

Vortrag an der Universität Duisburg-Essen

# **Diversity Excellence an internationalen Hochschulen**

Dr. Günther Vedder, Department für Betriebswirtschaftslehre

University of Manitoba: Diversity at the Asper School of Management



## Diversity-Eindrücke in Australien

2004/2005: Arbeitslosenquote 3,5%...WIR STELLEN EIN!!!



Multicultural  
Service Centres

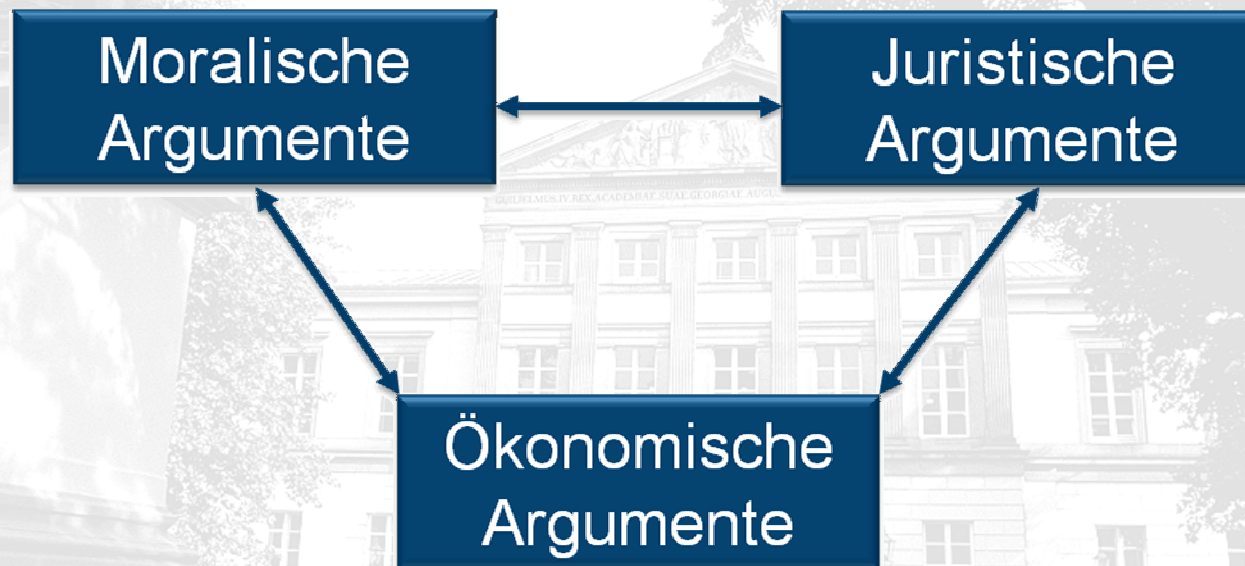
Wir wollen auf allen Hierarchieebenen vielfältiger werden!!!  
(die Hochschulen müssen die „diversen“ Nachwuchskräfte vorbereiten)

## Grundlagen des Diversity Management (DiM)

- **DIVERSITY** = Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit...
- ...an MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen, GeldgeberInnen
- **MANAGEMENT** = es handelt sich um eine Führungsaufgabe
- Strategische Chancen müssen genutzt und Risiken minimiert werden
- **GRUNDIDEE:**  
Um Diskriminierungen abzubauen und sehr heterogene Potentiale nutzen zu können, müssen ungleiche Personen ihren besonderen Bedürfnissen nach auch unterschiedlich behandelt werden. **Dieses Recht auf eine faire Ungleichbehandlung gilt für alle Organisationsmitglieder gleichermaßen.**
- **ZIELSETZUNG:** Inklusiver Umgang mit allen Beteiligten.

| Diversity-Dimension                                     | Dominante Gruppe                                    | Dominierte Gruppe(n)                                                | Formen der Diskriminierung                                    |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>GESCHLECHT</b>                                       | Männer                                              | Frauen,<br>Transgender-Pers.                                        | Sexismus                                                      |
| <b>ETHNIZITÄT</b><br>Rasse<br>Hautfarbe<br>Nationalität | „Inländer mit<br>weißer Hautfarbe“                  | Angehörige anderer<br>Ethnien,<br>Hautfarben oder<br>Nationalitäten | Rassismus,<br>Ethnozentismus,<br>Nationalismus,<br>Xenophobie |
| <b>Alter</b>                                            | Erwachsene<br>mittleren Alters                      | Junge + ältere<br>Erwachsene                                        | Alters-<br>diskriminierung                                    |
| <b>Religion</b>                                         | In D: Christen                                      | Anhänger anderer<br>Religionen + Frei-<br>kirchen, Atheisten        | Religiöse<br>Diskriminierung,<br>Antisemitismus               |
| <b>Sexuelle<br/>Orientierung</b>                        | Heterosexuelle                                      | Schwule, Lesben,<br>Bisexuelle                                      | Heterosexismus,<br>Homophobie                                 |
| <b>Behinderung</b><br>Körperliche<br>Unversehrtheit     | Menschen ohne<br>Einschränkungen +<br>Behinderungen | Menschen mit<br>Einschränkungen +<br>Behinderungen                  | Diskriminierung von<br>Menschen mit<br>Behinderungen          |

