

Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung

UniWiND-AG „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“

Referentin: Dr.' Jana F. Bauer, Dr.' Britta Korkowsky & Susanne Groth

Die UniWiND-AG „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“

- **AG Start:** 2019
- **Leitung:** Dr.' Britta Korkowsky (Universität Göttingen) und Dr.' Jana F. Bauer (Universität zu Köln)
- **Mitglieder:** zu Beginn 18 Personen aus 14 verschiedenen Hochschulen, primär aus Graduierteneinrichtungen
- **Zielsetzung:** Austausch, Bestandsaufnahme und gemeinsame Formulierung von Handlungsempfehlungen

Die Handreichung

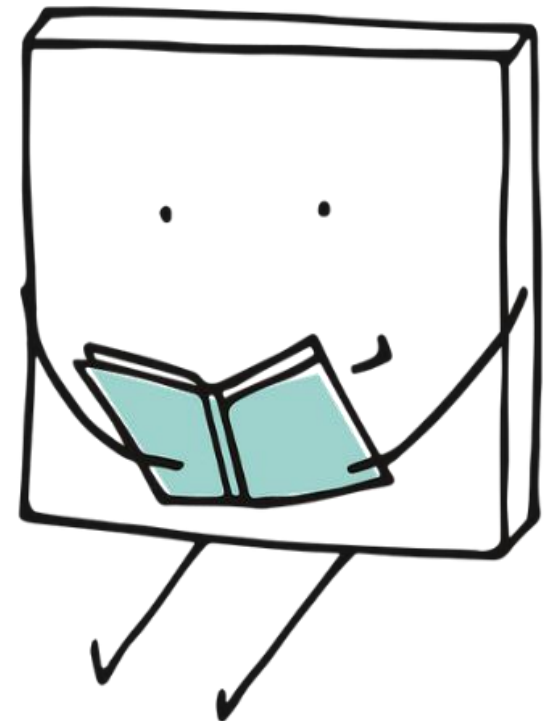
- **Hintergrund:** Strukturelle, individuelle und kulturelle Hürden erschweren eine chancengerechte Teilhabe und Karriereentwicklung in der Wissenschaft für Personen, die nicht den impliziten Normen entsprechen
- **Ziel:** Keine „Hilfekultur“, sondern Förderung von Chancengerechtigkeit durch diversitätssensible Nachwuchsförderung; Veränderung der Institution zugunsten von Diversität statt Dominanz der implizit herrschenden Norm, die Privilegien und Ausschlüsse produziert
- **Produkt:** Praxisnahe Handreichung „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten“
- **Arbeitsweise:** Rahmenbedingungen der Wissenschaft und die (impliziten) Erwartungen an Wissenschaftler*innen entlang des akademischen Karrierewegs als Ausgangspunkt, daran kristallisieren sich (intersektionale) Herausforderungen, Diskriminierungs- und Fremdheitserfahrungen

Die Handreichung [Aufbau]

1. **Einleitung:** Relevanz deutlich machen und Grundverständnis klären
2. **Rahmenbedingungen der Wissenschaft und Erwartungen an die*den idealtypische*n Wissenschaftler*in:** Das „Normalbild“ vom Arbeiten in der Wissenschaft, Zeit- und Leistungsdruck, räumliche und zeitliche Flexibilität, finanzieller Druck, persönliche Kompetenzen und Ressourcen von Promovierenden
3. **Diskriminierung und Diskriminierungserfahrung:** Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen, Beispiele für Diskriminierungsformen an Universitäten: Ableismus, Altersdiskriminierung, Rassismus, Sexismus / Diskriminierung von Frauen, Klassismus / Bildungs(un)gerechtigkeit, Homophobie und Transfeindlichkeit, individuelle Auswirkungen und Umgang, Antidiskriminierungs-Maßnahmen
4. **Ankommen in der Scientific Community:** Netzwerke, Selbstverständnisse, Fremdheitserfahrungen am Beispiel von Sprache und Habitus
5. **Diversität in der Graduiertenförderung: Handlungsimpulse**

