

Diversity-Prozesse und Inklusion: Eine Praxissicht

Nele Haddou

IBS Fachtagung
„Diversity Management.
Behinderung im Fokus.“

Berlin, 25. und 26.10.2016



Gliederung

1. Diversity Management an Hochschulen
2. Grundgedanken und Meilensteine des Diversity Managements an der Universität Bremen
3. Strukturen des Diversity Managements an der Uni Bremen
4. Strukturen, Akteur*innen und Maßnahmen im Schwerpunktbereich Inklusion
5. Strukturen der Verknüpfung von Diversity-Prozessen und Inklusion
6. Diversity-Prozesse mit intersektionaler Ausrichtung
7. Fazit

Warum Diversity Management an Hochschulen?

- Staatliche Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung für Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit.
- Diversity Management an Hochschulen verknüpft die normative Orientierung an Bildungsgerechtigkeit mit der Herausstellung von Vorteilen für die ganze Organisation (Mecheril/Klinger 2010).
- Hochschulen als Bildungs- und Aufklärungsorte, als Orte der (Re-)Produktion kollektiver Sinnbestände und Praktiken und der Infragestellung derselben.

Diversity Management im Sinne eines inklusiven Ansatzes an der Hochschule bedeutet...

- die Institution zu **befragen**, ob die Räume, die Leitideen, die Regeln, die Routinen, die Führungsstile, die Ressourcenverteilung, die Kommunikation nach außen und innen sowie die Einstellungen der Akteur*innen im Hinblick auf die Vielfalt gerecht und effektiv sind;
- die Institution in ihren Strukturen, Methoden, Curricula und Umgangsformen **anzupassen** an die vorhandene Heterogenität unter den Studierenden, dem akademischen sowie dem Verwaltungspersonal;
- Entscheidungsprozesse zu Diversity in allen Politik- und Arbeitsbereichen von Hochschulen **neu zu organisieren, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren**. (Handschuck/Schröder 2003, Krüger-Potratz 2001, Schröder 2007)

Grundgedanken des Diversity Managements an der Universität Bremen

- Betonung von Antidiskriminierung
- Haltung / Grundgedanke einer “Inklusiven Exzellenz”: Vielfalt und Inklusion bedingen Exzellenz!

„Excellence and diversity are intimately intertwined. Diversity, in its many dimensions and manifestations, is a necessary prerequisite for excellence.“

Robert C. Dynes, President University of California

- Bemühungen um intersektionale Ausrichtung
- Ziel: Diversity Mainstreaming; Integration in das Regelsystem bzw. Veränderung / Weiterentwicklung des Systems, Grundsatz der Inklusion zum Diversity-Grundsatz und Ziel machen: *„Im Mittelpunkt [...] steht nicht mehr Ausgleich der als Defizit verstandenen individuellen [...] Schädigung, sondern die Realisierung von chancengleicher Teilhabe durch die Gestaltung einer barrierefreien Umwelt“.* (HRK 2009)



Meilensteine und Entwicklungslinien der Diversity-Prozesse an der Universität Bremen

- 2009 Unterzeichnung der “Charta der Vielfalt”
- 2010 Einrichtung der Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten (KIS)
- 2011 Einrichtung des Konrektorats für Interkulturalität und Internationalität
- 2012 Auditierung als „Diversity Hochschule“ durch den Stifterverband
- 2012 Verabschiedung der 1. Diversity-Strategie durch den Akademischen Senat
- 2013 Verabschiedung des “Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ und Einrichtung des Expert*innenkreises Inklusion durch den Akademischen Senat
- 2015 Umbenennung des Konrektorats in „Internationalität und Diversität“
- Aktuell: Überarbeitungs- und Verabschiedungsprozess der 2. Diversity Strategie
- Aktuell: Re-Audit „Vielfalt Gestalten“

Diversität unter Studierenden an der Uni Bremen: Ergebnisse der QUEST-Studierendenbefragung 2014*

- 15% haben (eine) andere Erst-/Muttersprache(n) als Deutsch
- 50% kommen aus Nicht-Akademikerfamilien
- 13% sind durch eine Behinderung oder chronische Krankheit im Studium beeinträchtigt
- 9% haben familiäre Verpflichtungen (Betreuung/Pflege von Kindern/Eltern/Partner*in)

**ausgewählte Ergebnisse, Rücklaufquote: 14%,
N=2679 von 19537 Studierenden*

Diversity-Strategie und Dimensionen

- Im Rahmen der weiterentwickelten Diversity-Strategie: Setzung von Schwerpunktdimensionen:
 - **Geschlechtergerechtigkeit / Gender**
 - **Behinderung / Beeinträchtigung / Inklusion**
 - **Internationalität / Interkulturalität**

„Ziel des Diversity Managements ist die stärkere Verknüpfung der einzelnen Arbeitsfelder und Schwerpunktbereiche miteinander; sowohl durch entsprechende Gremien und Kommunikationsstrukturen als auch durch für den Bereich zuständige Ämter/Personen. Durch diese strukturelle Vernetzung wird sichergestellt, dass Synergien entstehen. Hierüber werden gemeinsame Zielsetzungen entwickelt und das Diversity Management der Universität proaktiv gestaltet.“

(2. Diversity Strategie der Uni Bremen, Entwurfsstatus)

Strukturen & Governance des Diversity Managements an der Uni Bremen

- Konrektorat für Internationalität und Diversität
 - Lenkungskreis Diversity
 - Berater*innenkreis Diversity
-

Im Berater*innenkreis Diversity sind u.a. vertreten:

- Referat für Chancengleichheit/Antidiskriminierung
- Frauenbeauftragte
- Beauftragte für Inklusives Studieren
- International Office

