

Monitoring Instrumente für Diversity Management

Lernen aus 30 Jahren Gender-Analyse

CHE Tagung am 28. u. 29. November 2011

Anders messen - Diversity Monitoring an Hochschulen

1. Nutzen vorhandener Analyse-Instrumente

Genderanalyse

Projektzyklus
Genderanalyse
(Catherine Overholt 1985)

- Aktivitäten
- Ressourcen
- Partizipation

Genderplanung

Strategische vs. Praktische
Genderziele
(Caroline Moser 1993)

Diversity Management

Monokulturelle vs.
Multikulturelle
Organisationen
(Krell 2000)

3 R Methode
(Stiegler 2000)

- Repräsentation
- Ressourcen
- Realitäten

Diversity Paradigmen
(Thomas und Ely 1996)

- Antidiskriminierung
- Marktzutritt
- Lernansatz

2. Diversity im Projektzyklus

E. Evaluation und Controlling

Indikatoren prüfen
Neudefinition von Zielen

A. Oberziele
Multikulturelle Organisation
als Ziel im Leitbild verankern

B. Diversity Analyse
Repräsentation, Ressourcen,
Realitäten



D. Umsetzung

Wer, wann, was, wieviel
Ressourcen bereitstellen
Diversity Struktur etablieren
Diversity Kultur leben

C. Diversity Planung
Praktische und strategische
Ziele formulieren,
Erfolgsindikatoren setzen

A. Oberziele

Multikulturelle Organisation: Vielfalt als strategische Ressource, die für die Entwicklung von Kreativitätspotentialen und einer Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der gesamten Organisation erschlossen wird

Beispiele

Antidiskriminierungsansatz

Chancengleichheit über Gleichstellungspolitik

Frauengleichstellungsbüro
Ombudspersonen

Marktzutritts- / Legitimierungsansatz

Diversity als strategisches Instrument um Zielgruppen zu bedienen

brasilianische, indonesische, arabische Lehrende zur Vermittlung von Länderkompetenzen

Lernansatz

flexible, lernende Organisation, Entfaltung der Vielfalt fördern

Workshops zu Campuskulturen

2. Diversity im Projektzyklus

E. Evaluation und Controlling

Indikatoren prüfen
Neudefinition von Zielen

A. Oberziele
Multikulturelle Organisation
als Ziel im Leitbild verankern

B. Diversity Analyse
Repräsentation, Ressourcen,
Realitäten



D. Umsetzung

Wer, wann, was, wieviel
Ressourcen bereitstellen
Diversity Struktur etablieren
Diversity Kultur leben

C. Diversity Planung
Praktische und strategische
Ziele formulieren,
Erfolgsindikatoren setzen

B. Diversity Analyse

Beispiele

Repräsentation

- Widerspiegelung der Diversity Kategorien in der Organisation
- Verteilung von Positionen und Hierarchiegruppen
- Mitwirkung in Gremien und Entscheidungsprozessen

- Geschlechterverhältnis von Studierenden in einzelnen Fachbereichen
- Anteil internationaler Studierender
- Frauen in Führungspositionen
- Mitwirkung von Frauen in Dekanaten, im AS
- Anteil ausl. Studis im Asta

Ressourcen

- Ressourcen für Diversity Maßnahmen
- Zu nutzende Ressourcen
- Zur Verfügung gestellte Ressourcen

Div. Trainings für Mitarbeitende
Int. Studis bringen fremdkulturelle Perspektiven in die Lehre
Bezahlung von weibl. und männl. Profs

Realitäten

Gründe und Ursachen für Ist-Situation
Verankerung in der Struktur der HS
Kulturelles Klima in Bezug auf Diversity

Wenig Frauen an technischer HS
Diversity Leitstelle
Gibt es Diskriminierungen?

2. Diversity im Projektzyklus

E. Evaluation und Controlling

Indikatoren prüfen
Neudefinition von Zielen

A. Oberziele
Multikulturelle Organisation
als Ziel im Leitbild verankern

B. Diversity Analyse
Repräsentation, Ressourcen,
Realitäten



D. Umsetzung

Wer, wann, was, wieviel
Ressourcen bereitstellen
Diversity Struktur etablieren
Diversity Kultur leben

C. Diversity Planung
Praktische und strategische
Ziele formulieren,
Erfolgsindikatoren setzen

C. Diversity Planung

Beispiele

Strategische Diversity Ziele

Gesamtgesellschaftliche und strukturelle Ziele;
beziehen sich eher auf die Ursachen von unausgewogenen Diversity-Strukturen

Kulturell gemischte Studierendengruppen
Interkulturelle Trainings

Praktische Diversity Ziele

Alltägliche und unmittelbare Ziele;
beziehen sich auf Symptome von unausgewogenen Diversity-Strukturen

Kindersitze in der Mensa
Englischsprachige Hochschulbroschüre

2. Diversity im Projektzyklus

E. Evaluation und Controlling

Indikatoren prüfen
Neudefinition von Zielen

A. Oberziele
Multikulturelle Organisation
als Ziel im Leitbild verankern

B. Diversity Analyse
Repräsentation, Ressourcen,
Realitäten



D. Umsetzung

Wer, wann, was, wieviel
Ressourcen bereitstellen
Diversity Struktur etablieren
Diversity Kultur leben

