

Dokumentation des SVB-Projekts „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“

Projektlaufzeit: 15.10.2015 bis 31.12.2018

Felix Wittenzellner

Stabsstelle Gender and Diversity

felix.wittenzellner@zv.uni-freiburg.de

gefördert aus:



1. Ausgangslage

Im Dezember 2014 beantragten die autonomen Referate der Studierendenvertretung erfolgreich das Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“. Das Projekt startete am 15. Oktober 2015, zunächst mit einer Laufzeit von 18 Monaten. Der Stellenumfang der Projektkoordination betrug 75% einer E13-Stelle. Im Sommer 2016 wurde das Projekt auf gemeinsamen Antrag der autonomen Referate und der Stabsstelle Gender and Diversity, in der das Projekt verortet war, um weitere 20 Monate verlängert. Der Stellenumfang der Projektkoordination wurde auf 72% einer E13-Stelle reduziert.

Projektkoordinator war Felix Wittenzellner.

2. Projektziele

Für die erste Projektphase wurden folgende Ziele formuliert:

- a) Konzeption von zielgruppenspezifischen Maßnahmen zur Diversity-Sensibilisierung aller Mitglieder der Universität Freiburg
- b) Aufbau eines Werkzeugkastens für eine Diversity-sensible Lehre
- c) Konzeption eines BOK-Kurses zum Thema Diversity/Diversity Management

Für die zweite Projektphase wurden folgende Ziele formuliert:

- a) Fortgeführte Konzeption und Durchführung zielgruppenspezifischer Maßnahmen zur Diversity-Sensibilisierung
- b) Inhaltlich-technische Pflege des aufgebauten Werkzeugkastens für eine Diversity-sensible Lehre
- c) Fortführung der Vernetzungsarbeit mit thematisch involvierten und strategisch wichtigen Akteur*innen
- d) Qualitative Weiterentwicklung und Fortführung des BOK-Kurses „Diversity-Kompetenz – Einführung in Diversity und Diversity Management“

3. Ergebnisse

3.1 Laufzeit I: Oktober 2015 bis April 2017

3.1.1 Sensibilisierungsmaßnahmen

Im Rahmen der ersten Projektlaufzeit konnten nach einer Konzeptionsphase und der Suche nach einer*em studentischen Mitarbeiter*in (siehe 4.) die ersten Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Hierbei handelte es sich einerseits um neu entwickelte Formate, andererseits um die Implementierung von Gender-und-Diversity-Aspekten in bestehende Formate Uni-interner Projektpartner*innen.

- Juni 2016: Durchführung eines eigens konzipierten Workshops im Rahmen der Zukunfts- und Dialogwerkstatt Studium und Lehre.
- Juli 2016: Eigens konzipierter Input zu Gender und Diversity im Rahmen der Lehrbeauftragtenrunde des Zentrums für Schlüsselqualifikationen (ZfS).
- Oktober 2016: Durchführung eines eigens konzipierten Workshops im Rahmen des so genannten „Wandernden Kolloquiums“ der Freiburger Akademie für Universitäre Weiterbildung (FRAUW). Teilgenommen hatten sowohl Mitarbeiter*innen der FRAUW als auch Lehrende.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde stets eine Weiterentwicklung und Verstetigung der Formate angestrebt. Insbesondere aus Gründen fehlender personeller und finanzieller Ressourcen konnte dies leider nicht immer realisiert werden. Dennoch haben die durchgeführten Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen unterschiedlichster Fakultäten und Einrichtungen geleistet.

3.1.2 BOK-Kurs „Diversity-Kompetenz“

Im Wintersemester 2016/17 konnte zum ersten Mal der BOK-Kurs „Diversity-Kompetenz – Einführung in Diversity und Diversity Management“ im ZfS-Programm angeboten werden. 20 Studierende nahmen an dem Kurs teil. In den darauffolgenden Semestern schwankte die Teilnehmendenzahl (SoSe 2017: 16 TN, WS 2017/18: 10 TN, SoSe 2018: 5 TN, WS 2018/19: 13 TN), der Kurs konnte jedoch seitdem jedes Semester angeboten und durchgeführt werden. Der Kurs wurde von der Stabsstelle Gender and Diversity in enger Abstimmung mit dem ZfS konzipiert. Ziele des Kurses sind zum einen eine Sensibilisierung der Studierenden für das Thema Diversity und dessen unterschiedliche Konzeptualisierungen und Dimensionen, zum anderen der Erwerb grundlegender Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Diversity. Ferner erwerben die Studierenden fundiertes Wissen im Bereich Diversity Management.

Aufgrund der durchweg positiven Evaluationsergebnisse (Ø-Benotung des Kurses nach 5 Semestern: 1,72) wurde vonseiten des ZfS beschlossen, den Kurs nachhaltig im Programm zu verankern und regelmäßig anzubieten.

