

CampusDialoge – Innovation durch Diversität und Partizipation

Dr.ⁱⁿ Bettina Kretzschmar & Dr.ⁱⁿ Lisa Tometten
– Fachhochschule Südwestfalen –



Fachhochschule Südwestfalen



5 Standorte

85 Studiengänge

10.854 Studierende (Stand Wintersemester 2023/24)

Männlich: 65,39%

Weiblich: 34,55%

Divers/Unbekannt 0,6%

952 Beschäftigte (Stand: 01.12.2023)

Professorinnen / Professoren: 177

Wissenschaftlich Mitarbeitende 397

Mitarbeitende in TuV 322

Projektziele

- Bewusstsein schaffen für Diversität als individuellem, gesellschaftlichem, akademischem sowie wirtschaftlichem Mehrwert
- Status-Quo Analyse zur gelebten Diversity-Kultur und zu Diskriminierungserfahrungen
- **Langfristig:** Schaffung einer gelebten wertbasierten Hochschulkultur, in welcher Vielfalt als Bereicherung gilt sowie strukturelle Verankerung in einer ganzheitlichen Diversity- und Antidiskriminierungs-Strategie



Campus Dialoge



Gefördert von: **HRK** Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen



Projektbausteine

1. Workshops für die obere Managementebene (Dekanate / Dezentate / Hochschulleitung) zur Erarbeitung eines gemeinsamen Diversity-Verständnisses als Ausgangspunkt für die partizipative Entwicklung einer Diversity-Strategie
2. Workshops und Veranstaltungen zur Schaffung von Awareness zu den Vielfaltsdimensionen
3. Quantitative Umfrage zu Diversity-Kultur und Diskriminierungserfahrungen
4. Abschlussveranstaltung / Aktionstag „Vielfalt“ zur Kommunikation der Umfrage-Ergebnisse und zur Ableitung erster Strategien und Maßnahmen

Öffentlichkeitskampagne

Projektbeteiligte



Zeitlicher Ablauf



Gesprächsrunde
Queerness & Diversity – Was darf man den eigentlich noch sagen?

Online- & Präsenzworkshops
Grundlagen für Führungskräfte

Online- & Präsenzworkshop
Als Erste*r in der Familie studieren

Online-Workshops
Argumentieren gegen diskriminierende Stammtischparolen

Online-Infoveranstaltung
Autismus-Spektrum-Störung

Juni 2023

Dezember 2023

Mai 2024

Präsenzworkshop
Steuerungsgruppe

Online-Workshop
Gewalt betrifft dich nicht?

Online-Workshop
1 x 1 der queeren Verbündetenschaft

Theater-Workshop
Bin ich Rassist*in?

