



## PROJEKTPRÄSENTATION

# VIelfalt FÖRDERN – VIelfalt VERNETZEN

JUNI 2023 – APRIL 2024



# GLIEDERUNG DER PRÄSENTATION

1. Hintergrund
2. Prorektorat und Stabsstelle
3. Projektziele
4. Projektaktivitäten
5. Ergebnisse
6. Änderungen und Herausforderungen
7. Nächste Schritte und Verankerung

# HINTERGRUND I

- 31.500 Studierende, 6.500 Promovierende
- 8.000 Forschende und Mitarbeitende (ohne Uniklinik)
- 7 Fakultäten
- 226 Studienfächer
- Exzellenz-Universität seit 2019



## HINTERGRUND II

- 2017: Charta der Vielfalt unterzeichnet
- 2017-2020: Diversity-Audit *Vielfalt gestalten* des Stifterverbands durchlaufen
- 2020: Einrichtung der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität
- 2021: Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität
- Diversity-Netzwerk an Universität, bestehend u.a. aus:
  - Gleichstellungsbüro, Familienbüro, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Inklusiver Hochschulsport, Rassismuskritische Beratung, AStA-Referate, Forschungscluster...

# PROREKTORAT UND STABSSTELLE



- **Team Prorektorat:** Prorektorin und Referentin
- **Team Stabsstelle:** sechs Personen, entspr. ca. fünf Vollzeitstellen
- **Aufgaben:** Diversität fördern, möglichst hohen Grad an Chancengerechtigkeit herzustellen, gute Studien-, Arbeits-, Forschungs- und Lehrbedingungen für alle
- **Aktivitäten u.a.:** Vernetzung innerhalb und außerhalb der Universität, Gestaltung und Umsetzung von Förderprogrammen, strategische Arbeit, Projekte, Veranstaltungen, Workshops und Sensibilisierung
- **Schwerpunktt Themen:** Bildungsgerechtigkeit, Familiengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Teilhabe, Schutz vor Diskriminierung

# PROJEKTZIELE

## Übergeordnetes Ziel:

Das Bewusstsein über Diversität in ihren verschiedenen Dimensionen bei allen Universitätsmitgliedern zu stärken, das Thema weiter im institutionellen Diskurs und in Universitätsleben zu verankern.

## Weitere Ziele:

- 1) Diversität an der Universität Bonn noch sichtbarer zu machen, Wertschätzung und Reflexion darüber zu stärken
- 2) Perspektiven austauschen, Ideen weiterdenken und Lösungsansätze für Herausforderungen zu finden
- 3) Transparenz und Wissen zum Thema Diversität zu verbessern



# PROJEKTAKTIVITÄTEN: MEDIENKAMPAGNE I

- Zweck der Medienkampagne: die verschiedenen Dimensionen des Themas Diversität an der Uni Bonn aufzeigen sowie das vielfältige Engagement in dem Bereich verdeutlichen
  - in Forschung, Projekten, Verwaltung, Sport
- Ab April werden regelmäßig die verschiedenen Produkte veröffentlicht
  - Website, YouTube, Social Media

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: MEDIENKAMPAGNE II

## Imagefilm

- Erarbeitet mit Team der Hochschulkommunikation
- Inhalt: Vorstellen der Arbeit des Prorektorats / der Stabsstelle
- → Filmen bei tägl. Arbeit und bei Veranstaltungen im Rahmen des Projekts, Interviews mit Prorektorin, Stabsstellenleitung und –mitarbeiterin, O-Töne von Teilnehmer\*innen an den Werkstätten

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: MEDIENKAMPAGNE III

## Videoclips und Podcasts

- Je ein Video / Audiopodcast zu jedem unserer fünf Schwerpunktthemen
  - Zusammenarbeit mit externer Medienagentur
  - Vorstellen von Mitgliedern der Universität, die sich in ihrer Arbeit auf versch. Weise zum Thema Diversität engagieren
  - Videos: u.a. Inklusiver Sport, kostenlose Menstruationsprodukte, Rassismuskritische Beratung, außerdem Campusumfrage unter Studierenden „Was bedeutet Diversität an der Uni für Dich?“
  - Podcasts: u.a. Theologische Genderforschung, Internationale Forschungsteams, Queere Perspektiven auf das Thema Care
-

# PROJEKTAKTIVITÄTEN RINGVORLESUNG I

## **Ringvorlesung** „Diversität im Perspektivwechsel – Politik, Gesellschaft, Universität“

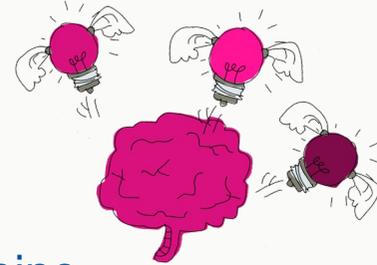
- Kooperation mit:
    - Forschungsstelle Diversität an der Philosophischen Fakultät
    - Arbeitsstelle Theologische Genderforschung, Kath.-Theol. Fakultät
  - Erster Vortrag mit intersektionalem Bezug, weitere fünf Vorträge zu je einem Schwerpunktthema
  - 1 Englisch, 2 Online, davon einmal mit Gebärdendolmetschen
  - Sehr unterschiedlich besucht, zwischen acht und 40 Teilnehmer\*innen
  - Auch externe Teilnehmer\*innen, öffentliches Format
-

