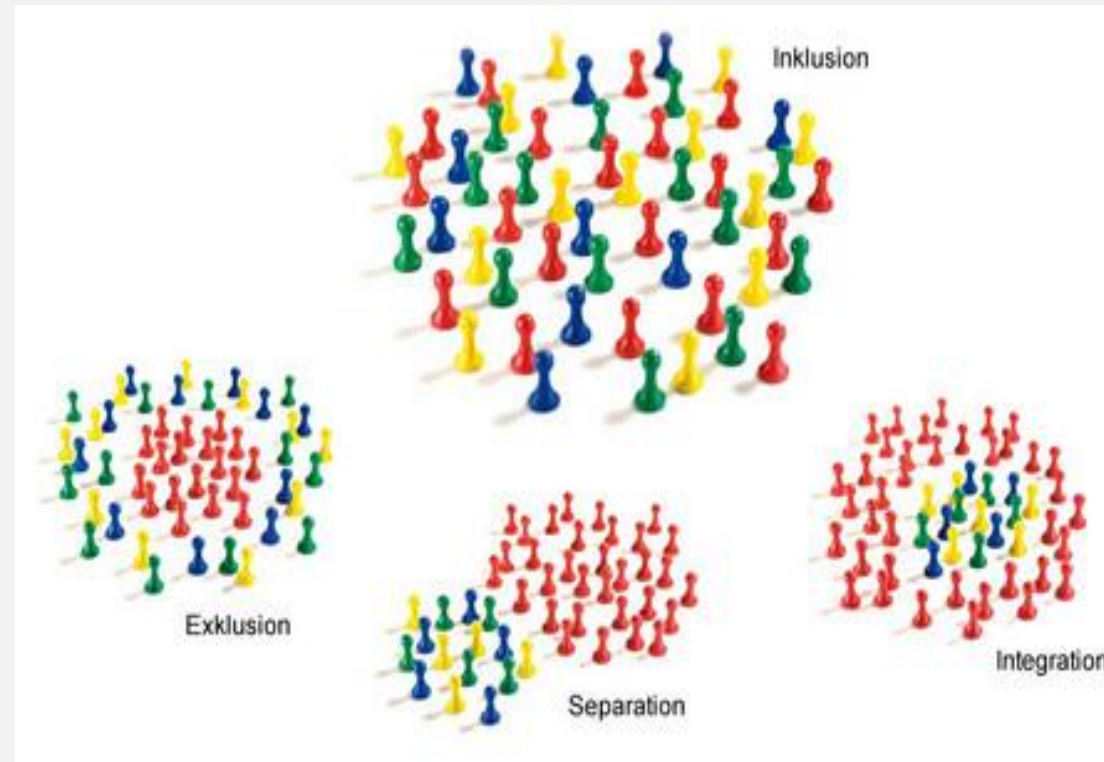


Diversity Audits als Chance für mehr Inklusion?



Dipl.-Soz. Päd. Björn Brünink
(ehem.) Projektleitung Diversity-Audit

Dipl.-Soz. Isabelle Giro
Projektleitung Diversity-Audit

- **Vorstellung**
- **Hochschulstruktur**
- **Auditierung „Vielfalt gestalten“**
- **Aus der Praxis**
- **World Café**