3.1.3 Werkzeugkasten „Diversity in der Lehre“

Im April 2017 konnte ein weiteres Ziel des Projekts realisiert werden: der Werkzeugkasten zur Unterstützung einer Diversity-sensiblen Lehre wurde veröffentlicht. Er wurde gemeinsam mit Projektpartner*innen (Studierende und Beschäftigte) entwickelt und ist Teil des Gender-und-Diversity-Portals der Universität. Der Werkzeugkasten „Diversity in der Lehre“ bietet allen, die an der Universität Freiburg in der Lehre tätig sind, die Möglichkeit, Instrumente und Checklisten zur Selbstevaluation, spezifische Lehr-Lern-Methoden sowie Lerneinheiten zu zentralen didaktischen Handlungsfeldern für eine Diversity-sensible Lehre zu finden, auszuprobieren und in ihren jeweiligen Lehrsettings anzuwenden. Darüber hinaus beinhaltet er Übungen, die spielerisch in das Thema Diversity (Management) einführen, eine Vielzahl an weiterführenden Links (Uni-intern und -extern) sowie ein Glossar, das Begriffe erläutert, die im Kontext einer Diversity-sensiblen Lehre wichtig sind.

3.1.4 Vernetzungstreffen

In der ersten Projektphase fanden insgesamt 3 Vernetzungstreffen mit einschlägigen Akteur*innen aus Studium und Lehre, Zentralen Einrichtungen und Gleichstellung und Vielfalt statt. Die Treffen wurden dazu genutzt, die Ziele und (geplanten) Maßnahmen des Projekts vorzustellen und zu diskutieren und den Status quo an der Universität Freiburg in den Bereichen Diversity-Sensibilisierung und Diversity in der Lehre zu erfassen. Gemeinsam mit den Projektpartner*innen wurden weitere Ziele und Maßnahmen erarbeitet und – soweit möglich – das weitere gemeinsame Vorgehen abgestimmt. Die Vernetzungstreffen und die Zusammenarbeit mit den Akteur*innen aus unterschiedlichsten Statusgruppen und Bereichen der Universität haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, Gender und Diversity als Querschnittsthema an der Universität voranzubringen.

3.2 Laufzeit II: April 2017 bis Dezember 2018

3.2.1 Sensibilisierungsmaßnahmen

Auch im Rahmen der zweiten Projektlaufzeit konnten weitere Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Hierbei handelte es sich erneut sowohl um neu entwickelte Formate als auch um die Implementierung von Gender-und-Diversity-Aspekten in bestehende Formate Uni-interner Projektpartner*innen.

- Juli 2017: Vorstellung des Werkzeugkastens „Diversity in der Lehre“ in der Runde der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.
- September 2017: Gemeinsame Durchführung eines Workshops zu „Diversity, Race & Gender“ mit Katie Kraker (IES Abroad) für Gast-Studierende aus den USA.
- November 2017: Gemeinsame Durchführung eines Workshops zum Thema „Die Heterogenität von Lehrenden nutzen (!) – Herausforderungen, Potentiale, Strategien“ mit Toni Bünemann (FRAUW) am Tag des Lernens und Lehrens.
- Januar 2018: Vortrag „Was denn noch alles? ‚Vielfältige‘ Anforderungen an eine Diversity-gerechte Lehre“ im Rahmen des von der Abteilung Hochschuldidaktik veranstalteten Hochschuldidaktik-Frühstücks (mit Dr. Aniela Knoblich).
- März 2018: Teilnahme an der Poster-Session am Tag des Internationalen Lernens und Lehrens (veranstaltet vom International Office): Vorstellung des Werkzeugkastens für eine Diversity-sensible Lehre.
- Juni 2018: Gemeinsamer Input mit Dr. Aniela Knoblich zu Gender und Diversity (Management) an der Universität Freiburg in der Kommission für Gleichstellung und Vielfalt der Theologischen Fakultät.
- Juli 2018: Durchführung eines eigens konzipierten Workshops zu Gender-und-Diversity-Themen in der Weiterbildung für Dozierende der Internen Fort- und Weiterbildung („Train the Trainer“, mit Dr. Aniela Knoblich).

3.2.2 Informationsportal Lehre

Im Herbst 2017 wurde an der Universität Freiburg das neue Informationsportal Lehre veröffentlicht. Das Portal unterstützt Lehrende in ihrer alltäglichen Arbeit und bietet vielfältige Informationen zu Themen wie „lehren & prüfen“, „beraten & betreuen“ oder „evaluation & qualitätsentwicklung“. Im Zuge des Aufbaus fanden mehrere Arbeitstreffen mit dem verantwortlichen Projektkoordinator statt, wodurch zahlreiche Gender-und-Diversity-Themen in dem Portal platziert werden konnten. Zudem ist der Werkzeugkasten an mehreren Stellen im Portal verlinkt, was dessen Sichtbarkeit an der Universität deutlich erhöht.