# PROJEKTAKTIVITÄTEN RINGVORLESUNG II

## Programm Ringvorlesung

- **Antigenderismus in Rechtspopulismus und religiösem Fundamentalismus**  
Dr.in Rita Perintfalvi (Theologie, Universität Graz)
- **„Universal Design“ für Schule und Hochschule**  
Dr.in Marie-Luise Schütt (Universität Hamburg), online
- **De-Barriering as an Approach to Diversity and Inclusion at Universities**  
Prof. Dr. Caesar Alimsinya Atuire (University of Ghana/University of Oxford), online
- **Bildung für alle?**  
Mareice Kaiser (Autorin & Journalistin, Berlin)

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: WERKSTATTGESPRÄCHE I



## Werkstattgespräche

- Sechs Termine: ein Werkstattgespräch je Schwerpunktthema und eine Abschlusswerkstatt mit der Präsentation aller Ergebnisse
- Alle Statusgruppen gemeinsam eingeladen (Studierende, Lehrende / Forschende, Beschäftigte aus Technik und Verwaltung)
- Idee: partizipativer Prozess, Austausch von Perspektiven, Ideen, Bedarfen
- Zweck: Impulse für neue Vorhaben, Projekte, Strategie, Arbeitsorganisation

# PROJEKTTAKTIVITÄTEN: WERKSTATTGESPRÄCHE II

- Werbung uni-intern auf den verschiedenen Kanälen
- jeweils 25-40 Teilnehmer\*innen, insg. fast 200 Personen
- Format: World-Café mit vier Tischen (eine Fragestellung je Tisch)
- Ein fünfter Tisch, an dem alle Fragen auf Englisch diskutiert wurden
- Zusammenarbeit mit Diversitätsnetzwerk bzgl. Tischmoderation
- Moderation durch Studierende des Uni-Radios gemeinsam mit Stabsstelle / Prorektorat
- Graphic Recording von jeder Werkstatt durchführen lassen für Monitoring und Dokumentation

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: WERKSTATTGESPRÄCHE III

## Beispiel: Werkstattgespräch **Bildungsgerechtigkeit**

- 30 Vertreter\*innen aller Statusgruppen
  - Fragen zu:
    - (1) Ankommen und Orientierung
    - (2) Erstakademiker\*innen
    - (3) Stipendien und Finanzierung
    - (4) Studien- und Promotionszweifel
  - Ergebnisse z.B.: zahlreiche Unterstützungsangebote, aber oft nicht hinreichend bekannt, Angebote für Erstakademiker\*innen ausbaufähig, mangelnde Transparenz über Stipendienangebote und -kriterien, zu wenig Informationsangebote auf Englisch
-

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: WERKSTATTGESPRÄCHE IV

## Werkstattgespräch Bildungsgerechtigkeit



# PROJEKTAKTIVITÄTEN: WERKSTATTGESPRÄCHE V

## Werkstattgespräch Bildungsgerechtigkeit



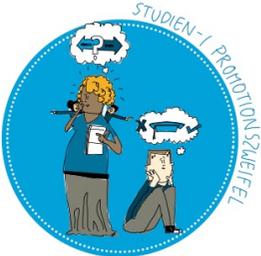
# @DIGITAL HUB 15. NOVEMBER 2023 Ergebnisse



More Information  
General Standards



Vorbilder  
Zugänge



Spezielle  
Beratung  
Hilfs-  
angebote



Beteiligung  
Onboarding



Förder-  
kriterien  
Transparenz

**SPEZIELLE ANLAUFSTELLEN**  
**BERUFICHE PERSPEKTIVEN AUFZEIGEN**  
**VORBILDER + MENTORING**

**IDENTIFIKATION MIT DER UNI**  
**FILM ÜBER STUDIENALLTAG**  
**LEHRENDE SENSIBILISIEREN**

**KOOPERATION MIT SCHULEN**

**WIEDERKEHRENDE HINWEISE AUF BERATUNGSANGEBOTE**  
**VEREINBARKEIT STUDIUM + BERUF**  
**HÜRDE: WISSEN-SCHAFTLICHES ARBEITEN**