9500 Studierende

200 Professor*innen

220 Mitarbeiter*innen

36 Studiengänge

7 Fachbereiche

6000 Studierende

127 Professor*innen

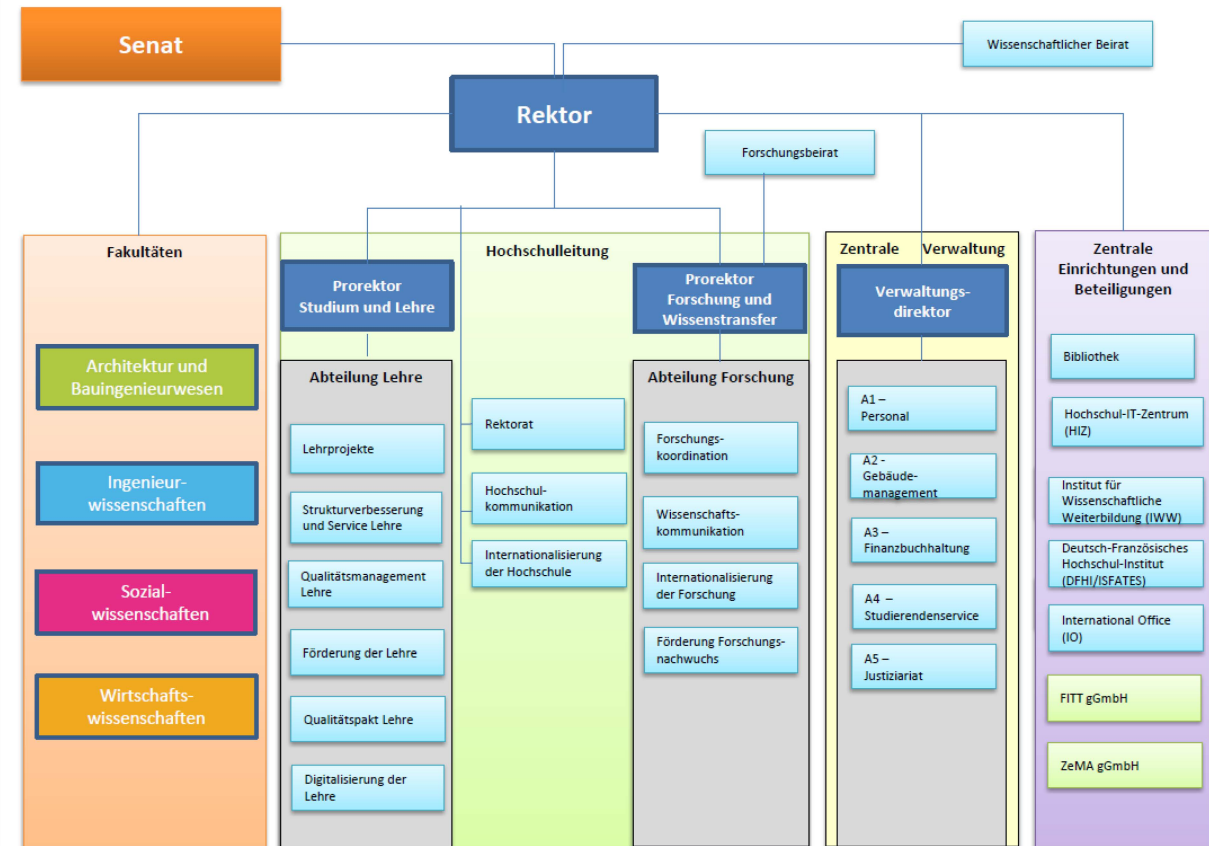
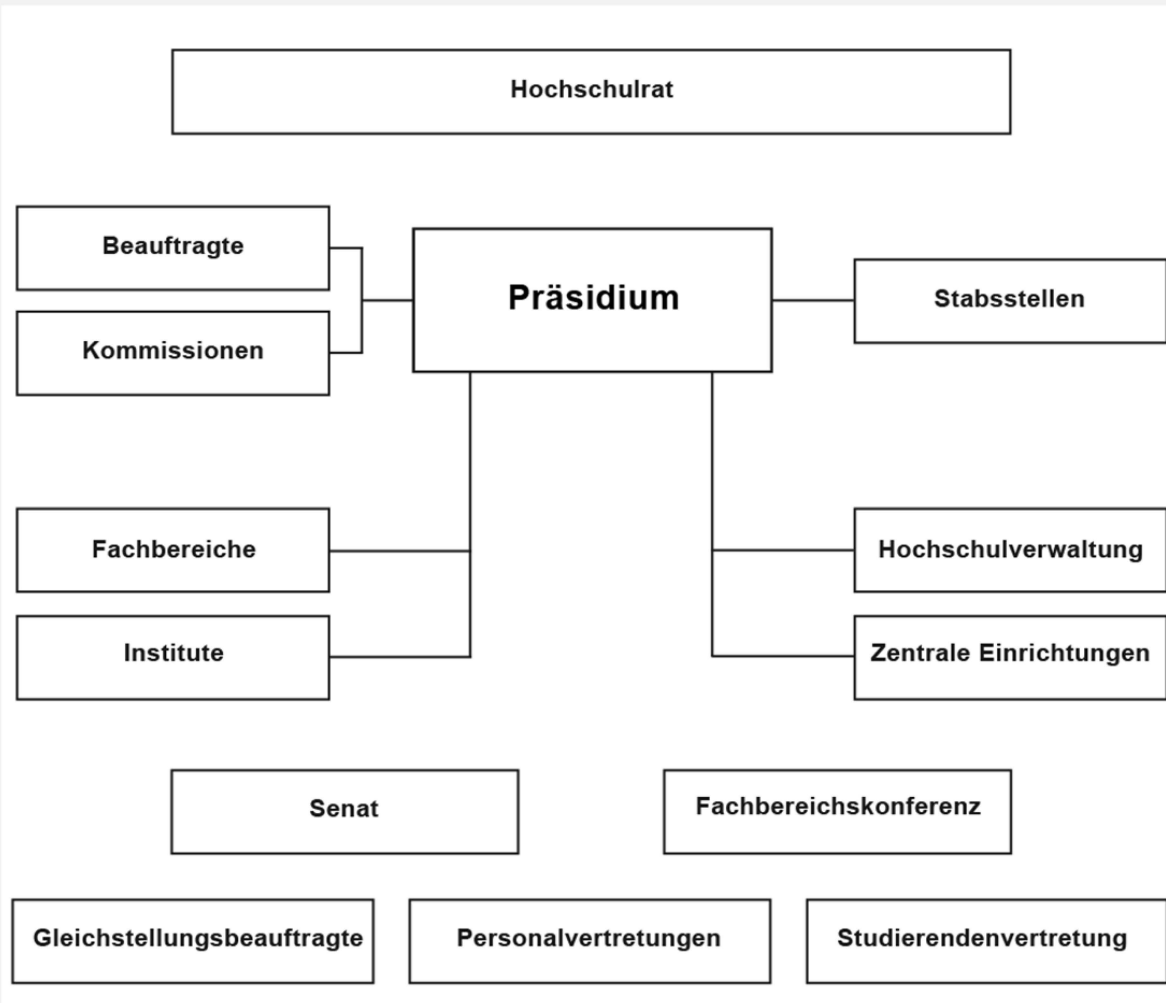
143 akademische Mitarbeiter*innen

