

## 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](http://www.uni-bremen.de/diversity)