

Gelebte Internationalität an österreichischen Hochschulen – entwicklungspolitische Relevanz
Universität Wien 26.-27.04.2012

Umsetzung des Diversity Konzepts an Hochschulen

Dr. Margrit E. Kaufmann
 Bremer Institut für Kulturforschung
 BremerForum: Diversity

Universität Bremen  27.04.12

Inhalt

1. Diversity und Diversity Management
2. Diversity Management für Hochschulen
3. Praxisbeispiele zu Diversity @ Universität Bremen: Prozess und Beteiligung Studierender

Universität Bremen  27.04.12

Eigene Situierung zum Themenfeld:
Wissenschaftliche Expertin für Diversity Management

- Beratung der Universitätsleitung zu Diversity Management, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit
- Forschung und Lehre zu intersektionellen Gender und Diversity Studies
- Forschendes, beteiligendes Lehren und Lernen für ein diversity-gerechteres Studium

Universität Bremen  27.04.12

1. Diversity und Diversity Management (DiM)

Universität Bremen  27.04.12

Begriff Diversity

„Diversity“ als Vielfalt, Andersartigkeit, Differenz, Unterschiedlichkeit, Mannigfaltigkeit, Pluralität, Heterogenität.

Universität Bremen  27.04.12

Diversity Kategorien

Wirtschaft und Politik nennen folgende sechs Kategorien/ „Kerndimensionen“ (vgl. AGG):

- ethnische/ kulturelle Herkunft/ „Rasse“
- Geschlecht
- Religion/ Weltanschauung
- Alter
- Behinderung
- sexuelle Identität

die „Big 8“ in den international ausgerichteten Diversity Studies (vgl. z.B. Krell 2007):

- race
- ethnicity/ nationality
- gender
- sexual orientation
- organizational role/ function
- age
- mental/ physical ability
- religion

Universität Bremen  27.04.12

Diversity Management (DiM)

„In Mode gekommen - allerdings zugleich ins Gerede - ist Diversity aber erst durch Diversity Management. Diese Bezeichnung steht für **Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven Umgang mit Vielfalt**“ (Krell et al. 2007: 9, Herv. M.K.).

„Diversity Management beschreibt als Management- und Führungsaufgabe die Gesamtheit der Maßnahmen, die darauf zielen, dass Unterschiedlichkeit in den personalen Merkmalen von Organisationsmitgliedern als eigenständiger Wert **anerkannt** und in ihren Potentialen für den Erfolg einer Organisation **genutzt** wird“ (Jung 2003: 97, Herv. M.K.).

DiM ist eine Antwort auf soziale und ökonomische Transformationen.

DiM - MDi

„**Diversity Management**“ (DiM) bezeichnet Strategien, Konzepte und Maßnahmen im Umgang mit Vielfalt (auf Organisationsebene: Leitungssache).

„**Managing Diversity**“ (MDi) beinhaltet einen bewussten Umgang mit Vielfalt (Kompetenzen und Praxis).

Der Umgang mit Differenzen und Ungleichheit mit dem Ziel von Chancengleichheit und Gerechtigkeit ist Aufgabe von **Politik und Gesellschaft**.

Zur Geschichte der DiM-Prozesse in Europa:

DiM wurde seit den 1990er Jahren infolge wirtschaftlicher Internationalisierung (Amerikanisierung) zuerst bei den großen europäischen Firmen implementiert („Global Player“ wie die großen Banken, Autohersteller, Fluggesellschaften, Lebensmittelhersteller,...)
Cultural Diversity ist hier oftmals primäre Kategorie.

DiM bezieht sich jedoch auf verflochtene Dimensionen einer zunehmenden Heterogenität unserer Gesellschaft.
Es basiert auf folgenden Prozessen:

Chancengleichheit (Gender Mainstreaming)

GM als EU-Grundlage für DiM

Gender Mainstreaming

1999 im Amsterdamer Vertrag für alle EU-Mitgliedstaaten festgelegte Maßnahmen
Hauptforderung:

- Einbezug der Geschlechterperspektive als **Querschnittsaufgabe** in allen Gesellschaftsbereichen

Ziel:

- Gleichstellung und Chancengleichheit

Interkulturelle Öffnung

IKÖ der öffentlichen Institutionen als sozial-politische Notwendigkeit

Interkulturelle Öffnung bezieht sich v.a. auf Cultural Diversity und den zunehmenden Bedarf nach einer Öffnung von Einrichtungen (Verwaltung, Bildung, Gesundheit,...)

