informationsverhalten, die Zahl der Studierenden, die sich schon einmal für ein Stipendium beworben haben und derer, die ein Stipendium erhalten haben, wie auch über die Gründe für unterlassene Bewerbungen (dazu vgl. auch → 1.1). Die Erhebung soziodemographischer Merkmale ermöglichte darüber hinaus eine Auswertung dieser stipendienbezogenen Fragestellungen differenziert nach beispielsweise Art der Hochschulzugangsberechtigung, Hochschultyp oder Bildungsherkunft.

Eine vergleichende Betrachtung wird möglich sein, wenn Ergebnisse der nächsten Befragung im Wintersemester 2021/22 vorliegen. Darin könnten sich Hinweise auf Veränderungen zeigen, die mit den Bestrebungen zum Etablieren einer Stipendienkultur in Zusammenhang stehen.



## Gemeinsame Studierendenbefragungen

Seit dem Wintersemester 2016/17 befragen die sieben RuhrFutur-Hochschulen ihre Studierenden zum ersten Hochschulsemester und fünften Fachsemester in einer gemeinsamen Erhebung und werten die Ergebnisse hochschulübergreifend aus – eine bundesweit bislang einzigartige Kooperation. Die Auswertungen sind die Grundlage für neue gezielte Maßnahmen zur Unterstützung gelingender Studienverläufe. Sie geben Hinweise auf die Studiensituation in der Region, die Herkunft der Studierenden und ihre (Selbst-)Einschätzungen zu Beginn und im Verlauf des Studiums.

→ [www.ruhrfutur.de/studierendenbefragungen](http://www.ruhrfutur.de/studierendenbefragungen)

### Publikationen zu bisherigen Ergebnissen:

- [www.ruhrfutur.de/publikationen](http://www.ruhrfutur.de/publikationen)
- Bildungsbericht Ruhr 2020. Bildung in der Region gemeinsam gestalten. (2020) → <https://bildungsbericht.ruhr>
- Studierende im Ruhrgebiet. Ergebnisse der gemeinsamen Studierendenbefragungen an den RuhrFutur-Hochschulen sowie der Absolventinnen- und Absolventenbefragungen. (2018)
- Studieren im Ruhrgebiet heute. Erste Ergebnisse der gemeinsamen Studieneingangs- und Studienverlaufsbe-fragungen an den RuhrFutur-Hochschulen. (2018)

### Monitoring in der Stipendienberatung

Um das Profil und die Anliegen von Nutzer\*innen der Beratungsangebote systematisch auswerten zu können und aktuelle Unterstützungsbedarfe der Studierenden zu erfassen, setzten die Hochschulen eigene Monitoring-Instrumente ein, beispielsweise Frage- oder Dokumentationsbögen, Tabellen oder Evaluationssysteme. Umfang und Detailtiefe dieses Monitorings variierten, die meisten erfassten zumindest quantitativ die Anzahl der Ratsuchenden, teils zusätzlich einzelne Angaben zu ihrem Profil – jeweils angepasst an datenschutzrechtliche und weitere Gegebenheiten.

Im Rahmen des Projekts hat unsere Arbeitsgruppe einen gemeinsamen Monitoring-Fragebogen mit einheitlichen Kategorien entwickelt, der ergänzend zu oder anstelle der hochschulspezifischen Abfragen zum Einsatz kommt. Dies ermöglicht ein hochschulübergreifendes Erfassen und Auswerten pro Semester. Der Fragebogen berücksichtigt unter anderem folgende Aspekte:

- Differenzierung zwischen Erst- und Folgeberatung
- Informationsinteressen und Beratungsbedarf nach Phase auf dem „Weg zum Stipendium“: Erstinformation bzw. Orientierung / Recherche / einzelne Stipendienprogramme / Bewerbung / Auswahlverfahren
- angestrebter Abschluss und Studiengang
- Bildungshintergrund und Zuwanderungsgeschichte
- Status im Bewerbungsprozess (beworben / nicht beworben / Bewerbung geplant)

Weil aus strukturellen Gründen nicht an allen Hochschulen eine dezidierte Stipendienberatung stattfindet oder eine Dokumentation möglich ist, eignete sich dieses Instrument primär als „Seismograf“ für die Bedarfe der Studierenden und als Instrument der Qualitätssicherung.

### Basis für ganzheitliches Case Management

Bei Zustimmung der Stipendieninteressierten kann auf diese Dokumentation der Beratung auch eine weiterführende Begleitung und Betreuung aufbauen. Die Stipendienstelle kann interessierte Studierende zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal kontaktieren, um zu passenden Workshops einzuladen oder zu erfragen, ob und mit welchem Ergebnis sie sich für ein Stipendium beworben haben. So gelingt über den gesamten „Stipendien-Zyklus“ hinweg eine ganzheitliche Begleitung der Stipendienbewerber\*innen: von der Erstinformation bis zur Kontaktpflege mit Stipendiat\*innen.

### Fokus Veranstaltungen: Evaluation

Auch hinsichtlich der vielfältigen Veranstaltungsformate zu Stipendien war es uns wichtig, die Bedarfe zu kennen, um zielgruppenadäquate Formate zu konzipieren, sie zu evaluieren und auf dieser Basis stetig weiterzuentwickeln. An unseren Hochschulen kamen dazu für die einzelnen Veranstaltungen Evaluationsbögen zum Einsatz.

Ergänzend haben wir im Projekt hochschulübergreifend die Zahl und Ausrichtung der Formate einschließlich der Teilnehmendenzahl erhoben, um die Nachfrage und Vielfalt der Angebote zu dokumentieren. So war es uns möglich, einen Querschnitt gelingender Standardformate zu identifizieren und gemeinsame Konzepte zu entwickeln. → 2.2 Information, Beratung und Begleitung Stipendieninteressierter



### C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE

Die skizzierten Analyse- und Monitoring-Ansätze bieten eine geeignete Grundlage, um die Angebote zu schärfen, identifizierte Stolpersteine für Studierende möglichst zu reduzieren und den Wissensstand sowie Erfahrungen im Stipendienwesen unter Lehrenden und Mitarbeitenden an den Fakultäten und Fachbereichen zu beleuchten. Gleichzeitig lassen sich so die verstärkten Aktivitäten im Bereich der Stipendienarbeit und erste Veränderungen an den Hochschulen näherungsweise messen. Ein direkter Wirkungszusammenhang zwischen einem „Mehr“ an Informations-, Beratungs- und Veranstaltungsangeboten sowie einem „Mehr“ an Stipendienbewerbungen oder Stipendienerefolg lässt sich mit den beschriebenen Methoden nicht nachweisen. Das Monitoring eignet sich somit nicht zur Erfolgskontrolle oder als Maßstab für Wirksamkeit.

Ein bislang nicht einlösbares Desiderat besteht zudem darin, die Anzahl von Stipendiovorschlägen und -bewerbungen sowie die Stipendienquote zuverlässig zu bestimmen, da Angaben dazu stets nur auf freiwilliger Basis erfolgen können.

#### *Sachstandserhebung mit interner Vernetzung verbinden*

- In der Umsetzung der Lehrendenbefragungen, Sachstands- und Bedarfserhebungen hat es sich als Erfolgsfaktor erwiesen, sie parallel schriftlich und mündlich durchzuführen. Besonders wichtig sind dabei die Initiative und Beharrlichkeit der durchführenden Personen, da die Teilnahme an den Erhebungen Mehraufwand für die Befragten bedeutet.
- Förderlich für eine hohe Beteiligung ist eine vertrauensvolle und dialogorientierte Arbeitsweise, um den Eindruck auszuräumen, dass es sich um einen defizitorientierten Ansatz handelt. Daher gingen die Erhebungen im Projekt damit einher, Arbeitsbeziehungen und Strukturen zur Stipendienarbeit zu etablieren und bestehende zu pflegen. (→ 2.3) Diese begleitende

Beziehungs-, Informations- und Kommunikationsarbeit sehen wir als erfolgskritisch an. Denn die Mitwirkung der Fakultäten bzw. Fachbereiche sowie der Servicebereiche der Verwaltung ist eine entscheidende Voraussetzung für ein aussagekräftiges Monitoring sowie für eine nachhaltig gelingende Stipendienarbeit.

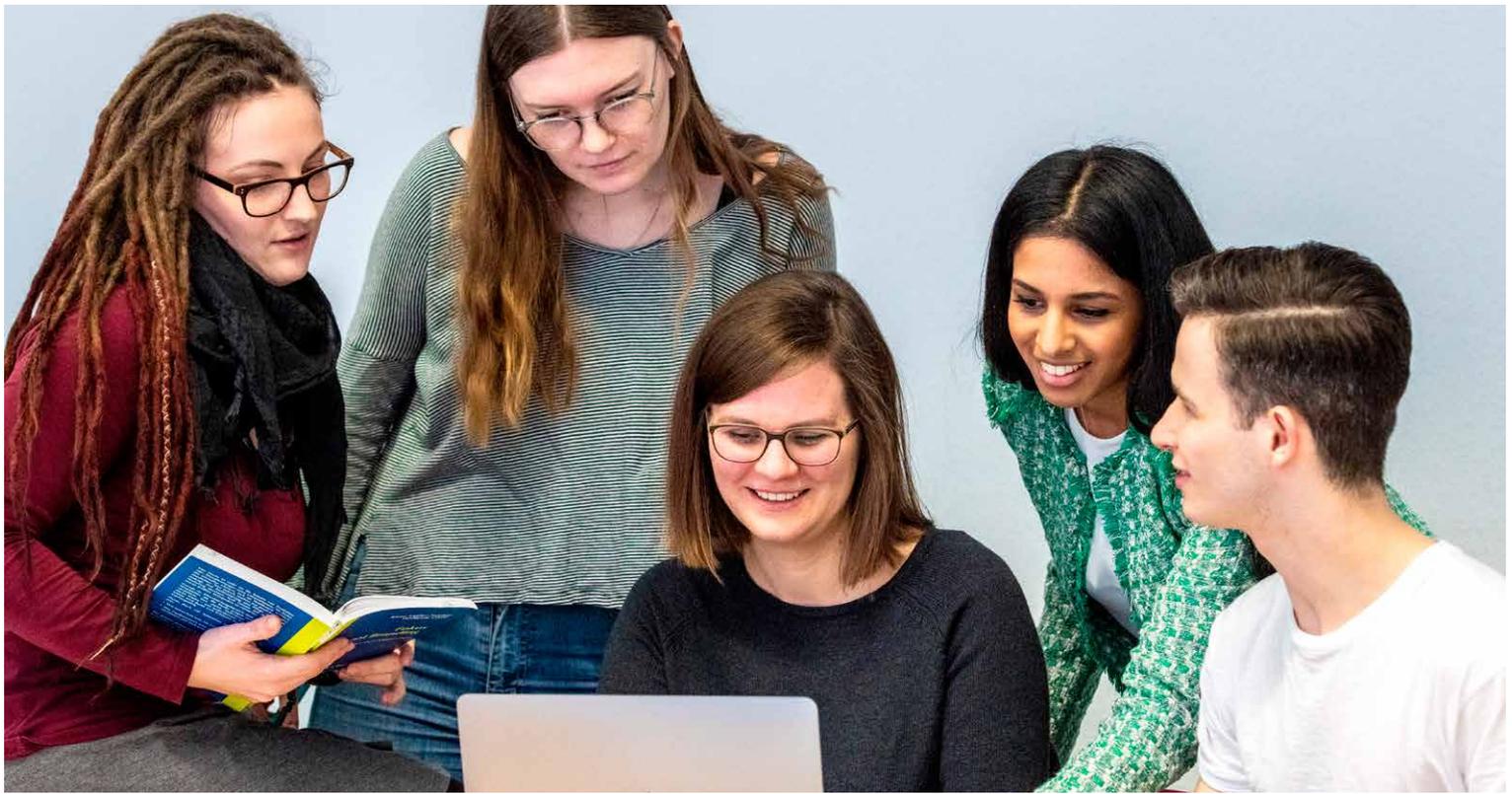
#### *Instrumente interessengeleitet auswählen*

- Es hat sich als zweckmäßig erwiesen, einen Mix aus verschiedenen Methoden und Erhebungsinstrumenten für die Analyse und das Monitoring des Stipendiengeschehens und der Stipendienarbeit zu nutzen. Ihre Auswahl und Ausgestaltung sollten sich nach den konkreten Erkenntnisinteressen richten und möglichst mit den bestehenden Settings der Hochschulen kompatibel sein.
- Wo dies möglich ist, empfiehlt es sich, entsprechende Items in bereits implementierte Befragungen und Monitoring-Prozesse zu integrieren.
- Es erwies sich dabei als zielführend, eng mit den Datenschutzbeauftragten sowie den mit Evaluation und Qualitätsmanagement befassten Stellen der eigenen Hochschule zusammenzuarbeiten.

#### → BEST-PRACTICE-BEISPIEL 1: SACHSTANDS- UND BEDARFSErHEBUNG

[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)





2.2

## Information, Beratung und Begleitung von Stipendieninteressierten



#Einblicke

*„Das Besondere an der Stipendienarbeit an der Universität ist der enge Kontakt mit den Stipendieninteressierten und den Hochschulakteur\*innen. Über Workshops und andere Veranstaltungsformate stehen wir im direkten Austausch mit der Zielgruppe und können sie so im Entscheidungs- und Bewerbungsprozess begleiten. Eine Herausforderung dabei ist, diese Angebote innerhalb der Hochschule breit zu kommunizieren, um die Relevanz hervorzuheben und möglichst viele Studierende zu erreichen. Es ist ein besonderes und erfüllendes Gefühl, wenn*

*die entwickelten Konzepte angenommen werden. Das schönste Erlebnis ist jedoch, wenn wir ehemalige Workshop-Teilnehmende als Stipendiat\*innen wiedersehen und diese sich als ‚Buddy‘ für Stipendieninteressierte zur Verfügung stellen.“*

**Jina Joseph Vazhavelil | Universität Duisburg-Essen | Akademisches Beratungs-Zentrum**

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELSETZUNG

Das Wissen über Stipendien, die konkreten Bewerbungsvoraussetzungen und Auswahlverfahren ist unter Studierenden eher gering bzw. wenig verbreitet. Vage Vorstellungen oder Vorurteile führen unter Umständen dazu, dass sich Studierende nicht näher mit Stipendien beschäftigen und – insbesondere Erstakademiker\*innen – eine Stipendienbewerbung gar nicht erst in Erwägung ziehen. Selbst wenn sich Studierende aktiv informieren, ist die Orientierung zu Fördermöglichkeiten überkomplex: Die Vielzahl und Heterogenität der Stipendienprogramme und

Informationsangebote können überfordern, das Zurechtfinden im „Förderdschungel“ fällt vielen schwer.

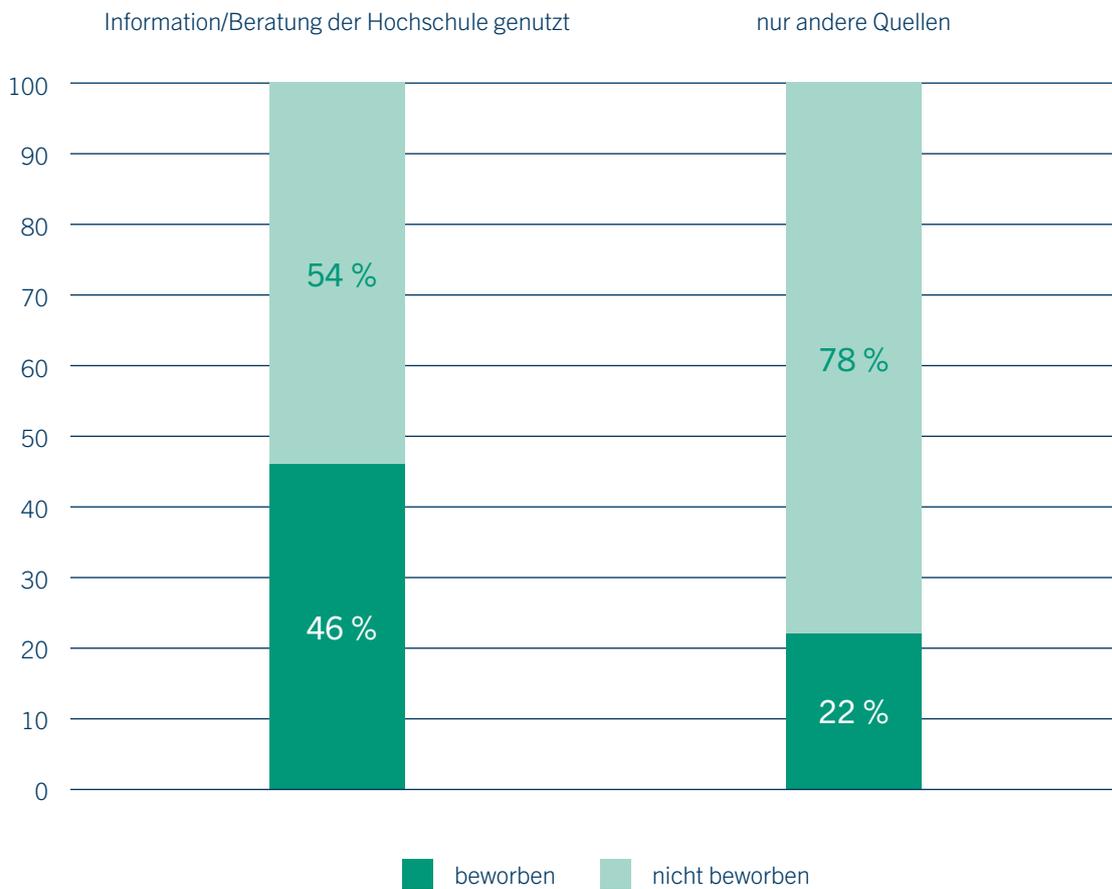
Im Handlungsfeld „Information, Beratung und Begleitung“ haben wir im Projekt eine dreizügige Zielsetzung verfolgt: informieren – motivieren – qualifizieren. Dies umfasst zum einen, Studierenden Überblickswissen zu vermitteln und ihnen die Voraussetzungen und Möglichkeiten transparent zu machen, um einer verfrühten Selbstselektion vorzubeugen. Zum anderen heißt es, aussichtsreiche Kandidat\*innen zu einer Stipendienbewerbung zu ermutigen und bei den weiteren Schritten zu unterstützen.

