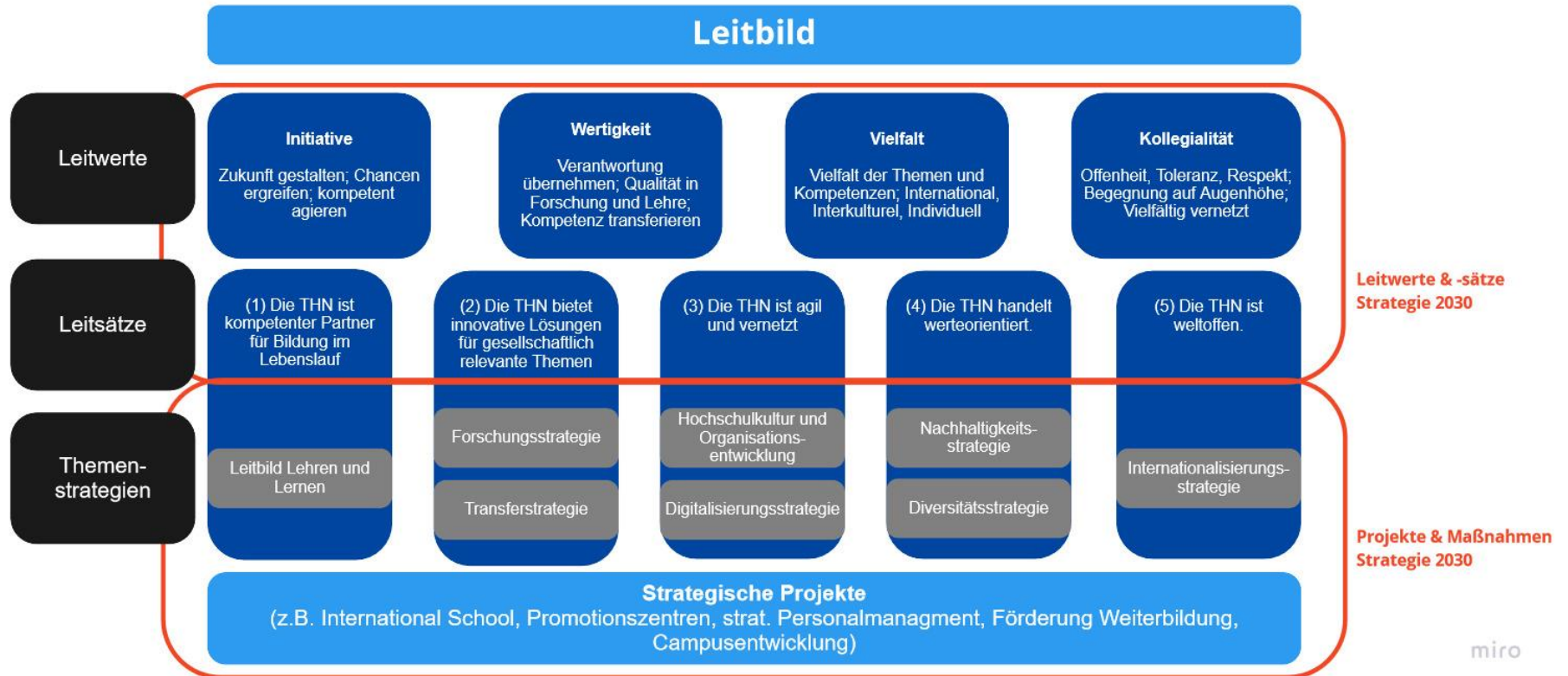


Gliederung:

- 1 Unsere Diversitätsstrategie
- 2 Vom Audit zur Strategie
- 3 Von der Strategie zur Umsetzung
- 4 Reaudit 2021 und weitere Schritte



Gesamtstrategie THN



2 Vom Audit zur Strategie

1. Auditprozess 2015 – 2017: unter Einbeziehung aller relevanten Akteur*innen



Diversitätsstrategie der THN

**Vielfalt braucht Individualität,
Individualität kann nur wachsen,
wenn sich Individuen frei entfalten können.**



„Die TH Nürnberg versteht sich als Hochschule der Vielfalt. Sie schätzt die Individualität ihrer Hochschulangehörigen und die Vielfältigkeit in Lehre, Forschung, Weiterbildung sowie Administration und Services. Sie ist bestrebt Barrieren abzubauen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Vielfalt als Chance zu nutzen“

(Diversitätsverständnis der TH Nürnberg, erarbeitet von Arbeitskreis und Lenkungskreis im Rahmen des Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ 2015 – 17)