## Begründungen für den konstruktiven Umgang mit Diversität



Beispiel: Türkische Beschäftigte und KundInnen bei FORD

## Instrumente zur Umsetzung von Diversity Management

- **Diversity-Leitbilder** und -Zielvereinbarungen;
- Organisationsdemographische Datenerhebung;
- **Diversity-Trainings** (Awareness ⇔ Skill Building);
- Personalrekrutierung im Bereich der DiM-Zielgruppen;
- **Mentoring-Programme** für Angehörige der DiM-Zielgruppen;
- Abbau von Diskriminierungen im Bereich der Personalpolitik;
- **Produktentwicklung** aus sehr unterschiedlichen Perspektiven;
- Gezielte **Marketing-Kampagnen** (z.B. Flyer/Plakate in Fremdsprachen);
- Verbesserung der Diversity-Information und -Kommunikation;
- Förderung **sozialer Diversity-Events** (intern und extern);
- Etablierung von **Resource-Groups** zur Beratung des Managements.

## Hochschulen: Gleichstellung betrifft immer viele Dimensionen



### STAFF/FACULTY:

- women
- indigenous employees
- staff with a disability
- people who first spoke

a language other  
than English

### STUDENTS:

- Aboriginal and Torres Strait Islanders
- Students with a disability
- Non-English speaking backgrounds
- From rural and remote areas
- Low socio-economic status groups
- Women in non-traditional areas of study & in postgraduate study

## Motive der Hochschulen sich aktiv mit DiM zu beschäftigen

**Wir wollen die Besten gewinnen und halten!**

Wir wollen die vielfältigen Kunden optimal betreuen!

Wir wollen Angehörige von Minderheiten aktiv fördern!

Wir wollen interdisziplinär und international forschen!

Wir wollen unsere didaktischen Methoden verfeinern!

Wir wollen als Universität für alle Gruppen attraktiv sein!

Wir wollen keine Diskriminierungsprozesse verlieren!

## Was machen die Hochschulen in Sachen DiM denn genau?

1.) Sie konzentrieren Ihre Gleichstellungsaktivitäten in größeren Verwaltungseinheiten, die intern ein viel stärkeres Gewicht haben.

### Best Practice Beispiel:

#### Equity & Diversity Unit der University of Technology Sydney

- |                                                               |                                    |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| • <b>Management &amp; Projects:</b>                           | Anne Maree Payne (Director)        |
|                                                               | Daniel O'Neill (Project Officer)   |
|                                                               | Shaun Pattinson (Assistant)        |
| • <b>Student Equity:</b>                                      | Ruth Thomson (S E Manager)         |
|                                                               | Sophie Andreadis (S E Coordinator) |
|                                                               | Charlotte Moar (S E Officer)       |
| • <b>Women / People with Disabilities:</b>                    | Kate Wilson (E & D Manager)        |
|                                                               | Lawrence Vidoni (E & D Officer)    |
|                                                               | Joanna Leonard (E & D Officer)     |
| • <b>Indigenous Australians<br/>&amp; Cultural Diversity:</b> | Joan Tranter (E & D Manager)       |
|                                                               | Lisa Williams (E & D Officer)      |

## Was machen die Hochschulen in Sachen DiM denn genau?

2.) Sie nutzen einige zentrale Elemente der Organisationsgestaltung und Instrumente der Personalpolitik, die in D nur halbherzig eingesetzt werden.

- Klare Festlegung von **Verantwortlichkeiten** (accountability).
- Regelmäßige **Zielsetzung** und **Überprüfung der Zielerreichung**.
- Schriftliche **Dokumentation des Vorgehens** (policies und action plans).
- Standardisierte **Beschwerdeverfahren** (grievance procedures).
- Umfangreiches **Berichtswesen an externe Evaluationsstellen**  
(nicht nur demographische Angaben zu den Beschäftigten, sondern auch Details zur Rekrutierung, Beförderung, Entlohnung, Entlassung).
- Verpflichtende **Diversity-Schulungen** (skill building trainings).

### 3.) Konkrete Beispiele für Diversity-Aktivitäten an Hochschulen

#### Hochschule

- Campus Diversity Council
- Supplier Diversity

#### Lehre

- Hochschuldidaktik
- Bildung diverser Teams

#### Beschäftigte

- Awareness Trainings
- Diversity Networks

#### Hochschule

- Diversifying the Faculty
- Human Rights Awards

#### Forschung

- Nutzen von Diversität
- Diversität und Lernen

#### Studierende

- Student Complaints
- Alternative Pathways

#### 4.) Chancengleichheit der Studierenden (University of Newcastle)

| <b>Student Equity Plan 2004-2006</b>         | National | State  | U of N | Goal  |
|----------------------------------------------|----------|--------|--------|-------|
| Low socio-economic status                    | 16,17%   | 17,32% | 32,93% | >30%  |
| Aboriginal & Torres Strait Islander People   | 1,52%    | 1,25%  | 1,56%  | 2%    |
| People from rural and isolated areas         | 18,18%   | 16,31% | 11,87% | 12%   |
| Women in engineering/surveying               |          | 15,41% | 9,81%  | +2,5% |
| People with a disability                     | 3,00%    | 2,86%  | 4,01%  | >3%   |
| People from Non-English speaking backgrounds | 3,84%    | 5,60%  | 0,80%  | 1%    |

Orientation Sessions, Equity Grants, Learning Skills Support Program, **Case Management**, Accomodation Scholarships, Employability Workshops...