## INFORMATIONSQUELLEN UND STIPENDIENBEWERBUNG

Die Studieneingangs- und Studienverlaufsbefragungen der RuhrFutur-Hochschulen (WS 2019/20) zeigen: Von den Studierenden, die **Informationsveranstaltungen oder Beratungsangebote der Hochschulen genutzt** haben (insgesamt 26 Prozent), hat sich ein deutlich höherer Anteil schon einmal für ein Stipendium **beworben** (46 Prozent) als von jenen, die ausschließlich andere Informationsquellen (z. B. Internet, Freunde / Familie) in Anspruch genommen haben (22 Prozent).



Anteil der Stipendienbewerber\*innen differenziert nach Informationswegen (in Prozent)



Quelle: RuhrFutur-Studierendenbefragungen, WS 2019/20

## B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Wir haben unsere Aktivitäten darauf fokussiert, bedarfsgerechte Konzepte für die Information, Beratung und Begleitung Studierender zu entwickeln und umzusetzen. Der hochschulübergreifende Projektrahmen ermöglichte uns, die an den Hochschulen bereits bestehenden Angebote (Stipendienberatung, Begleitung der Bewerber\*innen, Workshops und Veranstaltungen) weiterzuentwickeln oder auszubauen. Innerhalb der Arbeitsgruppe konnten wir verschiedene Formate vorstellen, Erfahrungen mit der Umsetzung austauschen, unterschiedliche Ansätze diskutieren und auswerten, welche Konzepte gut funktionieren und angenommen werden. Darauf aufbauend konnte jede Hochschule die eigenen Angebote neu bewerten und verbessern sowie ggf. passende Konzepte anderer Hochschulen für die eigene Praxis adaptieren.

Die Studieneingangsphase, das erste Studienjahr sowie der Übergang vom Bachelor in den Master und ggf. die Master-Abschlussphase sind als „neuralgische Punkte“ anzusehen, da die Förderung bei den meisten Stipendienprogrammen auf eine frühe Phase im Bachelor- und Master- oder Promotionsstudium ausgerichtet ist. Die frühzeitige Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Stipendien ist daher wichtig, damit Studierende das Zeitfenster in den ersten Fachsemestern für die Orientierung, Recherche und Vorbereitung nutzen können. Zugleich lässt sich an diesen Übergangspunkten auch der Leistungsstand ermitteln – eines der zentralen Auswahlkriterien für Stipendien. Deshalb haben wir übergreifend den Ansatz verfolgt, das Themenfeld „Stipendien“ in allen Phasen des *Student Life Cycle* in die Beratungs- und Service-Angebote zu integrieren.



In weiteren **RuhrFutur-Projekten** wie „*Studienstart Ruhr*“, „*DZS & HRW Lernzentrum Upgrade*“ und „*Akademisches Denken, wissenschaftliches Denken und Agieren (AWIDA)*“ steht die Studieneingangsphase im Fokus der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit. Auch in diesen Maßnahmen findet das Thema „Stipendien“ Berücksichtigung.  
→ [www.ruhrfutur.de/handlungsfelder/hochschule](http://www.ruhrfutur.de/handlungsfelder/hochschule)

### Veranstaltungskonzepte

Je nach Strukturen und Bedarfen finden an den Hochschulen unterschiedlich fokussierte Veranstaltungen statt: Das Spektrum umfasst Stipendientage oder -messen, Informationsveranstaltungen mit breiter Zielgruppe, Austauschformate sowie Workshops. Die Veranstaltungsformate bieten eine Mischung aus Vorträgen bzw. Präsentationen zur Informationsvermittlung mit Fragemöglichkeiten und eher reflexiven, interaktiven und praktischen Anteilen.

In einer Fokus-Arbeitsgruppe haben wir hochschulübergreifend essenzielle und erfolgreiche Elemente aus der Vielzahl und Vielfalt der Formate herausgearbeitet und diese in gemeinsame Veranstaltungs- und Workshop-Konzepte zusammengeführt. Durch die pandemische Entwicklung seit dem Frühjahr 2020 mussten wir zudem für alle Präsenzangebote digitale Konzepte entwickeln.

#### *Dreiteilige Workshop-Reihe*

Ein zentrales Ergebnis unserer hochschulübergreifenden Arbeit ist das Konzept für eine dreiteilige Workshop-Reihe, die alle Projekt-Hochschulen etabliert oder weiterentwickelt haben. Sie beinhaltet drei Workshop-Formate, die an den verschiedenen Phasen auf dem Weg zum Stipendium ausgerichtet sind:

- Format I: Orientierung (Stipendiensuche und Auswahl, Selbstreflexion)
- Format II: Schriftliche Bewerbung (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Gutachten, Zeitmanagement)
- Format III: Vorbereitung auf das Auswahlverfahren (Präsentationstechniken und Selbstdarstellung, Übung Einzelgespräch, Referat und Gruppendiskussion)

Den Stipendieninteressierten steht es frei, nur punktuell eines der drei Schwerpunktformate zu nutzen oder an der gesamten Reihe teilzunehmen. Detaillierte Informationen haben wir im → *Best-Practice-Beispiel 2* zusammengestellt.

### Veranstaltungen mit Fokus auf Information

Für die Erstinformation Studierender „in der Breite“ bieten unsere Stipendienstellen regelmäßig Informationsveranstaltungen an – meist niedrigschwellig als „Drop-in“-Angebote ohne Anmeldung. Diese können völlig offen sein oder sich an bestimmte Zielgruppen richten. Sinnvoll ist, ein Format pro Studienphase anzubieten und es jeweils inhaltlich darauf abzustimmen (Studieneinstieg, Studienverlauf, Übergang in konsekutiven Studiengang oder Promotion).

Info-Formate zu Stipendien lassen sich zudem sinnvoll in das Programm von hochschulweiten Großveranstaltungen wie beispielsweise Hochschultage oder Einführungsveranstaltungen für Erstsemester integrieren. In Kooperation mit den Fakultäten und Fachbereichen bieten sich auch Kurzvorträge im Rahmen von zentralen Lehr- und fachspezifischen Veranstaltungen an.

### Stipendientage, Stipendienwochen, Stipendienmessen

An fast allen unseren Hochschulen haben sich Stipendienmessen, Stipendientage oder -wochen etabliert, die jährlich oder halbjährlich stattfinden und unterschiedlich ausgestaltet sind. In der Regel kombinieren sie Elemente aus Information, Austausch, Beratung und Workshop und beteiligen auch Stipendiat\*innen und / oder Vertrauensdozent\*innen, die „ihr“ Förderwerk vorstellen, persönliche Erfahrungsberichte einbringen oder Fragen beantworten. Vertreter\*innen der einzelnen Förderwerke oder ihrer Regional- und Ortsgruppen werden zur Mitwirkung an diesen Events eingeladen; sie können Vorträge halten oder einen Infostand anbieten.

### Fach- und stipendienspezifische Veranstaltungen

Im Projektverlauf haben wir die Workshop- und Veranstaltungskonzepte weiter ausdifferenziert, teils auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten sowie fach- und stipendienspezifische Formate entwickelt. So lassen sich je nach Bedarf und Nachfrage einzelne Begabtenförderwerke und ihre Auswahlverfahren stärker im Detail vorstellen. In fachbezogenen Veranstaltungen können solche Programme im Fokus stehen, die exklusiv Studierende bestimmter Fachrichtungen fördern.

## Beratung und Begleitung

Über die Veranstaltungen hinaus haben wir im Projekt eine ganzheitliche, kontinuierliche und, wo möglich, individualisierte Beratung und Betreuung rund um das Thema „Stipendien“ angestrebt. Im Folgenden stellen wir zwei dieser Angebote vor.

### Stipendien-Sprechstunden

Fast alle Stipendienstellen unserer Hochschulen konnten eine individuelle oder gruppenbezogene Beratung zu Stipendien anbieten, zumeist in Form offener oder terminierter Sprechstunden. Das Monitoring der Beratung ermöglichte, das Angebot fortlaufend an die Zielgruppen und Bedarfe anzupassen. (→ 2.1) Auf Wunsch ist an vielen Hochschulen eine daran anknüpfende Begleitung der Stipendieninteressierten im weiteren Bewerbungsprozess möglich.

### Peer-to-Peer-Angebote

Ein besonders niedrigschwelliger und effektiver Ansatz besteht darüber hinaus in Peer-Formaten: Hier stehen Stipendiat\*innen ihren Mitstudierenden als Expert\*innen auf Augenhöhe zur Verfügung; sie geben Erfahrungen weiter, können ermutigen, Vorurteile entkräften und bieten Insider-Wissen zum jeweiligen Förderwerk oder Stipendienprogramm. In einem Stipendien-Buddy-Programm, wie es eine unserer Hochschulen etabliert hat, vermittelt die Stipendienstelle Interessierten Stipendiat\*innen für eine Peer-Beratung. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen Veranstaltungsreihen wie „Stipendiat\*innen im Gespräch“ oder „Triff den Stip“.



## #Erfolgsgeschichten



„Stipendien im Allgemeinen klingen erstmal nach etwas, das man nur mit einem 1,0-Abi bekommt. Zuerst habe ich also daran gezweifelt, ob ich überhaupt die Voraussetzungen für ein Stipendium mitbringe, zumal ich bei meiner ersten Bewerbung auf ein Stipendium – das Deutschlandstipendium – abgelehnt wurde. Je mehr ich mich jedoch über mein jetziges Studienwerk informiert habe, desto mehr konnte ich mich damit identifizieren und desto selbstbewusster und selbstsicherer war ich bezüglich meiner Bewerbung.

Was mir persönlich auch sehr weitergeholfen hat, waren die vielen Angebote an meiner Hochschule und die dortige Vernetzung unter Stipendiat\*innen. Hier wurde ich über die Auswahlverfahren informiert, konnte meine Unterlagen korrigieren lassen und habe Kontakt zu ‚Stipis‘ erhalten. Gerade diese Kontakte halte ich für sehr wichtig, denn diese Studierenden können genau nachempfinden, wie man sich im Auswahlprozess fühlt und welche Hürden man überwinden muss.“

**Mano-Raphael Barragan Penaranda,**  
**Stipendiat des Evangelischen Studienwerks Villigst**  
 Technische Universität Dortmund | Wirtschaftsingenieurwesen

## C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE

Insbesondere die Workshops und Stipendienmessen bzw. Stipendientage haben sich bewährt. Diese Formate ermöglichen eine direkte Ansprache der Zielgruppe und bündeln Informations-, Beratungs- und Austauschangebote. Das kann die einzelnen Hochschulbereiche in der Beratungsarbeit entlasten, insbesondere, wenn die Veranstaltungen zentral organisiert werden.

- Studierende nehmen die Stipendientage, -wochen oder -messen gut an, da der Zugang zu Stipendiat\*innen und zu Informationen niedrigschwellig ist.
- Wichtige Faktoren für den Erfolg dieses Formats sind die Unterstützung der Hochschulleitung und Kontakte zu den Begabtenförderwerken, die sich aktiv beteiligen und Kontakte zu Stipendiat\*innen herstellen.
- Es ist wichtig, Fachbereiche und Fakultäten sowie andere Einrichtungen rechtzeitig über die Veranstaltungsformate und Termine zu informieren, um eine breite Hochschulöffentlichkeit zu erreichen. (→ 2.5)

### Stipendiat\*innen einbeziehen

- Empfehlenswert ist, in Veranstaltungen und Workshops Stipendiat\*innen einzubeziehen, die von ihren Erfahrungen berichten. Daraus können sich auch wertvolle Anknüpfungspunkte für Netzwerke und Peer-Programme ergeben. Peer-Formate wie Buddy-Programme stellen ein sehr niedrigschwelliges Angebot dar.

### Digital oder analog: Vor- und Nachteile abwägen

- Präsenzangebote und digitale Formate bergen jeweils spezifische Vor- und Nachteile, die vor dem Hintergrund der primären Zielsetzung abzuwägen sind. Digitale Veranstaltungen können vor allem für zurückhaltende Personen die Hemmschwelle zur Teilnahme senken. Andererseits gelingt Vertrauensbildung und persönliche Vernetzung in digitalen Formaten in der Regel weniger gut. Hier ist außerdem auf den Datenschutz zu achten.



### Hochschuleigene Expertise einbinden

- Vor allem für die Workshop-Formate ist es vorteilhaft, für bestimmte Teilbereiche oder Themen die hochschuleigenen Abteilungen mit entsprechender fachlicher Expertise anzufragen: So wirken in unseren Workshops zum Bewerbungsschreiben vielfach die Einrichtungen für akademisches Schreiben mit; bei der Vorbereitung auf das Auswahlgespräch kann beispielsweise der Career Service unterstützen. (vgl. auch → 2.3)

### Netzwerke nutzen

- Solide hochschulinterne Netzwerke wie auch solche mit Externen (z. B. mit Begabtenförderwerken, Stipendiat\*innen-gruppen der Region) erleichtern die Konzeption und Umsetzung von Stipendienveranstaltungen. Synergien lassen sich ausschöpfen, wenn mehrere Hochschulen eines (benachbarten) Standorts hochschulübergreifend kooperieren. (vgl. auch → 2.4)

### Stipendieninteressierte kontinuierlich begleiten

- Eine zentrale Stipendienstelle hat den Vorteil, dass Stipendieninteressierte im Entscheidungs- und Bewerbungsprozess engmaschig und kontinuierlich unterstützt werden können.

## → BEST-PRACTICE-BEISPIEL 2: WORKSHOP-KONZEPTE

[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)



#Erfolgsgeschichten

“

„Zunächst habe ich als Kind einer klassischen Arbeiterfamilie mit Zuwanderungsgeschichte geglaubt, nicht begabt und ‚deutsch‘ genug zu sein, um ein Stipendium zu erhalten. Auf Anraten meines Bruders habe ich mich zum Ende meines Bachelor-Studiums erfolgreich auf das Deutschlandstipendium beworben. Daraufhin habe ich Vertrauen gefasst und die Stipendienberatung an unserer Hochschule aufgesucht, um mich im Master von einer Stiftung fördern zu lassen, die mich nicht nur finanziell unterstützt, sondern auch ideell. Unterstützend war vor allem die Beratung zum Motivationsschreiben und ein Workshop zur Vorbereitung auf die Auswahlverfahren. Der Aufwand hat sich gelohnt, denn bei der Friedrich-Ebert-Stiftung habe ich die Gelegenheit, mich außerhalb des Studiums weiterzubilden und mit Menschen auszutauschen, die sehr ähnliche Werte vertreten wie ich.“

**Jessica Klinowski, Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Fachhochschule Dortmund | Soziale Nachhaltigkeit und demografischer Wandel





2.3

## Hochschulinterne Vernetzung, Kooperation und Prozessoptimierung



#Einblicke

*„Wir begreifen Stipendienarbeit an den Hochschulen als wichtige Querschnittsaufgabe, um der Vielschichtigkeit des Themas und seiner Verortung und Adressierung an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Studienphasen Rechnung zu tragen. Um eine ganzheitliche Stipendienkultur zu entwickeln und das Thema ‚Stipendien‘ an der gesamten Hochschule in verschiedensten Bereichen mitzudenken, empfehlen wir, Multiplikator\*innen und ‚Agent\*innen‘ sowohl in der Hochschulleitung und -verwaltung als auch an den Fakultäten und Fachbereichen*

*systematisch einzubinden und für die Bedeutung von Stipendien für Studierende und ihre Strahlkraft für Hochschulen insgesamt zu sensibilisieren.“*

**Katja Hensel | Fachhochschule Dortmund | Studien- und Stipendienberatung**

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELSETZUNG

Potenzielle Stipendiat\*innen können an unterschiedlichen Orten des Hochschulsystems und -geschehens sichtbar werden und sich in verschiedenen Phasen des Student Life Cycle befinden. Bereits im Bereich Studienorientierung lässt sich das Thema „Stipendien“ sinnvoll platzieren, beispielsweise im Rahmen der Talentförderung an Schulen (→ [stipendienkulturruhr.de](https://stipendienkulturruhr.de); → [www.nrw-talentzentrum.de](https://www.nrw-talentzentrum.de)). Studienanfänger\*innen mit sehr guten Noten in der Hochschulzugangsberechtigung lassen sich bereits bei der Einschreibung auf Stipendien hinweisen. Studierende, die erst im Verlauf des Studiums ihre Leistungspotenziale voll entfalten, fallen eher Lehrenden auf; diese können sie zu

Stipendienbewerbungen ermutigen. Am Übergang von einem erfolgreichen Bachelor- zu einem Master-Studium können Mitarbeitende in der Prüfungsverwaltung leistungsstarke Studierende identifizieren und auf Stipendien ansprechen. Daraus folgt, dass für die effektive Stipendienarbeit eine Vernetzung mit allen diesen Akteur\*innen sowie die Abstimmung und Verbesserung der für das Stipendienwesen relevanten Prozesse essenziell sind.