„Die TH Nürnberg übt ihren Auftrag zur wissenschaftlichen Forschung, Lehre und Weiterbildung aus und erstrebt ein friedliches Zusammenleben ihrer Angehörigen. In diesem Rahmen unterstützt sie die größtmögliche Individualität ihrer Studierenden. Sie folgt einer Ermöglichungskultur mit liberaler Grundeinstellung und orientiert sich entsprechend ihrem Bildungsauftrag an der größtmöglichen Chancengleichheit für vielfältige Personen und an freiheitlichen, demokratischen und pluralistischen Prinzipien.“

(Position der Hochschulleitung, Diversitätsstrategie, S.3 erarbeitet im Rahmen des Diversity Audit „Vielfalt gestalten“)

Ziele zeigen breiten Ansatz der Hochschule bei Diversität, über die AGG Dimensionen hinaus:

- Einen breiten chancengleichen Zugang zum Studium ermöglichen und neue Studierendengruppen gewinnen.
- Rahmenbedingungen schaffen, die – orientiert am Individuum – den Studierenden einen erfolgreichen Abschluss, jenseits von Diversitätsmerkmalen, erleichtern.
- Ein positives Miteinander (Arbeits- und Lernklima) schaffen, durch eine Kultur der Offenheit, Toleranz und Akzeptanz.
- Vielfalt als Chance nutzen.

Handlungsfelder: Hochschulmanagement, Studium und Lehre, Services und Beratung, Hochschulkultur/ -kommunikation

Die Vielfalt der Mitglieder der TH Nürnberg wird in vielen Einzelprojekten und -maßnahmen bearbeitet und gefördert.



Was ist passiert im Handlungsfeld

Hochschulmanagement

- Die Diversitätsstrategie wurde und wird breit kommuniziert
- Diversität ist strukturell verankert und an der Hochschule präsent
- Eine zentrale administrative Service- und Organisationseinheit zum Thema Diversität ist aufgebaut
- Diversitätsmerkmale und ihr möglicher Einfluss auf den Studienverlauf werden beobachtet
- Hochschulangehörige werden in Diversitätskompetenzen qualifiziert
- Digital Workplace als künftiges Medium zum internen Austausch ist im Aufbau

Was ist passiert im Handlungsfeld

Lehre und Studium

- Das Studienverlaufsmonitoring wird kontinuierlich nach Hürden im Studienverlauf analysiert
- Die Transparenz an verschiedenen Übergängen (Hochschule – Hochschule, Ausland – Hochschule, Beruf – Hochschule) wird kontinuierlich bearbeitet (z.B. Informationen zur Anerkennung von Studienleistungen und allg. Erläuterungen von Begrifflichkeiten)
- Ein gemeinsames Lehr- und Lernverständnis wurde in einem diskursiven Prozess entwickelt
- Das Zertifikat „Digitale Kompetenzen“ ist eingeführt

Was ist passiert im Handlungsfeld

Service und Beratung

- Das Studienverlaufsmonitoring wird kontinuierlich nach Hürden im Studienverlauf analysiert
- Die zentralen Beratungseinrichtungen (Studienberatung, Career Service und Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit) sind in einem Gebäude untergebracht und ein Flyer zu den Beratungseinheiten entwickelt.
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist für Studierende z.B. zur Stressbewältigung geöffnet
- Maßnahmen zur Stress- und Problembewältigung bei Studierenden wurden entwickelt

Was ist passiert im Handlungsfeld

Hochschulkultur und -kommunikation

- Aktivitäten zur weiteren Sensibilisierung wurden durchgeführt (z.B. KomGeDi-Vortragsveranstaltungen, Diversity day, All-Gender-Toiletten)
- Mit dem Thema Kultur und Klima an der Hochschule als Lern- und Arbeitsort wurde sich im Rahmen der Bielefelder Befragung aktiv auseinandergesetzt
- Zwei Unterseiten der Homepage zu Diversität sind angelegt
- Aktualisierung der genderrelevanten Seiten des Kommunikationshandbuchs steht vor der hochschulinternen Veröffentlichung
- Zur Förderung der positiven Aspekte von Diversität wurde z.B. der Einleitungstext von Stellenausschreibungen geändert

Vielfalt der Maßnahmen

Vielfalt der Herausforderungen bei beschränkten Ressourcen

- Neue Rahmenbedingungen (HighTechAgenda, Corona, ...)
- Neue Themen (Nachhaltigkeit, Gemeinwohl, Digitalisierung, ...)

