

Diversität als *policy* an der Hochschule –

Herausforderungen und Perspektiven für ein Konzept

TAGUNG an der UNIVERSITÄT BIELEFELD 8.-9. Juli 2016

Die Tagung soll einen Beitrag zum Diskurs um die Implementierung von Diversitätsstrategien an Hochschulen liefern. In den Impulsreferaten werden bisherige Erfahrungen mit der Entwicklung von Diversitätskonzepten an Hochschulen berücksichtigt und Perspektiven für die wirksame Etablierung von Konzepten aufgezeigt. Empirische Befunde und theoretische Widersprüche sollen diskutiert werden. Grundsätzlich soll die Tagung helfen, die künftige aktive Rolle von Hochschulen als Bildungsinstitutionen beim Thema Diversität auf einer normativen und einer konzeptionellen Ebene weiter zu klären. Dabei kann man davon ausgehen, dass eine allgemeine Bejahung der Vielfalt unumstritten ist. Inwiefern können die Hochschulen jedoch über die programmatische Anerkennung der Vielfalt hinausgehen und die mit der *Differenz* real einhergehenden strukturellen Benachteiligungen verringern oder sogar beseitigen? Welche Perspektiven auf Diversität sollen berücksichtigt werden und welchen Herausforderungen begegnen die Hochschulmitglieder auf der theoretischen und der praktischen Ebene bei der Implementierung der Konzepte? Zugleich soll die Tagung Impulse für eine Diversitätsstrategie der Universität Bielefeld geben.

Diskutiert werden sowohl Beiträge, die sich mit der Zielsetzung von Diversitätsstrategien, etwa Diversity Management, Antidiskriminierung und Gleichstellung befassen, als auch Ansätze, die einzelne Diversitäts-Dimensionen oder Forschungsperspektiven in den Fokus nehmen, z.B.: Postcolonial Studies, Antirassismus- oder Geschlechterforschung. Dabei wird die Konzipierung des die Heterogenität fördernden Ansatzes auf die Bereiche Wissenschaft/Forschung, Lehre und Verwaltung bezogen. Akteur_innen sind somit Studierende und Beschäftigte sowie die Institution als Ganzes. Der Schwerpunkt der Tagung liegt auf dem gegenseitigen Transfer zwischen Forschung und Hochschulmanagement, der für die Konzipierung von Diversitäts-Strategien an Hochschulen als unumgänglich angesehen wird. Einzelne Beispiele für die gelungene Umsetzung von Diversitätsstrategien an Hochschulen werden ebenso in der Tagung vorgestellt.

Die Universität Bielefeld orientiert sich in der bisherigen Konzeption ihrer Diversitäts-*policy* an den Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das als Ziel die Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen aufgrund von *race*, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität hat. Die Beiträge des Tagungsprogramms beziehen sich auf diese Dimensionen.

Tagungsprogramm

Freitag, 8. Juli 2016

12:30-13:00 <i>Anmeldung und Stehkafee</i>
13:00-13:15 Eröffnung, Prof'in Dr. Angelika Epple , Prorektorin für Internationales und Diversität, Universität Bielefeld
13:15-14:00 Dr. Margrit E. Kaufmann , Universität Bremen: „Diversity an Hochschulen. Herausforderungen zwischen Antidiskriminierungspolitik, Managementstrategien und Forschungsinteressen – am Beispiel der Universität Bremen“
14:00-14:45 Katharina Losch , Universität Bielefeld: „Das Potenzial einer Herausforderung männlicher Fachkultur in der Informatik“
14:45-15:15 Kaffeepause
15:15-16:00 Dr. Lisa Mense , Universität Duisburg-Essen: „Fairer lehren. Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen“
16:00-16:40 Prof. Dr. Frank Neuner , Universität Bielefeld: „Zwischen Gleichbehandlungsgrundsatz und Nachteilsausgleich - die schwierige Balance beim Versuch, Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden?“
16:40-17:10 Kaffeepause
17:10-17:50 Dipl. Reh.-Päd. Daria Celle Küchenmeister , Universität Duisburg-Essen: „Auf dem Weg zur Inklusiven Hochschule am Beispiel der Universität Duisburg-Essen“ (UDE)
(offizielles) Ende des ersten Tages
Optional
Ab 19 Uhr: <i>Abendessen im Restaurant „Numa“ in der City (selbstzahlend)</i>
Ab 21 Uhr: <i>Teilnahme an der „Nacht der Klänge“ in den Gebäuden der Universität Bielefeld (www.uni-bielefeld.de/kultur/musik/nacht_der_klaenge.html)</i>