Die Bedarfs- und Sachstandserhebungen an den Fachbereichen und Fakultäten (→ 2.1), Lehrendenbefragungen und Gespräche mit (potenziellen) Multiplikator\*innen haben gezeigt, dass hochschulweite interne Vernetzung und Austausch zentrale Voraussetzungen für Wissensaufbau und -transfer sowie für eine breite

Aufmerksamkeit für Stipendien sind. Das Etablieren einer Stipendienkultur ist daher als Querschnittsaufgabe zu betrachten.

## B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Der im Projekt verfolgte Zugang, die Stipendienkultur an den Hochschulen durch Aufbau systematischer Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen sowie Wissenstransfer zu stärken, hat sich als sehr tragfähig erwiesen. Gleichzeitig handelt es sich um einen ressourcenintensiven Weg, der beharrliche Netzwerkarbeit „im Kleinen“ erfordert: Es bedarf engagierter Unterstützer\*innen, die an unterschiedlichen Schnittstellen proaktiv wirken. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist es ratsam, die inhaltlichen und organisatorischen Arbeitsprozesse über eine zentrale Stelle oder Ansprechperson für Stipendien zu koordinieren.

In einem ersten Schritt haben wir potenzielle „Agent\*innen“ und Multiplikator\*innen für das Thema „Stipendien“ in verschiedenen fachlichen Organisationseinheiten sowie in zentralen und dezentralen Serviceeinrichtungen der Verwaltung systematisch identifiziert und angesprochen. Insbesondere engagierte Einzelpersonen wurden adressiert, die teils bereits im Bereich Stipendien aktiv waren oder uns über inhaltliche Schnittstellen bekannt wurden und wichtige Impulse gaben. Als Expert\*innen für ihren Bereich können sie daran mitwirken, Angebote auf zentraler und dezentraler Ebene bzw. fachspezifisch (weiter) zu entwickeln. Durch Befragungen (→ 2.1) haben wir die Bedarfe und heterogenen Kenntnisstände zum Thema „Stipendien“ in den Fachbereichen und Fakultäten bzw. unter Lehrenden ermittelt, um darauf aufbauend die Zusammenarbeit und den Austausch zu initiieren bzw. zu intensivieren.

Unabdingbar ist es darüber hinaus, langfristige Strategien zur hochschulweiten Stärkung der Stipendienkultur sowie gewählte Ansätze und Konzepte mit der Hochschulleitung abzustimmen und dieser regelmäßig zu berichten. Die Unterstützung der Leitungsebene bei entscheidenden Weichenstellungen ist essenziell dafür, den das Thema „Stipendien“ in die bestehenden Strukturen zu integrieren und sicherzustellen, dass es auch bei der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule Berücksichtigung findet.

Die Maßnahmen und Angebote, die wir an den Hochschulen im Rahmen des Projekts umgesetzt haben, lassen sich in folgenden Clustern zusammenfassen:

- Netzwerke und Kooperationsstrukturen systematisch auf- und ausbauen
- Lehrende informieren, unterstützen und motivieren
- Vorschlagsverfahren der Prüfungsverwaltung systematisieren
- studentische Vertretungen und Stipendiat\*innen einbinden

### Netzwerke und Kooperationsstrukturen systematisch auf- und ausbauen

Besonders für die Initiierung bietet es sich an, dass die zentrale Stipendienstelle als Gast an Gremiensitzungen der Fachbereiche bzw. Fakultäten teilnimmt – je nach Bedarf mit oder ohne Kurzvor-

trag. So lassen sich Aufmerksamkeit für das Thema „Stipendien“ herstellen, Fragen klären und mögliche Bedarfe, auch seitens einzelner Lehrender und Mitarbeitender, besprechen sowie weitere Kooperationsmöglichkeiten, beispielsweise bei Lehr- und fachspezifischen Veranstaltungen, ausloten.

### Mit Pilot-Fakultäten / -Fachbereichen beginnen

Einige unserer Hochschulen fokussierten ihre Aktivitäten anfangs gezielt auf ausgewählte „Pilot-Fakultäten“ bzw. „Pilot-Fachbereiche“, die sich dem Thema gegenüber besonders aufgeschlossen zeigten, um mit diesen intensiv und kooperativ auf ein verbessertes Stipendienwesen hinzuwirken, Erfahrungswerte zu sammeln und gute Praxis zu identifizieren. Die Fakultäten / Fachbereiche benannten Stipendienbeauftragte, mit denen auf Grundlage der Sachstands- und Bedarfserhebung (→ 2.1) Maßnahmen konzipiert wurden, die auf die spezifischen Voraussetzungen zugeschnitten sind. In einem zweiten Schritt wurde der Kreis der Beteiligten sukzessive erweitert. Andere Hochschulen verfolgten einen breiten Ansatz, indem sie sich mit ihren Stipendienaktivitäten direkt an alle Fachbereiche bzw. Fakultäten gleichermaßen wandten.

### Stipendien-Arbeitskreise etablieren

An fast allen Hochschulen konnte die jeweilige Stipendienstelle eigene Stipendien-Arbeitskreise mit Personen aus verschiedenen Funktionsbereichen und Statusgruppen der Hochschulen initiieren: Vertreter\*innen der Hochschulleitung, Lehrenden, Mitarbeitenden im Bereich Einschreibung, Kolleg\*innen aus Prü-



#Erfolgsgeschichten

“

„Ich habe am INTEGRA-Programm für studieninteressierte Geflüchtete der RUB teilgenommen. Wegen meiner Leistungen und weil ich mich auch ehrenamtlich im Programm engagiert habe, wurde ich vom International Office für ein Stipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes vorgeschlagen. Die Mitarbeiter\*innen dort gaben mir den Mut und Impuls, mich zu bewerben. Sie unterstützten mich bei der Erstellung des ausformulierten Lebenslaufs. Ein Mitarbeiter aus dem Team für Talentförderung der RUB bereitete mich dann auf das Auswahlverfahren vor. Ich hatte Angst davor, nicht aufgenommen zu werden, weil ich den Eindruck hatte, dass der Weg zu einem Stipendium für viele Studierende fast unmöglich ist, geschweige denn für Studierende mit Flucht- und Migrationshintergrund. Allerdings entspricht das gar nicht der Realität. Wichtig ist, an sich zu glauben. Das ist eine gute Chance, da es ein großes Spektrum von Angeboten und Erleichterung im Studium gibt.“

**Militan Alo, Stipendiat der Studienstiftung des deutschen Volkes**  
Ruhr-Universität Bochum | Erziehungswissenschaft & Kultur,  
Individuum und Gesellschaft

fungsverwaltung und Fachbereichs- bzw. Fakultätsmanagement, Zentraler Studienberatung, International Office, Alumni-Stellen und Talentscouting, sowie studentischen Vertretungen. Ein solcher Arbeitskreis bietet einen strukturellen Rahmen dafür, Erfahrungen auszutauschen, Wissen zu verknüpfen und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln (→ 1.1 > Gemeinsam Wirken). Alternativ oder zusätzlich sind teilweise Netzwerke mit Vertrauensdozent\*innen entstanden (→ 2.4).

Bei Interesse können Hochschulmitarbeitende aus allen Bereichen zudem bei Stipendienveranstaltungen hospitieren und sich als Multiplikator\*innen schulen lassen.

*An Schnittstellen kooperieren*

Viele unserer Hochschulen haben ihre Stipendienarbeit mit den Koordinationsstellen bzw. Beauftragten für das Deutschlandstipendium sowie ggf. Firmenstipendien vernetzt und kooperieren an thematischen Schnittstellen. Vereinzelt laufen alle Aktivitäten auch vollständig über eine zentrale Stelle. Mit diesen gemeinsam setzen wir (Netzwerk-)Veranstaltungen für und mit Deutschland- und Firmenstipendiat\*innen um und kooperieren beispielsweise bei Stipendienmessen. Teilweise haben wir auch gemeinschaftlich weitere hochschuleigene Stipendienprogramme initiiert.

**Lehrende informieren, unterstützen und motivieren**

*Regelmäßig informieren*

Über regelmäßige Kommunikationsformate wie Newsletter oder Rund-Mails erhalten Hochschulmitarbeitende aktuelle Informationen und Impulse, sich mit Stipendien zu befassen (→ 2.5). Für die Verwendung in Lehr- oder Einführungsveranstaltungen der Fach-

bereiche bzw. Fakultäten zu Semesterbeginn stellen wir zudem Präsentationsfolien zu den Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Verfügung.

*Mit Leitfäden unterstützen*

Worauf es bei einem Gutachten für eine Stipendienbewerbung ankommt, haben unsere Stipendienstellen vielfach in einem Leitfaden komprimiert zusammengefasst. Um Professor\*innen ihr Vorschlagsrecht bei der Studienstiftung des deutschen Volkes zur Kenntnis zu bringen und dafür zu werben, haben wir auch dazu Handreichungen erarbeitet.

→ *Best-Practice-Beispiel 3 „Handreichung zum Vorschlagsrecht“*

*Austausch und Wissenstransfer fördern*

Ein regelmäßiges Informations- und Austauschtreffen für Lehrende zu Stipendien und Vorschlagsrecht, das die zentrale Stipendienstelle initiiert und „hostet“, ermöglicht Lehrenden den Austausch mit Kolleg\*innen, die bereits Erfahrung mit Gutachten und Stipendien haben – über Fakultäts- bzw. Fachbereichsgrenzen hinweg.

Um Lehrenden und weiteren Beschäftigten zielgruppen- und fachspezifische Informationen und Materialien für eigene Stipendienaktivitäten gebündelt zur Verfügung zu stellen, haben einige unserer Hochschulen eine gesonderte Intranet-Seite erstellt. Nach der Idee eines Projektmitglieds haben mehrere Stipendienstellen einen „Stipendien-Werkzeugkoffer“ auf einer digitalen Lernplattform eingerichtet. (→ 2.5)

FÖRDERWERK	VORSCHLAGSBERECHTIGTE	
	Hochschulangehörige	weitere Vorschlagsberechtigte
Studienstiftung des deutschen Volkes	Lehrende, Prüfungsämter, Promotionsbetreuer*innen, Leitungen staatlicher Musik- & Kunsthochschulen	Schulleitungen, ehemalige Stipendiat*innen
Hans-Böckler-Stiftung	Vertrauensdozent*innen	Stipendiat*innen, Deutscher Gewerkschaftsbund
Cusanuswerk	Vertrauensdozent*innen, Lehrende	Schulleitungen, Religionslehrer*innen, Hochschulpastoral, ehemalige Stipendiat*innen
Evangelisches Studienwerk Villigst	Vertrauensdozent*innen	Schulleitungen, Kooperationspartner & Träger, Mitglieder des Promotionsförderungsausschusses

Stipendienvorschlagsrechte im Überblick (eigene Darstellung; Angaben ohne Gewähr)

### *Anreize für Engagement schaffen*

Um das Engagement einzelner Lehrender im Bereich Stipendien zu honorieren, kann eine Hochschule ein Anreizsystem in Erwägung ziehen, beispielsweise im Rahmen des Zulagenkatalogs oder durch eine Verringerung des Lehrdeputats.

### **Vorschlagsverfahren der Prüfungsverwaltung systematisieren**

Unsere Stipendienkoordinator\*innen haben an vielen Hochschulen im Austausch mit den Prüfungsverwaltungen an adäquaten Lösungen gearbeitet, um das Verfahren für den Vorschlag leistungsstarker Studierender für die Studienstiftung zu vereinfachen und zu standardisieren. Mithilfe der IT-Verwaltung und mit Beteiligung der Datenschutzbeauftragten konnten beispielsweise Filteroptionen in die Systeme zur Datenverwaltung implementiert werden, die eine Vorauswahl potenziell geeigneter Studierender nach relevanten Kriterien ermöglichen. Auf dieser Basis konnten die Prüfungsverwaltungen die Vorschlagslisten effizienter erstellen und die so identifizierten Notenbesten je Studiengang auf die Angebote der Stipendienstelle hinweisen.

### *Implementierung über Campus-Management-Systeme*

Über Campus-Management-Systeme lassen sich Prozesse, die für den Stipendiovorschlag erforderlich sind, systematisch steuern: So ist es möglich, Studierenden abhängig von ihren Prüfungsleistungen in ihrem personalisierten Nutzerbereich automatisch die Option eines Stipendiovorschlags anzeigen zu lassen. Auf Wunsch können sie daraufhin Professor\*innen Einsicht in ihre Leistungen gewähren, so dass diese Gutachten verfassen können. Das systematisierte Verfahren reduziert den Aufwand für alle Beteiligten.

### **Studentische Vertretungen und Stipendiat\*innen einbinden**

Unser Projekt-Team hat an allen Hochschulen eine Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit studentischen Akteur\*innen angestrebt, um auch „Bottom-up“-Initiativen zu unterstützen und eine Multiplikation des Stipendienthemas innerhalb der Studierendenschaft anzuregen.

Studierende, die in ein Begabtenförderwerk aufgenommen oder für ein vergleichbares Stipendium ausgewählt wurden, lädt die jeweilige Stipendienstelle in ein Stipendiat\*innennetzwerk ein, dessen Mitglieder sich regelmäßig treffen. Kenntnis von neuen Geförderten bekommen wir hauptsächlich über bereits bekannte Stipendiat\*innen und das Netzwerk des jeweiligen Förderwerks oder durch den Beratungskontakt, da die Begabtenförderwerke den Hochschulen aus Datenschutzgründen keine Angaben zu geförderten Studierenden übermitteln können.

### **C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE**

Um die hochschulinterne Vernetzung und Kooperation voranzutreiben und unterschiedliche Akteur\*innen einzubinden, lassen sich diverse Ansätze entwickeln. Grundsätzlich sollten solche Initiativen untereinander abgestimmt und strategisch verbunden werden. In strategischen Fragen sollte die Hochschulleitung involviert sein. Im Rahmen des Projekts haben sich viele Maßnahmen als gute Praxis bewährt. An dieser Stelle möchten wir drei zentrale Aspekte hervorheben, die für eine erfolgreiche Umsetzung wichtig sind.



### Stipendienarbeit über zentrale Stelle koordinieren

- Eine zentrale und koordinierende Stelle bzw. Ansprechperson für Stipendienkultur erleichtert allen Akteur\*innen den Zugang zum Thema. Die genaue Ausgestaltung richtet sich nach den spezifischen Voraussetzungen der einzelnen Hochschule und ihren Ressourcen. In der Regel bedarf es zumindest einer koordinierenden Person, die sich des Themas „Stipendien“ verantwortlich annimmt und die Stipendienarbeit an der Hochschule vorantreibt.
- Befragungen in den Fakultäten und Fachbereichen zu Bedarfen sowie das Angebot, bei dezentralen Veranstaltungen oder in Gremien über Stipendien zu informieren, können ein Türöffner für Austausch und Kooperationen sein.