C. Diversity Planung
Praktische und strategische
Ziele formulieren,
Erfolgsindikatoren setzen

Beispiel Matrix für ein Diversity Audit

	Analyse	Planung		Implementierung			Controlling
STUDIUM	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen	wer	wie viel	wann	Erfolgs-indikatoren
Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							
Internationalität / Interkultur <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							

Beispiel Matrix für ein Diversity Audit

	Analyse	Planung		Implementierung			Controlling
FORSCHUNG UND LEHRE	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen	wer	wie viel	wann	Erfolgs-indikatoren
Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							
Internationalität / Interkultur <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							

Beispiel Matrix für ein Diversity Audit

	Analyse	Planung		Implementierung			Controlling
VERWALTUNG	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen	wer	wie viel	wann	Erfolgs-indikatoren
Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							
Internationalität / Interkultur <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation • Ressourcen • Realitäten 							

Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
STUDIUM	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<u>Geschlecht</u> <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation <p>-Partizipation in Funktionen / Gremien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen <p>- Zur Verfügung gestellte Res. / Monatliches Einkommen -Einzubringende Ressourcen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitäten 	<p>F 41% / M 59%, aber nur 11% F in Elektrotechnik und 19% F in Maschbau</p> <p>Ausgeglichen</p> <p>??</p> <p>unterschiedl. Perspektiven</p> <p>schlechtere Akzeptanz von Frauen in Mint</p> <p>männlicher Blick auf Technik</p>	<p>Mehr weibliche Studis in Mint</p> <p>Bessere Datenlage</p>	<p>Studienberatung (P) Schulprojekte (S)</p> <p>(S) Umfrage zu Einkommen von Studis</p> <p>Module in Gender und Diversity (S)</p> <p>Mentoring (P)</p>

Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
STUDIUM	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<u>Internationalität / Interkultur</u> <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation <ul style="list-style-type: none"> - Partizipation in Funktionen / Gremien • Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Zur Verfügung gestellte Ressourcen - Einzubringende Ressourcen • Realitäten 	<p>16% intl. Studies (überwiegend im FK Wirtschaft) 15% Studis mit MIH (viele in der Technik) kaum</p> <p>Teilweise kein Bafög, Wenig Jobmöglichkeiten Fremdkulturelle Brille, andere Erfahrungen, Werte</p> <p>Blick eher auf Integration (Anpassung) als auf Diversity (Potential voneinander zu lernen)</p>	<p>Mehr intl. Studis in techn. Fakultäten Förderung von Studies mit MIH</p> <p>Bessere Datenlage</p> <p>Mehr Praktika für intl. Studies Internationalisierung zu Hause</p> <p>Multikultureller Campus Interkulturelle Lernkultur</p>	<p>(S) Mehr englischspr. Lehrveranstaltungen Mentoring für ausl. Studierende Schreibwerkstatt (P) Quest (S) Qualitative Befragung</p> <p>Homepage: Praktikumsbörse (P) . Studierende (P) Mentoring von Ausl. Studies (S)</p> <p>Integration von interk. Train. ins Curriculum Diversity Trainings (S)</p>

Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
FORSCHUNG UND LEHRE	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<u>Geschlecht</u> <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation <ul style="list-style-type: none"> - Partizipation von Frauen in Funktionen / Gremien • Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Zur Verfügung gestellte Ressourcen - Einzubringende Ressourcen • Realitäten 	Frauenanteil 21% Prof.; 53% Wimi; 17% Akadmi Rektorat = 60%; AS = 24%; Dekanat = 22%; Fakultätsräte = 28% W2=33%; C2=16%; C3=10% Personalkosten für C2 u. W2=50% Ruhegehaltsfähige Leistungszulagen = 41% Potential im Zeichen des Fachkräftemangels Keine Diskriminierung aber Männernetzwerke	Frauenanteil erhöhen auf 25% bis 2012 Mehr Frauen in Entscheidungs- positionen Frauennetzwerke stärken	Professorinnen- programm (S) Promotionsförde- rung für Frauen (S) Frauenstammtisch (P)

Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
FORSCHUNG UND LEHRE	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<u>Internationalität / Interkultur</u> <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentation <ul style="list-style-type: none"> - Partizipation • Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> - Zur Verfügung gestellte Ressourcen - Einzubringende Ressourcen • Realitäten 	<p>Ca. 13 von 150 Wimi aus dem Ausland Ca. 20 Gastprofs. pro Jahr Kaum vorhanden</p> <p>Keine eigenen Ressourcen für Dozentenaustausch Andere Wissenschaftskulturen</p> <p>Diversity und Interkulturelle Kompetenz wird als "nice to have" aber nicht als essentiell betrachtet</p>	<p>Erhöhung des ausl. wissenschaftlichen Personals Mehr Gastdozenten</p> <p>Austausch von Wissenschaftskultur Engl.-sprachige Lvs fördern</p> <p>Diversity und Interkulturelle Kompetenz v. wiss. Personal stärken</p>	<p>Gezielte Akquise in ausl. Medien (P) (P) Akquise von Drittmitteln für Gastdoz. Überdenken der Lehrorganisation (geblockte Veranstaltungen) (P) Englischsprachige Lehre verankern (S) Runde Tische zu Campuskulturen (S) Interkulturelle Trainings für Mitarb. Diversity Trainings für Neuberufene und Wimis (S)</p>

Vielen Dank für Ihr Interesse.