

Der heutige Abend ...

- 18:15 Grußwort des Präsidenten Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske
- 18:25 Moderation PD Dr. Annette Keilhauer
- 18:35 Vortrag „Was heißt Diversity Management an der Hochschule?“
- 19:25 „Die Charta im Bild“
- 19:30 Empfang

Was heißt Diversity Management an der Hochschule?

Büro für Gender und Diversity

Dr. Anja Gottburgsen
Dr. Ebru Tepecik



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

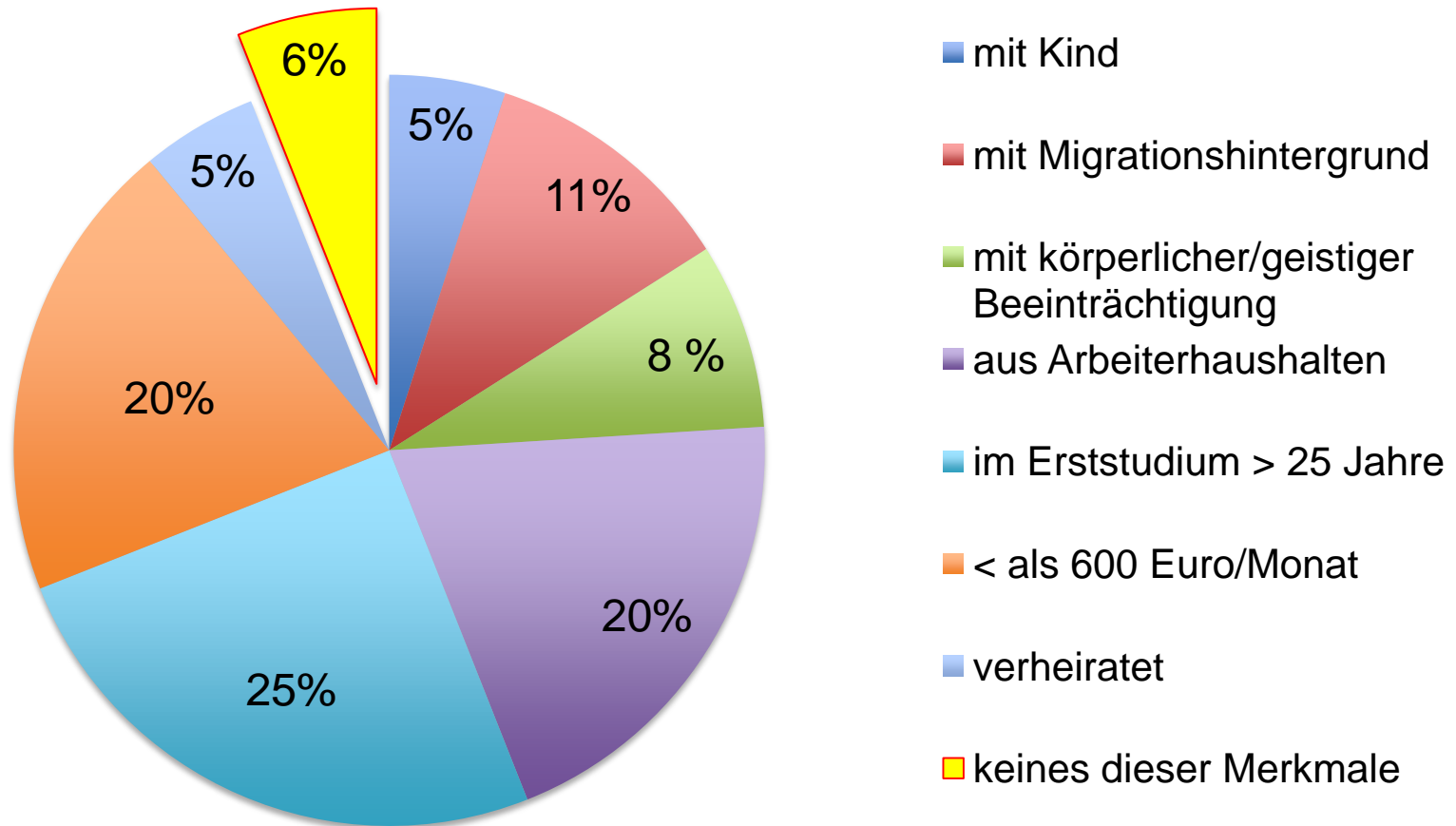
Agenda

- 1 Warum Diversity Management an Hochschulen?
- 2 FAU – Spitze in Bayern: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- 3 Diversity-Konzept der FAU
- 4 Handlungsfelder des Diversity Management an der FAU
- 5 Instrumente und Maßnahmen
 - 5.1 Diversity Monitoring – Zielvereinbarungen – Evaluation
 - 5.2 Gender & Diversity in Lehre und Forschung
 - 5.3 Vernetzung und Angebote für Internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund
 - 5.4 Kommunikation nach innen und außen
- 6 Ziele von Diversity Management



1 Warum Diversity Management an Hochschulen?

Diversity unter Studierenden



Quelle: 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (BMBF 2010, eigene Darstellung, n = 16.370 Studierende)

- „Älter, bunter, weniger“
 - Gesellschaftliche und hochschulpolitische Herausforderungen

 - Hochschulen in Paradoxien
 - „Internationale Profilierung/Konkurrenz“ versus „Teilhabe für viele“

 - Vielfalt als Chance
 - Ressource und Potenzial für Innovations- und Zukunftsfähigkeit
- ⇒ **Diversity Management: notwendige Strategie für produktiven Umgang mit Diversität**

The top portion of the slide features a dark blue background with a faint, semi-transparent image of the FAU building's facade and its ornate roofline. On the right side, a circular seal is visible, containing the word 'ACADEMIA' and a profile of a man's head.

