

BUNDESWEITES NETZWERK FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

VIELFALT respektieren und fördern

Wie gut Forschung, Lehre und der Einstieg von Studierenden in den Arbeitsmarkt gelingen, hängt nicht zuletzt davon ab, welche Hilfen und Förderungsmöglichkeiten der oder die Einzelne an der Hochschule erhält. Davon ist man auch an der Universität Bremen überzeugt und setzt verstärkt auf Diversity Management, auch in Zusammenarbeit mit anderen Bildungsinstituten. Weser-Wirtschaft wollte mehr wissen und hat nachgefragt.

Die individuelle Förderung von Kompetenzen ist in aller Munde, von Kita-Kursen bis hin zum Management-Training, und natürlich ist dies auch im höheren Bildungswesen ein großes Thema. An der Universität Bremen fand auf Initiative von Prof. Dr. Yasemin Karakasoglu, Konrektorin für Internationalität und Diversität, vor einigen Wochen erstmalig ein Netzwerktreffen mit insgesamt zwölf Universitätsvertretern aus verschiedenen Regionen der Bundesrepublik statt. Mit dabei waren unter anderem die Ludwig-Maximilians-Universität München, die Universität zu Köln, die Technische Universität Berlin und die TU Dortmund, wo auch die nächste Netzwerkversammlung im Herbst stattfinden soll. Ziel der Veranstaltung Ende April war es, Möglichkeiten der Diversitätsförderung in der Theorie sowie praktische Maßnahmen zur Umsetzung in einer integrierten



Gemeinsam zu einem erfolgreichen Diversity-Management im Hochschulwesen – das war das Ziel des Netzwerktreffens an der Universität Bremen

ven Lehr- und Forschungsumgebung auszuloten. „Das Hochschulwesen ist Teil des Bildungssystems und hat damit die gesellschaftliche Aufgabe, seinen Beitrag an der Umsetzung von Bildungsgerechtigkeit zu leisten. Das bedeutet, dass Individuen darin bestmöglich unterstützt werden, ihre Ressourcen zur Entfaltung zu bringen.“ Institutionelles Ziel sei es, Lehr- und Lernformen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Teams in allen Statusgruppen so auszurichten, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft spiegeln und angemessene Rahmenbedingungen für die individuelle Entfaltung bieten, umreißt Konrektorin Karakasoglu grob die Ziele eines gelungenen Di-

versitätsmanagements im universitären Umfeld.

UMSETZUNG ERFORDERT FLEXIBILITÄT

Laut Prof. Dr. Karakasoglu „arbeitet die Universität an der Umsetzung einer möglichst diskriminierungs- und barrierearmen Umgebung. Sie ist Voraussetzung für ein Arbeitsumfeld, in dem exzellente Forschung und Lehre gedeihen kann“. Schutz und Förderung von Chancengleichheit im tertiären Bildungswesen erfordern dabei einen mehrdimensionalen Ansatz, wie sie weiterhin erklärt: „Die Universität Bremen betrachtet den Studierenerfolg als gemeinsame Aufgabe von Studierenden und Bildungsinstitution. Dies beinhaltet beispielsweise das Wissen um und die Kompetenz hinsichtlich unterschiedlicher Lehr- und Lernformen, unterschiedliche Prüfungsformen, zum Beispiel rechtlich festgesetzt wie Nachteilsausgleiche für Studierende mit Beeinträchtigung, sowie eine flexiblere Gestaltung des Studiums für eine verbesserte Vereinbarkeit von Studium und Familie.“ Doch auch in Sachen Lehr- und Forschungsinhalte sollen unterschiedliche Kulturen, Perspektiven und Hintergründe verstärkt berücksichtigt werden – zum Vorteil aller, die so von umfassenderem Kulturwissen profitieren können. Eine funktionierende Diversitätsförderung, so stellt Nele Haddou, zuständige Referentin für Diversity-Management, klar, umfasse mehr als die Unterstützung spezieller

Zielgruppen. „Ein gelungenes Diversity Management existiert dann, wenn es in den Blick nimmt, dass Menschen sich nicht nur über eine Diversitätsdimension definieren und aus dieser heraus wahrgenommen werden, sondern in der Verknüpfung von Dimensionen sich Chancen wie auch Risiken von Integration in und Ausschluss aus der Institution und Gesellschaft ergeben. Daher ist es so wichtig, dass Diversitätsmanagement als Querschnittsthema in die Regelsysteme integriert ist“, erklärt Haddou im Gespräch mit Weser-Wirtschaft.

AUCH DER (ARBEITS-)MARKT PROFITIERT

Eine gelungene „Governance“ in Sachen Diversität, die alle Bereiche von der Forschung bis hin zur finanziellen Förderung und zur Verwaltungsebene betrifft, wirkt sich Karakasoglu zufolge auch positiv auf die lokale Wirtschaft und den Einstieg der Studierenden bei potenziellen Arbeitgebern aus: „Personen, die im Rahmen ihrer (Aus-)Bildung Wertschätzung für ihre Individualität und Beachtung ihrer Bedürfnisse erfahren haben, werden als Arbeitnehmer/innen eher ebenso wertschätzend und anerkennend mit anderen Menschen umgehen und deren Potenziale, die in ihrer Vielfalt liegen, erkennen und fördern als solche, die diese Dimension selbst in der (Aus-)Bildung nicht erfahren haben.“ Sprich: Je vielfältiger und kultursensibler ei-

ne Firmenkultur, desto größer auch die Chance, langfristig loyale und gut ausgebildete Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden. Dennoch gibt es im universitären Umfeld noch eine Menge zu tun, glaubt Haddou – denn oft spiele noch eine unbewusste Diskriminierung in den Umgang mit Studierenden und potenziellen Fachkräften mit hinein: „Hürden und Barrieren entstehen zum Beispiel häufig durch eine geringe Sensibilität gegenüber kultureller, sprachlicher oder religiöser Vielfalt sowie fehlender Erfahrung und fachlicher Kenntnis etwa im Umgang mit verschiedenen Formen von Behinderung“, erläutert die Referentin. Dem will die Universität Bremen unter anderem durch die Pflege und den weiteren Ausbau des bundesweiten Diversitätsnetzwerks entgegenwirken. Denn Wissen, Aufklärung und gemeinsame Ansätze zum Diversity Management können mit Unsicherheiten im Umgang mit derartigen Herausforderungen aufräumen. Haddou charakterisiert die Schaffung gleicher Chancengrundlagen für alle Studierenden ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder ihres kulturellen Hintergrundes als Lernprozess – und als einen Schritt in die richtige Richtung für Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft: „Der Weg zur diskriminierungs- und barrierearmen Hochschule und, weitergedacht, Gesellschaft ist ein Lernprozess für alle gleichermaßen. Aber es ist auch eine Verantwortung, in der wir alle stehen; die Wirtschaft ebenso.“



Für Nele Haddou, Referentin für Diversity-Management an der Universität Bremen, ist der Umgang mit Diversität ein ständiger Lernprozess



Konrektorin Prof. Dr. Yasemin Karakasoglu ist sich sicher, dass von gelebter Vielfalt im Bildungs- und Berufsumfeld alle Beteiligten profitieren