### Wissensmanagement für Hochschullehrende verankern

- Um Hochschullehrende über die Voraussetzungen, Auswahlkriterien und Verfahren der Stipendienprogramme sowie die eigenen Mitwirkungsmöglichkeiten zu informieren, hat es sich bewährt, ein Wissensmanagement möglichst institutionell und systematisch zu verankern. Es sollte in bereits existierende „Onboarding“- und Veranstaltungsformate wie Begrüßungen neuer Beschäftigter eingebunden werden. Bewährt hat sich darüber hinaus die Handreichung zum Vorschlagsrecht für Professor\*innen. → *Best-Practice-Beispiel 3*

### Dezentrale Stipendienbeauftragte finden

- Hilfreich ist es, zunächst bereits bestehende Kontakte, beispielsweise seitens der Zentralen Studienberatung, zu nutzen, um an dezentrale Hochschulbereiche heranzutreten. Es ist empfehlenswert, feste Ansprechpersonen in den Fachbereichen und Fakultäten für das Thema zu finden bzw. Stipendienbeauftragte zu benennen (beispielsweise Gremienvorsitzende für die Auswahl beim Deutschlandstipendium).
- Mitunter kann es schwierig sein, Ansprechpersonen zu identifizieren und neue Akteur\*innen von einer Mit- und Zusammenarbeit zu überzeugen. Eine beständige Ansprache zur Weiterentwicklung kann zudem in Einzelfällen als Kontrolle missverstanden werden und demotivierend wirken. Es kann dabei die Argumentation unterstützen, die Bedeutung der Stipendienarbeit an den Fakultäten und Fachbereichen für die gemeinsame Entwicklung einer Stipendienkultur zu betonen, die nicht nur auf der zentralen Ebene passiert.

---

### → BEST-PRACTICE-BEISPIEL 3: HANDREICHUNG ZUM VORSCHLAGSRECHT

[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)

---





# Exkurs: #Engagiert für die Stipendienkultur

## HOCHSCHULANGEHÖRIGE UND EIN BOTSCHAFTER BERICHTEN



**Dr. Juliane Rytz | Hochschule Ruhr West**  
Leitung des Zentrums für Kompetenzentwicklung und Studienintegrationsprogramm

„Im Studienintegrationsprogramm widmen wir uns der Begleitung von Geflüchteten auf ihrem Weg ins und durch das Studium. Im Rahmen des Programms ‚NRWege ins Studium‘ des Deutschen Akademischen Austauschdienstes ist seit 2020 auch eine Förderung durch Stipendien möglich. Als Programmverantwortliche, die Geflüchtete über ein Jahr lang auf das Studium vorbereitet, ist es mir ein besonderes Anliegen, mich dafür einzusetzen, dass motivierte junge Menschen, die bereits große Anstrengungen unternommen und viele Hürden überwunden haben, studieren können. Unsere Teilnehmenden verstehen Stipendien als eine Würdigung der vielseitigen Leistungen. Da Finanzierungsquellen oft schwer zugänglich sind, tragen Stipendien durch die monetäre Unterstützung und die Begleitung im Studium wesentlich zum Studienerfolg bei.

Darüber hinaus unterstützen wir im Zentrum für Kompetenzentwicklung in enger Zusammenarbeit mit der Stipendienberatung interessierte Studierende durch Schreibwerkstätten bei ihrer Stipendienbewerbung.“

*che engagierter Studierender durch Lehrende, Hochschulmitarbeitende oder Alumni und ihre Ermutigung, sich für Stipendien zu bewerben, bewirkt viel und stärkt ihren Glauben an sich selbst. Stipendien eröffnen so viele neue Möglichkeiten fürs ganze Leben! Das war bei mir so und das möchte ich durch mein Engagement weitergeben.“*



**Prof. Christian Dietrich | Westfälische Hochschule**  
Vertrauensdozent der Studienstiftung des deutschen Volkes

„Die Aufgabe des Vertrauensdozenten für die Studienstiftung des deutschen Volkes macht mir besonders viel Freude, da man mit interessanten, aber sehr unterschiedlichen jungen Studierenden in Kontakt kommt. Dies beginnt bei der Identifikation leistungsstarker Studierender an der Hochschule, für die ein Stipendium infrage käme. Über ein hochschulweites Programm, das wir in Kooperation mit der Talentförderung jährlich durchführen, schaffen wir es, deutlich mehr Stipendiat\*innen vorzuschlagen und auch in die Förderung zu bekommen. Die Unterstützung und insbesondere die Erfahrung der Talentförderung ist dabei unabdingbar, denn sie spendet den Bewerber\*innen Selbstvertrauen, hilft in der Vorbereitung auf das Auswahlseminar und fängt sie auf, falls die Förderung nicht klappt und ggf. andere Förderwerke infrage kommen.

Bei Stipendiat\*innen sehe ich meine Rolle als Vertrauensdozent als eine Art Interessensvertretung, etwa in Fragen der Förderung von Auslandsaufenthalten oder der Verlängerung der Förderung. Darüber hinaus versuche ich, die Vernetzung durch gemeinsame Aktivitäten zu stärken.“



**Marie Köhler | Fachhochschule Dortmund (Alumna)**  
Mitglied der Auswahlkommission der Studienstiftung des deutschen Volkes

„Als Alumna der Studienstiftung und der Fachhochschule Dortmund weiß ich aus eigenem Erleben, wie sehr Stipendien Horizonte erweitern und Bildungsbiografien beflügeln können. Heute bin ich Auswahlmitglied der Studienstiftung und Dozentin an der Hochschule Düsseldorf sowie der Folkwang Universität der Künste und versuche, Studierende verschiedenster Herkunft zu ermutigen, ihre Stipendienchancen zu ergreifen, und sie auf ihrem Weg zu unterstützen. Es ist so wichtig, die gesellschaftliche Vielfalt auch unter Stipendiat\*innen widergespiegelt zu sehen, das Thema nahbarer zu gestalten und Stipendien aus dem vermeintlichen Elfenbeinturm ‚herauszuholen‘. Die direkte Anspra-

#Engagiert



**Jan Schwarz |  
Ruhr-Universität Bochum**  
Botschafter der Studienstiftung  
des deutschen Volkes,  
Sprecherregion Bochum

„Meiner Meinung nach sollten Stipendien potenziell allen offenstehen, je nach Interessen, Talenten und Engagement. Dennoch äußern viele Studierende Bedenken (‘Das ist nur was für Streber.’) und Herkunftseffekte spielen bewusst oder unbewusst eine Rolle in Vergabeverfahren. Besonders aufgrund dieser Diskrepanz engagiere ich mich als Botschafter. Es ist die indirekte Selektion, die reduziert werden muss. Diese entsteht durch Stereotype, Informationsmangel und Bildungsungleichheit. Daher besuchen wir Schulen und Messen und arbeiten eng mit Stipendienakteur\*innen an Hochschulen zusammen, um über Förderungen und Aufnahmekriterien aufzuklären. Aufgrund dieser Bemühungen ist es im Falle der Studienstiftung gelungen, die Vorschlagskultur, Aufnahmequoten sowie Bewerbungen hinsichtlich sozialer Herkunft und auch Geschlecht zu verbessern, denn fluide Intelligenz ist unabhängig von solchen Faktoren. Bis sich das in der Vergabe von Stipendien widerspiegelt, bleibe ich Botschafter!“



**Kirsten Lindner-Schwentick |  
Technische Universität  
Dortmund**  
Kordinatorin Studium und  
Lehre, Fakultät Bio- und  
Chemieingenieurwesen

„Wie sehr Stipendien ein Studium positiv beeinflussen können, weiß ich aus vielen Beratungsgesprächen an der Fakultät und – auch wenn es lange her ist – aus meinem eigenen Studium mit Kind. Ich habe deshalb Studierende in Gesprächen immer ermutigt, sich zu bewerben, und wenn mich Unternehmen kontaktieren, dafür geworben, Stipendien zu stiften. Mit dem Projekt ‚Stipendienkultur Ruhr‘ hat es an der TU Dortmund einen richtigen Ruck gegeben. Stipendienarbeit ist viel deutlicher in den Fokus gerückt, nicht nur in einzelnen Gesprächen, sondern systematisch. Wir haben als Fakultät viel konkrete Unterstützung bekommen: Von mehr und gut aufbereiteten Informationen und dem Eintritt in Netzwerke bis hin zu Textbausteinen und Testimonials für die Webseite oder Folien für die Information von Erstsemestern in der Orientierungsphase. Das Thema ist nun nachhaltig verankert. Ich wünsche mir sehr, dass wir dies weiterführen können, denn auch in Zukunft bleiben Stipendien ein Weg, um Erfolgsgeschichten zu schreiben.“



**Prof. Dr.-Ing. Inka Mueller |  
Hochschule Bochum**  
Professorin am Institut für  
Mechanik

„Von Zeit zu Zeit schlage ich selbst Kandidat\*innen für Stipendien vor, ich schreibe regelmäßig Gutachten und berate als ehemalige Stipendiatin insbesondere bei Fragen zur Studienstiftung des deutschen Volkes gerne. Warum? Ich sehe einen klaren Mehrwert für die Stipendiat\*innen und für uns als Gesellschaft. Für die Geförderten ist ein Stipendium eine besondere Auszeichnung, zusätzlich bietet sich ein ganz neues Netzwerk: Sie kommen mit vielen engagierten und motivierten Persönlichkeiten in Kontakt und werden darin unterstützt, selbst Engagement zu zeigen – was das eigene Studium angeht, aber auch weit darüber hinaus. Die Vorteile von Stipendien habe ich selbst in meiner Studien- und Doktorandenzeit erlebt und möchte nun gern dazu beitragen, dass viele weitere engagierte Personen in den Genuss einer Förderung kommen. Für uns als Hochschullehrende ist der Aufwand für einen Vorschlag überschaubar, für die Studierenden ist der Benefit eines Stipendiums immens.“



**Prof. Florian Schacht |  
Universität Duisburg-Essen**  
Vertrauensdozent und Mitglied  
des Auswahlausschusses der  
Friedrich-Ebert-Stiftung

„Die ehrenamtliche Tätigkeit als Vertrauensdozent und Mitglied des Auswahlausschusses der Friedrich-Ebert-Stiftung ist in vielen Situationen meines beruflichen Alltags eine Bereicherung. Ich lerne interessante junge Menschen kennen, die sich sozial engagieren und eine Haltung mitbringen, zu der sie stehen. Als Vertrauensdozent erfülle ich unterschiedliche Rollen. Zum einen halte ich regelmäßigen Kontakt zur Hochschulgruppe, tausche mich mit den Mitgliedern aus und plane gemeinsame Aktivitäten. Auch die Vernetzung mit anderen Vertrauensdozent\*innen finde ich anregend. Es gibt viele gemeinsame Gesprächsthemen: etwa zu der Frage, wie wir über die Möglichkeiten der Studien- und Promotionsförderung informieren können, oder zur Vernetzung innerhalb der Hochschule und darüber hinaus. Die Rolle als Gutachter, zum Beispiel bei der Auswahl zukünftiger Stipendiat\*innen, ist eine der wichtigsten. Eine gute Vorbereitung auf solche Gespräche ist daher von enormer Bedeutung – nicht nur für die Kandidat\*innen, sondern auch für mich als Vertrauensdozent.“

Ein ausführliches Interview mit Professor Florian Schacht ist hier zu lesen: → [www.stipendienkultur.de/vertrauensdozentin-werden](http://www.stipendienkultur.de/vertrauensdozentin-werden)



2.4

## Externe Vernetzung und hochschulübergreifende Kooperation



#Einblicke

„Durch das Projekt ‚Stipendienkultur Ruhr‘ haben wir die Möglichkeit erhalten, uns mit anderen Akteur\*innen aus dem Ruhrgebiet weiter zu vernetzen, gemeinsam an Best-Practice-Beispielen zu arbeiten und neue Anstöße auf den Weg zu bringen. Darüber hinaus bringt auch der Austausch mit den Begabtenförderwerken einen hohen Mehrwert mit sich. Jedes Förderwerk legt individuelle Schwerpunkte fest, nach denen die Auswahlprozesse ablaufen. Um Studierende bestmöglich beraten und vorbereiten zu können, ist dieser Austausch sehr wertvoll. Auch die

Stipendiat\*innengruppen bieten hier tolle Anlaufstellen. Im Peer-to-Peer-Austausch erfahren Studierende etwas über die Prozesse – so lassen sich Hemmschwellen abbauen und das Vertrauen in die eigenen Chancen wächst!“

Laura Estner | Westfälische Hochschule | Talentscouting

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELSETZUNG

Die Voraussetzungen, Bedarfe, Herausforderungen und Ziele, die sich bei der systematischen Weiterentwicklung der Stipendienkultur und konkreten Stipendienarbeit an den Hochschulen ergeben, sehen in einer Region wie dem Ruhrgebiet in ihren Grundzügen sehr ähnlich aus. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sie alle unter den spezifischen regionalen sozioökonomischen Bedingungen operieren und diese auch die Studierendenschaft prägen. Diese Herausforderungen und Ziele in einer hochschulübergreifen-

den *Community of Practice* zu bearbeiten, statt isoliert an jeder Hochschule, ist daher sowohl inhaltlich sinnvoll als auch effizient: Der übergreifende Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer schaffen eine breitere Grundlage und größere Wirkung, als dies an der einzelnen Hochschule möglich wäre; Ressourcen lassen sich teilweise bündeln, was eine größere thematische Differenzierung und Vertiefung erlaubt. Dies wiederum kann die Qualität der Angebote an allen Hochschulen erhöhen und sichern. (siehe auch → *Gemeinsam Wirken*)

Gleichermaßen wichtig sind auch die Vernetzung und der Austausch mit externen Akteur\*innen wie den Begabtenförderwerken und ihren Botschafter\*innen, mit örtlichen bzw. regionalen Stipendiat\*innengruppen sowie mit weiteren Organisationen und Initiativen, die im Bereich Stipendien aktiv sind.

## B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Im Rahmen der projektbezogenen Zusammenarbeit haben wir vielfältige Ansätze und Konzepte entwickelt sowie daraus abgeleitete Maßnahmen erprobt, um die externe Vernetzung sowie die regionale Kooperation in der Stipendienarbeit zu stärken. Dies umfasst im Einzelnen:

- die hochschulübergreifende regionale Zusammenarbeit im Rahmen der Arbeitsgruppe „Stipendienkultur Ruhr“,
- die lokale Kooperation der Hochschulen an einem Standort,
- den Austausch mit Begabtenförderwerken,
- die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Stipendienbotschafter\*innen und lokalen bzw. regionalen Stipendiat\*innengruppen sowie Alumni\*Alumnae,
- die Vernetzung mit Organisationen und Initiativen.

### Hochschulübergreifende regionale Zusammenarbeit

Im Zuge des Projekts gründete sich unsere Arbeitsgruppe „Stipendienkultur Ruhr“, die den Rahmen für die hochschulübergreifende Kooperation bildet. Das so etablierte regionale Netzwerk ermöglichte uns den regelmäßigen fachlichen Austausch und Wissenstransfer zur Stipendienarbeit. Wir, die Mitglieder der Arbeitsgruppe, sind überwiegend in den Zentralen Studienberatungen, Studierendenservices, Studienfinanzierungsberatungen oder der Talentförderung tätig. An vielen Hochschulen bestehen personelle oder strukturelle Überschneidungen zwischen diesen Bereichen, so dass sich bestehende Netzwerke teilweise nutzen und Aktivitäten sinnvoll verknüpfen ließen. Eine wichtige Schnittstelle bestand beispielsweise im Partnerprojekt „Stipendienkultur Ruhr (Schule)“ (→ [stipendienkulturruhr.de](http://stipendienkulturruhr.de)) und im Talentscouting, das bereits an allen beteiligten Hochschulen etabliert war.

### Fokusgruppen und themenspezifischer Austausch

Im Verlauf der ersten Projektphase bildeten sich innerhalb unserer Arbeitsgruppe mehrere Fokus-AGs, die verschiedene thematische Teilbereiche bearbeiteten und die Ergebnisse – beispielsweise Konzepte für Workshops oder die Ansprache verschiedener Akteur\*innengruppen – wiederum der gesamten Community zur Verfügung stellten. Zu spezifischen Themen mit hohem Praxisbezug fanden darüber hinaus informelle Austauschtreffen statt, zu denen auch weitere Hochschulbeschäftigte aus anderen Arbeitsbereichen mit Schnittstellen zum jeweiligen Thema eingeladen waren (z. B. aus Prüfungsverwaltungen, International Offices). Sie ermöglichten den Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer über Organisationseinheiten hinweg.

Dieses regionale Netzwerk bot gleichermaßen die Basis dafür, im Sinne einer gemeinsamen Interessenvertretung gemeinschaftlich an die verschiedenen Begabtenförderwerke und Stiftungen heranzutreten.