170 techn. und Verw.-Personal (VZÄ)

44 Studiengänge

11 deutsch-französische Studiengänge

4 Fakultäten



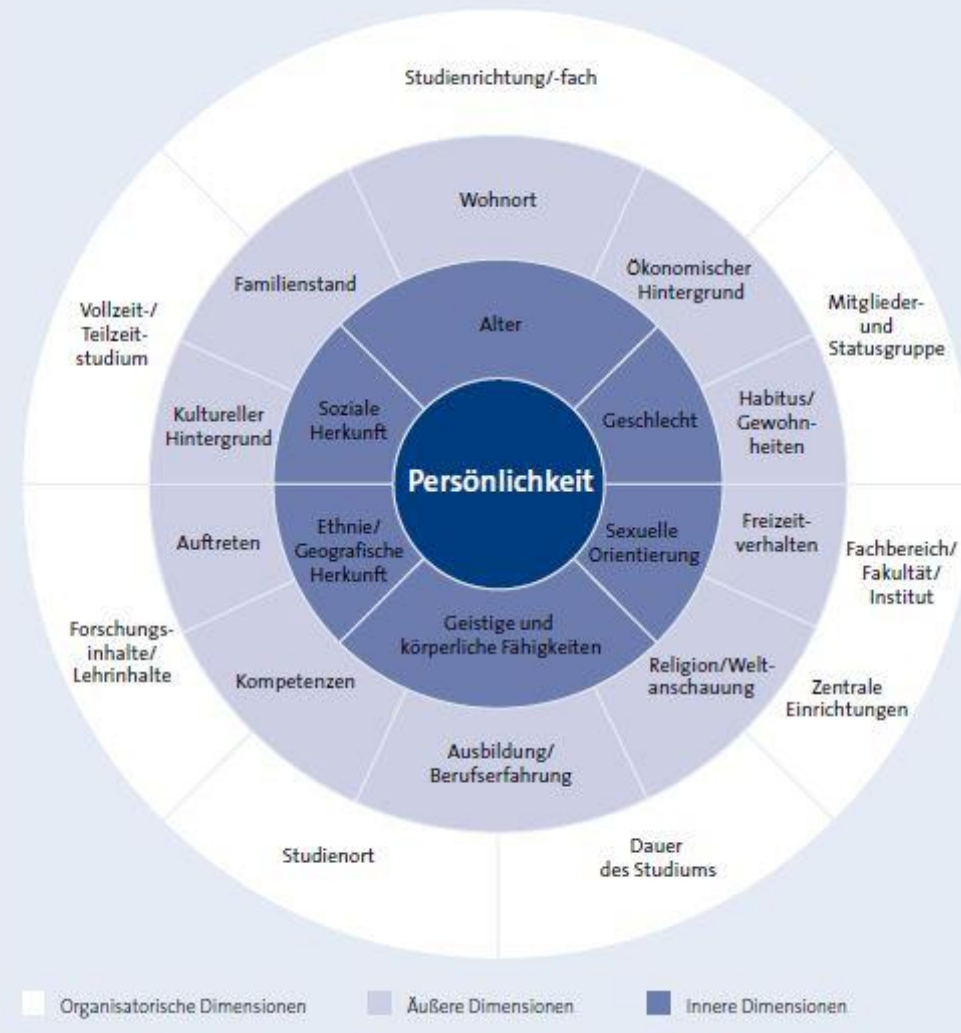
Es gibt keinen typischen Studierenden mehr