2 FAU – Spitze in Bayern: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

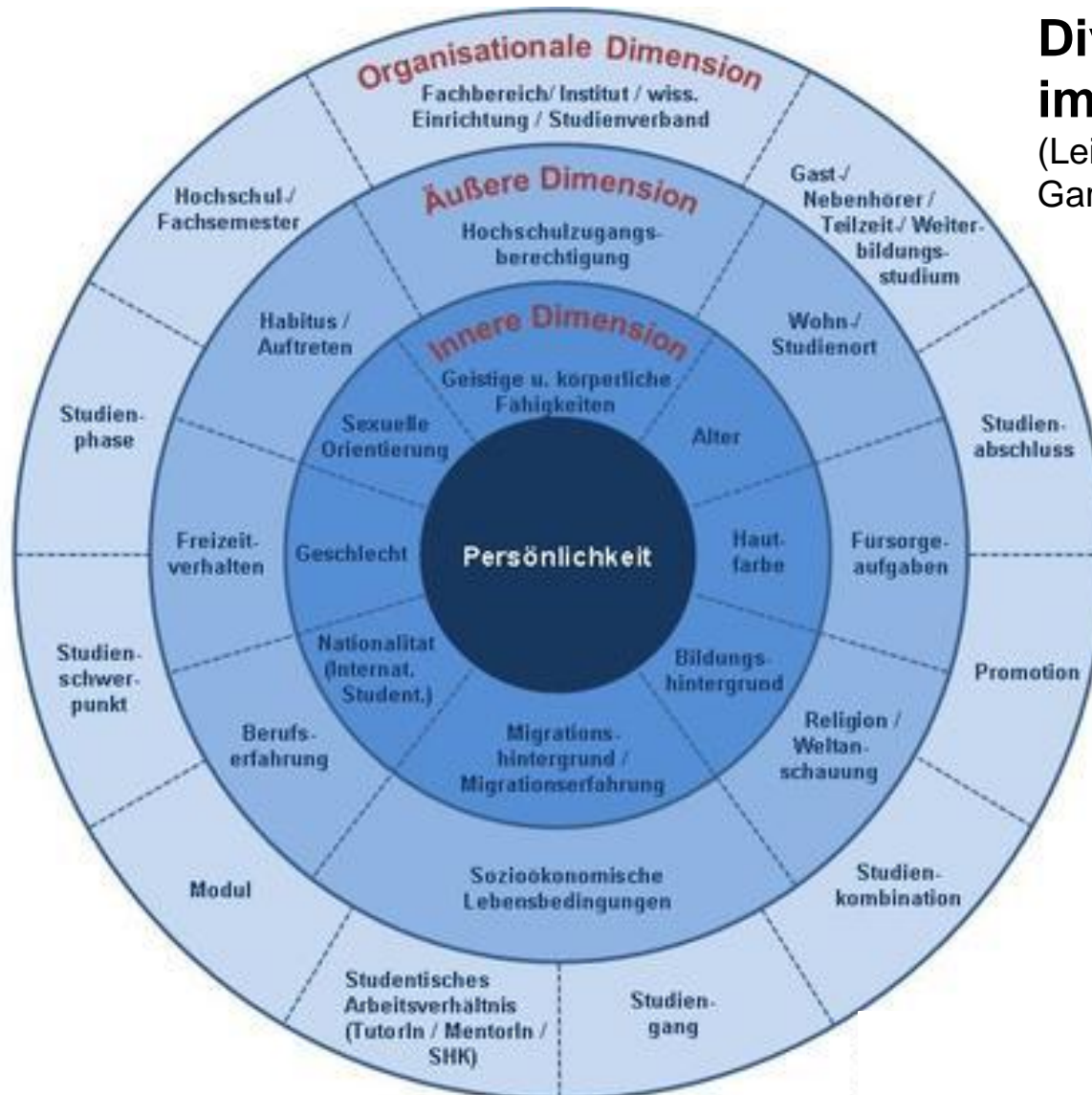
■ Gender Mainstreaming

- Dritte Zielvereinbarungen (2013-2017) der UL mit den Fakultäten zur Erhöhung der Frauenanteile
- ARIADNE-Mentoring, Karriereprogramm „Fit for Science“
- 2 Professuren mit Denomination Genderforschung/-lehre (PhilFak, ReWi), 2 Genderforschungslehraufträge pro Semester an PhilFak und ReWi, Gastprofessur in Fachbereichen mit männlicher Überrepräsentanz, für Studierende girls‘ /boys‘ days

■ Worklife Balance – Care

- Rezertifizierung im audit „familiengerechte Hochschule“
- Eldercare: Beratungs- und Informationsplattform sowie persönliche Beratung vor Ort in Kooperation mit der OHM-Hochschule

