Übergänge diversitätssensibel gestalten

UniWiND-Online-Symposium 2020 // 18. September 2020

Arbeitsgruppe „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“

Trainerinnen: Dr. Jana Bauer & Stephanie Sera, M.A.
Co-Moderatorinnen: Dr. Ann-Kristin Kolwes & Susanne Groth, M.A.

Ablauf

- Begrüßung
- Vorstellung der AG
- Gruppenarbeit: Critical Diversity Incidents in der Beratung
- Diskussion im Plenum
- Abschluss

… in 75 Minuten ;-)

Die AG

- **Start:** 2019
- **Koordination:** Britta Korkowsky (Uni Göttingen)
- **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:** Eine praxisnahe Handlungshilfe zum Thema „Diversität und Chancengerechtigkeit in der Nachwuchsförderung“
- **Arbeitsweise:** Betrachtung der einzelnen Diversitätsdimensionen mit Fokus auf spezifischen und gemeinsamen Herausforderungen und Lösungsstrategien (good practice) entlang des akademischen Karrierewegs

Grundverständnis

- **Diversität als Normalfall** und nicht als „das Andere“
- **Befähigungsansatz:** Was benötigt der Mensch für ein gutes, erfüllendes Leben? Über welche Befähigungen (gleichbedeutend: Verwirklichungschancen) muss er verfügen, damit er sein Leben erfolgreich gestalten kann? → beinhaltet auch die Forderung an die Gesellschaft, aktiv zur Entwicklung eines besseren Lebens all ihrer Mitglieder beizutragen
- **Intersektionalität:** Interdependenzen und Überkreuzungen von verschiedenen Diversitätsdimensionen → keine additiven Effekte sondern je eigene (Diskriminierungs-)Erfahrungen

Diversitäts-Dimensionen

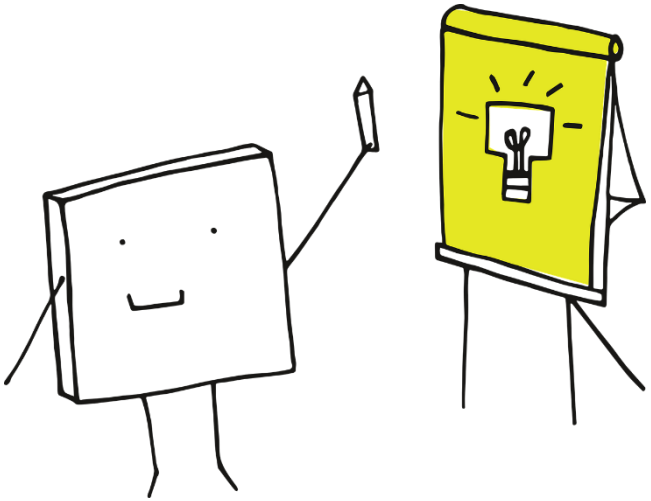
Bisher durch die Gruppe bearbeitete Diversitäts-Dimensionen

- Gender
- Alter
- soziale Herkunft
- Behinderungen/chronische Erkrankungen
- Care/Vereinbarkeit
- Migrationshintergrund
- Internationalität

Kontakt

Wir freuen uns über weitere Anregungen/Ideen/Gedanken zu dem Thema aus Ihrem beruflichen Alltag!

Gerne können Sie diese an stephanie.sera@uni-due.de senden.



Gruppenarbeit

- Thema: Crititcal Diversity Incidents in der Beratung
- Die Moderation stellt kritische Situationen aus dem Beratungsalltag vor
- Es wird gemeinsam überlegt, was der Hintergrund dieser Situationen sein könnte (wie konnte es dazu kommen?)
- Erfahrungen und Lösungsansätze können ausgetauscht werden
- Eigene Situationen dürfen eingebracht werden!

Ergebnisse Gruppenarbeit: Gruppe A – Stephanie Sera

- Überlegungen zu den Critical Diversity Incidents:
  - Die Herausforderungen für einzelne Diversitätsdimensionen werden erst im Zusammenspiel mit der jeweiligen Hochschul- oder Fachkultur sichtbar
  - Es können mehrere Dimensionen zusammenspielen (Intersektionalität)
  - Genaues Nachfragen ist in der Beratungssituation unerlässlich → umfangreiches Kontextwissen notwendig
- Good Practice aus der Beratung:
  - Sich die Möglichkeit für verschiedene Zusammenhänge bewusst machen
  - Fachkultur berücksichtigen
  - (Mehr) Schulungen für Beratende und Betreuende
  - Diversity als Querschnittsthema in der Beratung und in Workshops verankern → Trainer*innen sensibilisieren/ sensibilisierte Trainer*innen einkaufen
  - Vernetzung mit unterschiedlichen Beratungsstellen wichtig, da Graduiertenberatung nicht „alles“ auffangen kann
- Anregungen:
  - Die Auswahl der Diversitätsdimensionen sollte erläutert werden
  - Sind Angebote für spezifische Zielgruppen (z. B. Frauen) sinnvoll oder sollte Diversität ausschließlich als Querschnittsthema integriert werden?

Ergebnisse Gruppenarbeit: Gruppe B – Ann-Kristin Kolwes

- Die zwei Incidents haben aufgezeigt, wie „vorgeprägt“ jede*r Einzelne Situationen im ersten Moment bewertet und dass dies bis in die Lesart geht. → Vergegenwärtigung des eigenen Standpunkts.
- Problematisch bleibt zudem, dass Beratende in der Regel nur mit den Ratsuchenden an einer Veränderung arbeiten können. Die Ursachen für Probleme liegen leider häufig außerhalb des Zuständigkeitsbereichs.
- Intersektionalität spielt eine wichtige Rolle beim Umgang mit Diversität und muss immer mitgedacht werden. → Die eine Standardlösung gibt es deshalb in der Regel nicht.

Ergebnisse Gruppenarbeit: Gruppe C – Susanne Groth

- Möglichst von vorneherein auf Gender- bzw. Diversitätssensibilität bei der Auswahl von Trainer*innen für Veranstaltungen achten
- Eigene Berater*innen-Rolle reflektieren: Die Beratung und Unterstützung ist unser Job!
- Beratung möglichst als "Hilfe zur Selbsthilfe" gestalten.
- Verbindlichkeit in der Beratung - z. B. Rückantwort einfordern, wenn diese erwünscht ist, bzw. Rollen und Erwartungen mit Ratsuchenden klären

Ergebnisse Gruppenarbeit: Gruppe D – Jana Bauer

- Es ist wichtig sehr sensibel und explizit (Verbindlichkeit) zu kommunizieren → kulturelle oder sprachliche Herausforderungen immer mit reflektieren → ggf. eher telefonieren, als weiter zu mailen
- Niedrigschwelligkeit des Angebots verdeutlichen, damit Ratsuchende nicht erst kommen, wenn die Situation schon eskaliert ist (z. T. Angst vor Gesichtsverlust) → Auf der Webseite Beispiele für Themen darstellen, mit denen man in die Beratung kommen kann
- Bei Veranstaltungen: familienfreundliche Termine/Zeiten finden → ggf. Konflikte mit Zeitwünschen der Profs.; in welchen Sprachen wird die Veranstaltung gewünscht? → Problem, Trainer*innen für fremdsprachige Veranstaltungen zu finden

Diskussionsergebnisse Lounge

Strukturelle/Top Down Verankerung von „Diversity“ an den Hochschulen:

- Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity
- Runder Tisch Diversity
- Diversity Beirat
- Diversity Audit
- Rektoratskommission Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- strategische Gruppe Gleichstellung und Diversität
- Diversität und Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsdimensionen in Struktur-Entwicklungsplan aufgenommen
- Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion

Anregungen zum geplanten „Produkt“:

- Selbstverständnis der beratenden Person/Selbstreflexion
- Wo hat man selbst Hürden? Blinde Flecken?
- Wie vermittelt man gut (schriftlich) auf der Webseite dass man ein niedrigschwelliges Angebot hat (Textbeispiele?) → Zielgruppe Angst vor der Beratung nehmen
- Weiterbildung im Uniwindprogramm zu dem Thema anbieten (z. B. critical whiteness)
- Bereits Promovierende sollten Weiterbildungen zur Diversity-Sensibilisierung erhalten
- Das Produkt kann dabei helfen, die eigene Hochschule stärker für Diversitydimensionen zu sensibilisieren