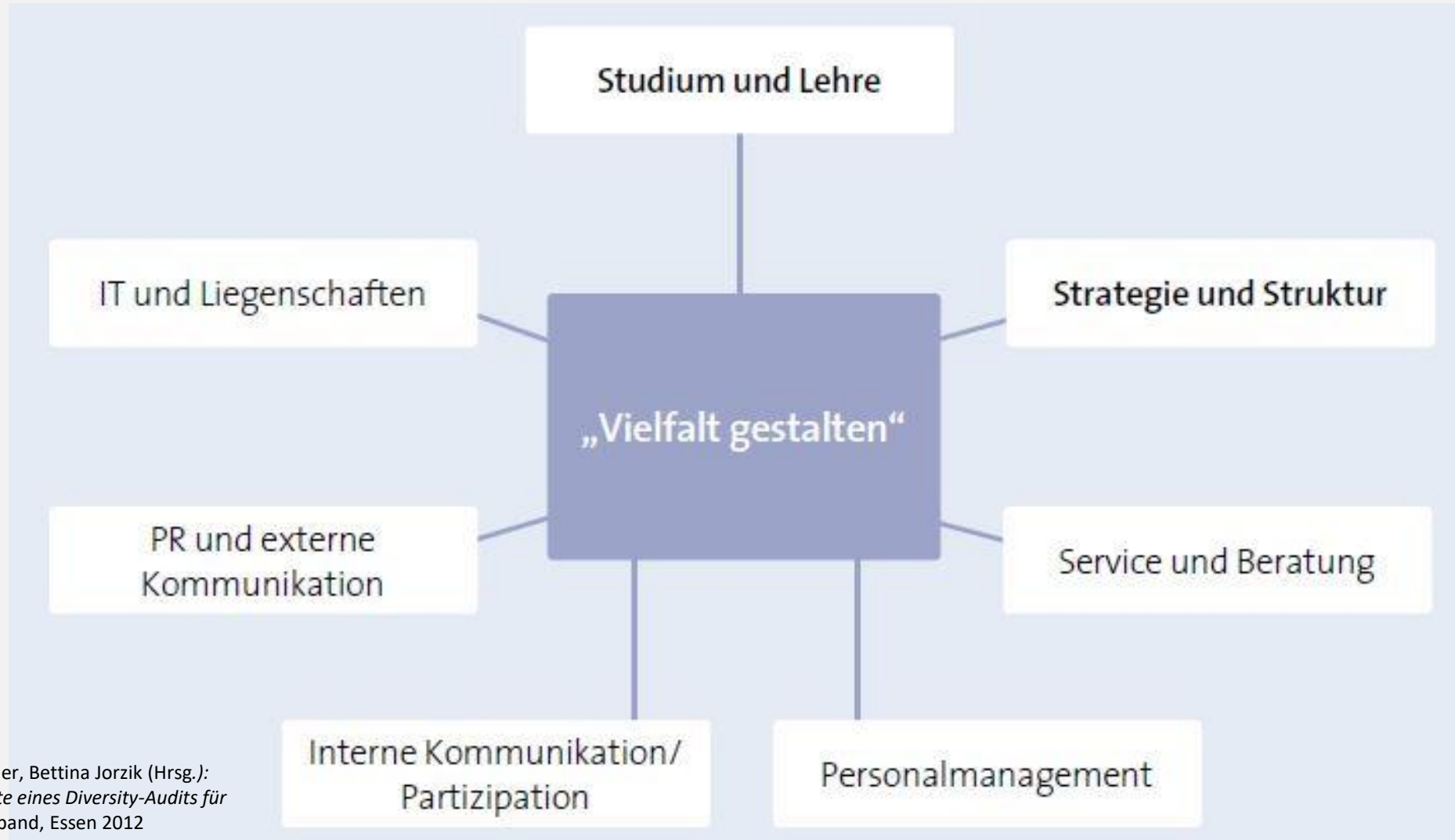
Der Anteil ausgewählter Gruppen an der Gesamtzahl der Studierenden in Deutschland 2012 zeigt deren Vielfalt.⁷



