




U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Diversity Audit an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Zukunftsstrategien

Dr. Marija Stambolieva
BuKoF Jahrestagung, 25.09.2015



- Übung: Wo stehe ich?
- Gruppenarbeit: Brainstorming und Austausch
- Input: Diversity Audit

Wichtig!

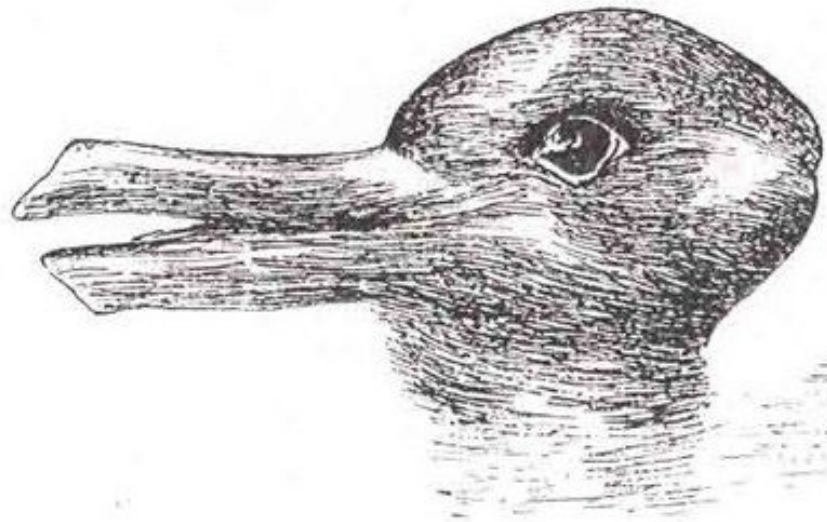
- Bitte beachten Sie die Zeit!
- Grundsätzlich ist alles erlaubt, was die anderen nicht beeinträchtigt!

1. Wie wird Diversity in Ihrer Institution definiert? Was verstehen Sie unter Diversity?
2. Was bringt eine Diversity-Strategie für die Hochschule? Was soll die Strategie umfassen?
3. Wie kann eine Diversity Strategie umgesetzt werden? Welche Probleme/Herausforderungen können entstehen?
4. Was können die Vorteile/Nachteile einer externen Unterstützung (z.B. eines Diversity Audits) sein?
5. Wie ändern sich Hochschulen durch Diversity (Diversity-Policies)?

Was sehen Sie?



Was sehen Sie?



- Offenheit (für Perspektivenwechsel)
- Diversity, Diversität, Vielfalt
 - Eng definiert - Bezug auf gesellschaftlich anerkannte Merkmale diskriminierter Gruppen, wie Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität (*negativ, ausschließend*)
 - Weit definiert – Individualität und Anerkennung vielfältiger Potenziale (*positiv, integrativ*)

- „Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die **Vielfalt** ihrer Mitglieder **als produktive Ressource** begreift, **Diskriminierung** aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale **unterbindet** und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt.“

Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

- In den letzten Jahren ist die Studierendenzahl rapide von 16.378 (WS 2007/08) auf 23.084 (WS 2012/13) gestiegen. Mit 47% ist der Frauenanteil unter der Studierenden fast paritätisch, jede/r zweite Studierende kommt aus einem nichtakademischen Haushalt, der Studierendenanteil mit Migrationshintergrund ist zweimal höher als dem Bundesdurchschnitt und Studierende mit Behinderung sind ferner überdurchschnittlich vertreten.

- 2013: Aufnahme in das Diversity Audit Programm des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft

- 2014-2016: Diversity-Audit Verfahren:
Interne Auditierung
Diversity-Foren

- 2014:



Quelle: Universität Kassel Selbstreport 2014

Hintergrundinformation:

- eine Initiative des **Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft**, die vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, von der JPMorgan Chase Foundation, der Stiftung Mercator, der Baden-Württemberg Stiftung und der Gips Schüle Stiftung gefördert wird
- "Vielfalt gestalten" begleitet und berät die Hochschulen dabei, **Strukturen, Angebote, Instrumente und Maßnahmen für diverse Studierendengruppen** zu konzipieren, diese Gruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren und zum Studienerfolg zu führen
- 2010-2012 „Ungleich Besser! Verschiedenheit als Chance“: 8 Hochschulen bereits auditiert
- 2012-2014 „Vielfalt gestalten in NRW“: 8 Hochschulen
- 19 Hochschulen nehmen aktuell am Audit „Vielfalt gestalten“ teil.