Comedy-Abend
Glückliches Händchen

Umfrage
Vielfalt & Diskriminierungserfahrungen

Präsenz-Infoveranstaltung
Autismus-Spektrum-Störung

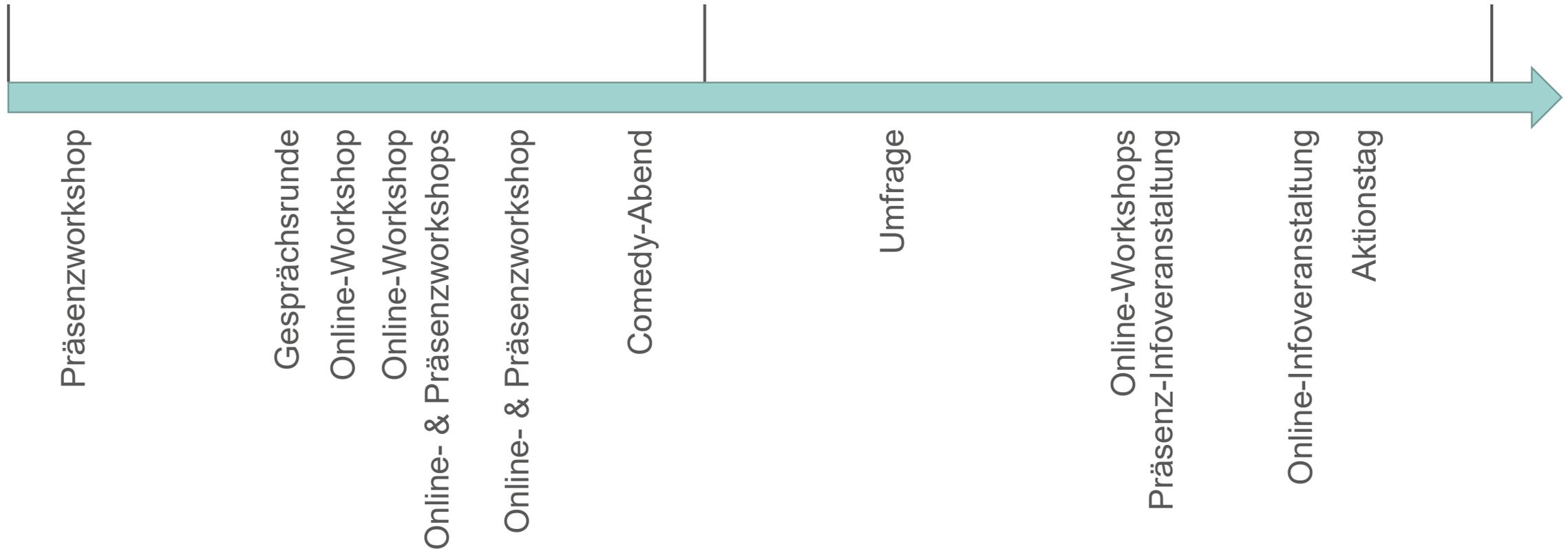
Aktionstag
Vielfalt in Aktion

Zeitlicher Ablauf

Juni 2023

Dezember 2023

Mai 2024



Veranstaltungsguidelines



- Keine menschenverachtenden Äußerungen



- Wertschätzung & Respekt



- Unterschiedliches Vorwissen: Fehlerkultur



- Eigene Grenzen wahren

Sonstiger Rahmen

- Beauftragte Person für Awareness für jede Veranstaltung
- Kurze Veranstaltungsevaluation
- Nachbesprechung im Gleichstellungsteam
- Werbung über Social Media, Website, Moodle (interne Hochschulkommunikation), Flurfunk, Einladungen an Verbände und Netzwerke



Eindrücke von den Präsenz-Veranstaltungen



Eindrücke von den Präsenz-Veranstaltungen



Eindrücke von den Präsenz-Veranstaltungen



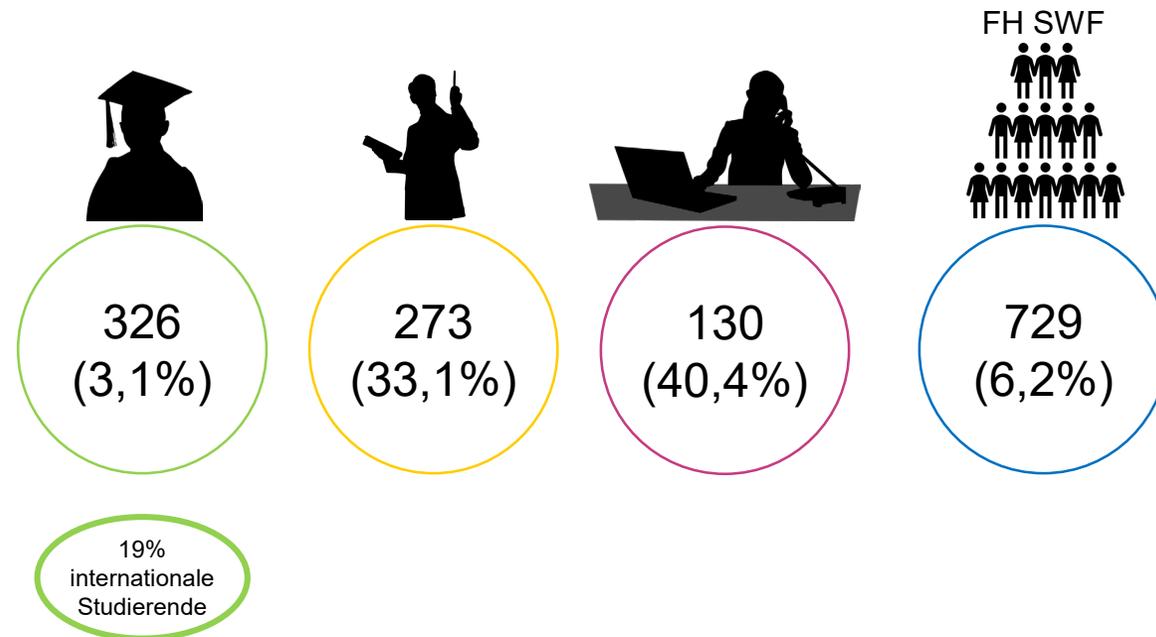
Teilnehmende an der Umfrage

Struktur der Befragung:

- (Diversitäts-)Klima
- Diversität
- Diskriminierungserfahrungen
- Beratungsangebote
- (Nicht-) Melden der Diskriminierungserfahrung
- Anmerkungen

Rücklauf:

-  Studierende
-  Lehre & Forschung
-  Hochschulverwaltung & zentrale Einheiten

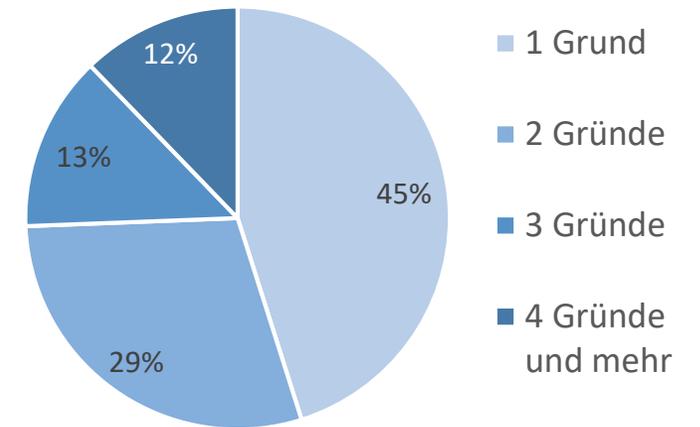
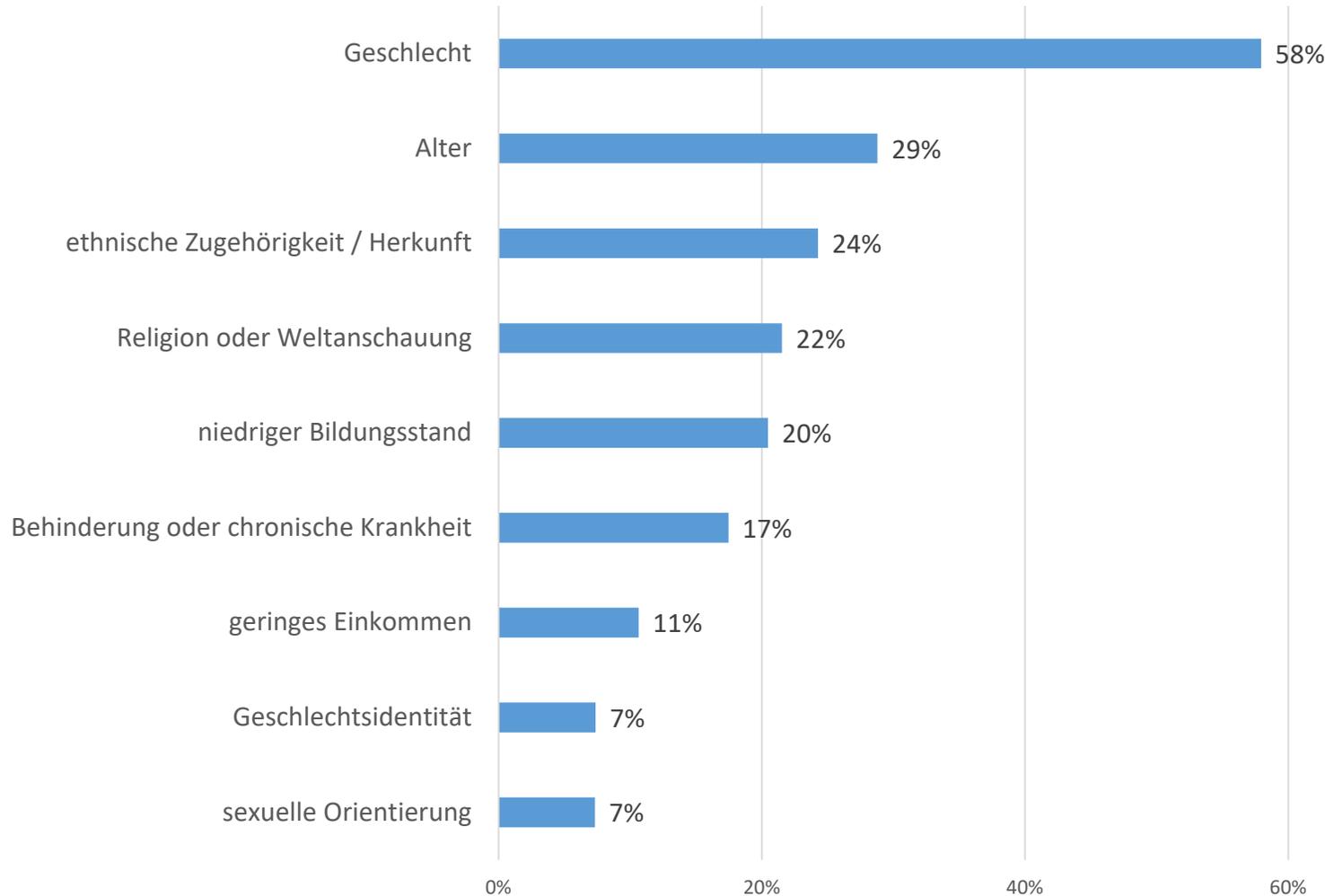