(Quelle: CHE Sonderpublikation „Hochschulbildung wird zum Normalfall“, 09/2014, S.6)

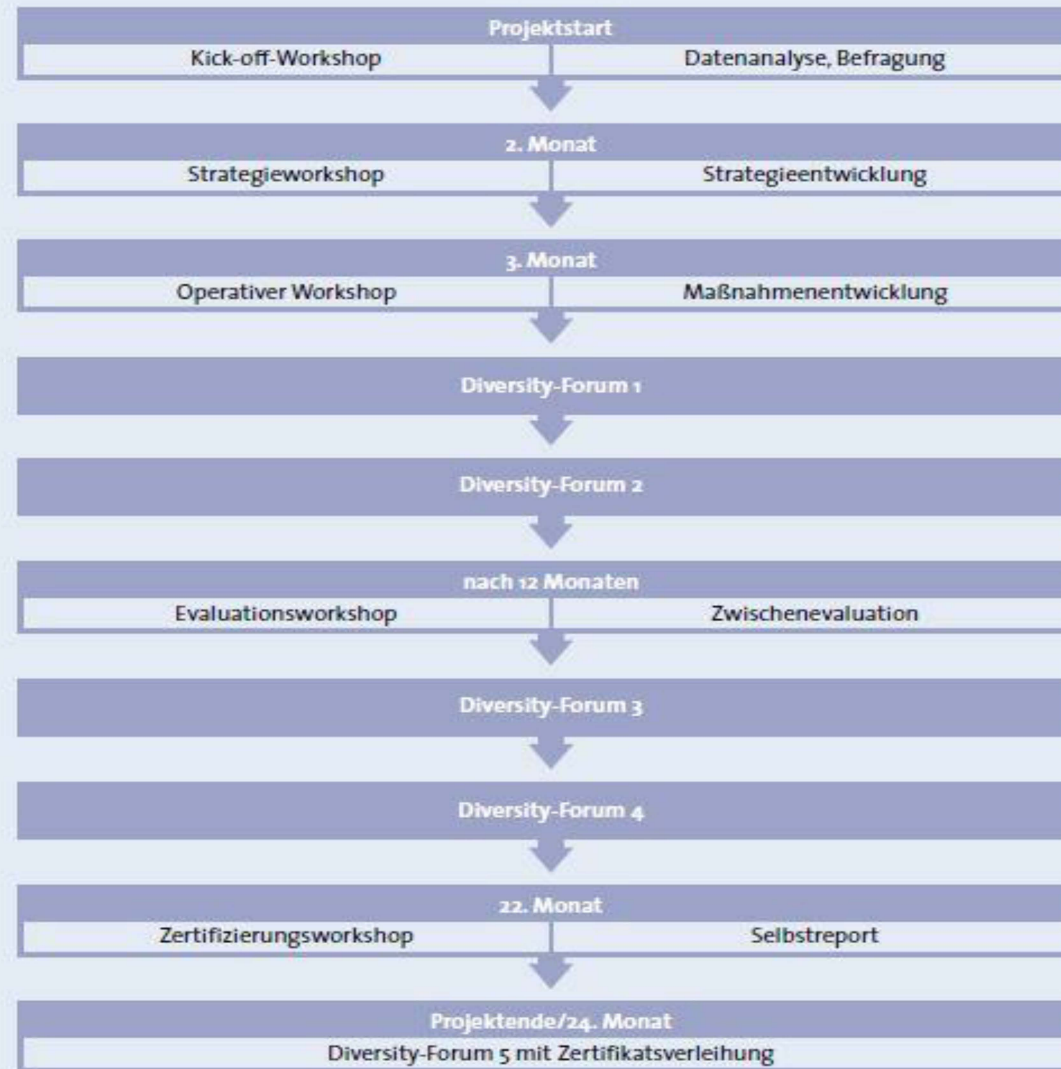
Diversitätsdimensionen



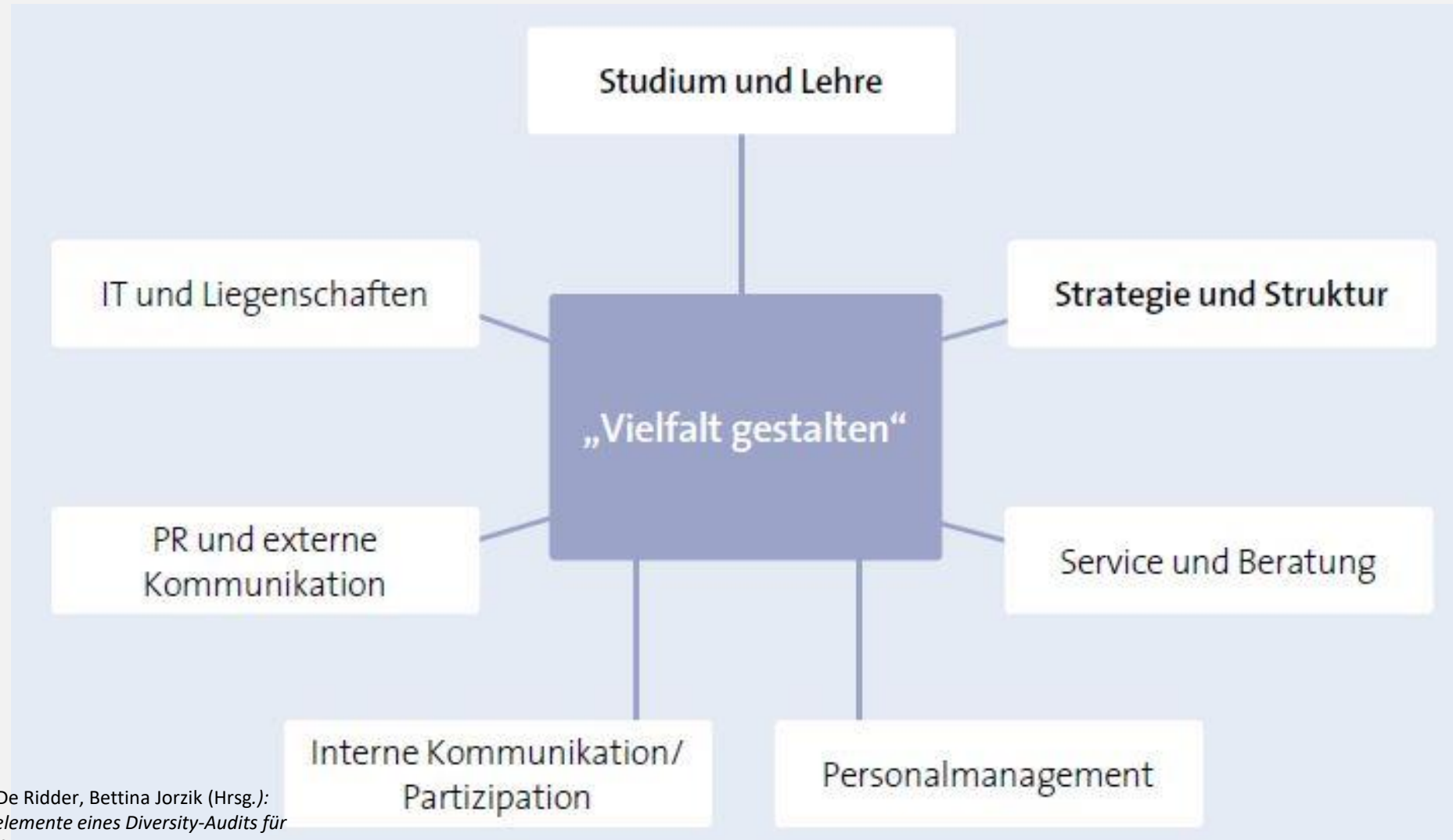


Quelle: Quelle: Daniela De Ridder, Bettina Jorzik (Hrsg.):
*Vielfalt gestalten - Kernelemente eines Diversity-Audits für
Hochschulen*; Edition Stifterverband, Essen 2012

Handlungsschritte



Quelle: Quelle: Daniela De Ridder, Bettina Jorzik (Hrsg.):
*Vielfalt gestalten - Kernelemente eines Diversity-Audits für
Hochschulen*; Edition Stifterverband, Essen 2012



Quelle: Quelle: Daniela De Ridder, Bettina Jorzik (Hrsg.):
*Vielfalt gestalten - Kernelemente eines Diversity-Audits für
Hochschulen*; Edition Stifterverband, Essen 2012

Strategische Leitziele im Rahmen des Diversity-Audits

- Studienerfolg sichern / Abbruchquote verringern / Abbau von Zugangsbarrieren
- Kommunikation / Marketing / Sensibilisierung