3.2.3 Biografiezykel

Im Juni 2018 fand zum ersten Mal ein Biografiezykel für Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung statt. Gemeinsam eingeladen hatten die Stabsstelle Gender and Diversity mit einer Studentin der Katholischen Hochschule und der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Beate Massell. Den Teilnehmenden wurde die Möglichkeit geboten, in einem geschützten Raum ihre Erfahrungen in Studium und Beruf gemeinsam zu reflektieren. Der Zykel diente der Inklusionsförderung, bot aber insbesondere auch einen Rahmen, um die besondere Situation von Akademikerinnen mit Beeinträchtigung in den Fokus zu rücken.

3.2.4 Code of Conduct

Im Herbst 2018 wurde mit der Arbeit an einem Code of Conduct begonnen. Gemeinsam mit dem International Office soll ein Verhaltenskodex erarbeitet werden, der gemeinsame Leitlinie für Entscheidungen und Grundlage des Handelns an der Universität Freiburg darstellt. Alle Mitglieder der Universität, Mitarbeitende wie Studierende, sollen den Code of Conduct unterzeichnen und an dessen Bestimmungen gebunden sein. Die Arbeit an dem Code of Conduct wird über das Ende der Projektlaufzeit hinaus in der Stabsstelle Gender and Diversity fortgeführt.

4. Studentische Mitarbeiter*innen

Während der gesamten Laufzeit waren zwei studentische Mitarbeiter*innen an der Durchführung des Projekts beteiligt, und zwar im Einzelnen in der Zeit vom 15. Februar bis 30. September 2016 (Valerie Havemann) und vom 23. Oktober 2017 bis 31. Juli 2018 (Daniel Schumann). Ihre Aufgaben umfassten:

- Unterstützung bei der (Weiter-)Entwicklung des Werkzeugkastens für eine Diversity-sensible Lehre, Mitarbeit bei der inhaltlichen und technischen Umsetzung
- Mitarbeit bei der Konzeption geeigneter Maßnahmen zur Diversity-Sensibilisierung aller Mitglieder der Universität Freiburg, Identifizieren von Multiplikator*innen, Erstellen von Präsentationen, Infomaterialien usw.
- Unterstützung bei der Vor- und Nachbereitung von Vernetzungstreffen mit Projektpartner*innen
- Sonstige Bürotätigkeiten

5. Sonstiges

5.1 Fortbildung „KomDiM-Profi^{LS}“

Im Verlauf der ersten Projektphase war es für den Projektkoordinator möglich, an einer Fortbildung des Zentrums für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen (KomDiM) teilzunehmen. Die Fortbildung „KomDiM-Profi^{LS}“ bestand aus insgesamt 5 Modulen und richtete sich an Hochschulakteur*innen aus ganz Deutschland, die in der Lehre oder in den Bereichen Diversity Management, Gleichstellung, Hochschuldidaktik oder Personalentwicklung tätig sind. Durch die Teilnahme konnten viele wichtige Impulse für das Projekt gewonnen und von der bundesweiten Vernetzung im Bereich Diversity-sensible Lehre profitiert werden.

5.2 Mitarbeit in der Stabsstelle Gender and Diversity

Dank der Verortung des Projekts in der Stabsstelle Gender and Diversity war es dem Projektkoordinator (und auch den studentischen Mitarbeiter*innen) während der gesamten Laufzeit möglich, an zahlreichen internen und externen Arbeitsgruppen/-kreisen, Netzwerken und anderen Veranstaltungen teilzunehmen. Hervorzuheben sind in diesem Kontext insbesondere der jährliche Tag der Vielfalt an der Universität Freiburg sowie das bundesweite Netzwerk „Diversity an Hochschulen“. Gerade die Teilnahme an einer Vielzahl interner Veranstaltungen bot immer wieder die Gelegenheit, die Inhalte des Projekts zu kommunizieren und das Ziel einer universitätsweiten Sensibilisierung für Gender-und-Diversity-Themen zu verfolgen.

6. Fazit

Zwei wesentliche Ziele des Projekts, der Aufbau eines Werkzeugkastens für eine Diversity-sensible Lehre und die Einführung eines BOK-Kurses zu Diversity und Diversity Management, konnten erfolgreich realisiert werden. Bei beiden Maßnahmen ist es auch geglückt, eine – zumindest mittelfristige – Verstetigung über das Projektende hinaus zu erreichen. Bezüglich des dritten Projektziels, der Sensibilisierung *aller* Mitglieder der Universität Freiburg für Diversity-Themen und -Belange, war von Beginn an klar, dass es sich nur mit Einschränkungen in der zur Verfügung stehenden Projektzeit realisieren lässt. Wie in den Kapiteln 3.1.1, 3.1.4 und 3.2.1 dargestellt, konnten zahlreiche Maßnahmen konzipiert und durchgeführt werden und die Vernetzung einschlägiger Akteur*innen an der Universität Freiburg intensiviert werden. Darüber hinaus läuft seit 1. Januar 2019 ein neues, aus Mitteln des Studierendenvorschlagsbudgets 2019 finanziertes Projekt zum Thema „Diversity in der Lehre“, das einen engen Bezug zum hier dokumentierten Projekt hat.