Quelle: www.stifterverband.info

- Interne Auditierung
 - Der interne Auditierungsprozess dient der Entwicklung und Implementierung einer hochschulspezifischen **Diversity-Strategie**
 - **Handlungsfelder** des Hochschulmanagements:
 - Strategie und Struktur
 - Studium und Lehre
 - Service und Beratung
 - Interne Kommunikation und Partizipation
 - Externe Kommunikation
 - Personalmanagement
 - IT und Liegenschaften
- Diversity Foren

Quelle: www.stiferverband.info

Diversity Audit

- Dauer:
 - 2 Jahre
- Zertifikat:
 - 3 Jahre Gültigkeit
- Kosten für die Hochschule:
 - bis zu 5.000 Studierenden: 25.000 Euro
 - 5.000 bis 15.000 Studierenden: 30.000 Euro
 - mehr als 15.000 Studierenden: 35.000 Euro
- Fördermöglichkeit:
 - 15.000 Euro
- Bewerbung:
 - Bis 15. Juni 2016

– Quelle: www.stifterverband.info

Stand des Diversity-Audits an der Uni Kassel

- Interne Auditierung:
 - Erstellung eines Selbstreports
 - Einrichtung eines Lenkungskreises
 - 5 Workshops:
 - Kick-Off Workshop (offizieller Projektstart), April 2014
 - Strategie-Workshop (Strategieentwicklung), Mai 2014
 - Operativer Workshop (Maßnahmenentwicklung), Juli 2014
 - Evaluationsworkshop (Zwischenevaluation), Mai 2015
 - Zertifizierungsworkshop, November 2015
- Diversity-Foren:
 - Hochschule Koblenz, Mai 2014
 - Hochschule Bremen, Oktober 2014 (Studium und Lehre)
 - EBZ Business School Bochum, Februar 2015 (Studium und Lehre)
 - Universität Kassel, Juni 2015 (Personalmanagement)
 - Hochschule Reutlingen, Dezember 2015

Ausgewählte Maßnahmen

Ziel	Maßnahme	Zuständigkeit
Karriereförderung für Frauen	Karriere-Mentoring DIVERS	Frauen- und Gleichstellungsbüro
Verbesserte Inklusion	Neuordnung des Servicebereichs „Studium und Behinderung“	Abteilung Studium und Lehre
Verbesserung der Studierfähigkeit und Erhöhung der Erfolgsquote aller Studierenden	-KoDeWiS -ProStudium -Medien Hiwi Schulungen -AG Heterogenität	ServiceCenter Lehre

Karriere Mentoring DIVERS



- Ziele:

- Karriereförderung an den relevanten Übergangsphasen
- Entwicklung von Strategien für einen besseren Zugang zu einer den Qualifikationen entsprechenden Erwerbstätigkeit durch individuelle Beratung, Weiterqualifizierung & systematische Vernetzung.

- Mentees:

- Studentinnen & Promovendinnen aus den Geistes-, Sozial- und Gesellschaftswissenschaften
- Diversitätsmerkmale: Migrationshintergrund, Internationalität, Erstakademikerin, Behinderung

- Mentorinnen:

- Professorinnen, Führungskräfte in Wirtschaftsunternehmen, Mitarbeiterinnen öffentlicher/sozialer Einrichtungen, Selbstständige.



Koordinator Studium & Behinderung	<ul style="list-style-type: none">-Beratungsangebot für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung- Bauliche Barrierefreiheit- Vernetzungsarbeit innerhalb der Hochschule- Perspektiven: Bewusstseinsbildung
Koordinationsstelle „Inklusive Hochschulen in Hessen“	<ul style="list-style-type: none">- Erfüllung der Aufgaben der Hessischen Landesregierung zur Umsetzung der UN-BRK- Entwicklung und Implementierung eines hohen Standards der Barrierefreiheit und Inklusion an den hessischen Hochschulen- Etablierung eines nachhaltigen Netzwerkes
Barrierefreie Literaturumsetzung	<ul style="list-style-type: none">- Umsetzung von Lehrmaterialien für blinde und sehbehinderte Studierende in einer barrierefreien Form- Information/Sensibilisierung der Lehrenden und MitarbeiterInnen- Vernetzung innerhalb & außerhalb der Hochschule
PROMI – Promotion Inklusive	Promotionsstellen für schwerbehinderte Menschen

- ZLF – Heterogenität
 - Konstruktive Lösungen für die zunehmend heterogener werdenden Studienvoraussetzungen der Studierenden finden
 - Angebote:
 - Fachliche (Vor)Kenntnisse erweitern
 - Kompetenzen im wissenschaftlichen Arbeiten erwerben oder ausbauen
 - Aktuell: Diskussion der inhaltlichen Ausrichtung (17.06.2015)
- Maßnahmen Prostudium & KoDeWiS
 - Fachübergreifende kostenlose Workshops und individuelle Unterstützungsangebote
 - Creditempfehlung (je nach FB) und Zertifikaterwerb möglich



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Dr. Marija Stambolieva

Frauen- und Gleichstellungsbüro

E-Mail: marija.stambolieva@uni-kassel.de

Tel.: 0561 804 7797

Web: <http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/diversity.html>