Ziel ist es, die vielfältigen, bereits bestehenden Angebote und Maßnahmen synergetisch zu vernetzen, weiter auszubauen und sie in ein übergreifendes Konzept einzubetten.

 **4 Strategiebausteine und 4 Arbeitsgruppen**

- Stärkung bereits existierende Zielgruppen / Gleiche Chancen auf Zugang, Teilhabe & Kompetenzerwerb
- Entwicklung Diversitätsbewusstsein

Ziel ist eine durch ihre heterogenen Mitglieder attraktive Hochschule, die ihre Vielfalt als Chance begreift und damit ihrem gesellschaftlichen Auftrag und ihrer sozialen Verantwortung gerecht wird.

 **4 Strategiebausteine und 4 Arbeitsgruppen**

Diversity Audit „Vielfalt gestalten in NRW“



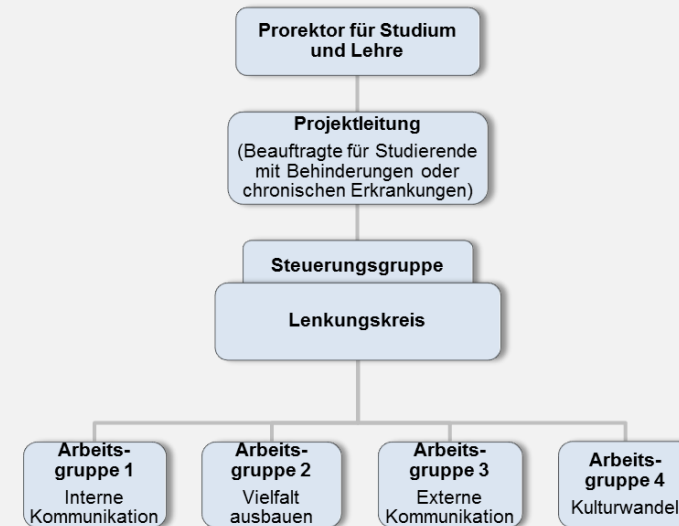
Lenkungsreis



Arbeitsgruppen



Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ an der htw saar



- Steuerungsgruppe – Strategische Steuerung**
- Prorektor für Studium und Lehre
 - Projektleitung (Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Beschwerde- und Ideen-Management)
 - Referentin für Qualitätsmanagement
 - Leitung Personalabteilung
 - Koordination audit familiengerechte Hochschule
 - Fakultät für Sozialwissenschaften Studiengangsleitung

- Lenkungsreis – Operative Verantwortung**
- Mitglieder Steuerungsgruppe
 - AStA
 - Interne Qualifikation: Weiterbildung Mitarbeitende Wissenschaft und Verwaltung
 - Hochschuldidaktik (IQ)
 - Frauenbeauftragte
 - Hochschulkommunikation
 - International Office
 - Gebäudemanagement
 - Prodekan Fakultät IngWi
 - Dekanin Fakultät AuB
 - Referent Dekan Fakultät WiWi
 - Direktor DFHI
 - Gesamtpjektkoordinators QL
 - Koordination studium plus
 - Referentin Unternehmenskontakte
 - Referentin für Internationale Angelegenheiten (HRK-Audit)

Ziele und Maßnahmen

Arbeitsgruppe Kompetenzentwicklung

Ziele:

Entwicklung von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Weiterbildung.