3 Diversity-Konzept der FAU



Diversitätsmerkmale im Kontext Hochschule

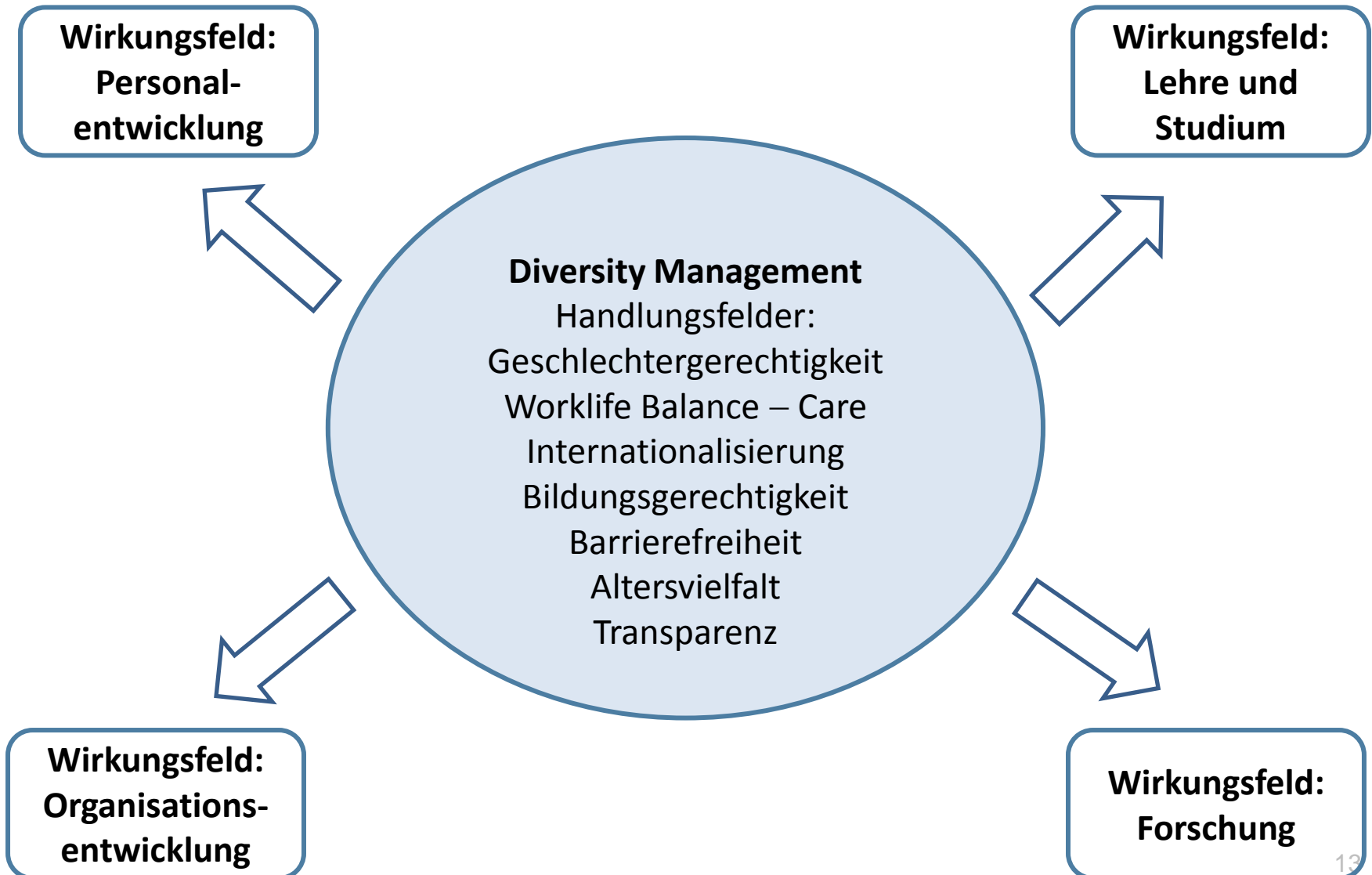
(Leicht-Scholten 2012, ausgehend von
 Gardenswartz/Rowe 1998)

Ansatz

- Definition Vielfalt: „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ (Thomas 1995)
- integrative Perspektive („Lern- und Effektivitätsparadigma“ nach Thomas/Ely 1996)
- „lernende Organisation“ (Cox 1991, 1993)

The top of the slide features a dark blue background with a faint, semi-transparent image of the FAU building's facade and a circular seal containing a profile of a man's head and the word 'ACADEMIA'.

4 Handlungsfelder des Diversity Management an der FAU



The top of the slide features a dark blue background with a faint, semi-transparent image of the FAU building's facade and a circular seal containing the word 'ACADEMIA' and a profile of a person.

5 Instrumente und Maßnahmen

- 5.1 Diversity Monitoring – Zielvereinbarungen – Evaluation
- 5.2 Gender & Diversity in Lehre und Forschung
- 5.3 Vernetzung und Angebote für Internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund
- 5.4 Kommunikation nach innen und außen

5.1 Monitoring – Zielvereinbarungen – Evaluation

- Erhebung des Ist-Zustandes der FAU hinsichtlich zentraler Diversitätsachsen
- „Zwillings“-Zielvereinbarungen Diversity ab Mitte 2013
- Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen
 - interne Kommission seit Mitte 2012
 - interuniversitäre Arbeitsgruppe „Diversity“ mit RWTH Aachen, FU Berlin, Bremen, Duisburg-Essen, Frankfurt, Freiburg, Göttingen, Kiel, Konstanz, Lüneburg, TU München seit April 2012

5.2 Gender & Diversity in Lehre und Forschung

- Fakultätsübergreifender, interner Arbeitskreis „Gender & Diversity in der Lehre“
- Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildungsangebote für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Führungskräfte in Richtung Diversity, geplant ist Zusammenarbeit mit dem FBZHL
- Gastprofessur Diversity (Wettbewerb „Gleichstellungskonzept der Fakultät“), Perspektive Gender & Diversity Studies: Entwicklung von Modulen & MA-Studiengang, Denomination von Professuren, Lehraufträge
- Aufbau eines internen Lehr- und Forschungsnetzwerks Gender & Diversity