Diskriminierungserfahrungen

Definition Diskriminierung

- Diskriminierung ist die benachteiligende Behandlung von Menschen aufgrund zugeschriebener oder tatsächlicher Merkmale (etwa Geschlecht, Religion oder Herkunft) ohne einen sachlichen Grund zur Rechtfertigung
- **170 Personen haben selbst Diskriminierung erlebt (23%)**
- **161 Personen haben Diskriminierung beobachtet (22%)**

Diskriminierungserfahrungen



- Bei über der Hälfte der Betroffenen gibt es mind. 2 Gründe für die Diskriminierung
- Erfahrungen sind individuell
→ **Intersektionalität**

(Nicht-) Melden der Diskriminierungserfahrungen

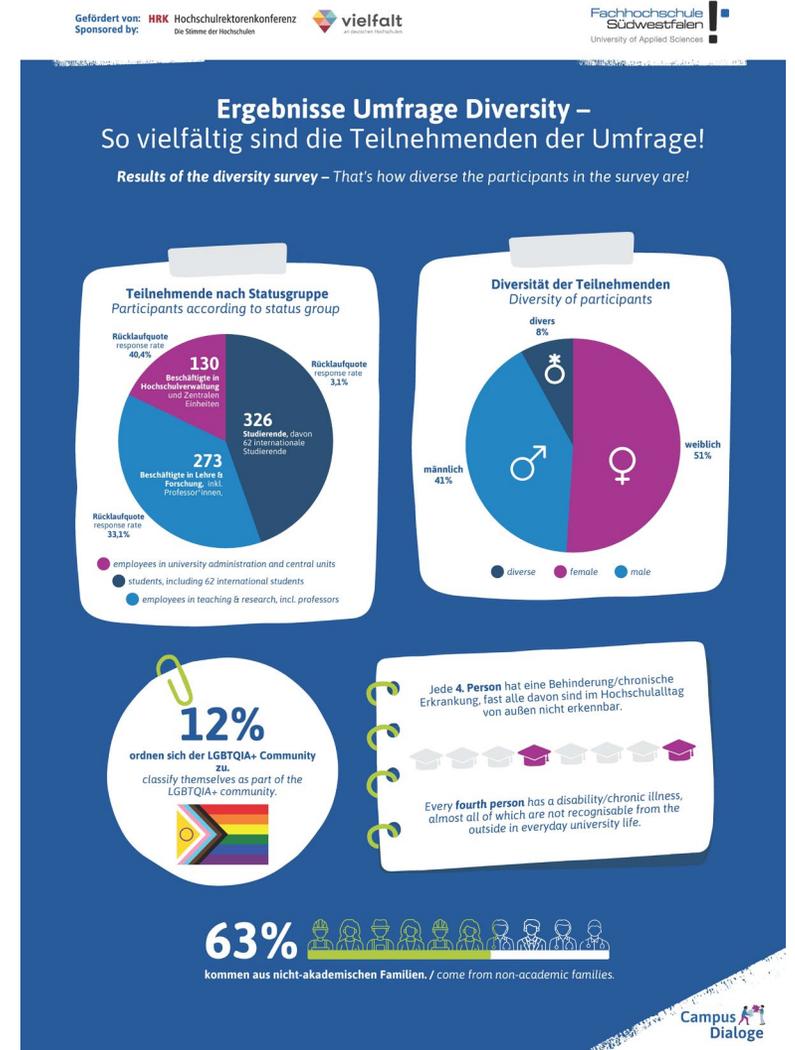
- **In 87% der Fälle wird die selbst erlebte Diskriminierung nicht gemeldet. Warum?**
 1. Sorgen, dass daraus Nachteile im Studien-/Arbeitsleben entstehen
 2. Befürchtung, dass das Anliegen nicht vertraulich behandelt wird
 3. Eindruck, dass die vorhandenen Anlauf- und Beratungsstellen nicht helfen können
 4. Nicht-Kennen der Anlauf- / und Beratungsstellen
- **Sonstige Gründe:**
 - Annahme der Sinnlosigkeit oder Zwecklosigkeit des Meldens („Es ändert eh nichts, weil es die Struktur der FH ist“)
 - Bagatellisierung („Habe es als nicht 'so schlimm' empfunden“)
 - Nicht-Wissen über Diskriminierung („Ich war mir nicht bewusst, dass die Erlebnisse unter Diskriminierung fallen und sie hätten gemeldet werden können“)