Hauptforderung:

- Inklusion anderskultureller und sprachlicher Menschen
- Ziele:
 - Erleichterung des Zugangs aller zu den Institutionen
 - Erhöhung der interkulturellen Kompetenz des Personals
 - Einstellung von Expertinnen und Experten mit Migrationshintergrund

Antidiskriminierung

AGG als deutsche rechtliche Basis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz der Bundesregierung von 2006 im EU-Zugzwang:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

DiM-Konzepte

Drei Konzepte/Strategien des DiM in Organisationen (vgl. Ely/Thomas 1996)

- **Fairness- und (Anti-)Diskriminierungsansatz**
Affirmative Action USA, Integration und Antidiskriminierung, Imagegewinn für Unternehmen, Orientierung an den Bedürfnissen der Angestellten
- **Zugangs- und Legitimierungsansatz**
Diversität des Personals dient der Effektivitätssteigerung, Ressourcen-Einbezug und Ausrichtung für den diversen globalen Absatzmarkt
- **Integrativer Ansatz**
Effizienz und Lernfähigkeit der durch Vielfalt lernenden Organisation, Verbindung ökonomischer und persönlicher Aspekte im Sinne freier Entfaltung zur Effizienzsteigerung, Bezug auf die Unternehmenskultur (top-down und bottom-up)

 Universität Bremen 27.04.12

2. Diversity Management für Hochschulen

 Universität Bremen 27.04.12

Verbindung von:

Wettbewerbsfähigkeit & Chancengleichheit

Wettbewerbsfähigkeit:	Chancengleichheit:
<ul style="list-style-type: none"> • Zugangs- und Legitimierungsansatz • Integrativer Ansatz • Z.B. für Exzellenzinitiative • Image/Identifikationspotential der Universität • Kompetenzen gewinnen & nutzen <ul style="list-style-type: none"> ➢ Kreativität & Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> • Fairness- und (Anti-) Diskriminierungsansatz • Implementierung von AGG/EU Recht • Zufriedenheit von Personal und Studierenden (Work-Life-Balance) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Kommunikation & Vernetzung

 Universität Bremen 27.04.12

Hintergrund:

Weshalb gewinnt DiM derzeit für Hochschulen an Bedeutung?

Gründe dafür sind der kulturelle, soziale, demographische, rechtliche und wirtschaftliche **Wandel**: Internationalisierung, verstärkter Wettbewerb, Fach- und Führungskräftemangel, Fragen nach Bildungsgerechtigkeit, nach der Öffnung der Hochschulen für Studierende und Mitarbeitende aus unterschiedlichen sozialen Gruppen und Schichten und nach dem Erfüllen des Bildungsauftrags.

Wie kann die gesellschaftliche Heterogenität in den Hochschulen abgebildet werden?

 Universität Bremen 27.04.12

Diversity als Potential für die Wissenschaft

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert. Dies geschieht nicht nur abstrakt über die in der Wissenschaft entwickelte Fächerstruktur, sondern auch über die Menschen, die in diesen Fächern forschen und lehren“

(DFG Fördergrundlagen 2010
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/diversity_wissenschaft/index.html (27.09.10))

 Universität Bremen 27.04.12

DiM als Querschnittsaufgabe

Diversity Management für Hochschulen befasst sich mit allen Bereichen:

DiM auf Leitungsebene:
Organisationsentwicklung
Personalentwicklung/ Work Life Balance

MDi auf Ebenen von:
Forschung
Lehre/Studium

Verbindung von Top-Down-Strategien mit Bottom-Up-Prozessen

 Universität Bremen 27.04.12

DiM Prozess als Mainstreaming

mit dem Ziel des Organisationskulturwandels

Einstieg z.B. über die „Charta der Vielfalt“
Prozess basiert auf Kommunikation und Vernetzung,
Transparenz und Zusammenarbeit mit dem Einverständnis
der Leitung und dem Einbezug von Stakeholdern.