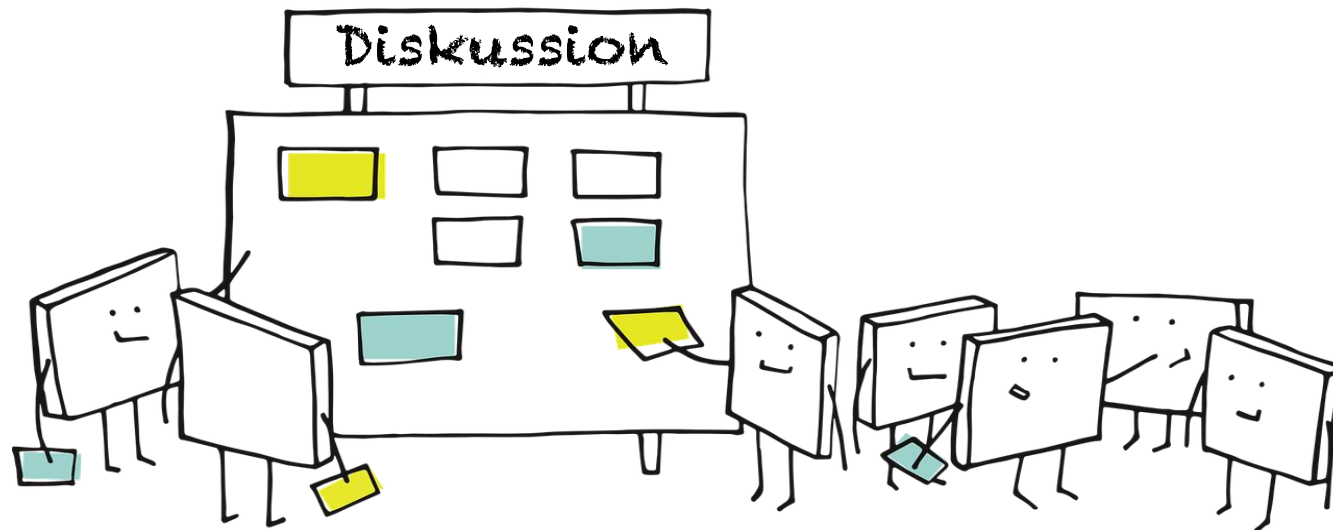
Coming soon...

