



Projekt Vielfalt leben – Diskriminierung abbauen

(**VieleDa**)

Abschlussveranstaltung

25.04.2024

Prof. Dr. Karin Vach & Prof. Dr. Karin Terfloth



Zielsetzung des Projektes 2023

Im Rahmen des VielaDa-Vorhabens wollen wir zunächst ein **Bewusstsein für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Hochschulkultur** schaffen und entsprechende Strukturen und Praktiken initiieren.

Hierzu ist ein **partizipativer Entwicklungsprozess** geplant, in dem Teilhabechancen und -barrieren innerhalb der Einrichtung erfasst und sichtbar gemacht werden.

Langfristig will unsere Hochschule auf dieser Basis eine **Diversitätsstrategie** erarbeiten.



Agenda des Projektes

- Bottom-UP-Prozess und Aktionstag Vielfalt
- Von den Thementischen zum Online-Meinungsbild
- Erste Erkenntnisse aus dem Online-Meinungsbild
- Transfer der Ergebnisse in die Gremien



Projektstruktur

Projektleitung und Prozessbegleitung

Steuerungsgruppe

- Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung
- Beauftragte für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderung und chronischen Erkrankungen
- Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Coaching für Führungskräfte
- Gleichstellung, Antidiskriminierung und Arbeiterkind
- Studierendenparlament

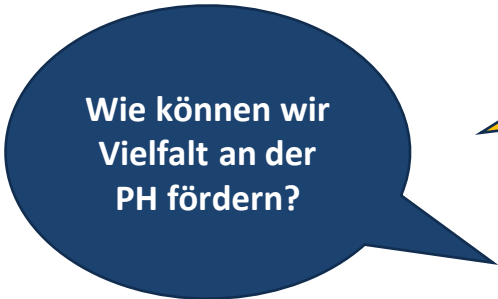
Begleitkreis

- Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung
- Studierendenparlament
- Schwerbehindertenvertretung, Belange von Studierenden mit Behinderung und chronischen Erkrankungen
- Gleichstellung, Antidiskriminierung, Arbeiterkind
- Nachhaltigkeitsbeauftragte
- Qualitätsmanagement
- Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Coaching für Führungskräfte
- Fachexpert:innen



Aktionstag Vielfalt 28.11.23

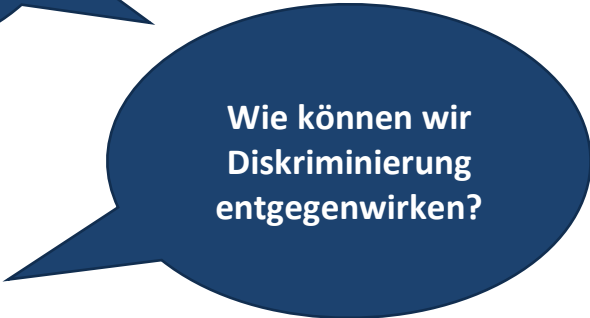
- Bekanntmachung des Projektes an der Hochschule
- Aufruf zur Mitgestaltung des „lehrfreien“ Tags der Vielfalt
- Gemeinsame Programmerstellung
- Aufruf zur Teilnahme aller Hochschulangehörigen



Wie können wir
Vielfalt an der
PH fördern?



Welche
Barrieren gibt es
im
Hochschulalltag?



Wie können wir
Diskriminierung
entgegenwirken?



Programmbausteine - Vielfaltstag

Impuls-Sessions // Seminarräume im Altbau

Diskutieren Sie unterschiedliche Themen und halten in jeder Session zentrale Erkenntnisse für die Thementische digital fest.

Thementische // Mehrzweckhalle

Bringen Sie Ihre Erkenntnisse und Ideen direkt im Anschluss an die Impuls-Sessions an den Thementischen ein und diskutieren Sie mit Mitgliedern des Rektorats und Verantwortlichen aus verschiedenen Bereichen der Hochschule, wie wir Vielfalt an der PH Heidelberg gemeinsam leben und Diskriminierung abbauen können.

Bestehende Angebote an der PH // Räume im Altbau / Siehe Wegweiser

Entdecken Sie bestehende Angebote zu Vielfalt und Anti-Diskriminierung an der PH Heidelberg.