IST-Zustand -> Analyse
Bestandaufnahmen zu Projekten und Monitoring
Problemaufriss
Bedarfs-Analyse

SOLL-Zustand -> Zielvereinbarungen
Maßnahmen mit Zeitplan

QM: Prüfung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

Umsetzungen von DiM an HS

Wo die Verantwortlichkeit ansiedeln?
Einzelpersonen <-> Gesamtheit?

Diversity Beauftragte
Prorektorate für DiM
Verbindung von Diversity & GM
Verbindung von Diversity und Internationalisierung
Verbindung von Diversity und Antidiskriminierung
Diversity Teams

3. Praxisbeispiele zu Diversity @ Uni Bremen: Prozess und Beteiligung Studierender

Diversity @ Uni Bremen www.uni-bremen.de/diversity

PROZESS

„Charta der Vielfalt“ 2009
„Vielfalt als Chance“ 2009-2012
„Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ 2010-2012

dadurch: bisher zentraler Fokus auf den Studierenden und
den Übergängen

Managing Diversity: aktivieren und vernetzen
Diversity Management: Strategieentwicklung (Leitung:
Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität)

Beispielhafte Maßnahmen

zielgruppenorientiert → und intersektionell ✖

- e n t e r s c i e n c e → Gender ✖ Migrationshintergrund
- KIS → Beeinträchtigungen/chronische Erkrankungen
- KOMPASS → internationale ✖ deutsche
- MiCoach → Schüler_innen ✖ Migrationshintergrund

subjektorientiert (→ alle)

- EULe - Euer Uni Leben: Campusmagazin in Blog-Form → alle Studierenden
- erste Schulungen und Entwicklung eines Schulungsbausteins → Beratende, ...
- Begleitung und Coaching → Lehrende

Studierendenengagement und Monitoring

Studierende sind am Diversity Prozess beteiligt
und selbst aktiv.

In einem Modul zur Methodenlehre haben z.B. BA-
Studierende durch Forschendes Lernen Campusforschungen
zur Befindlichkeit und zum Alltag von Studierenden
durchgeführt.

Wichtige Forschungserfahrung:
**Wie für Diversity sensibilisieren ohne erneut zu
stigmatisieren?**

Forschendes Lernen durch Erfahrungen

→ Erwerb von

- Methodenkompetenzen: qualitativ – quantitativ
- sozialen Kompetenzen: Team, Begegnungen im Feld
- Diversity Kompetenzen: **intersektionelles und entdeckendes Verständnis hinsichtlich der Kategorien** (durch Subjekt- und Kontextorientierung)

→ Sensibilisierung

→ Nachwuchs für die Expertise

→ Vermittlung an die Institution

Forschungsergebnisse

Aufzeigen der Vielfalt an Lebens- und Studienverhältnissen

- Bei näherer Betrachtung lösen sich die Diversity-Gruppen auf: Was heißt z.B. „Migrationshintergrund“ für wen?
- Wichtige Unterscheidungsmerkmale sind die Studienbedingungen und die Herkunft.
- Forschendes Lernen nutzt die Vielfalt (Teams, Themen, Kreativität...).

Forschungsergebnisse

Je nach Person und deren Identity/Diversity gibt es spezifische Probleme und Bedürfnisse hinsichtlich Studierbarkeit, z.B.:

Alleinerziehende → Kooperation/Verständnis der Lehrenden!

Communities → Räume! Unterstützung eigener Gestaltungsformen und Identitätspolitik

Engagierte → hohe Arbeitsbelastung

Beeinträchtigte → Maßstudium wirkt erschwerend

Alternde → Wissensdrang und Sozialkontakte

Erasmus → Kontakt mit Deutschen!