**BEWAHRTE PROGRAMME FORTFÜHREN**  
**ZUKUNFTSÄNGSTE**  
**ÜBERFORDERUNG VORBEUGEN**

**SCHREIB-BERATUNG**  
**MEHR PSYCHOLOGISCHE BETRUEGUNG**

**KOMMUNIKATION ERFOLGLOS**  
**AUSTAUSCH-FORMATE**  
**INFOS ZU UNI-KULTUR**

**GENERAL ONBOARDING-STANDARDS**  
**VIELFALTIGE BETEILIGUNGS-MÖGLICHKEITEN**  
**ZUGANG ZU KONTAKTEN**

**ZUVERLÄSSIGE INFO-QUELLEN**

**SEMESTER-BEITRÄGE**  
**MEHR HILFSKRÄFTE**  
**KLARE FÖRDER-KRITERIEN**

**INFOS VOR STUDIUM**  
**GÜNSTIGE STUDIEN-KREDITE**  
**PEER-2-PEER-BERATUNG**

**FUNDRAISING WIRTSCHAFT**  
**NICHT NUR DE GABEN-FÖRDERUNG**  
**STELLE-SOZIALBERATUNG**

# PROJEKTAKTIVITÄTEN: KENNZAHLENERHEBUNG

## Kennzahlenerhebung

- Geplant: Gewinnung neuer Daten mit Diversitätsbezug in Kooperation mit dem Akademischen Controlling
- Intensiver Austausch und erste Planungsschritte mit dem Akademischen Controlling fanden statt.
- Letztlich hat Kennzahlenerhebung zeitlich nicht in Projektzeitraum gepasst und fand nicht statt.
- Abfrage zu Kennzahlen teilweise in Umfrage (s.u.) mit eingebunden.

# PROJEKTTAKTIVITÄTEN: DIVERSITÄTSUMFRAGE

## Diversitätsumfrage

- Geplant: Diversitätsumfrage unter Beschäftigten in Abstimmung und Austausch mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM).
- Intensiver Austausch mit unserem Projektnetzwerk und mit dem ZEM fand statt.
- Fragebogen wurde erarbeitet.
- Abstimmungen haben begonnen (Zustimmung Rektorat liegt vor), sind aber so zeitintensiv, dass die Umfrage nicht im Rahmen des Projekts durchgeführt werden kann (Datenschutz, Personalrecht, vielfältige Abstimmungen u.a. mit Personalräten).
- Umfrage wird nach dem Projekt stattfinden.

## ERGEBNISSE I

- Stärkung der Zusammenarbeit mit bekannten und „neuen“ Diversitätsakteur\*innen und Entwicklung neuer Kooperationen, u.a. mit der Forschungsstelle Diversität an der Philosophischen Fakultät und der Arbeitsstelle Genderforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Weiteres Bekanntmachen der Arbeit von Prorektorat und Stabsstelle
- Viele Personen durch Ringvorlesung und Werkstattgespräche erreicht
- Sehr positive Resonanz auf die statusgruppenübergreifenden Partizipationsmöglichkeiten bei den Werkstattgesprächen, neue Gesprächskonstellationen
- Sehr interessanter Austausch mit guten Impulsen für die weitere Arbeit

## ERGEBNISSE II

- Awareness-Konzept für Werkstattgespräche erarbeitet
- Findet viel Interesse bei Partner\*innen an der Uni, die ebenfalls damit arbeiten möchten.



# ÄNDERUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN I

## Änderungen

- Kleinere Änderungen bei den Projektaktivitäten und Mittelübertragung
  - reduzierte Zahl von Vorlesungen im Rahmen der Ringvorlesung
  - Verzicht auf englische Übersetzung der Ringvorlesung, dafür Gebärdendolmetschen
  - Größere Änderung: Engagieren eines Graphic Recorders für die Werkstattgespräche (nicht überall fotografiert aufgrund sensibler Inhalte)
  - Mittelübertragung zwischen Haushaltsjahren



# ÄNDERUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN II

## Herausforderungen:

- Zeitintensive Abstimmungsprozesse: große Universität mit vielen Abteilungen / Akteur\*innen erfordert zahlreiche Abstimmungen, die manche Prozesse verzögert oder verlängert haben.
- Beschaffung: längere Suche nach externer Kommunikationsagentur, die breite Erfahrung mit Diversitätsthemen hat.
- Enger Zeitrahmen: Für die Kürze der Zeit haben wir uns sehr viele Aktivitäten vorgenommen. Das Meiste haben wir geschafft, manches aber nicht oder nur teilweise.
- Personeller Aufwand: Diese hat bei Weitem die geplanten Kapazitäten übertroffen.



# NÄCHSTE SCHRITTE & WEITERE VERANKERUNG

- Veröffentlichung der Ergebnisse aus den Werkstattgesprächen auf der Projektseite
- Abrufbarkeit der Videos und Podcasts über die Projektlaufzeit hinaus
- Austausch zu den Ergebnissen mit weiteren Akteur\*innen an der Universität (z.B. Dekanate, Dezernate)
- Fortschreibung der universitätsweiten Diversitätsstrategie mit Berücksichtigung der Ergebnisse, Impulse und Ideen aus dem Projekt
- Aufnehmen von Impulsen und Ideen für Organisation, Lehre, Verwaltung und die eigene Arbeit
- Aufrechterhaltung der Kontakte mit anderen beteiligten Hochschulen und weiterer Ausbau unseres Netzwerks an der Universität Bonn



# VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

Prorektorat und Stabsstelle Chancengerechtigkeit und  
Diversität, Universität Bonn

[Chancengerechtigkeit@uni-bonn.de](mailto:Chancengerechtigkeit@uni-bonn.de)