Thementische

**Hochschul-
leben**

**Forschung,
Nachwuchsförderung
& Abschlussarbeiten**

**Lehre, Studium,
Prüfung &
Weiterbildung**

**Verwaltung,
Studierenden-
marketing &
Personalgewinnung**

Offener Thementisch

- Welche konkreten Maßnahmen können wir identifizieren?
- Welche dieser Maßnahmen gehören mit anderen Maßnahmen zusammen? (Clustern)
- Wo gibt es Überschneidungen mit den Maßnahmen von anderen Thementischen?



Vom Thementisch zum Online-Meinungsbild

Gemeinsam mit den Moderator:innen der Thementische analysieren wir die Taskcards und identifizieren bzw. clustern konkrete Maßnahmen.

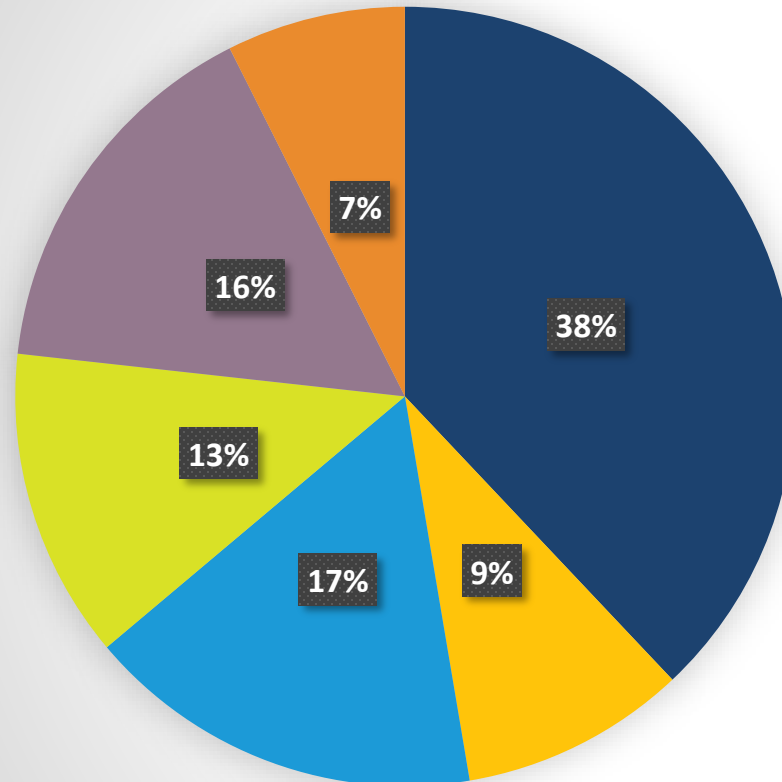
Die Arbeit ist die Grundlage für die Erstellung eines Meinungsbildes, an dem sich die Hochschulgemeinschaft erneut beteiligt.

Online-Meinungsbild (Laufzeit: 26.03. – 16.04.2024)

- Stichprobe N = 104
- Anonymisierung nach Ebel und Meyermann (2015)
- Auswertung in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse Mayring (1994)



Online-Meinungsbild: Antworten in den jeweiligen Kategorien (N=104)



- 1. Dimensionen von Vielfalt (n=271)
- 2. Kommunikation (n=67)
- 3. Infrastruktur (n=118)
- 4. Forschung, Nachwuchsförderung & Abschlussarbeiten (n=92)
- 5. Lehre, Studium, Prüfung & Weiterbildung (n=113)
- 6. Verwaltung, Studierendenmarketing & Personalgewinnung (n=53)



Zentrale Erkenntnisse

- Niederschwellige Beratung und individuelle Unterstützung anbieten und kommunizieren
- Flexibilität im Studium und in Praktika ermöglichen
- Gleichzeitig einheitliche Strukturen aufbauen z.B. Veranstaltungs- und Prüfungsorganisation, Nachteilsausgleich, Anwesenheitspflicht
- Vielfalt in der Lehre thematisieren und Studierende sensibilisieren
- Lehrende und Mitarbeitende für Vielfalt und Anti-Diskriminierung sensibilisieren
- Räume und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen
- Die PH als Ort mit gesellschaftlichem Auftrag reflektieren und das eigene Verständnis in einem gemeinsamen Prozess mit potentieller Beteiligung aller Hochschulangehöriger aushandeln und definieren