Arbeitsgruppe Interne Kommunikation

Ziele:

Entwicklung von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Aufklärung sowie Vernetzung bestehender Angebote

Maßnahmen:

- Fortbildungsreihe „Diversitätsorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter_innen im SSC“
- Internes Weiterbildungsangebot zum Thema „barrierefreie Dokumente“

Geplante Maßnahmen:

- Porträts erfolgreicher Hochschulmitglieder
- Thema Diversity in allen Hochschulgremien
- Internetpräsenz Diversity
- Runder Tisch Service- und Beratungsstellen

Ziele und Maßnahmen

Arbeitsgruppe Erhebung / Auswertung

Ziele:

Erweiterung bestehender Erhebungsinstrumente und Entwicklung neuer Methoden der Bedarfsermittlung.

Maßnahmen:

- Implementierung einer Peer to Peer Chatberatung
- Bedarfsabfrage für die Zielgruppe im Rahmen der Studierendenzufriedenheitsumfrage

Arbeitsgruppe Stärkung und Ausbau bestehender Vielfalt

Ziele:

Öffnung der Hochschule durch (Weiter-)Entwicklung diversitätsorientierter Maßnahmen sowie Steigerung der Effizienz der Beratungsangebote

Geplante Maßnahmen:

- Botschafterschulung (authentische Ansprache)
- Wiederholungsklausuren zeitnah anbieten
- Bündelung der Darstellung der Beratungsangebote

Ziele und Maßnahmen

Arbeitsgruppe Flexibilisierung Studienstruktur

Ziele:

Flexibilisierung der Curricula und der Lehrmethoden unter **Berücksichtigung der Autonomie** der Fachbereiche und der „freien Lehre“

Maßnahmen:

- Projekt „**Problembasiertes Lernen**“ als Kooperation der Fachbereiche Elektrotechnik und Wirtschaft.
- Diversitätsorientierte Didaktik wird bei der **Bewertung der Leistungsbezüge** berücksichtigt.

Arbeitsgruppe Externe Kommunikation

Ziele:

Positionierung als attraktiver Studienort und Arbeitgeber sowie öffentlichkeitswirksame Ansprache der Zielgruppe

Geplante Maßnahmen:

- Sammlung & Koordination von Stipendieninfos / Studienfinanzierung / BaföG / Bildungsfonds...
- gezielte Kommunikation (Website, Flyer, Präsentation in Schulen, auf Messen, Facebook, TdoH)

Ziele und Maßnahmen

Arbeitsgruppe Kommunikation

Ziele:

Diversity als Marketingstrategie / Thema Diversity in allen Bereichen sichtbar machen.

Arbeitsgruppe Kulturwandel

Ziele:

Vielfalt der Hochschulmitglieder und Maßnahmen ist sichtbar / Entwicklung Diversitätsbewusstsein

Maßnahmen:

- Neue Willkommenskultur /
Erstsemesterbegrüßungsveranstaltung
- Webseite Diversity
- „Horizonte“ Veranstaltung zum Thema
- Diversity als Thema in den
Hochschulpublikationen

Geplante Maßnahmen:

- Weiterbildungsangebote für MA und Studierende
- Staff Week

Nun sind Sie aktiv im World Café gefragt!

3 Tische a 10 Minuten

Tisch 1: Welche Voraussetzung und Kooperationspartner sind Ihrer Meinung nach notwendig, damit ein Diversity-Audit eine Chance auf mehr Inklusion sein kann?

Tisch 2: Was könnten mögliche Gefahren oder Fallstricke sein, die einen gegenteiligen Effekt hervorrufen könnten?

Tisch 3: Welche Zielsetzungen sollten formuliert werden?

Danach: Abschließende Diskussionsrunde

Ende

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

bjoern.bruenink@hs-duesseldorf.de

isabelle.giro@htwsaar.de