Strukturen & Akteur*innen des Schwerpunktbereichs Behinderung / Beeinträchtigung / Inklusion

- Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
 - Expert*innenkreis Inklusion (durch den Akademischen Senat eingesetzt, zuständig für die Begleitung der Umsetzung des Aktionsplanes)
-
- Beauftragte für Inklusives Studieren (BIS)
 - Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS)
 - Interessengemeinschaft Handicap (IGH)

Beispiele für Projekte und Maßnahmen im Schwerpunktbereich Behinderung / Beeinträchtigung



- Leitfaden für Lehrende: “Lernen ohne Barrieren” (LOB) der IGH und KIS
- Wahlmodul “Inklusive Lehre” im Rahmen der Hochschuldidaktischen Weiterbildung
- Campus Barrierefrei (Gebäudebeschreibungen)
- InWi (Inklusion in der Wissenschaft)

Studieren mit Beeinträchtigung

→ [Beratungsangebote auf dem Campus](#)

→ [Beratungsangebote - regional und überregional](#)

→ [Themenschwerpunkt "Inklusive Universität"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Nachteilsausgleich"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Wohnen"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Berufseinstieg"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Legasthenie und Dyskalkulie"](#)

→ [Ausstellungsprojekt "Hindernisparkours Universität"](#)

→ [Ausstellung "Unter den Treppen"](#)

↓ [Lageplanprojekt „Campus Barrierefrei“](#)

- Alphabetische Liste
- Boulevardsanierung
- Gebäude**
- Haltestellen

AUFZUG UND TREPPE

Aufzug

Tür 120 Zentimeter breit
Unebener Boden
Taktile Tasten und Telefon auf 120 Zentimeter Höhe

Treppenhaus

Wendeltreppe
Sehr gute Beleuchtung bei Tageslicht
Stufenendmarkierung vorhanden
Beidseitiges Geländer
Treppe unterlaufbar, keine Markierung auf dem Boden



Gebäudeabschnitte

Verwaltungsgebäude (VWG)

- Eingang
- Information und Schilder
- Flure
- Aufzug und Treppe
- Behindertentoilette
- Internationales Zentrum
- Wichtige Anlaufstellen
- Spielecke

Information

- [Gebäudeübersicht](#)

Diversity-Prozesse und Inklusion: Strukturen

Die enge Verknüpfung / Verzahnung auf struktureller Ebene wird gewährleistet durch:

- Inklusion als eine der drei **Schwerpunktdimensionen** im Rahmen der neuen Diversity Strategie;
- Vertretung der Beauftragten für Inklusives Studieren (BIS), der Kontaktstelle für Studieren mit Beeinträchtigung (KIS) und der Interessengemeinschaft Handicap im **Berater*innenkreis Diversity**;
- Leitung des **Expert*innenkreises Inklusion** durch die Konrektorin für Internationalität und Diversität.

→ Voraussetzungen: Zeit (!) und Ressourcen (!) für Arbeitstreffen und Netzwerkarbeit, die eine starke Partizipation, Verknüpfung aber auch Vertrauensbildung gewährleisten.

Verstärkte Verknüpfung von Diversity-Prozessen und Inklusion in intersektionaler Perspektive

Ziel: Öffnungsprozesse...

- ... der „zielgruppenspezifischen Maßnahmen“ - z.T. mit langer „Einzelkämpfertradition“ (z.B. geschlechterpolitische Gleichstellungsarbeit) - gegenüber anderer Vielfaltsdimensionen
- ... der Regelsysteme: Diversity als Mainstream



Verstärkte Verknüpfung von Diversity-Prozessen und Inklusion in intersektionaler Perspektive: Beispiele

- Zusammenschluss der Redaktionsgruppen “Diversity” und “Inklusion” zur “Redaktionsgruppe Diversity und Inklusion”
- Öffnungsprozess der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) für vielfältige Diskriminierungsmerkmale
- Pilotprojekt zu diversity-sensiblen und -orientierten Auswahlverfahren im Wissenschaftsbereich
- Integration von Diversity-Sensibilisierung und -Orientierung im Rahmen des Basismoduls der Didaktischen Weiterbildung
- Flexibilisierung von Prüfungsverfahren
- Veranstaltungsreihe „Diversity @ Uni Bremen: exzellent und chancengerecht?!“
- „Raum der Stille“

Fazit

- Diversity als Querschnittsaufgabe und das ZUSAMMENDENKEN der verschiedenen Vielfaltsdimensionen erfordern einen ständigen Lern- und Weiterentwicklungsprozess bei allen Beteiligten und eine fortwährende Kommunikation darüber.
- Eine starke Selbstvertretung der einzelnen Vielfaltsdimensionen ist eine wichtige Voraussetzung für ihre angemessene Repräsentanz und Wahrnehmung in den Diversity-Strukturen und -Prozessen.
- Eventuelle Konkurrenzen zwischen verschiedenen Diversitätsdimensionen wahrnehmen, ausbalancieren, bestehende Erfahrungen wertschätzen.
- Als Ergebnis der Zusammenarbeit in den Diversity-Strukturen ist eine Perspektivenerweiterung und Öffnung der einzelnen Vielfaltsdimensionen und merkmalsorientierten Maßnahmen für die Belange der anderen Dimensionen erkennbar.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Literatur

Aufsatz „Interkulturalität und Diversity-Management an Hochschulen: Theoretische Ansprüche und alltägliche Herausforderungen“ von Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu (2014) mit den verwendeten Literaturangaben:

<https://www.international.hu-berlin.de/de/internationales-profil/humboldt-ferngespraech/Ferngespraech%20Nr.3>

Diversity an der Universität Bremen:

www.uni-bremen.de/diversity