Fazit aus der Umfrage

- Hochschule ist divers und heterogen
- Diversitätsklima wird generell als positiv wahrgenommen
- Diskriminierung ist kein Einzelfall und in allen Bereichen vertreten
- Sehr heterogene Diskriminierungsarten und –konstellationen
- Dunkelziffer ist wahrscheinlich hoch (Angst)
- Aufklärungsbedarf (Sensibilisierung)
- Offene Antworten sehr heterogen (von „endlich wird darüber gesprochen“ bis „übertreibt es nicht“)
- Weiterführung des Projektes CampusDialoge wichtig

Aktionstag „Vielfalt in Aktion“

- Offener Austausch, Buffet, Ausstellung der Umfrage-Plakate
- Bühnenprogramm
 - Musikalische Begleitung durch ein Duo der FH Big Band
 - Grußworte
 - Ergebnisvorstellung
 - Impuls Beauftragte für Studium & Behinderung
 - Lyrik-Beitrag zu mentaler Gesundheit
 - Impro-Show-Vielfalt
 - Podiumsdiskussion mit Gäst*innen aus der Hochschule
- Offener Ausklang bei Kaffee und Kuchen



Unser Fazit

- Teilnahme an Veranstaltungen steigend
→ Aufmerksamkeit für das Thema!
- Machthierarchien greifen auch bei unseren Veranstaltungen und erschweren die offene Diskussion (vor allem in der Podiumsdiskussion beim Aktionstag)
 - Offene Fehlerkultur und Diskussionen müssen geübt werden angesichts des strukturellen Machtgefälles an Hochschulen
- Kulturwandel als Prozess mit vielen kleinen Schritten
- Umfrage als wichtiger Baustein, um Diskriminierung sichtbar zu machen

Betroffenenperspektiven haben den Horizont erweitert. Wichtig, dass darüber gesprochen wird. Tolle Moderation. Das war sicher an einigen Stellen gar nicht so einfach

Podiumsdiskussion hat m.E. einige problematische Aussagen, die nicht eingeordnet wurden

die unterschiedliche, abwechslungsreiche Annäherung an das Thema war toll

Was sind die nächsten Schritte

- **Qualitätssicherung und Evaluation:** ausführliche Auswertung und Nutzung der Umfrage als Grundlage für ein zukünftiges Diversity-Monitoring & das Qualitätsmanagement
- **Personalentwicklung:** Auswertungsergebnisse können in Personalgewinnungs- und –managementmaßnahmen (FH-Personal) einfließen.
- **Studienerfolg:** Wichtige Erkenntnisse über Studienzufriedenheit und Hürden können Erklärungsansätze hinsichtlich des study life circle bieten sowie für die Anwerbung neuer Studierender aufgegriffen werden
- **Diskriminierungskritische Hochschule:** Impulse für die Entwicklung weiterer Formate, Umfrage-Ergebnisse fließen in die AGG-Ordnung und das Beschwerdemanagement ein
- **Beratung und Prävention:** Anpassung der vorhandenen Beratungsangebote und –strukturen; Entwicklung eines passgenauen Präventions- und Konfliktmanagement in Form eines Fürsorgekonzeptes
- **Forschung und Lehre:** Integration des Themas Diversity in Lehre und Forschung
- Verstetigung des Projektes und Entwicklung einer Diversity-Strategie mit der neuen Hochschulleitung