5.3 Vernetzung und Angebote: Internat. Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund

- Beratungs- und Betreuungsangebote in Zusammenarbeit mit RIA, International Offices der Fakultäten, Welcome Centre für internationale WissenschaftlerInnen und Studierende
- Aufbau einer Anlauf- und Kontaktstelle für Studierende mit Migrationshintergrund (v.a. BildungsinländerInnen)
- Kooperationsprojekt „Migration – Bildungsperspektive Hochschule“ mit dem Kompetenzzentrum Gender und Diversity (KomGEDI) der OHM-Hochschule
- Teilnahme am Fachgespräch „Interkulturelle Öffnung von Hochschulen“ im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im April mit weiterem Austausch auf Arbeitsebene

5.4 Kommunikation nach innen und außen

- Ringvorlesung WS 2012/13 „Universität lebt Diversität: Chancen und Herausforderungen von Diversity Management“
- Gender & Diversity Portal
- Charta der Vielfalt

6 Ziele von Diversity Management

- Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als Ressource
- Sicherung von Chancen- und Bildungsgerechtigkeit
- Schaffung einer diskriminierungsfreien Lern- und Arbeitsumwelt
- Erhöhung der Attraktivität für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Sicherung und Ausbau der Qualität in Forschung und Lehre



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Wir freuen uns auf die gemeinsame Diskussion!

Ringvorlesung „Universität lebt Diversität – Chancen und Herausforderungen von Diversity Management“

- 27.11.12 „Der Prozess der Hochschul-Erwachsenen-Sozialisation und dabei auftretende Barrieren oder: Über ungenutzte postmigrantische Potentiale und Kompetenzen“** Prof. Dr. Hartmut Griese (*Prof. i.R., Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie*), Moderation: Dr. Claudia Bergmüller
- 15.01.2013 „Diversity Management als Chance für Hochschulen“** Dr. Günther Vedder (*Leibniz Universität Hannover, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft*), Moderation: PD Dr. Annette Keilhauer
- 22.01.2013 „Diversity Management in der Praxis einer Universität: Antworten auf globale Herausforderungen zwischen Antidiskriminierungs- und Potenziale-Ansatz“** Dr. Andrea Wolfram (*RWTH Aachen, Stellv. Leitung "Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management"*)
Moderation: Prof. Dr. Annette Scheunpflug
- 29.01.2013 „Transkulturelle Lehre durch integratives Gendering & Diversification“** Dr. Bettina Jansen-Schulz (*Universität zu Lübeck, Dozierenden-Service-Center Hochschuldidaktik*), Moderation: Dr. Sabina Enzelberger
- 05.02.13 “Cultural issues, hot issues. On teaching diversity in dutch higher education”** Dr. Baukje Prins (*Associate Professor for Citizenship and Diversity at the Hague University of Applied Science*), Moderation: Prof. Dr. Sannakaisa Virtanen

Literatur

- BMBF (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Berlin.
- Cox, Taylor H. (1991): The multicultural organization. In: Academy of Management Executive 5 (2). S. 34-47.
- Cox, Taylor H. (1993): Cultural „diversity“ in organizations: Theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Gardenswartz, Lee/Anita Rowe (1998): Managing diversity: A complete desk reference and planning guide. Revised edition. New York u.a.: McGraw-Hill. (Section 3)
- Krell, Gertraude (2008): Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Hg. G. Krell. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler. S. 63-80.
- Leicht-Scholten, Carmen (2012): Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung. In: Nexus: Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre. Hg. Hochschulrektorenkonferenz. Bonn. S. 8-12.
- Srur, Nadya (2011): Hochschule als Orte der Integration. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Thomas, Roosevelt Jr. (1995): A diversity framework. In: Diversity in organizations. Hg. M. Chemers/S. Oskamp
- Thomas, Roosevelt Jr. (1995): A diversity framework. In: Diversity in organizations. Hg. M. Chemers/S. Oskamp/M. Costanzo. Thousand Oaks. S. 245-263.
- Thomas, David A./Robert J. Ely (1996): Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. In: Harvard Business Review Sept./Okt., S. 79-99.