

# **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

### D. Umsetzung

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

### A. Oberziele

Multikulturelle Organisation  
als Ziel im Leitbild verankern



### B. Diversity Analyse

Repräsentation, Ressourcen,  
Realitäten

### 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

<b>Antidiskriminierungsansatz</b>	Chancengleichheit über Gleichstellungspolitik	Frauengleichstellungsbüro Ombudspersonen
<b>Marktzutritts- / Legitimierungsansatz</b>	Diversity als strategisches Instrument um Zielgruppen zu bedienen	brasilianische, indonesische, arabische Lehrende zur Vermittlung von Länderkompetenzen
<b>Lernansatz</b>	flexible, lernende Organisation, Entfaltung der Vielfalt fördern	Workshops zu Campuskulturen

## 2. Diversity im Projektzyklus

### E. Evaluation und Controlling

Indikatoren prüfen  
Neudefinition von Zielen

### D. Umsetzung

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

### A. Oberziele

Multikulturelle Organisation  
als Ziel im Leitbild verankern



### B. Diversity Analyse

Repräsentation, Ressourcen,  
Realitäten

### C. Diversity Planung

Praktische und strategische  
Ziele formulieren,  
Erfolgsindikatoren setzen

## B. Diversity Analyse

### Beispiele

<b>Repräsentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Widerspiegelung der Diversity Kategorien in der Organisation</li> <li>• Verteilung von Positionen und Hierarchiegruppen</li> <li>• Mitwirkung in Gremien und Entscheidungsprozessen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechterverhältnis von Studierenden in einzelnen Fachbereichen</li> <li>• Anteil internationaler Studierender</li> <li>• Frauen in Führungspositionen</li> <li>• Mitwirkung von Frauen in Dekanaten, im AS</li> <li>• Anteil ausl. Studis im Asta</li> </ul>
<b>Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcen für Diversity Maßnahmen</li> <li>• Zu nutzende Ressourcen</li> <li>• Zur Verfügung gestellte Ressourcen</li> </ul>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="flex: 1;">           Div. Trainings für Mitarbeitende            Int. Studis bringen fremdkulturelle Perspektiven in die Lehre            Bezahlung von weibl. und männl. Profs         </div> </div>
<b>Realitäten</b>	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

### D. Umsetzung

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

### A. Oberziele

Multikulturelle Organisation  
als Ziel im Leitbild verankern



### B. Diversity Analyse

Repräsentation, Ressourcen,  
Realitäten

### 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

### D. Umsetzung

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

### A. Oberziele

Multikulturelle Organisation  
als Ziel im Leitbild verankern



### B. Diversity Analyse

Repräsentation, Ressourcen,  
Realitäten

### 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
<b>Geschlecht</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation</li> <li>• Ressourcen</li> <li>• Realitäten</li> </ul>							
<b>Internationalität / Interkultur</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation</li> <li>• Ressourcen</li> <li>• Realitäten</li> </ul>							

# Beispiel Matrix für ein Diversity Audit

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

# Beispiel Matrix für ein Diversity Audit

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

# Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

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

# Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
STUDIUM	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<b>Internationalität / Interkultur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partizipation in Funktionen / Gremien</li> </ul> </li> <li>• Ressourcen           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zur Verfügung gestellte Ressourcen</li> <li>- Einzubringende Ressourcen</li> </ul> </li> <li>• Realitäten</li> </ul>	<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      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 <b>für</b> ausl. Studierende      Schreibwerkstatt (P)      Quest (S)      Qualitative Befragung</p> <p>Homepage:      Praktikumsbörse (P)      . Studierende (P)</p> <p>Mentoring <b>von</b> 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
<b>Geschlecht</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Repräsentation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partizipation von Frauen in Funktionen / Gremien</li> </ul> </li> <li>• <b>Ressourcen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zur Verfügung gestellte Ressourcen</li> </ul> </li> <li>- Einzubringende Ressourcen</li> <li>• <b>Realitäten</b></li> </ul>	<p>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</p> <p>Keine Diskriminierung aber          Männernetzwerke</p>	<p>Frauenanteil          erhöhen auf 25%          bis 2012          Mehr Frauen in          Entscheidungs-          positionen</p> <p>Frauennetzwerke          stärken</p>	<p>Professorinnen-          programm (S)          Promotionsförde-          rung für Frauen (S)</p> <p>Frauenstammtisch          (P)</p>

# Beispiel: Diversity Audit Hochschule Bremen

	Analyse	Planung	
FORSCHUNG UND LEHRE	Derzeitige Situation	Ziele	Maßnahmen
<p><b>Internationalität / Interkultur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation</li> <li>- Partizipation</li> <li>• Ressourcen</li> <li>- Zur Verfügung gestellte Ressourcen</li> <li>- Einzubringende Ressourcen</li> </ul> <p>• Realitäten</p>	<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)</p> <p>Englischsprachige Lehre verankern (S) Runde Tische zu Campuskulturen (S)</p> <p>Interkulturelle Trainings für Mitarb. Diversity Trainings für Neuberufene und Wimis (S)</p>



# Vielen Dank für Ihr Interesse.