<https://www.uniwind.org/publikationen/publikationsreihe>

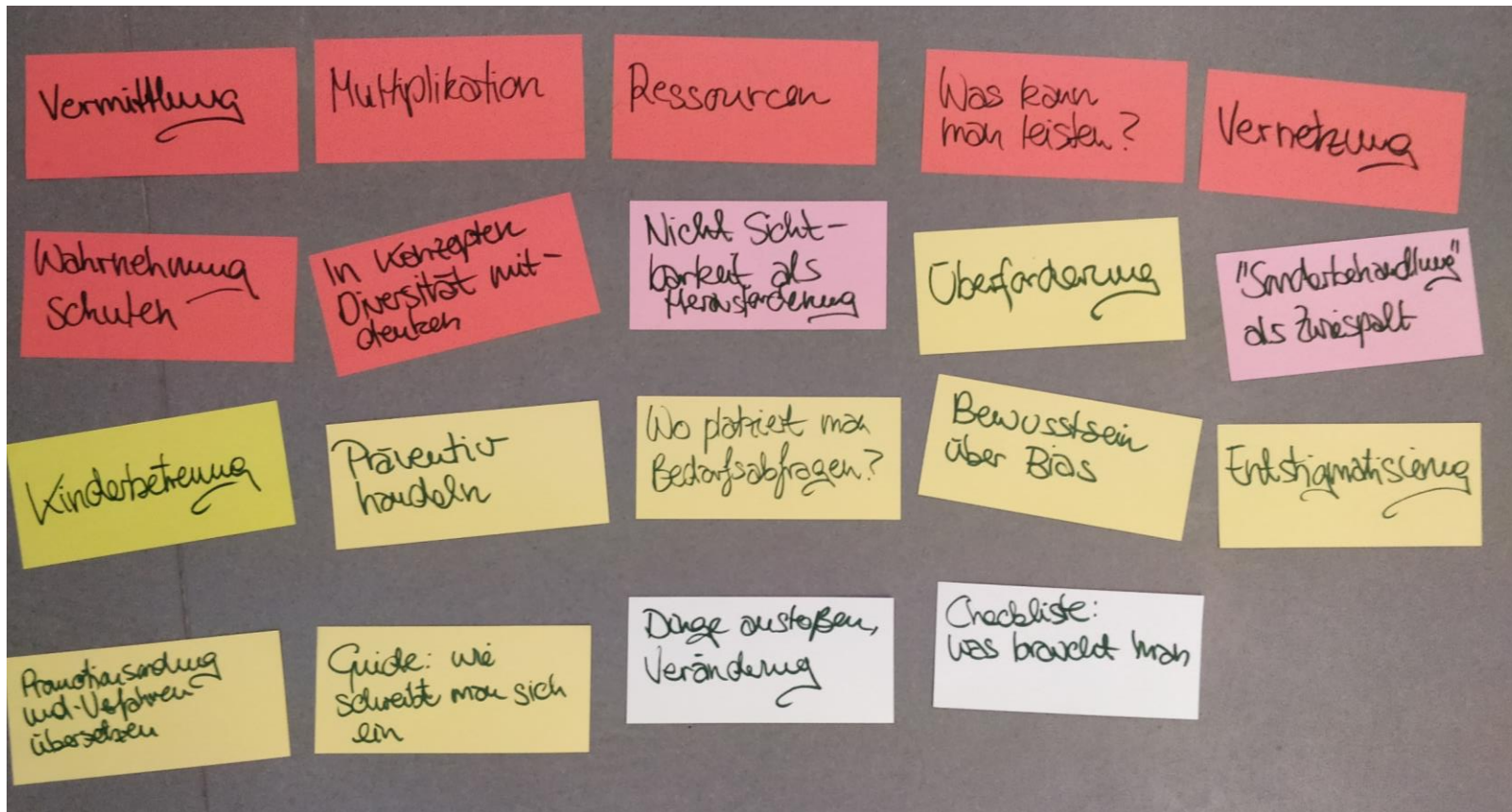


Kleingruppenarbeit

1. Wie verstehe ich meine eigene Rolle? (Jana)
2. Was sind konkrete Herausforderungen in meiner täglichen Arbeit? (Britta)
3. Welche Rahmenbedingungen/Ressourcen brauche ich, um diversitätssensible Graduiertenförderung gut umzusetzen? (Susanne)



Kleingruppen Ergebnisse 1



Kleingruppen Ergebnisse 2

TÄGLICHE HERAUSFORDERUNGEN

KULTURWANDEL → WO GEHT'S LANG? ?

- WIE PROBLMAT. DINGE FORMULIEREN ?
SPRACHE FINDEN (???)
FÜR UNGESCHRIEBENE GESETZE
BSP 1. GENERATION
↳ STARK FACHSPEZIF. UNTERSCHIEDE

- BERATUNG I. GRADUIERTENTENTREN [auch engl]
↳ AUSGLEICH VON UNGLEICHEN VORAUSETZUNGEN
? SENSIBEL AGIEREN ↔ PROBLEME ZUSCHREIBEN ?
DEFIZITE ANNEHMEN ?

- WO SIND DIE GRENZEN ???
HILFELEISTUNG BEI BEHÖRDENFÄHIGEN o.Ä.
ÜBER ARBEITSZEIT HIN AUS ???

- DIVERSITÄT POSITIV DENKEN NICHT ALS PROBLEM

- OFFENHEIT ZEIGEN FÜR ANSPRECHBARKEIT
AUCH MEHRSPRACHIGE INFORMATIONEN

ENGLISCH
!

- GIBT ES ZAHLEN ?
- STUDIS MIT KINDERN ?
- GENDER m / w / d
OHNE ZAHLEN KEINE MASSNAHME !

!!!! ← LEUTE BEGELSTERN FÜR DIVERSITÄT !

Kleingruppen Ergebnisse 3

- Mitarbeitende "diverser" machen
- Bedarfe / Kenntnis über Bedarfe
- Strukturelle Bedingungen (Räume, Verträge...)
- Kommunikation / Vernetzung
Promovierendenvertretung
- Nachschlagen von Good Practice
- Vernetzung Graduiertenrichtung mit Beratungsstellen und
↳ Übersicht Universitätsangebot
→ Runder Tisch