Erste Erkenntnisse aus dem Online-Meinungsbild

Dimensionen

1. Dimensionen von Vielfalt
2. Kommunikation
3. Infrastruktur
4. Forschung, Nachwuchsförderung & Abschlussarbeiten
5. Lehre, Studium, Prüfung & Weiterbildung
6. Verwaltung, Studierendenmarketing & Personalgewinnung



1. Dimensionen von Vielfalt

- 1.1 Physische & psychische Gesundheit, Beeinträchtigung
- 1.2 Umgang mit Rassismus
- 1.3 Studierende mit Care-Aufgaben
- 1.4 Erstakademiker:innen
- 1.5 Umgang mit Sexismus
- 1.6 Gender & LGBTIQ*
- 1.7 Weitere Dimensionen



1.1 Dimensionen von Vielfalt:

Psychische & physische Gesundheit, Beeinträchtigung

- Niederschwellig zu den Themen psychische Gesundheit und Verbeamtung sowie Aufnahme in private Krankenkassen & Diagnosen beraten und informieren (z.B. in Lehrveranstaltungen, Flyern, Plakaten)
- **Vorbereitung für Unterstützung für Erstis, Studierende– v.a. im ISP-Praktikum – und Promovierende anbieten (z.B. Peer-Netzwerk, psychosoziale Beratungsangebote) und dabei Angst nehmen**
- Mehr Flexibilität bei Pflichtpraktika (z.B. Krankheitstage, Auswahl der Schule, Prüfungen)
- Fort-und Weiterbildungsmaßnahmen für eine barrierefreie Lehre (z.B. Gebärdensprache, Roger-Anlage, Kurse zu inklusiver Sprache und barrierefreier Kommunikation) für alle Hochschulangehörigen
- Vernetzung, Austauschmöglichkeiten, Selbsthilfegruppen und Rückzugsmöglichkeiten anbieten
- Hybride Veranstaltungen anbieten, deren Rahmenbedingungen klar und die barrierefrei gestaltet werden und die Teilnahme erleichtern
- Wunsch nach Gesundheitsaktivitäten und Unterstützungsangeboten für Mitarbeitende



1.2 Dimensionen von Vielfalt: Umgang mit Rassismus

- Lehrende, Studierende & Mitarbeitende für Rassismus sensibilisieren z.B. Anti Bias Coaching, Tagungen, Workshops, Lesekreis, Seminare – insbesondere mit intersektionalen Perspektiven
- Studierende ernst nehmen
- Rassismuskritische Literatur in die Bibliothek aufnehmen
- Vielfalt bei der Rekrutierung von Lehrenden berücksichtigen
- Lehrangebote zu Antisemitismus, Dekolonialisierung, Rassismus, Antizianismus, islamische Theologie – auch in Schulen & Didaktik – strukturell in den Studiengängen verankern
- **Weiterbildungen für Mitarbeitende anbieten und einen Leitfaden für die Lehre erstellen**
- Selbstreflexion der PH auch in einem systemkritischen Zugang und Vernetzung dazu auch in Bezug auf Forschung und Lehre



1.3 Dimensionen von Vielfalt: Studierende mit Care-Aufgaben

- Hybride und barrierefreie Veranstaltungen ermöglichen, Bedarfe dafür abfragen und v.a. in Seminaren Austausch vor Ort fördern
- Hinweisen auf die PCB-Belastung (z.B. vor Veranstaltungen, am Eingang, Seminarraum), da viele Studierende nichts darüber wissen, Ankündigung zur Möglichkeit von Raumtausch durch Dozierende und ausgehängt in den Gebäuden
- Treffen und weitere Angebote für studierende Eltern und für Studierende, die Angehörige pflegen, auch online anbieten
- Hinweise auf Verlängerung des Studiums und flexible Studienmodelle an die Studierenden kommunizieren
- Mehr Flexibilität im ISP-Pflichtpraktikum und bei Prüfungen
- **Sichtbar machen von Care-Verantwortung und den Rahmenbedingungen**
- Ruheraum/ Kinderraum weiterhin und breiter bewerben, Babysitterbörse und Kinderbetreuung direkt an der PH z.B. Spielort zur kurzfristigen Betreuung
- Konsequente Umsetzung des Senatsbeschlusses mit 18 Uhr-Deadline