Samstag, 9. Juli 2016

9:30-10:00 Stehkaffee
10:00-10:45 Claire Herbert , Equality Challenge Unit, London: "Race Equality Charter and the work of Equality Challenge Unit"
10:45-11:30 Sue Caro , SOAS - School of Oriental and African Studies, University of London: "SOAS – Celebrating 100 years of Diversity?"
11:30-12:00 Kaffeepause
12:00-12:45 Isabella Chan , London School of Economics and Political Science: "Strategies, concepts and experiences of the Diversity, Equity and Inclusion Office of the LSE"
12:45-14:00 Mittagspause
14:00-14:45 Dr. Daniela Heitzmann , Christian-Albrechts-Universität zu Kiel: „Kann Diversity auch postkolonial? Zur Verschränkung von rassismuskritischen Forschungsperspektiven und Diversitätspolitiken im Hochschulkontext“
14:45-15:30 Prof.‘in Dr. Carola Bauschke-Urban , Hochschule Fulda: „Transnationalisierung und Diversity an Hochschulen“
15:30-16:00 Kaffeepause
16:00-16:45 Caroline Richter, M.A. , Ruhr-Universität Bochum: „Behinderung als Leerstelle in Personalrecruiting und Personalmanagement? Diskussion am Beispiel der RUB“
16:45-17:15 Zusammenfassung der Tagung
Ende der Tagung

(Stand 04.07.2016)

Referent_innen und Abstracts

(alphabetische Reihenfolge nach Namen)

<p>Prof.'in Dr. Carola Bauschke-Urban, Hochschule Fulda: "Transnationalisierung und Diversity an Hochschulen"</p>
<p>Biografische Notiz</p>
<p>Prof. Dr. Carola Bauschke-Urban ist Professorin für Soziologie, Schwerpunkt Gender und Diversity Studies an der Hochschule Fulda. Sie forscht unter anderem zu Internationalisierung von Hochschulen sowie zu Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen und Intersektionalität. Ihre weiteren Schwerpunkte sind Mobilität von Hochqualifizierten, Transnationalisierung und transnationale Biografien. Aktuell leitet sie ein vom DAAD gefördertes Forschungsprojekt über transnationale Karrieren von internationalen Absolvent*innen aus Asien, Afrika und Lateinamerika. Sie ist Mitherausgeberin der Zeitschrift <i>Gender</i>.</p>
<p>Sue Caro, SOAS - School of African and Oriental Studies, University of London: "SOAS – Celebrating 100 years of Diversity?"</p>
<p>Abstract</p>
<p>SOAS, University of London is the leading institution for the study of Asia, Africa and the Near and Middle East. SOAS has the largest concentration in Europe of academic staff concerned with Africa, Asia and the Middle East.</p> <p>2016 is SOAS' Centenary year, a significant moment in the School's history, it seems appropriate that the first Black woman to head up a UK university, Baroness Valerie Amos, is leading the Centenary Celebrations in her first full year as Director of SOAS.</p> <p>Sue will present a broad overview of SOAS and our approach to Equality, Diversity & Inclusion, with a focus on race, class and sexuality, emphasising the need to move away from a focus on single characteristics to a more holistic approach informed by multiple identities/intersectionality.</p>
<p>Biographical note</p>
<p>Sue is both a Diversity Specialist, currently employed as a Diversity Advisor at the School of African and Oriental Studies (SOAS), University of London, and a creative with an extensive career in Broadcasting and independent production.</p> <p>Previously Sue was a Senior Diversity Manager with a Portrayal remit at the BBC for more than 10 years, having spent all her career to date in Broadcasting and production. As a producer Sue has produced programmes, short films, cinema commercials and high profile events such as the 2011 CDN (Creative Diversity Network) Awards that took place at BBC Media City, Salford. As a Diversity Consultant Sue's work has included UN and Council of Europe projects; auditing the BFI (the British Film Institute) Funding Streams to identify blocks and barriers to Diversity & Inclusion; delivered LGBTQ reporting workshops in Beirut and Cyprus. Sue developed and delivers a module – Reporting Diversity - for the University of Westminster's unique MA in Media and Diversity.</p>

Daria Celle Küchenmeister, Universität Duisburg-Essen:

„Auf dem Weg zur Inklusiven Hochschule am Beispiel der Universität Duisburg-Essen (UDE)“

Abstract

Im Vergleich zu Schulen sind Hochschulen von ihrer Grundkonzeption inklusiv angelegt. Auch deswegen stößt die Idee der Inklusion bei den Akteuren trotz ausgeprägter "Exzellenzorientierung" auf Wohlwollen. Kritische Einlassungen halten sich in der Phase der "Konzept euphorie" in Grenzen. Bei der Umsetzung tritt jedoch eine Mischung von (konstruktiver) Gegenwehr und Indifferenz auf. Um die Implementation erfolgreich zu gestalten, ist viel Kleinarbeit, Frustrationstoleranz und Vernetzung erforderlich.

Biografische Notiz

Daria Celle Küchenmeister, hat als Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronische Erkrankung unter Leitung des Prorektorats Diversity-Management von Anfang an das Thema Inklusion an der UDE verantwortlich mitgestaltet. Sie ist seit 2011 in Personalunion in der Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung oder chronischer Erkrankungen im Akademischen Beratungs-Zentrum Studium und Beruf tätig.

<p>Isabella Chan, London School of Economics and Political Science: “Strategies, concepts and experiences of the Diversity, Equity and Inclusion Office of the LSE”</p>
<p>Abstract</p>
<p>This presentation looks at the levels at which the need for equity, diversity and inclusion is perceived at the London School of Economics (e.g. ethically, in relationship terms, ‘business’ needs) and the ways in which the perception of that need is transferred into reality in terms of methods used and strategies adopted. It also sheds light on what those most directly involved in this work experience and what they learn from the staff and student body they engage with.</p>
<p>Biographical note</p>
<p>Isabella Chan is Equity, Diversity and Inclusion Manager at the London School of Economics. She has worked in the field of equality and diversity for some 20 years in areas as diverse as the Police, local authorities and higher education. Over the last 10 years she has overseen the establishment of the whole range of equality and diversity policies and practices in several British Universities and has sat on national panels assessing the effectiveness of those policies and practices and advising on change and improvement.</p>
<p>Claire Herbert, Race Equality Charter Manager at the Equality Challenge Unit (ECU), London: “Race Equality Charter and the work of Equality Challenge Unit”</p>
<p>Abstract</p>
<p>This presentation will outline how equality and diversity in higher education is being advanced at a national level by the Equality Challenge Unit. It will focus specifically on race equality, the barriers to higher education for minority ethnic staff and students and the rationale and impact of ECU’s Race Equality Charter. The presentation will also outline some of the approaches that UK universities are taking to tackle racial inequalities.</p>
<p>Biographical note</p>
<p>Claire is the Race Equality Charter Manager at the Equality Challenge Unit (ECU). Claire previously worked in education policy at the Department for Education, before becoming an equality and diversity adviser at the Qualifications and Curriculum Authority. Following these roles Claire worked as a qualitative researcher, exploring issues of race equality in the education sector, before joining ECU in 2010. In addition to REC, Claire has managed the development and publication of ECU’s research on the experiences of international staff, unconscious bias in higher education and Black and minority ethnic academic flight.</p>
<p>Dr. Daniela Heitzmann, Christian Albrechts Universität zu Kiel: „Kann Diversity auch postkolonial? Zur Verschränkung von rassismuskritischen Forschungsperspektiven und Diversitätspolitiken im Hochschulkontext“</p>

Abstract

Der Vortrag befasst sich mit der Frage, in welcher Beziehung postkoloniale resp. antirassistische Perspektiven und Diversitätspolitiken an deutschen Hochschulen stehen (können). Entlang einer überblickshaften Betrachtung rassistischer Strukturen und Praxen an Hochschulen wird diskutiert, wo Anknüpfungspunkte und Herausforderungen für konkrete Diversitätspolitiken bestehen.

Biografische Notiz

Dr. Daniela Heitzmann, ist Diplom-Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Gender & Diversity Studies, Institut für Sozialwissenschaften, CAU Kiel. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Geschlechtersoziologie, Postkoloniale Soziologie, Diversität an Hochschulen. Sie ist Mitherausgeberin der Reihe ‚Diversity und Hochschule‘.

Dr. Margrit E. Kaufmann, Universität Bremen:

"Diversity an Hochschulen. Herausforderungen zwischen Antidiskriminierungspolitik, Managementstrategien und Forschungsansätzen - am Beispiel der Universität Bremen"

Abstract

Welche Dynamiken und Herausforderungen entstehen durch den „Hype um Diversity“ an unseren Hochschulen? Wie verhalten sich hier Diversity Management Strategien zur Antidiskriminierungspolitik? Lässt sich ein intersektioneller Forschungsansatz auf die Praxis an den Hochschulen übertragen? - Das sind aktuelle Fragen, mit denen sich dieser Beitrag befassen wird. Dabei geht es sowohl um Spannungsfelder zwischen Diversity Strategien als business bzw. equity case, als auch um die Frage, was unter dem Begriff Diversity verstanden, gemanaged, exkludiert und empowert wird. Am Beispiel Diversity @ Uni Bremen bezieht sich der Vortrag auf die Perspektive des Mitwirkens als forschende, prozessbegleitende und beratende Diversity Expertin innerhalb der eigenen Institution. Der intersektionelle Ansatz wird mit e n t e r s c i e n c e veranschaulicht: Hier geht es um Prozesse der Öffnung sowie um die kritische Reflexion von Maßnahmen und Ansätzen, die Ungleichheiten (re)produzieren.

Biografische Notiz

Margrit E. Kaufmann, Dr. phil., ist Senior Researcher für Ethnologie und Kulturwissenschaft am Fachbereich 9 der Universität Bremen. Als wissenschaftliche Expertin für Diversity hat sie die Diversity-Prozesse an der Universität Bremen initiiert und begleitet und ist an zahlreichen Diversity-Projekten innerhalb und außerhalb von Hochschulen beteiligt. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind Intersektionelle Diversity Studies, Cultural Complexity und Organisationskulturwandel (Gender/Queer u. Postcolonial Studies; Studien zu Migration, Flucht u. Asyl, Transkulturalisierung u. Diversifizierung), ethnologisch-kulturwissenschaftliche Theorien, Methoden u. Theorie-Praxis-Transfer (Vermittlung).

Aktuelle Veröffentlichungen zum Themenfeld: „Hype um Diversity – cui bono? Diversity in Unternehmen und an Hochschulen – aus der Perspektive intersektioneller Diversity Studies“. In: Pohl/Siebenpfeiffer (Hg.) 2016: Diversity Trouble. Vielfalt - Gender - Gegenwartskultur. Berlin; „Diversity nicht ohne Intersektionalität: „Intersektionelle Diversity Studies“ für die Gestaltung der Diversity Prozesse an Hochschulen“. In: Genkova/ Ringeisen (Hg.) 2015: Diversity Kompetenz. Wiesbaden; „Was sind „Kritische intersektionelle Diversity Studies“? - Diversity als Forschungsgegenstand der Sozial- und Kulturforschung“. In: Kaufmann u.a. (Hg.) 2015: Diversity @ Uni Bremen: exzellent und chancengerecht?!

Katharina Losch, Universität Bielefeld:

„Das Potenzial einer Herausforderung männlicher Fachkultur in der Informatik“

Abstract

Seit der Bildungsexpansion haben weibliche Studierende mit den männlichen weitgehend gleichgezogen, dennoch sind technische Fachbereiche weiterhin männlich dominiert. Auf Grundlage einer qualitativen Studie, die Katharina Losch im Rahmen ihrer Masterarbeit durchführte, widmet sich dieser Vortrag der Passung weiblicher Studierender und der Frage nach dem Potenzial einer Herausforderung männlicher Fachkultur in der Informatik.

Biografische Notiz

Katharina Losch studiert im Master Soziologie an der Universität Bielefeld, wo sie auch ihren Bachelor in Soziologie (Kernfach) und Psychologie (Nebenfach) absolvierte. Von Oktober 2014 bis September 2015 war sie Stipendiatin der Stiftung Studienfonds OWL. Ein zentraler Bestandteil ihres Studiums ist die Beschäftigung mit dem Thema Diversität, insbesondere in Bezug auf Ethnizität und Gender. In ihrer Masterarbeit untersucht sie, inwiefern die Passung weiblicher Studierender eine Herausforderung männlicher Fachkultur in der Informatik darstellt.

Dr. Lisa Mense, Universität Duisburg-Essen:

„Fairer lehren. Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen“

Abstract

Eine geschlechter- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen leistet einen wichtigen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit. Ihr Ziel ist es, gute Lernbedingungen und vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten für Studierende zu schaffen. Dies verlangt von den Lehrenden, Lehre und Wissensvermittlung stetig zu reflektieren und eigene Vorannahmen und Alltagswissen über Geschlecht in der Verwobenheit mit weiteren Kategorien der Differenz wie Ethnizität, Nationalität, Alter etc. zu hinterfragen. Der Vortrag wird neben inhaltlichen Ansätzen didaktische Instrumente und Methoden einer geschlechter- und diversitygerechten Didaktik vorstellen und diskutieren.

Biografische Notiz

Dr. Lisa Mense ist Sozialwissenschaftlerin. Seit 2005 ist sie als Wiss. Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro und seit 2012 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen tätig. Seit 2007 ist Lisa Mense Lehrbeauftragte an der Universität Duisburg-Essen mit dem Themenschwerpunkt Gender Studies und Queer Theory sowie Referentin in der internen und hochschuldidaktischen Fort- und Weiterbildung.

Prof. Dr. Frank Neuner, Universität Bielefeld:

„Zwischen Gleichbehandlungsgrundsatz und Nachteilsausgleich - die schwierige Balance beim Versuch, Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden?“

Abstract

Studierende mit psychischen Störungen stellen vermutlich die größte Gruppe unter den Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten dar. Die Gewährleistung von Nachteilsausgleichen für diese Studierenden stellt in der Praxis jedoch eine besondere Herausforderung dar. Diese Schwierigkeiten lassen sich teilweise zurückführen auf Unwissen sowie problematische Einstellungen gegenüber psychischen Erkrankungen auf Seiten der Betroffenen, der Umgebung, und der Entscheidungsträger.

Biografische Notiz

Prof. Dr. Frank Neuner ist Professor für Klinische Psychologie und Psychotherapie an der Universität Bielefeld sowie Leiter der Psychotherapeutischen Ambulanzen an der Universität Bielefeld. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Gebiet der posttraumatischen Belastungsstörung und der Traumatherapie. Zudem ist er der Beauftragte des Rektors für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung.

Caroline Richter, M.A., Ruhr-Universität Bochum:

„Behinderung als Leerstelle in Personalrecruiting und Personalmanagement? Diskussion am Beispiel der RUB“

Abstract

Die Strategien und Praxen der Personalgewinnung und des Personalmanagements fokussieren in der Arbeitswelt selten explizit das Merkmal *Behinderung* – das gilt auch für Hochschulen. Der Vortrag wirft diese Leerstelle zunächst für den Bereich der Verwaltung auf und erweitert sie für die Frage des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Behinderung und seine Karriereverläufe in der Wissenschaft.

Biografische Notiz

Caroline Richter ist Diplom-Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin mit Schwerpunkt Sozialrecht und Sozialberatung. Seit 2009 ist sie als Arbeits- und Organisationsforscherin am Institut für Arbeitswissenschaft der RUB tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Disability/Diversity, Führung, Laufbahnentwicklung in Wirtschaft und Hochschule und, stets querschnittsrelevant und damit wichtigstes Thema, Vertrauen. Derzeit arbeitet sie an der Fertigstellung ihrer Dissertation zum Thema „Institutionalisiertes MissVertrauen“.

Hotels

Wir haben in den folgenden Hotels Zimmerkontingente für Sie reservieren lassen. Bitte geben Sie bei der Buchung das Stichwort „Tagung Diversität“ an.

Altstadt Hotel Bielefeld (Kontingent von 10 Zimmern, buchbar bis zum 30.06.2016)
(www.altstadt-hotel-bielefeld.de)

B&B Hotel Bielefeld (Kontingent von 10 Zimmern, buchbar bis zum 28.06.2016)
(www.hotelbb.de/de/bielefeld)

Jugendgästehaus Bielefeld

Das Jugendgästehaus Bielefeld bietet rollstuhlgerechte Zimmer an. Bitte geben Sie auch hier bei der Buchung das Stichwort "Tagung Diversität" an. Sie benötigen dann keinen eigenen Jugendherbergsausweis. (www.djh-wl.de/de/jugendherbergen/bielefeld)

Anreise

Die Tagung findet im Gebäude X statt. Dies ist gegenüber von dem Hauptgebäude der Universität. Die Raumnummer ist X-E0-002.

Hier (www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Anreise) finden Sie Informationen zur Anreise.