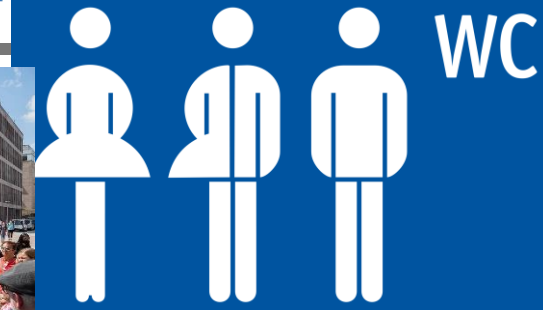
Ungenutzte Potenziale: Wie kann man

- für das Thema Diversität und für die TH-eigene Definition sensibilisieren?
- das Thema im Alltag umsetzen?
- den Bewusstseinswandel an der Hochschule gestalten und vorantreiben?

Empfehlungen der „Peers“

Kulturwandel

- Symbolische Aktionen mit großer Sichtbarkeit
- Symbole aus Ausdruck der Wertschätzung von Engagement: Diversitätspreis
- Einbindung vielfältiger Akteur*innen
- Verknüpfung des Themas Diversität mit anderen Angeboten, um auch Personen zu erreichen, die sich sonst wenig damit beschäftigen
- Kommunikations- und Marketingstrategie (KOM, Marketingstudierende, Markenentwicklung, Diversitätslogo/Slogan mit hohem Wiedererkennungswert)



Empfehlungen der „Peers“

Diversität in Studium und Lehre

- Ergebnisse des Studienverlaufsmonitorings für die Entwicklung von zielgerichteten Maßnahmen nutzen

Diversität aus Sicht der Studierenden

- Aktive Betonung der Interkulturalität durch die Hochschule
- Vielfalt der Biografien der Lehrenden (ermutigend, wenn Professor*innen über ihren eigenen Bildungsweg berichten)
- Größere Sichtbarkeit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Empfehlungen der „Peers“

Diversitätsgerechte Lehre

- Workshops mit konkreten Empfehlungen zu Diversität in der Lehre
- Direkte Ansprechpersonen in den Fakultäten
- Größeres Angebot von WPF und WF mit unterschiedlichen Anforderungen für leistungsschwächere und leistungsstärkere Studierende
- Qualitätsmanagement für Studiengänge mit besonders hohen Abbrecherquoten

Internationalisierung im Studium

- Ausweitung des Angebots von Wahlpflicht- und Wahlfächern auf Englisch (sensible Vorgehensweise, Fachgebietsspezifika berücksichtigen)



Empfehlungen der „Peers“

Hochschulstruktur

- Lenkungskreis für Umsetzung, Austausch und Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie
- Verstärkte Zusammenarbeit von KomGeDi und HSFG: Wissenstransfer

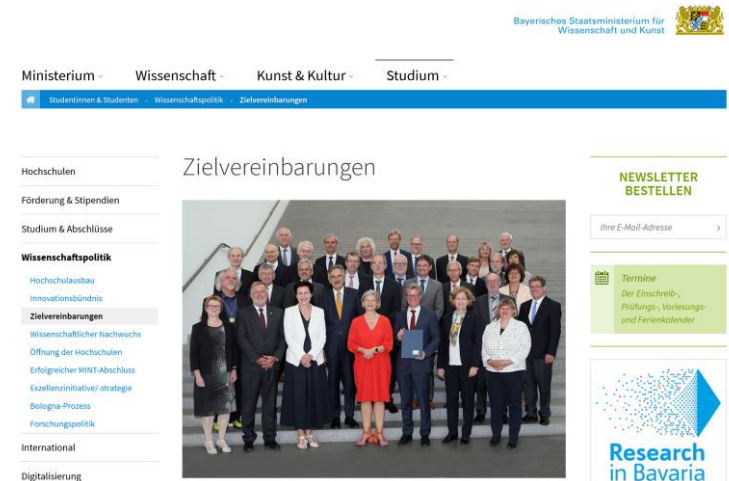
Personalentwicklung

- Berufungsleitfaden, der das Thema Vielfalt integriert (Anforderungsprofil für Berufungen)
- Schulung von Berufungsbeauftragten, die die Fakultäten im Berufungsprozess unterstützen
- Schulungen/Workshops zur Berufung von vielfältigem Personal
- Onboardingprozess für internationale Professor*innen (Abbildung von verwaltungsinternen Prozessen auf Englisch, Werbung für mehr Lehre in englischer Sprache)

Empfehlungen der „Peers“

Allgemeine Rahmenbedingungen

- Aktive und breit angelegte Diskussion sollte bei Bedarf auch top-down geführt werden, jedoch gleichzeitig von bottom-up Entscheidungsprozessen begleitet sein.
- Wertschätzung aller Aktivitäten
- Finanzielle Ressourcen.
- Weitere Diversitätsdimensionen in den Blick nehmen





VIELFALT[®]
GESTALTEN

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!