Ausländische → Hilfe z.B. durch Ev. Studiengemeinde

Nicht-EU → strukturelle Rassismen, Orientierungshilfen

Forschungsergebnisse

Zentrale Problempunkte

- Zu wenig Räume und Zeit zur Entwicklung
- Regelstudienzeiten, Modularisierungszeitfenster
- Engagement <-> Leistungsnormen
- mangelndes Institutionswissen (Informationsfülle, aber nicht gerichtet nach Fragen)
- Persönlichkeiten sind alle divers - wie geht die Institution damit um?

Gelingendes und Wünsche

- Sportangebote fördern soziale Kontakte und Inklusion
- Communities und Gruppen geben Halt
- Vielfalt ist super: Selbstbewusstsein zu Vielfalt stärken und nutzen

Fazit

An der Universität Bremen korrespondiert die soziale und ökonomische Benachteiligung der Studierenden (in Relation zu den Studierenden anderer HS) mit besonders viel sozialem und politischem Engagement.

- Die Studien-/Lebenssituation, nicht der Studienerfolg, ist zentral.
- Die Forschenden werden zu Verbündeten und MultiplikatorInnen für die Veränderung der Studienbedingungen.
- Die Erforschten fühlen sich mit ihren Anliegen wahrgenommen.
- Die Campus-Forschungen tragen zur Diversity-Sensibilisierung bei.

Fazit

Diversity Prozesse an Hochschulen richten sich an die Personen, die Organisation und die Arbeitsergebnisse:

Hinsichtlich der Studierenden geht es um das Gewährleisten der Studierbarkeit und die Erhöhung des Studienerfolgs durch subjektorientierte Anpassungen der Lehr- und Lernformen.

Hinsichtlich aller Personen in der Institution um Wertschätzung, Beteiligung und Wohlbefinden.

Hinsichtlich Bildungsauftrag um Chancengerechtigkeit.

Hinsichtlich Forschung und Lehre um Qualitätssicherung bzw. -steigerung.

...



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

bik
Bremer Institut für
Kultur und Interaktion

Universität Bremen 27.04.12 21

Literatur

- Ely, Robin J. and D. A. Thomas. 1996. Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. In: Harvard Business Review, 5, 79-90.
- Gardenswartz, Lee and A. Rowe. 2003. Diverse Teams at Work. Alexandria: SHRM.
- Jung, Rüdiger H. 2003. Diversity Management. Der Umgang mit Vielfalt als Managementaufgabe. In: Ders. und H.M. Schäfer (Hg): Vielfalt gestalten - Managing Diversity. Frankfurt a.M.: IKO, 89-110.
- Kaufmann, Margrit E. Im Entstehen. Diversifizierung von Kultur. Intersektionelle Diversity Studies als Herausforderung. In: A. Hepp und A. Lehmann-Wermser (Hg): Transformationen des Kulturellen. Wienbaden: VS.
- Kaufmann, Margrit E. (Hg). 2010. BremerForum:Diversity. Dokumentation des Kooperationsprojekts. Bremen: bik.
- Kaufmann, Margrit E. 2010. Diversity im Gesundheitssystem. Gesundheitliche Versorgung von marginalisierten Frauen. In: P. Kolip und J. Lademann (Hg): Frauenblicke auf das Gesundheitssystem. Frauengerechte Versorgung zwischen Marketing und Ignoranz. Weinheim/München: Juventa, 223-238.
- Kaufmann, Margrit E. 2006. Managing Diversity & Doing Culture. Unternehmerische und Subjektive Perspektiven auf den Umgang mit Vielfalt. In: Dies. u.a. (Hg): Under Construction. Lebensgeschichten von Migrantinnen in Bremer Unternehmen. Bremen: bik, 13-17.
- Krell, Gertraude. 2007. Einleitung. - Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Dies. u.a. (Hg): Diversity Studies. Grundlagen Und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M.: Campus, 7-16.
- Stuber, Michael. 2004. Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand.

BremerForum:Diversity www.bremerforum-university.de 27.04.12

Universität Bremen