### Lokale Kooperation der Hochschulen an einem Standort

An Standorten mit mehreren Hochschulen konnten sich auch lokal neue und synergetische Netzwerkstrukturen bilden: Die Projektbeteiligten von zwei Hochschulen am gleichen Standort initiierten und pflegten einen regelmäßigen kollegialen Austausch, organisierten Veranstaltungen zu Stipendien teils gemeinsam oder wechselten sich in der Federführung ab. Zusätzlich unterstützten sie sich wechselseitig in der Öffentlichkeitsarbeit und ermöglichen auch Studierenden der jeweils anderen Hochschule, an den Angeboten teilzunehmen. Davon profitieren sowohl die Beschäftigten selbst durch den anteilig reduzierten Organisationsaufwand als auch die Studierenden, die so aus einem breiteren Veranstaltungsangebot wählen können.

### Lokales Stipendiennetzwerk

Da die oben genannten Hochschulen auch am Übergang von der Schule zur Hochschule und in der Talentförderung punktuell zusammenarbeiten, beispielsweise bei Hochschultagen, initiierten sie darüber hinaus ein hochschulübergreifendes lokales Stipendiennetzwerk: Angehörige beider Hochschulen organisierten sich in einem Arbeitskreis, um die Stipendienarbeit lokal und in Nachbarorten, im Kontext Schule wie Hochschule, kooperativ umzusetzen, besser zu koordinieren und bedarfsgerecht zu verzahnen. Dieses Netzwerk bezieht auch Stipendienbotschafter\*innen der Studienstiftung des deutschen Volkes und anderer Förderwerke ein. → *Best-Practice-Beispiel 4*

### Lokale Arbeitsgruppe zur Studienfinanzierung

An einem anderen Hochschulstandort konnte eine lokale Arbeitsgruppe zur Studienfinanzierung gegründet werden, um einen bereits bestehenden Austausch zu Stipendien, zielgruppenspezifischen Förderprogrammen sowie Bewerbungs- und Auswahlverfahren zu institutionalisieren. Unmittelbaren Mehrwert bietet dies insbesondere für die Beratungsstellen kleinerer Hochschulen, die über keine oder geringe Kapazitäten für eine Spezialisierung in der Studienberatung verfügen.



## Austausch mit Begabtenförderwerken

Der direkte Austausch mit den einzelnen Begabtenförderwerken ermöglichte es, differenzierte Kenntnisse über die spezifischen Bewerbungsvoraussetzungen und Auswahlverfahren der Stipendienprogramme zu gewinnen und die Beratungs- und Unterstützungsangebote daran auszurichten. Überdies erhielten wir einen Einblick, wie viele Studierende an unseren Hochschulen ein Stipendium des jeweiligen Förderwerks erhalten. Dieser Blick auf die Zahlen der Bewerber\*innen und Geförderten im Ruhrgebiet sensibilisierte zugleich die Förderwerke für die besondere Situation und geringe Stipendienquote in der Region (zur Ausgangssituation: → 1.1).

Darüber hinaus konnten wir diskutieren, wie sich Ansprache und Information der Studierenden im Ruhrgebiet verbessern lassen. Daran anschließend haben sich spezifische Formen der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Hochschulen und Förderwerken etabliert (z. B. die Mitwirkung an Stipendienveranstaltungen). Durch den Austausch ließen sich zudem Kontakte zu den Vertrauensdozent\*innen an den Hochschulen bzw. Standorten herstellen oder erweitern (zur hochschulinternen Kooperation: → 2.2).

## Vernetzung und Zusammenarbeit mit Stipendienbotschafter\*innen und Lokal- / Regionalgruppen

Als Schnittstelle und Mittler\*innen zwischen Förderwerken und Studierenden fungieren vor allem die Stipendiatenvertreter\*innen vor Ort, die je nach Förderwerk unterschiedlich organisiert sind und verschiedene Bezeichnungen und Rollen haben. Stipendienbotschafter\*innen und -sprecher\*innen, Regional- und Hochschulgruppen oder lokale Initiativen können am Hochschulstandort oder regional aktiv sein – je nach Schwerpunkt vertreten sie die Interessen der Stipendiat\*innen, organisieren regionale Aktivitäten, sind Ansprechpersonen für Stipendieninteressierte und wirken als Multiplikator\*innen. Ebenso bieten sich Alumni\*Alumnae als potenzielle Netzwerkpartner\*innen an, denn sie sind teilweise an der Auswahl von Stipendiat\*innen beteiligt (erreichbar über die Ehemaligen-Netzwerke der Förderwerke).

### *Stipendiatenvertreter\*innen als Bindeglieder*

Die verschiedenen Stipendiatenvertreter\*innen und Gruppen stellen also wichtige Bindeglieder zwischen Förderwerken und Hochschulen dar. Sie sollten deshalb bei der Umsetzung einer Stipendienkultur von Anfang an mitgedacht und adressiert werden. An allen beteiligten Hochschulen haben wir die Botschafter\*innen und weitere Stipendiatenvertreter\*innen kontaktiert und systematisch in die Stipendienarbeit einbezogen (siehe auch → 2.2, 2.3). Eine Hochschule initiierte ein Netzwerk der stipendiatischen Sprecher\*innen verschiedener Förderwerke.

## Vernetzung mit Organisationen und Initiativen

Das Thema „Stipendien“ berührt nicht nur die Hochschulen und ihre Beratungspraxis, sondern findet auch Berücksichtigung in der Arbeit gemeinnütziger Organisationen und Initiativen. So unterstützt die Organisation *ArbeiterKind.de* studieninteressierte Schüler\*innen und Studierende ohne akademischen Hintergrund jeweils vor Ort durch Beratungs- und Unterstützungsangebote, auch zum Bereich der Studienfinanzierung. Die Initiative *ApplicAid* verfolgt das Ziel, junge Menschen mit „bildungsbenachteiligtem Hintergrund“ durch ein Mentoring-Programm und Beratung bei der Bewerbung für ein Stipendium zu unterstützen. Darüber hinaus existieren weitere, teils lokale, teils überregionale Initiativen, die sich mit ihren Aktivitäten anteilig auch dem Thema „Studienfinanzierung“ widmen.

### *Verzahnung mit zielgruppenspezifischen Angeboten*

Vor dem Hintergrund, dass insbesondere Erstakademiker\*innen unter Stipendiengeförderten bisher unterrepräsentiert sind, können die auf diese Zielgruppe zugeschnittenen Begleitangebote der genannten Initiativen einen wichtigen Beitrag leisten, die Zugangschancen dieser Studierenden zu verbessern. Die Stipendienarbeit der Hochschulen lässt sich durch eine Verzahnung mit den Angeboten dieser Organisationen sinnvoll ergänzen – vor allem dort, wo eine engmaschige oder individuelle Unterstützung von Stipendieninteressierten wünschenswert wäre, aus Kapazitätsgründen jedoch nicht möglich ist.

An vielen unserer Projekt-Hochschulen pflegen wir deshalb die Zusammenarbeit mit der Regionalvertretung bzw. jeweiligen Ortsgruppe von *ArbeiterKind.de*, beispielsweise bei Veranstaltungen. Ebenso weisen wir in unseren Beratungen und Veranstaltungen auf die Mentoring-Angebote der genannten Initiativen hin. Im Umkehrschluss können diese Initiativen auf die Angebote an den Hochschulen aufmerksam machen und ermutigen, sie zu nutzen.



## Botschafter\*innen und Regionalgruppen der Begabtenförderwerke

Fast alle Förderwerke haben Rollen oder Strukturen etabliert, über die sich Stipendiat\*innen lokal oder regional vernetzen und Aufgaben der Interessenvertretung, als Multiplikator\*innen oder Kontaktpersonen für Stipendieninteressierte und andere Geförderte übernehmen. Die Studienstiftung hat im Jahr 2011 gemeinsam mit Stipendiat\*innen und Alumni\*Alumnae ihr **Botschafterprogramm** ins Leben gerufen, um Chancengerechtigkeit zu fördern und insbesondere Erstakademiker\*innen und junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu einer Bewerbung zu ermutigen.

→ [www.studienstiftung.de/stipendiaten/botschafterinnen-und-botschafter](http://www.studienstiftung.de/stipendiaten/botschafterinnen-und-botschafter)

## C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE

### Begabtenförderwerke und externe Partner gemeinschaftlich ansprechen

- Es hat sich als sinnvoll und effizient erwiesen, als Netzwerk der Hochschulen im Ruhrgebiet an externe Akteure wie z. B. Begabtenförderwerke heranzutreten. Dies ermöglicht es, ähnliche Interessen und Informationsbedarfe gebündelt anzubringen; zugleich erleichtert es Förderwerken und externen Organisationen den Zugang zu den Hochschulen der Region.

### Hochschulübergreifende Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

- Kapazitäten für Stipendienveranstaltungen lassen sich je Hochschulstandort bündeln, da die zentralen Informationen überwiegend nicht hochschulspezifisch sind.
- Hochschulen am gleichen Standort können davon profitieren, wenn sie sich gegenseitig in der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.
- Veranstaltungen mit spezifischem Fokus können das Angebotspektrum erweitern, wenn die Teilnahme Studierenden aller Hochschulen offensteht. Digital umgesetzte Veranstaltungsformate ermöglichen auch eine standortunabhängige Teilnahme.

### Mit Stipendiatenvertreter\*innen und Organisationen kooperieren

- Es hat sich bewährt, Stipendiatenvertreter\*innen in Veranstaltungen und die Informationsarbeit einzubinden – sie bergen sie besonderes Identifikationspotenzial und können die Hemmschwelle senken.
- Botschafter\*innen stehen Stipendieninteressierten aufgrund ihrer Rolle auch für individuelle Gespräche zur Verfügung. Durch Peer-Mentoring, beispielsweise in Buddy-Programmen, lässt sich dieses Potenzial besonders ausschöpfen.
- Für die Ansprache und das Empowerment besonderer Zielgruppen wie Erstakademiker\*innen hat sich die Kooperation mit den oben genannten Organisationen bewährt.

### Austausch und Koordination in hochschulübergreifenden Netzwerken

- Es empfiehlt sich, bereits bestehende lokale oder regionale Strukturen und Netzwerke zu nutzen und nur dort neue aufzubauen, wo diese bislang fehlen.
- Feste Netzwerke auf lokaler oder regionaler Ebene ermöglichen einen regelmäßigen Austausch und den Aufbau stabiler, vertrauensvoller Kooperationsbeziehungen. Erfahrungsgemäß sollten Treffen mindestens einmal pro Semester bzw. anlassbezogen und bedarfsgerecht erfolgen.
- Als gute Praxis für den Anstoß einer regionalen Vernetzung mit Botschafter\*innen und Stipendiat\*innengruppen hat sich eine hochschulübergreifende Netzwerkveranstaltung mit Botschafter\*innen der Studienstiftung erwiesen, die beide „Stipendienkultur Ruhr“-Projekte (Schule und Hochschule) gemeinsam organisiert haben.

### Fluktuation als Herausforderung für Netzwerkarbeit

- Eine Herausforderung bei Netzwerken mit studentischen Mitgliedern besteht in der Fluktuation, da z. B. Stipendienbotschafter\*innen meist jährlich wechseln. Es muss immer wieder ein *Onboarding* dieser neuen Mitglieder erfolgen.



### ➔ BEST-PRACTICE-BEISPIEL 4: LOKALES STIPENDIENNETZWERK

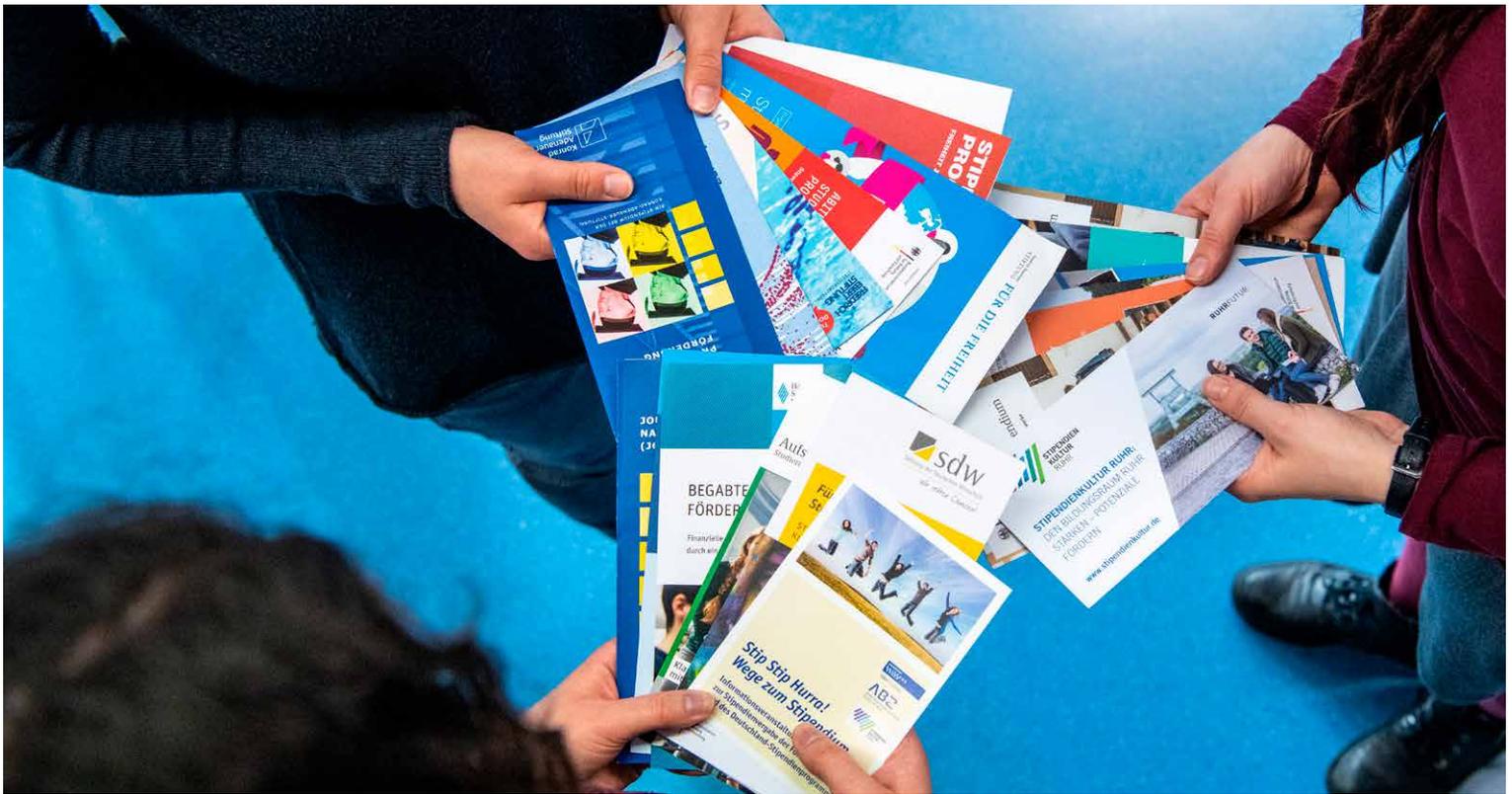
[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)



### #Erfolgsgeschichten

„Seit 2016 werde ich durch meinen Talentscout auf meinem Bildungsweg unterstützt. Sie hat mich ermutigt, mich für ein Stipendium zu bewerben, da ich aufgrund meiner schulischen und akademischen Leistungen sowie meines ehrenamtlichen Engagements die Voraussetzungen voll erfülle. Vor sechs Jahren kam ich ohne meine Eltern nach Deutschland, habe mich innerhalb kürzester Zeit hier eingelebt und mein Fachabitur am Berufskolleg als Jahrgangsbester abgeschlossen. Ich lebe zusammen mit meinem jüngeren Bruder, für den ich verantwortlich bin. Dies ist eine große Herausforderung. Um ihm, aber auch anderen Menschen, ein Vorbild zu sein, engagiere ich mich seit Jahren ehrenamtlich und unterstütze andere Neuzugewanderte beim ‚Ankommen‘. Das Stipendium eröffnet mir neue Wege, mich aktiv in die Gesellschaft einzubringen und in meinen Kompetenzen über mich hinauszuwachsen, nicht zuletzt durch den Austausch mit meinen Mitstipendiat\*innen.“

**Mohammad Hallak, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung**  
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen | Bachelor Informatik



2.5

## Kommunikation und Wissenstransfer



#Einblicke

„Eine der wichtigsten Beteiligtegruppen für erfolgreiche Stipendienarbeit an der Hochschule sind die Lehrenden. Sie können leistungsstarke, herausragende und engagierte Studierende identifizieren, die möglicherweise für ein Stipendium geeignet sind. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das Wissen zum Thema bei Lehrenden sich aber deutlich unterscheidet. Manche waren selbst Stipendiat\*innen und sind mit den Voraussetzungen und Bewerbungsverfahren vertraut. Für andere ist das Thema neu, sodass sie grundlegende Informationen benötigen.“

*Manchmal berät man daher nicht nur Studierende, die sich für ein Stipendium bewerben möchten, sondern auch deren Dozent\*innen, die zum ersten Mal ein Empfehlungsschreiben verfassen.“*

**Paul Spiegelberg | Hochschule Bochum | Finanzierungs- und Stipendienberatung**

### A. DEFINITION, RELEVANZ UND ZIELSETZUNG

Der Erfolg von Projekten und einzelnen Maßnahmen hängt zumindest anteilig immer auch von einer gelingenden Kommunikation ab. Insbesondere systemische Veränderungen wie die Etablierung einer Stipendienkultur erfordern, dass alle beteiligten Akteur\*innen effektiv und kontinuierlich miteinander kommunizieren, so dass relevantes Wissen an alle „Schaltstellen“ weitergegeben wird. Nicht zuletzt entscheiden bei der Ansprache von Studierenden oft das Medium, die Art und der Zeitpunkt mit darüber, ob die Information wahrgenommen wird und dazu motiviert, aktiv zu werden und beispielsweise die Angebote der Hochschule in Anspruch zu nehmen. Um passende Strategien und Konzepte

für die effektive Ansprache der unterschiedlichen Adressat\*innen zu entwickeln, bedarf es zunächst einer Analyse der Zielgruppen (→ 2.1).