1.4 Dimensionen von Vielfalt: Erstakademiker:innen

- **Austausch und Patenschaften durch Studierende (Studybuddy) anbieten, Ansprechperson, die bei schwierigen oder unangenehmen Fragen oder Situationen, helfen kann**
- Einführungsveranstaltungen und Kurse die auf ErstakademikerInnen ausgelegt sind und dementsprechend breitgefächertem Input
- Stipendien und finanzielle Förderungen ausbauen und informieren, über Beratung und Unterstützung bei der Bewerbung für Stipendien informieren, auf Studierende zu gehen und sie für Stipendien vorschlagen
- Spezielle Zielgruppen berücksichtigen z.B. Stipendien für Menschen mit Behinderung, junge Mütter, pflegende Angehörige, geflüchtete Menschen.
- Kritische Auseinandersetzung mit Stiftungen, Alternativen zu ideologisch geprägten Stipendien schaffen. Stärkere Unterstützung bzgl. Bafög und Asta/Stupa in Finanzfragen, Bafög-Amt-Erfahrungsaustausch-Räume anbieten
- Dozierende sensibilisieren, wie sie das Thema in ihren Vorlesungen überbringen, unsichtbare soziale Barrieren identifizieren und für den Abbau sensibilisieren
- in der Geographie dafür sorgen, dass Studienfahrten bezahlbar sind



1.5 Dimensionen von Vielfalt: Umgang mit Sexismus

- Männliche Studierende und Mitarbeiter rekrutieren
- In Workshops (zu Antidiskriminierung) Mitarbeitende sensibilisieren, Fakultätsübergreifende Vernetzung zu Genderaspekten in Forschung und Lehre, Empowerment Gruppen/ Veranstaltungen
- **In der Lehre Studierende sensibilisieren, dabei kritische Reflexion der Literaturlauswahl in Seminaren**
- Meldestelle oder regelmäßige Umfrage für Sexismusvorfälle und Diskriminierungserfahrungen, Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Gewalt beachten und auf die Umsetzung in Lehrveranstaltungen achten
- Anerkennung von sozialen Berufen in der Gesellschaft, unbemerkte Benachteiligungen von Frauen bewusst machen, auf die Rolle von Männern in Frauenberufen eingehen
- Umgang mit der Elternzeit verbessern
- Frauen* und Männer*beauftragte beauftragen



1.6 Dimensionen von Vielfalt: Gender & LGBTIQ*

- **Vorstellungsrunde mit Pronomen oder Buttons o.Ä. mit Pronomen, Pronomen hinterlegen und erfragen, Sensibilisierung in Lehre durch Lehrende**
- Kontroverse Meinungen: Freiwilligkeit zum Gendern vs. Wunsch auf den Senatsbeschluss des Senats zum Gendern hinweisen, Wunsch nach einem Genderverbot, Wunsch nach einer genderinklusive und inklusive Sprache (Leichte Lesbarkeit)
- Austauschformate weiter bewerben und ggf. ausbauen (z.B. Queertreff im Gleichstellungsbüro)
- Alle Dokumente daraufhin überprüfen.
- Wunsch nach Unterstützung von Queers (z.B. Queers-only-Veranstaltungen. Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Kritische Literaturreflexion)
- Seminare zu Genderkompetenz bei Lehramtsstudierenden
- Neurodiversität berücksichtigen.
- Bibliothek und didaktische Werkstätten auffrischen mit mehr Repräsentation von LGBTIQ*
- SDG 5 als Symbol für Genderrelevante Veranstaltungen einführen.



Transfer der Ergebnisse in die Gremien

Weitergabe an

- Rektorat und Senat
- Dekanate und Fakultätsräte
- Abteilungen der Verwaltung
- Studierendenparlament
- ...

... hin zur Diversitätsstrategie



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit