

Diversity-Konzept

Präambel

Dieses Konzept erhebt den Anspruch, eine Diversity Strategie an der Ev. Hochschule Nürnberg zu entwickeln, welche auf Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung abzielt.

Ziel eines solchen Diversity-Verständnis ist es, Rahmenbedingungen in der Hochschullehre sowie in den Hochschulstrukturen sicherzustellen, die Lernerfolge und Chancengleichheit für alle, Mitarbeitende und Studierende, ermöglichen.

Wie könnte eine Diversity-Strategie für unsere evangelische Hochschule aussehen, die sich diesen Werten verpflichtet fühlt und sich an unserem Leitbild orientiert?

Eine erste Orientierung bieten die sechs Kategorien des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG): Geschlecht, Alter, Behinderung bzw. Beeinträchtigung, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie sexuelle Identität. Darüber hinaus sind selbstverständlich auch die gesellschaftspolitischen sozialen Strukturen und Rahmenbedingungen entscheidend.

Diversity bedeutet danach, Vorstellungen von Normalität zu reflektieren, Routinen und Abläufe zu hinterfragen, sowie Vielfältigkeit als Chance für eine Organisationsentwicklung zu begreifen, von der alle Hochschulangehörigen und Studierenden profitieren.

Darstellung der Erfordernisse

a) Zur Situationsbestimmung von Studierenden heute:

Studierende an unserer Hochschule sind in Bezug auf soziokulturelle Vielfalt, Lebenssituationen, Studienreformen und damit auch Lernbedürfnisse zunehmend heterogener. Als evangelische Bildungsinstitution sind wir Lehrende und MitarbeiterInnen zunehmend gefordert, auf Unterschiedlichkeiten einzugehen, die es z. B. aufgrund von Alter, Gender, Herkunft, Sprachkenntnissen, ökonomischen Hintergründen, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauungen, physischen und psychischen Einschränkungen, sexueller Orientierung, Elternschaft/Pflegeaufgaben etc. bei Lernenden gibt.

Unterschiedliche Studierende brauchen eine individuell auf sie abgestimmte, faire Didaktik,

die allen gerecht wird. Diversity-sensible Rahmenbedingungen können sie beim gleichberechtigten Zugang zu (Hochschul-)Bildung unterstützen.

b) Kompetenzanforderungen an die Lehre:

Diversity-Sensible Hochschuldidaktik erfordert die Kompetenz bei Lehrenden, Diversität zu erkennen, damit (selbst)reflektiert umzugehen und bewusst auf Rahmenbedingungen und Methoden zu achten. Die Reflexion der eigenen Rolle als Lehrperson sowie die eigene Wahrnehmung der Studierenden z. B. bei Redezeit, respektvollem Umgang, stereotypen Zuschreibungen etc. sind zentral. Auch der kritische Blick auf Lehrinhalte z. B. hinsichtlich Perspektivenvielfalt, Chancengleichheit usw. sowie die Vermittlung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen an Studierende sind Teil von Diversity-Sensibler Didaktik.

c) Kompetenzanforderungen an die MitarbeiterInnen:

Aus dem Selbstverständnis einer Diversity-Strategie als Querschnittsaufgabe, als Teil der Organisations- und Qualitätsdiskussion unserer Hochschule, ist es notwendig, dieses Bewusstsein nachhaltig bei allen Mitgliedern zu verankern. Diversity als Strategie und Bewusstsein wird – so verstanden – sowohl in der Lehre als auch in den Verwaltungsstrukturen und allen Handlungsfeldern relevant.

d) Bewusstsein und Sensibilität:

Eine Diversity-sensible Hochschuldidaktik zielt darauf ab, allen Studierenden erfolgreiche Lernprozesse zu ermöglichen, unabhängig von Geschlechterrollen (Gender) und anderen soziokulturellen Diversitätsmerkmalen.

Sie basiert auf dem Bewusstsein für soziale Ungleichheiten und Privilegien in der Gesellschaft, die sich auch im Bildungsbereich und bei dessen AkteurInnen – den Lehrenden und Lernenden – manifestieren. Voraussetzung für eine faire und gleichstellungsorientierte Didaktik sind Know-how und Sensibilität bei Lehrenden hinsichtlich dieser sozialen Ungleichheiten.

| |
|--|
| Darstellungen der relevanten Grundaussagen |
|--|

- Diversity-Management wird als Leitungsaufgabe im Hochschulkontext gesehen und verantwortlich übernommen.
- Eine nachhaltige Implementierung der Diversity-Idee basiert auf der Partizipation aller Bereiche und aller Mitglieder der Hochschule.

- Die Diversity-Grundidee ist es, dass ungleiche Personen entsprechend ihren besonderen Bedürfnissen auch unterschiedlich behandelt werden müssen. Dieses Recht auf eine faire Ungleichbehandlung gilt für alle Hochschulangehörigen gleichermaßen.
- Zur Besonderheit von Diversity-Management an Hochschulen gehört, dass eine große Diversität des Diversitätsmanagements existiert, Vielfalt kann geradezu als Charakteristikum verstanden werden. Jedoch existiert keine exakte Vorgabe wie bei DIN ISO 9000 (Qualitätsmanagement-System). Das bedeutet, Diversity-Management lässt sich gut an spezifische Hochschulbedürfnisse anpassen.
- Diversity-Management wird in einer Organisation wie unserer Hochschule ernsthaft praktiziert, wenn mindestens die Kerndimensionen Alter, Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, Sex, Orientierung, Religion bearbeitet werden.

Eingeleitete Prozesse und Maßnahmen auf dem Weg zu einer Diversity-sensiblen Hochschule

Mit der Implementierung eines Arbeitskreises „Diversity“ durch das Präsidium der ev. Hochschule (Beschluss des Präsidiums vom 28.06.2016) hat die Hochschulleitung entschieden, das Thema als Prozess einer ständigen Weiterentwicklung zu ihrem Gegenstand zu machen. Unter Leitung der Präsidentin ist dieses Gremium interdisziplinär mit Vertretungen aus allen hochschulrelevanten Arbeitsbereichen besetzt. Die Partizipation von Studierenden ist selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsgruppe.

Das Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung der Diakonie Bayern als Umsetzung unseres Diversity-Konzeptes

Seit Mai 2017 ist die ev. Hochschule mit dem Diakonie-Gütesiegel ‚Familienorientierung‘ ausgezeichnet worden. Mit dieser Prämierung wird ein Prozess gewürdigt, der das Thema ‚Familienorientierung‘ in allen Hochschulbelangen ernst nimmt und sich um eine sinnvolle Integration in die Hochschulaufgaben bemüht. Entscheidendes Selbstverständnis ist dabei, den Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben breit zu fassen. Im Sinne des Diversity-Gedankens kommt dabei der Pflege von Angehörigen bzw. anderen Verpflichtungen neben dem Berufsalltag an der Hochschule eine große Bedeutung zu.

Profilierung des Diversity-Verständnis durch gezielte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit – Flyer.

Als strategisches Instrument der Hochschulentwicklungsplanung und -profilierung gewinnt die Darstellung der Diversity-Strategie nach innen und außen entscheidend an Bedeutung. Das Thema ist zentral im Öffentlichkeitsorgan der Hochschule ‚Campus‘ positioniert worden sowie durch einen Flyer für den Hochschulalltag bzw. für Interessierte außerhalb. Hier sind auf einen Blick alle relevanten Maßnahmen zusammengefasst, die die ev. Hochschule in den letzten

Arbeitskreis Diversity

beiden Jahren zur Verbesserung ihres Angebotes für Studierende mit Kind bzw. anderweitigen Verpflichtungen geleistet hat.

Diversity im Rahmen von Personalplanung

Im Rahmen von Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren werden Diversity-Aspekte neben den Profilgesichtspunkten mit aufgenommen. Für BewerberInnen wird so bereits im Erstkontakt mit der Hochschule die Orientierung und Sensibilität für Vereinbarkeitsanforderungen transparent.

Diversity zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Lehr- und Lernkultur unserer Hochschule zu entwickeln, ist erklärtes Ziel dieses Konzeptes. Eine Fortentwicklung und regelmäßige Überprüfung der Fortschritte ist im Sinne eines Prozessverständnis dieser Maßnahmen selbstverständlich.

Nürnberg, Dezember 2017