Im Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ haben wir im Handlungsfeld Kommunikation und Wissenstransfer vorrangig folgende Ziele verfolgt:

- Studierende über den gesamten *Student Life Cycle* hinweg auf Stipendien aufmerksam machen,
- die Präsenz des Themas „Stipendien“ an der Hochschule insgesamt erhöhen und seine Relevanz für Studierende und die Institution vermitteln sowie

- zentrales Wissen über Stipendien und Mitwirkungsmöglichkeiten an Hochschulbeschäftigte auf allen Ebenen und in allen Funktionsbereichen sowie an weitere relevante Akteur\*innen weitergeben, um die Basis für ihr aktives Mitwirken an der Stipendienkultur zu schaffen.

Gelingender Wissenstransfer innerhalb der Organisation, insbesondere auch von zentralen an dezentrale Bereiche wie Fakultäten und Fachbereiche, ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dort Multiplikator\*innen und „Agent\*innen“ zu gewinnen – und somit essenziell für eine nachhaltige Wirkung und Verankerung der Stipendienkultur an der Hochschule.

## B. ANSÄTZE, VORGEHEN UND MASSNAHMEN IM PROJEKT

Die im Handlungsfeld Kommunikation und Wissenstransfer verfolgten Ansätze und Aktivitäten lassen sich zunächst nach den oben benannten Zielgruppen kategorisieren:

### Zielgruppe Studierende

Mit Blick auf das Ziel, Studierende mit dem Thema „Stipendien“ bestmöglich anzusprechen und zu erreichen, sind im Rahmen des Projekts vielfältige Ansätze und Konzepte entstanden. Wir haben dabei die neuralgischen Punkte im Studienverlauf besonders in den Blick genommen und crossmediale, multimodale Konzepte entwickelt, die sich an der medialen Alltagswelt bzw. dem typischen Mediennutzungsverhalten orientieren.

### Zielgruppe Hochschulangehörige

Die Befragungen und Gespräche mit Hochschulangehörigen (→ 2.1) zeigten, dass eine effektive Stipendienarbeit auch vom Zugang zu Wissen über die „Stipendienlandschaft“, Voraussetzungen, Zugangswege und Verfahren abhängt: Viele Befragte gaben an, sich mehr engagieren zu wollen, jedoch nicht über das nötige Wissen zu verfügen. Wir strebten daher an unseren Hochschulen einen systematischen, bereichsübergreifenden Wissenstransfer an.

bestimmte Fachrichtungen

Auslandsaufenthalte

**Studium**

Studien- und Forschungsprojekte

**Promotion**

**Stipendien für ...**

Berufserfahrene

**Erstakademiker\*innen**

besondere Lebenslagen

internationale Studierende

Studierende mit Fluchthintergrund



Das **Online-Portal stipendienkultur.de** ist ein Ergebnis unserer Zusammenarbeit im Projekt. Es richtet sich sowohl an Studierende als auch an Hochschulangehörige, die Studierende unterstützen möchten. Die Website bündelt Informationen und Angebote rund um das Thema „Stipendien“ für beide Zielgruppen: Neben Erstinformationen zu Stipendientypen und Förderwerken, Voraussetzungen, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, ehrenamtlichem Engagement und Hinweisen zum Verfassen von Gutachten finden sich hier auch Erfahrungsberichte und Interviews – nicht nur von Stipendiat\*innen, sondern auch von Hochschulbeschäftigten, die sich für die Stipendienkultur engagieren, beispielsweise Vertrauensdozent\*innen.

→ [www.stipendienkultur.de](http://www.stipendienkultur.de)



Die Maßnahmen, die wir im Feld Kommunikation und Wissenstransfer im Einzelnen umgesetzt haben, lassen sich den folgenden Kategorien zuordnen:

- Orientierungs- und Informationsmedien
- Social Media
- Flyer, Give-aways und Handouts
- multimodale Formate für Kommunikation und Wissenstransfer
- periodische Formate
- Öffentlichkeitsarbeit für zentrale Stipendienveranstaltungen

### Orientierungs- und Informationsmedien

#### *Zentrale Webseite zu Stipendien*

Jede Projekt-Hochschule richtete eine zentrale Webseite oder Landingpage zu Stipendien ein, die essenzielle Informationen bündelt, Angaben zu Ansprechpersonen enthält und auch auf weiterführende sowie fach- und zielgruppenspezifische Informationsangebote verweist. Damit diese Webseite die Funktion eines Knotenpunkts erfüllen kann, sollten umgekehrt auch dezentrale Bereiche auf ihren Webseiten auf diese zentrale Stipendienseite verlinken. Eine prägnante Kurz-URL, die sich in Printmedien integrieren lässt, ist empfehlenswert. Fast alle dieser Webseiten enthalten persönliche Testimonials oder Erfahrungsberichte von Stipendiat\*innen, um Studierenden eine Identifikationsbasis zu bieten und Vorbilder vorzustellen.

#### *Stipendienbroschüren und -ratgeber*

Die meisten unserer Hochschulen geben eine Stipendienbroschüre oder einen Stipendienratgeber heraus (Print oder Online). Solche Kompendien eignen sich, um einen Überblick über das Spektrum der Fördermöglichkeiten, die Voraussetzungen und den Prozess der Bewerbung zu vermitteln. Sie dienen somit der übergreifenden Orientierung und können für eine Auswahl der

für die einzelne Hochschule relevanten Stipendienprogramme (u. a. abhängig von Hochschultyp und Fächerspektrum) Informationen bündeln, die sonst nur verstreut zugänglich sind. Das impliziert, dass eine solche Publikation mindestens jährlich zu aktualisieren ist.

### Social Media

Über bereits bestehende Social-Media-Kanäle der Hochschulen veröffentlichen unsere Stipendienstellen regelmäßig Beiträge zu Stipendienprogrammen, Bewerbungsmodalitäten und Fristen sowie hochschuleigenen Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten.

Auch Kampagnen mit Beiträgen zu Stipendien in einem bestimmten Rhythmus, beispielsweise monatlich veröffentlichte Videos in einem „Jahr des Stipendiums“, haben sich als wirkungsvoll erwiesen, um dem Thema „Stipendien“ einen Schub an Aufmerksamkeit und Auftrieb zu verschaffen. Gerade in sozialen Medien können Stipendiat\*innen, die sich vorstellen oder Anfragen beantworten, eine persönliche Identifikationsebene herstellen.

### Flyer, Give-aways und Handouts

Um Studierende an den neuralgischen Stellen im Studienverlauf gezielt auf Stipendien und Angebote aufmerksam zu machen, haben sich kompakte Infoblätter oder Stipendien-Flyer bewährt, die den Einschreibunterlagen oder Formularen zur Anmeldung



Screenshot aus der Social-Media-Kampagne (Instagram) der Ruhr-Universität Bochum



## #Erfolgsgeschichten

„Mit Stipendien bin ich zum ersten Mal während meiner Schulzeit in Kontakt gekommen, indem ich Teil des Stipendienprogramms für Bildungsaufsteiger\*innen ‚Chance hoch 2‘ wurde. Danach habe ich mich bei Stipendienmessen wie ‚Stip Hurra‘ über diverse Studienstipendien informiert und mich beworben. Nach einigen Absagen hatte ich das Glück, dass mich ein Professor meiner Universität für die Studienstiftung vorgeschlagen hat. Bei meiner Bewerbung habe ich dann aktiv Hilfe über das Akademische Beratungszentrum, das Forum mündliche Kommunikation und einen Professor gesucht und bekommen. Das hat mir besonders bei der Ausarbeitung meiner Bewerbungstexte geholfen und mich sehr gut auf das Auswahlgespräch vorbereitet. Durch die Studienstiftung habe ich nun die Möglichkeit, viele interessante Menschen kennenzulernen und mich durch die finanzielle Unterstützung vollständig auf mein Hauptstudium zu konzentrieren.“

**Yassin Mokhtar Kaspereit, Stipendiat der Studienstiftung des deutschen Volkes**  
Universität Duisburg-Essen | Water Science

einer Abschlussarbeit beigelegt wie auch an zentralen Stellen auf dem Campus sowie auf Messen und Veranstaltungen verteilt werden können. Dezentrale Studienfachberatungen und Lehrende können solche Flyer zudem an geeignet erscheinende Studierende ausgeben.

Darüber hinaus lässt sich in bestehende Standard-Anschreiben, beispielsweise die Absage für das Deutschlandstipendium, mit geringem Aufwand ein Verweis auf die Stipendienstelle integrieren. Abgelehnte Bewerber\*innen können mit ihrem Profil durchaus zu anderen Förderwerken passen und dort gute Chancen haben.

### Handouts für Beschäftigte und Multiplikator\*innen

Auch für die Zielgruppe der Lehrenden und Hochschulmitarbeitenden sowie weitere Multiplikator\*innen haben wir Flyer oder gezielte Anschreiben entwickelt, um auf das Thema „Stipendien“ und die Unterstützungsangebote der zentralen Stipendienstelle hinzuweisen. Diese Medien adressieren auch den zentralen Stellenwert der Ermutigung von Studierenden im Lehr- und Beratungsalltag. Über personalisierte Anschreiben, die ggf. auch über die Dekanate oder Studienkoordinationen versendet werden können, lassen sich Professor\*innen außerdem gezielt für ihr Vorschlagsrecht sensibilisieren. (siehe auch → 2.3)

### Stipendien-Sticker

Ein Mitglied unserer Arbeitsgruppe hat die einfach umsetzbare Idee eines (ablösbaren) Stipendien-Stickers entwickelt, den Lehrende auf sehr gut bewertete Studienarbeiten kleben können. So setzen sie mit minimalem Aufwand den Impuls, sich mit der Option auseinanderzusetzen. Mehrere unserer Hochschulen ha-

ben diesen Ansatz für sich adaptiert. Der Stipendien-Sticker kann zudem bereits bei der Einschreibung zum Einsatz kommen, ebenso in der Prüfungsverwaltung, wenn gute Leistungen verbucht werden, oder am Übergang vom Bachelor- zum Master-Studium.



Stipendiensticker der Ruhr-Universität Bochum, © RUB

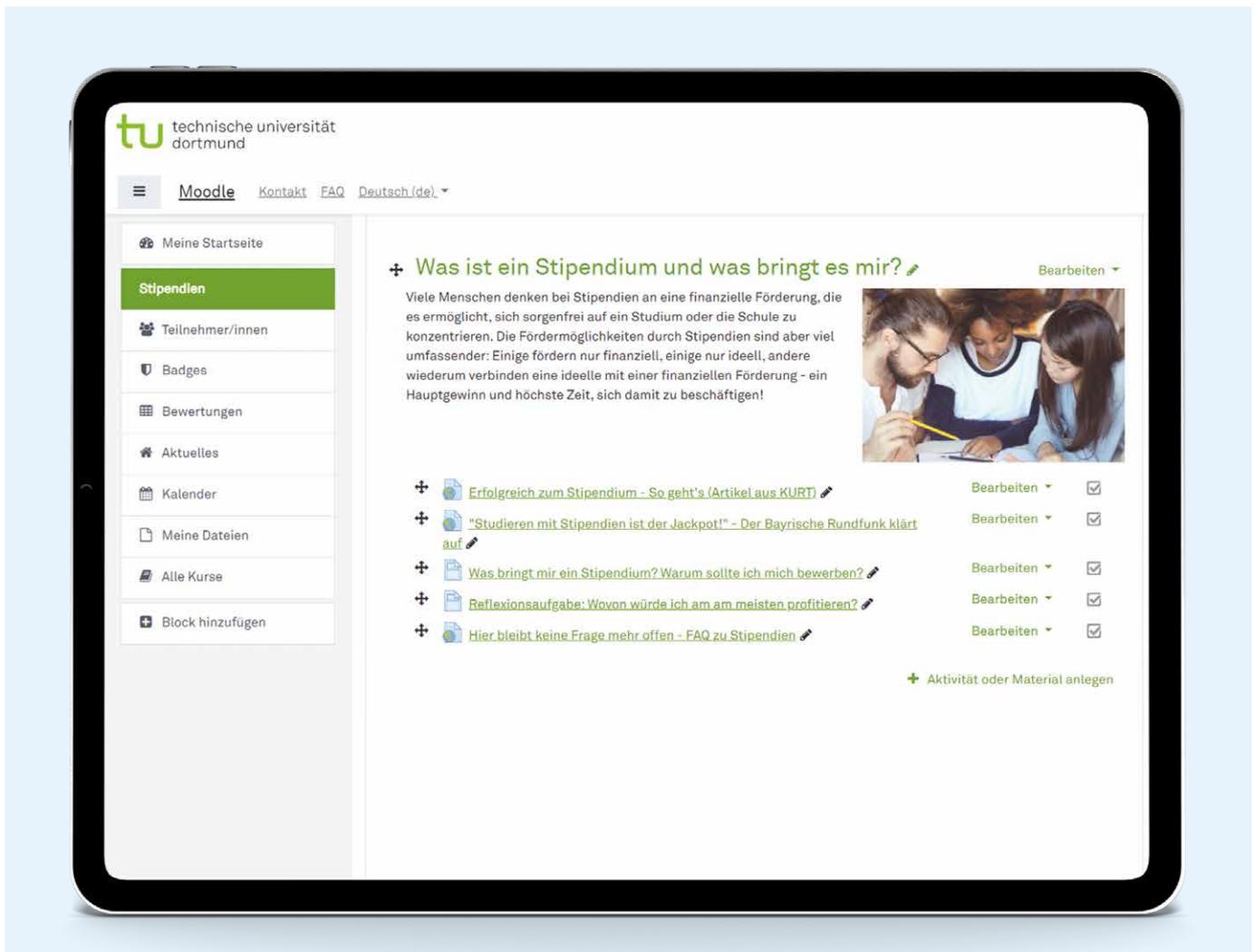
## Multimodale Formate für Kommunikation und Wissenstransfer

### „Werkzeugkoffer Stipendienkultur“

Nach dem Vorbild einer Projekt-Hochschule haben mehrere von uns einen „Werkzeugkoffer Stipendienkultur“ in Form eines Kurses auf einer digitalen Lernplattform umgesetzt. Wir haben dafür die Open-Source-Plattform Moodle genutzt, die an vielen Hochschulen bereits fester Bestandteil der digitalen Infrastruktur für Lehre und Lernen ist. Dieses multimodale Angebot eignet sich sowohl für die Zielgruppe der Studierenden als auch die der Hochschulbeschäftigten.

Ein großer Vorteil der Plattform besteht in den variablen Gestaltungsmöglichkeiten und vielfältigen Funktionen: Informationen und Materialien zu Stipendien wie auch multimediale Inhalte lassen sich hier strukturiert zusammenstellen. Zugleich können die Kursleitenden mit den Nutzer\*innen sowie die Mitglieder untereinander kommunizieren. Ein solcher Kurs kann auch als Basis für hochschulinterne Netzwerke oder Arbeitskreise zu Stipendien dienen.

Ausführlich stellen wir den digitalen Werkzeugkoffer im → *Best-Practice-Beispiel 5* vor.



Screenshot aus dem Stipendienkurs der TU Dortmund (umgesetzt in Moodle)

## Periodische Formate

### Zielgruppenspezifische Newsletter

Zielgruppenspezifische Newsletter oder Rund-Mails haben wir an allen Hochschulen eingesetzt, um in regelmäßigen Abständen zum Thema „Stipendien“ zu informieren und Wissen intern zu verbreiten. Teils haben wir bestehende Newsletter-Formate (Studienberatung, Talentscouting) genutzt, teils eigenständige Stipendien-Newsletter etabliert. Die Adressat\*innen und die Inhalte variieren je nach Hochschule und Zielsetzung: Neben Hinweisen auf Veranstaltungen und Angebote enthalten einige Newsletter auch Einblicke in die hochschulübergreifende Zusammenarbeit, Berichte zur Umsetzung der Stipendienkultur oder Impulse für die Weiterentwicklung. Der Newsletter erfüllt durch sein periodisches Format eine wichtige Impuls- und Erinnerungsfunktion (beispielsweise zwei- bis dreimal jährlich).

### Öffentlichkeitsarbeit für zentrale Stipendienveranstaltungen

Um in der Hochschulöffentlichkeit ausreichend Aufmerksamkeit für große Stipendienveranstaltungen wie Stipendientage oder Stipendienwochen zu erzielen, sollten möglichst alle zentralen Kommunikationskanäle der Hochschule diese Veranstaltungen bewerben. Dies erfordert mindestens eine Abstimmung mit der zentralen Hochschulkommunikation, idealerweise aber ein ganzheitliches Kommunikationskonzept, das einheitlich gestaltetes Marketing-Material sowie Bild- und Textvorlagen für verschiedene Zielmedien (Webseiten, Social Media, Newsletter etc.) beinhaltet.



## C. ERFOLGSFAKTOREN UND BEST PRACTICE

### Zentrale Stipendien-Webseite einrichten

- Bei einer zentralen Stipendien-Webseite ist neben einer klaren Struktur essenziell, dass sie in allen Bereichen der Hochschule bekannt ist und zentrale wie dezentrale Einheiten darauf verweisen und verlinken.

### Vorteile von Social Media ausschöpfen

- Für die aktuelle, kurzfristige Information und um die (inter-)aktive Auseinandersetzung Studierender mit Stipendien zu fördern, hat sich die Kommunikation über Social Media als vorteilhaft erwiesen.
- Um möglichst viele Studierende zu erreichen, empfiehlt es sich, bestehende Auftritte der Hochschule (z. B. Studienberatung, Fachschaften) zu nutzen, die eine etablierte *Community* haben.

### Aktualität und Regelmäßigkeit sichern

- Insgesamt ist das Stipendenthema so dynamisch, dass detaillierte Expertise schnell veraltet. Informationsmedien bedürfen daher der regelmäßigen Aktualisierung, für die personelle Ressourcen erforderlich sind.

### Dezentrale Kanäle und Multiplikator\*innen nutzen

- Es ist empfehlenswert, die Kommunikation neben den zentralen Wegen auch über die dezentralen „Schaltstellen“ in Fakultäten und Fachbereichen zu leiten. Studentische Interessenvertretungen sollten als Multiplikator\*innen auf Augenhöhe der Studierenden stets mitgedacht werden.

### Wissen managen über digitalen Stipendienkurs

- Ein digitaler Stipendienkurs bietet aufgrund der funktionalen Vielseitigkeit und Multimodalität viele Vorteile für die Stipendienarbeit und eignet sich für Kommunikation und Wissenstransfer mit verschiedenen Zielgruppen.
- Je umfangreicher die Inhalte sind, desto höher fällt der Aufwand der Betreuung und Pflege aus; bei interaktiven Elementen bedarf es zudem einer Moderation. Allerdings kann ein solcher Kurs den individuellen Beratungsaufwand reduzieren, wenn Studierende und Hochschulangehörige sich darüber grundlegende Kenntnisse selbstgesteuert aneignen.

### → BEST-PRACTICE-BEISPIEL 5: WERKZEUGKOFFER – STIPENDIENKURS AUF DIGITALER LERNPLATTFORM

[www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur)



# 3. Übergreifende Erfolgsfaktoren



#Einblicke

„Unser Projekt heißt ganz bewusst ‚Stipendienkultur Ruhr‘ – denn es geht um mehr als nur Stipendienberatung. Mit Veranstaltungen und Beratung auf zentraler Ebene informieren wir (zukünftige) Studierende über Stipendien und unterstützen sie im gesamten Bewerbungsprozess. Wir wollen mit dem Projekt zu einem Kulturwandel beitragen, der sich zwar zentral anstoßen lässt und grundlegende Angebote für unterschiedliche Zielgruppen liefert, der aber nur dann gelingt, wenn die relevanten Akteur\*innen der gesamten Hochschule um die Wirksamkeit von Stipendien wissen, das Thema in ihrer Arbeit mitdenken und wir es strukturell verankern. Die Fakultäten, Fachbereiche und Einrichtungen für diesen Kulturwandel zu gewinnen, sie bei der Erweiterung ihrer bestehenden Aktivitäten zu unterstützen und für Wissenstransfer untereinander zu sorgen, ist für die Entwicklung einer Stipendienkultur unabdingbar.“

Ulrike Magarik | Technische Universität Dortmund | Talentscouting

In diesem Kapitel stellen wir zusammenfassend und kondensiert dar, welche Faktoren und Voraussetzungen nach unseren Erfahrungen im Projekt übergreifend essenziell sind, um eine Stipendienkultur erfolgreich, wirksam und nachhaltig an Hochschulen umzusetzen.



AWARENESS

## SICHTBARKEIT UND BEWUSSTSEIN FÜR STIPENDIEN HERSTELLEN

Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für das Thema „Stipendien“ an der Hochschule zu generieren, bildet eine wichtige Grundlage für die weitere Stipendienarbeit. Es gilt, ein kollektives Bewusstsein für die Relevanz von Stipendien sowohl für die Studierenden als auch für die Hochschule und für die gesamte Region aufzuzeigen. Dies beinhaltet neben einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit auch, dass die diversen Fördermöglichkeiten wie auch die Auswahlkriterien für alle relevanten Akteur\*innen transparent und Informationen dazu leicht zugänglich sind. Die hochschuleigene Öffentlichkeitsarbeit sollte das Thema „Stipendien“ regelmäßig aufgreifen.



OUTREACH

## ZIELGRUPPEN (ER-)KENNEN UND ERREICHEN

Für eine effiziente Stipendienarbeit ist es unverzichtbar, zunächst die verschiedenen Zielgruppen und möglichen Akteur\*innen einer Stipendienkultur zu identifizieren. Für die unterschiedlichen Adressat\*innen der Stipendienarbeit sind dann adäquate Kommunikationswege und -formate zu entwickeln, um diese anzusprechen und mit dem Thema „Stipendien“ im Studien- bzw. beruflichen Alltag der Personen „anzudocken“. Insbesondere um

Studierende zu erreichen, hat sich ein medialer Lebensweltbezug als zentraler Faktor erwiesen. Gleichmaßen bewährt hat es sich, Impulse zur Auseinandersetzung mit Stipendien ebenso wie Unterstützungsangebote systematisch in allen Phasen des Student Life Cycle zu verankern und bereits in der Studienorientierungs- und Studieneingangsphase anzusetzen. Informationsangebote zu Stipendien sollten zudem integraler Bestandteil größerer und hochschulübergreifender Veranstaltungen für Studierende und Studieninteressierte sein.



EMPOWERMENT

## ERMUTIGEN, BEGLEITEN UND BEFÄHIGEN

Ansprache, Motivation und Unterstützung potenzieller Stipendiat\*innen sind wesentliche Erfolgsfaktoren, um die Stipendienquote zu erhöhen. Insbesondere in der Stipendienvergabe unterrepräsentierte Gruppen wie Erstakademiker\*innen sind dabei in den Blick zu nehmen. Begabte und engagierte Studierende, die aus unterschiedlichen Gründen eher vor einer Stipendienbewerbung zurückschrecken – sei es aus geringem Selbstvertrauen oder mangels Unterstützung des sozialen Umfelds – gilt es zu ermutigen, bei einer Bewerbung zu begleiten und bei der Vorbereitung auf die Auswahlverfahren zu unterstützen. Vorurteile und Hürden zu kennen, ist die Voraussetzung dafür, diese abzubauen und einer Selbstselektion entgegenzuwirken. Bedarfsorientierte Unterstützungsangebote wie Beratung, Workshops sowie Begleit- und Mentoring-Angebote können hier ansetzen und die nötige Ermutigung und Betreuung leisten. Großes Potenzial für das Empowerment liegt zudem in der Arbeit mit Vorbildern, beispielsweise in Form von Erfahrungsberichten oder Peer-Programmen.



## COMMITMENT

### HOCHSCHULBESCHÄFTIGTE ALS MITWIRKENDE GEWINNEN

Von einer echten Stipendienkultur kann man erst dann sprechen, wenn eine kritische Masse der Hochschulangehörigen die Relevanz von Stipendien verinnerlicht hat und diese Haltung Teil der Organisationskultur geworden ist. Essenziell für den Erfolg ist daher auch, in möglichst allen – zentralen wie dezentralen – Bereichen Personen zu finden, die als „Agent\*innen“ oder Multiplikator\*innen aktiv am Stipendienwesen mitwirken. Es gilt, geeignete Kommunikationsangebote für die verschiedenen Hochschulakteur\*innen zu entwickeln sowie bereichsübergreifende Austauschformate und Kooperationsstrukturen zum Thema „Stipendien“ zu etablieren. Dabei ist der Wissenstransfer von ebenso zentraler Bedeutung wie die Unterstützung von Schlüsselpersonen wie Vertrauensdozent\*innen und vorschlagsberechtigten Lehrenden. Hochschulintern Impulse zu setzen und Anreize zu schaffen, sich für die Stipendienkultur zu engagieren, sind wichtige Voraussetzungen dafür.



## DIVERSITY

### DIVERSITÄT SICHTBAR MACHEN UND PRODUKTIV NUTZEN

Die hohe Diversität der Studierendenschaft ist eine Besonderheit im Ruhrgebiet. Es ist daher eine wichtige Gelingensbedingung, das Angebots-Portfolio auf diese Diversität der Zielgruppen zuzuschneiden, indem es flexibilisiert und auf den individuellen Bedarf anpassbar gestaltet ist. Potenziell benachteiligte Zielgruppen wie Erstakademiker\*innen, Studierende mit Zuwanderungsgeschichte, Studierende mit Kind oder Studierende mit Handicap oder chronischer Erkrankung sollten in der Konzeption der Angebote explizit berücksichtigt werden. Darüber hinaus gilt es, die bestehende Diversität auch sichtbar zu machen, beispielsweise durch Porträts von Stipendiat\*innen und in der Kommunikation insgesamt. Nicht zuletzt stellt diese Diversität auch ein Alleinstellungsmerkmal dar, das sich im Bewerbungsprozess als solches positiv herausarbeiten lässt.



## COLLECTIVE IMPACT

### SYSTEMISCH UND VERNETZT AGIEREN – GEMEINSAM WIRKEN

Für systemische und nachhaltige Veränderungen sind alle relevanten inner- und außerhochschulischen Akteur\*innengruppen in ihrer möglichen Rolle innerhalb der Stipendienkultur mitzudenken – von Professor\*innen, Lehrenden und Studienkoordinator\*innen über Talentförderung, Studienberater\*innen, Schreibzentren bis zu Stipendienbotschafter\*innen der Förderwerke. Um Stipendienkultur an Hochschulen effektiv und langfristig zu etablieren, braucht es das Zusammenwirken Hochschulangehöriger auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Funktionsbereichen. Idealerweise gibt es feste Ansprechpersonen für Stipendien in Fakultäten und Fachbereichen sowie in weiteren Einrichtungen, die sich unter Federführung einer koordinierenden Stipendienstelle systematisch vernetzen und kooperieren. Auch von einem lokalen oder regionalen Stipendiennetzwerk, hochschulübergreifenden Erfahrungsaustausch und einer gemeinsamen Stipendienarbeit je Standort kann jede einzelne Hochschule profitieren.



## CONTINUITY

### EXPERTISE UND VERNETZUNG LANGFRISTIG SICHERN

Unerlässlich für eine nachhaltige Etablierung und Verankerung der Stipendienkultur ist Kontinuität: Um sie aufrechtzuerhalten, bedarf es einer kontinuierlichen Pflege und Weiterentwicklung der Stipendienarbeit, bedarfsgerechter Unterstützungsangebote sowie beständiger *Advocacy*-Arbeit für das Thema an der Hochschule. Um die aufgebaute Expertise zu sichern sowie die etablierten Strukturen und Netzwerke zu konsolidieren, sind Mitarbeitende, die diesen Bereich dauerhaft verantwortlich betreuen, sowie Ressourcen für Veranstaltungen und Informationsarbeit unerlässlich.



# 4. Wegweiser zur Stipendienkultur: Die Umsetzung planen und steuern

Die folgende Darstellung bildet idealtypisch und schematisch ab, wie sich eine Stipendienkultur systematisch an einer Hochschule entwickeln und implementieren lässt. Der Fokus liegt hier auf dem strategischen Prozess, der sich in verschiedene Phasen und Teilprozesse gliedert, die teils aufeinander aufbauen, sich in der Praxis teils aber auch überschneiden bzw. zeitlich parallel ablaufen können. Die Unterteilung ist daher als analytisch zu verstehen.

Dieser Wegweiser soll als Leitfaden und strategischer Rahmen für die Planung und das Management des Vorhabens dienen, eine Stipendienkultur an einer Hochschule neu einzuführen. Da dieses übergreifende Ziel, wie eingangs betont, einen Wandel der gesamten Organisationskultur impliziert, sind dafür eine sorgfältige Bestandsaufnahme, die Entwicklung einer stringenten Strategie sowie ein ganzheitliches organisationales *Change Management* erforderlich. Die hier skizzierten Schritte

sind nicht als lineare Abfolge mit definiertem Endpunkt zu verstehen, sondern vielmehr als ein zumindest anteilig immer wieder erneut zu durchlaufender Zyklus, der Weiterentwicklung und Anpassung an veränderte Bedingungen ermöglicht.



# Fazit und Ausblick: Die Stipendienkultur nachhaltig verankern

Nach mehr als drei Jahren Zusammenarbeit im Rahmen von „Stipendienkultur Ruhr“ blicken wir auf einige positive Veränderungen und Erfolge: An allen sieben Hochschulen ist das Interesse an Stipendien bei Studierenden, aber auch bei Hochschulangehörigen gewachsen. Das spiegelt sich unter anderem in der steigenden Nachfrage nach Information und Beratung sowie in wachsenden Teilnahmezahlen bei Veranstaltungen.

Darüber hinaus haben wir an allen Hochschulen bedarfsorientierte Angebote entwickelt, die Studierende bei ihrer Entscheidung und Bewerbung für ein Stipendium begleiten und Hochschulangehörige im Engagement für Stipendien unterstützen. Diese Angebote entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Folgende Meilensteine auf dem Weg zu einer Stipendienkultur im Ruhrgebiet haben wir erreicht:

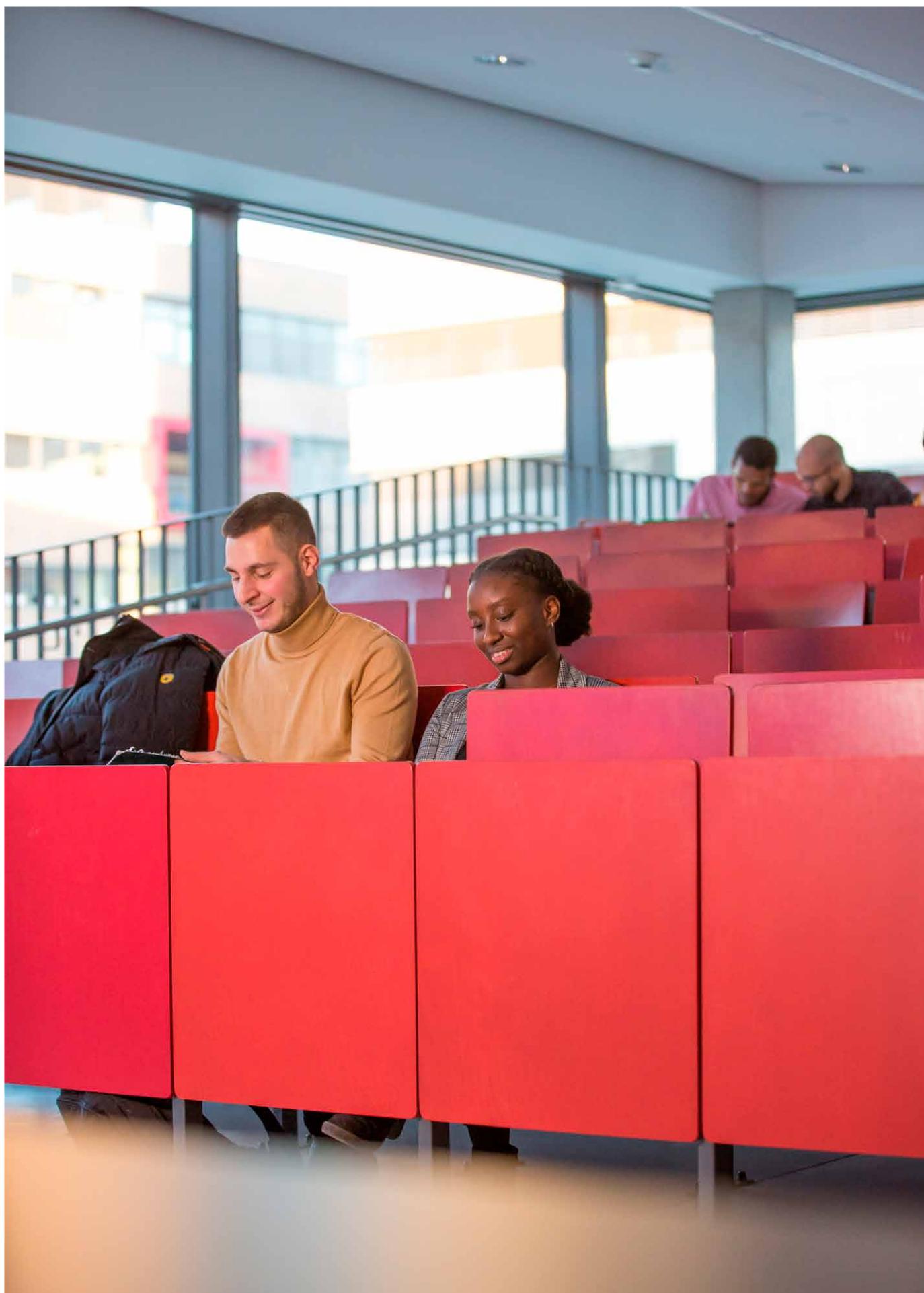
- Die Vernetzung und Zusammenarbeit der relevanten Akteur\*innen im Bereich Stipendien hat sich etabliert, intensiviert und / oder systematisiert – sowohl innerhalb unserer Hochschulen als auch hochschulübergreifend.
- Die Sichtbarkeit des Themas „Stipendien“ an unseren Hochschulen hat sich durch *Advocacy*, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen verstärkt.
- Wissen über Stipendien und Mitwirkungsmöglichkeiten werden von zentralen auch in dezentrale Organisationseinheiten unserer Hochschulen hineingetragen. Auch in dezentralen Bereichen wirken „Agent\*innen“ für die Stipendienkultur.
- Studierende erhalten Informationen und Unterstützungsangebote über alle Phasen hinweg: von der Erstinformation und Orientierung, über die Entscheidung und Bewerbung bis zum Auswahlverfahren.

Trotz der Herausforderungen im Kontext der Corona-Pandemie ist es uns gelungen, vielfältige Aktivitäten zur Förderung der Stipendienkultur zu realisieren – so haben wir beispielsweise das Potenzial digitaler Formate für die Stipendienarbeit erschlossen. Viele Studierende konnten wir während der Projektlaufzeit auf ihrem individuellen Weg zu einem Stipendium begleiten.

Da sich hochschulinterne Vernetzung, Kooperationsstrukturen und Kommunikation zum Bereich „Stipendien“ verbessert haben sowie teils zentrale Prozesse optimiert werden konnten, sind deutliche Veränderungen im Sinne der Organisationsentwicklung festzustellen. Die Pflege und Weiterentwicklung des Stipendienwesens dürften auch zukünftig großen Mehrwert für unsere Studierenden und unsere Hochschulen bringen.

Die gefestigte regionale Vernetzung und eingespielte Kooperation unserer Hochschulen im Ruhrgebiet sehen wir als solides Fundament dafür an, den hochschulübergreifenden Austausch und die gemeinsamen Aktivitäten im Bereich der Stipendienarbeit fortzusetzen. Mit dem Ansatz „Gemeinsam Wirken“ konnten wir mit vereinten Kräften dazu beitragen, dass mehr Studierende im Ruhrgebiet ihre Chance auf ein Stipendium wahrnehmen und von der finanziellen und ideellen Förderung im Studium sowie in ihrer persönlichen Entwicklung profitieren.

Weiteren Hochschulen, die eine Stipendienkultur etablieren oder ausbauen möchten, können wir den Ansatz „Gemeinsam Wirken“ daher ausdrücklich empfehlen.



# Mitwirkende: Hochschulen und Projekt-Team



# Das Projekt-Team



# Kontakt

## Fachhochschule Dortmund

Katja Hensel

Zentrale Studienberatung & Career Service – Allgemeine Studienberatung, Stipendienberatung und Studienfinanzierung  
E-Mail: [stipendienberatung@fh-dortmund.de](mailto:stipendienberatung@fh-dortmund.de)  
Website: [www.fh-dortmund.de/stipendien](http://www.fh-dortmund.de/stipendien)

**Fachhochschule  
Dortmund**  
University of Applied Sciences and Arts

## Universität Duisburg-Essen

Jina Joseph Vazhavelil | Dr. Oliver Neuhoff

Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ)  
E-Mail: [abz.stipendien@uni-due.de](mailto:abz.stipendien@uni-due.de)  
Website: <http://udue.de/abzstipendien>

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Offen im Denken

## Hochschule Bochum

Paul Spiegelberg | Sonja Dieckmann

Zentrale Studienberatung (ZSB) – Studienfinanzierungs- und Stipendienberatung  
E-Mail: [studienfinanzierung@hs-bochum.de](mailto:studienfinanzierung@hs-bochum.de)  
Website: [www.hs-bochum.de/stipendien](http://www.hs-bochum.de/stipendien)

**Hochschule Bochum**  
Bochum University  
of Applied Sciences **BO**

## Westfälische Hochschule

Laura Estner

Zentrale Betriebseinheit Talentförderung, Team Talentscouting  
E-Mail: [scouts@w-hs.de](mailto:scouts@w-hs.de)  
Website: <https://meinetalentfoerderung.de>; [www.w-hs.de](http://www.w-hs.de)



**Westfälische  
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen  
University of Applied Sciences

## Hochschule Ruhr West

Jennifer Rudolph

Talentförderung – Stipendienberatung  
E-Mail: [talentfoerderung@hs-ruhrwest.de](mailto:talentfoerderung@hs-ruhrwest.de)  
Website: [www.hochschule-ruhr-west.de/stip](http://www.hochschule-ruhr-west.de/stip)



HOCHSCHULE RUHR WEST  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## RuhrFutur

Melina Wachtling

Projektleitung „Stipendienkultur Ruhr“ | Handlungsfeld Hochschule  
E-Mail: [melina.wachtling@ruhrfutur.de](mailto:melina.wachtling@ruhrfutur.de)  
Website: [www.ruhrfutur.de](http://www.ruhrfutur.de)



**RUHRFUTUR**

## Ruhr-Universität Bochum

Julia Baumann | Jelena Jojevic

Abteilung Student Lifecycle Services, Team Talentförderung  
E-Mail: [stipendienberatung@rub.de](mailto:stipendienberatung@rub.de)  
Website: <https://studium.ruhr-uni-bochum.de/de/stipendien>

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM **RUB**

## Technische Universität Dortmund

Marie-Christine Boos

Zentrale Studienberatung (ZSB) – Stipendienberatung und Talentscouting  
E-Mail: [stipendienberatung@tu-dortmund.de](mailto:stipendienberatung@tu-dortmund.de)  
Website: <https://www.tu-dortmund.de/stipendien>

**tu** technische universität  
dortmund

## Danksagung

Das Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ hat auf vielfältige Weise sowie durch zahlreiche Personen und Institutionen Unterstützung erfahren. Auf dem Weg zu einer Stipendienkultur im Ruhrgebiet haben uns diese Unterstützer\*innen konstruktiv begleitet und zum Erfolg unserer Aktivitäten maßgeblich beigetragen. Für dieses Engagement und für die gute Zusammenarbeit bedanken wir uns sehr herzlich: bei den Kolleg\*innen an unseren Hochschulen und in der Geschäftsstelle von RuhrFutur, den Vertrauensdozent\*innen und Lehrenden, den Stipendiat\*innen, den Vertreter\*innen der Begabtenförderwerke und Organisationen, sowie bei allen weiteren Personen und Einrichtungen, die ihre Expertise und ihre Erfahrungen eingebracht haben.

Der Stiftung Mercator danken wir für die freundliche Unterstützung und Förderung des Projekts.

# Literaturverzeichnis

Deutscher Bundestag (Hg.) (2016): Bericht der Bundesregierung zum Deutschlandstipendium über die Ergebnisse der Evaluation nach § 15 des Stipendienprogramm-Gesetzes und der Begleitforschung. Stellungnahme des Beirats Deutschlandstipendium. Drucksache 18/8989, 24.06.2016.  
<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/089/1808989.pdf>

Dudenredaktion (o. J.): Kultur. In: Duden Onlinewörterbuch.  
<https://www.duden.de/rechtschreibung/Kultur>

Gassner, A./Maier, M. (2016): Bildungsförderung in Deutschland: Ungleichheiten beim Zugang zu Stipendien. Berlin/Essen: Initiative für transparente Studienförderung/Stiftung Mercator.  
[https://www.mystipendium.de/uploads/stipendienstudie\\_2016.pdf](https://www.mystipendium.de/uploads/stipendienstudie_2016.pdf)

Kriegesmann, B. (2018): Institutionelle Voraussetzungen für das Stipendiengeschehen im Ruhrgebiet. Bochum: IAI, Institut für Angewandte Innovationsforschung.

Middendorff, E. et al. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende insgesamt und nach Bildungsherkunft.  
[http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21\\_ra\\_bund\\_bildungsherkunft.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_ra_bund_bildungsherkunft.pdf)

Nünning, A. (2019): Vielfalt der Kulturbegriffe. Bundeszentrale für politische Bildung.  
<https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe>

RuhrFutur/Regionalverband Ruhr (Hg.) (2020): Bildungsbericht Ruhr 2020. Bildung in der Region gemeinsam gestalten. Essen.  
<https://bildungsbericht.ruhr>

RuhrFutur (Hg.) (2018): Studieren im Ruhrgebiet heute. Erste Ergebnisse der gemeinsamen Studieneingangs- und Studienverlaufsbelegungen an den RuhrFutur-Hochschulen. Essen.  
[https://www.ruhrfutur.de/sites/default/files/2020-11/studieren\\_im\\_ruhrgebiet\\_heute.pdf](https://www.ruhrfutur.de/sites/default/files/2020-11/studieren_im_ruhrgebiet_heute.pdf)

Studienstiftung des deutschen Volkes (Hg.) (2021): Jahresbericht 2020. Bonn.  
<https://www.studienstiftung.de/publikationen/jahresbericht>

Studienstiftung des deutschen Volkes (Hg.) (2020): Jahresbericht 2019. Bonn.  
<https://www.studienstiftung.de/publikationen/jahresbericht>

## Weiterführende Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2016): Gemeinsam Wirken. Auf dem Weg zu einer wirkungsvollen Zusammenarbeit. 2. Auflage. Gütersloh.  
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gemeinsam-wirken>

Kania, J./Kramer, M. (2011): Collective Impact. In: Stanford's Social Innovation Review.  
[https://ssir.org/articles/entry/collective\\_impact](https://ssir.org/articles/entry/collective_impact)

RuhrFutur (Hg.) (2018): Studierende im Ruhrgebiet. Ergebnisse der gemeinsamen Studierendenbefragungen an den RuhrFutur-Hochschulen sowie der Absolventinnen- und Absolventenbefragungen. Essen.  
[https://www.ruhrfutur.de/sites/default/files/2020-11/studierenden\\_im\\_ruhrgebiet.pdf](https://www.ruhrfutur.de/sites/default/files/2020-11/studierenden_im_ruhrgebiet.pdf)

# Bildnachweis

<b>Titel</b>	Caroline Seidel
<b>6</b>	Barbara Bechtloff
<b>8</b>	TU Dortmund / Nikolas Golsch
<b>9</b>	FH Dortmund
<b>13</b>	iStock / Salamatik; iStock / Designer things
<b>14</b>	Caroline Seidel
<b>16</b>	iStock / YakobchukOlena
<b>19</b>	Barbara Bechtloff
<b>20</b>	Caroline Seidel
<b>21</b>	Barbara Bechtloff
<b>22</b>	RUB / Marquard
<b>24</b>	Caroline Seidel
<b>25</b>	Caroline Seidel
<b>25</b>	Caroline Seidel
<b>26</b>	Barbara Bechtloff
<b>29</b>	Barbara Bechtloff
<b>31</b>	TU Dortmund / Roland Baege
<b>34</b>	Leon Carstens
<b>35</b>	Caroline Seidel
<b>37</b>	RUB / Marquard
<b>38</b>	Caroline Seidel
<b>40</b>	Barbara Bechtloff
<b>43</b>	Barbara Bechtloff
<b>49</b>	Barbara Bechtloff
<b>53</b>	Barbara Bechtloff

## Porträtbilder / Testimonials

### Stipendiat\*innen (#Erfolgsgeschichten):

Foto M. Gao / HS BO: Rosina Macri  
 Foto T. Pultke / HRW: Elisabeth dos Santos  
 Foto M. Hallak & L. Estner: WHS / Lisa Griesmann  
 Foto M. Alo: RUB / Marquard  
 Foto J. Klinowski / FH Do: Florian Freimuth  
 Foto M. Barragan / TU Dortmund: Martina Hengesbach  
 Foto Y. Kaspareit / UDE: Jina Joseph Vazhavelil

### Hochschulangehörige / Botschafter

#### (#Engagiert für die Stipendienkultur):

Foto J. Rytz / HRW: Nicole Tauschnik  
 Foto J. Schwarz / RUB: RUB / Marquard  
 Foto M. Köhler / FH Do: Thekla Ehling  
 Foto K. Lindner-Schwentick / TU Do: TU Dortmund / Simone Herchenröder  
 Foto Prof. I. Mueller / HS BO: Hochschule Bochum / Dez. 3  
 Foto Prof. C. Dietrich / WHS: privat  
 Foto Prof. F. Schacht / UDE: Universität Duisburg-Essen

### Projektmitarbeiter\*innen

#### (#Einblicke und „Mitwirkende“):

Fotos der Projektmitarbeiter\*innen: Caroline Seidel  
 Foto M.-C. Boos: Aliona Kardash  
 Foto L. Estner: Lisa Griesmann  
 Foto C. von Soosten: FH Dortmund  
 Foto M. Wachtling / S. Jüntgen: Sascha Kreklau

## Digitale Version: Das Plus für die Praxis

Diese Publikation steht unter → [www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur](http://www.ruhrfutur.de/wegweiser-stipendienkultur) auch digital als interaktives PDF-Dokument zur Verfügung. Ergänzend ist dort ein digitaler Anhang (PDF) veröffentlicht, der die **Best-Practice-Beispiele** zu den fünf Handlungsfeldern sowie **Steckbriefe** zu den verschiedenen Akteur\*innen an der Hochschule enthält.



Die digitale Version bietet darüber hinaus:

- einen **Material-Pool** mit Vorlagen, Mustern und Beispielen sowie
- multimediale Inhalte.

Diese Publikation sowie weitere Veröffentlichungen von RuhrFutur finden Sie hier:

→ [www.ruhrfutur.de/veroeffentlichungen](http://www.ruhrfutur.de/veroeffentlichungen)



Das Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ ist eine gemeinsame Initiative der RuhrFutur gmbH, des NRW Zentrums für Talentförderung der Westfälischen Hochschule und der Talentmetropole Ruhr, gefördert durch die Stiftung Mercator und die RAG-Stiftung. Der Projektteil Hochschule wurde gefördert durch die Stiftung Mercator.

## RuhrFutur

RuhrFutur ist eine gemeinsame Bildungsinitiative von Stiftung Mercator, Land Nordrhein-Westfalen, des Regionalverbands Ruhr (RVR), der Städte Bochum, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Herten, Mülheim an der Ruhr und des Kreises Recklinghausen sowie der Ruhr-Universität Bochum, der Hochschule Bochum, der Fachhochschule Dortmund, der Technischen Universität Dortmund, der Universität Duisburg-Essen, der Hochschule Ruhr West und der Westfälischen Hochschule. Ihr Ziel ist die Verbesserung des Bildungssystems in der Metropole Ruhr, um allen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Ruhrgebiet Bildungszugang, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg zu ermöglichen.

[www.ruhrfutur.de](http://www.ruhrfutur.de)

## Impressum

### Herausgeber

RuhrFutur gmbH  
Geschäftsführung: Dr. Oliver Döhrmann  
Huysenallee 52, 45128 Essen  
Tel.: 0201 177878-0  
[info@ruhrfutur.de](mailto:info@ruhrfutur.de)

### Verantwortlich

Melina Wachtling, RuhrFutur

### Redaktion

Melina Wachtling, RuhrFutur  
Jennifer Rudolph, Hochschule Ruhr West

### Lektorat

Martina Biederbeck, Silbenfisch Text & Konzept

### Grafisches Konzept / Layout

flowconcept Agentur für Kommunikation GmbH

Essen, Januar 2022