## 5.) Ableitung von Rekrutierungszielen an der UCLA



### Anteile der Minderheitengruppen im jeweiligen Arbeitsmarktsegment

| Berufsgruppe       | female | black | hispanic | asian |
|--------------------|--------|-------|----------|-------|
| high level nurses  | 93,3%  | 12,5% | 9,6%     | 25,5% |
| computer operators | 32,3%  | 17,8% | 4,6%     | 19,0% |

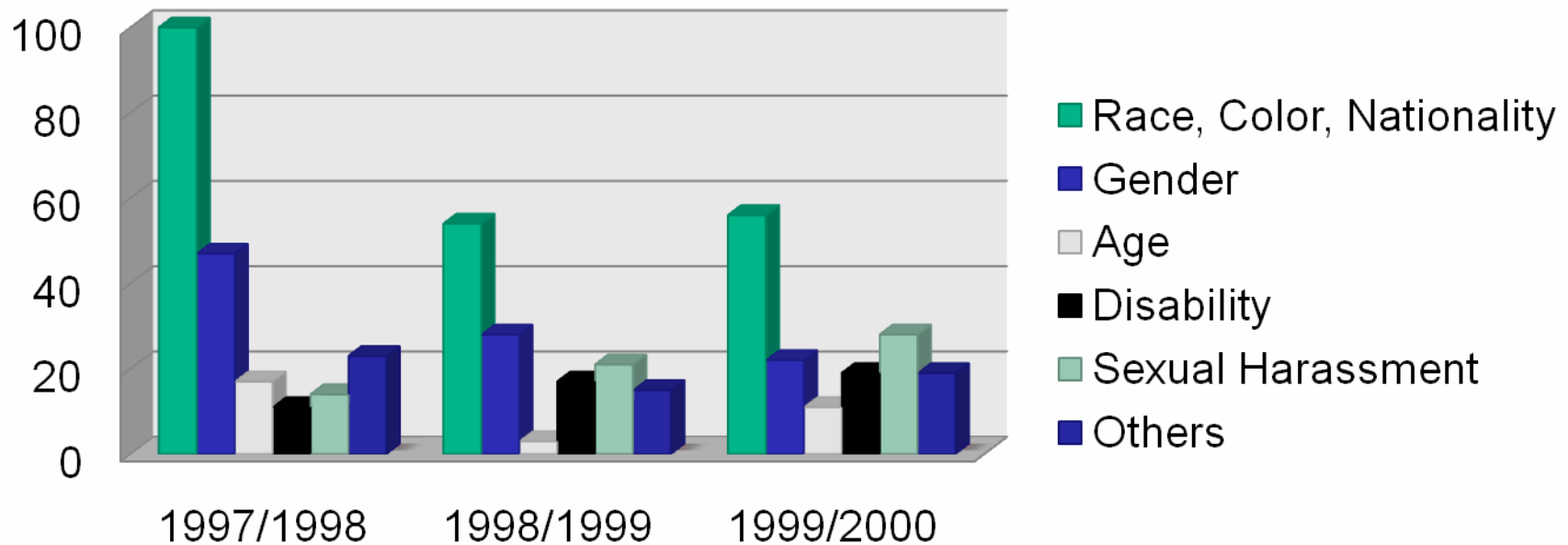
### Anteile der Minderheitengruppen an der UCLA (underutilization analysis)

|                          |       |      |      |       |
|--------------------------|-------|------|------|-------|
| high level nurses (100)  | 97,0% | 5,0% | 7,0% | 15,0% |
| computer operators (675) | 25,3% | 7,7% | 9,3% | 39,1% |

### Rekrutierungsziele der UCLA für das Jahr 2004 (placement goals)

|                    |     |     |     |     |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|
| high level nurses  |     | 15% | 10% | 25% |
| computer operators | 55% | 25% |     |     |

## 6.) Beschwerdeverfahren an der Wayne State University



Eine Juristin ist für die Bearbeitung der (in-)formellen Beschwerden zuständig und bietet pro Jahr 65 Trainingseinheiten für durchschnittlich je 25 TeilnehmerInnen an.

Veranstaltungsreihe „Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung“



Prof. Dr. Mary Ann Danowitz Sagaria

Gastprofessorin an der WU Wien

28.5.2008

## Diversity Excellence

The Business Case for Gender and Diversity in Higher Education

Connects Diversity with Educational Excellence

## Diversity Web: An Interactive Resource Hub For Higher Education

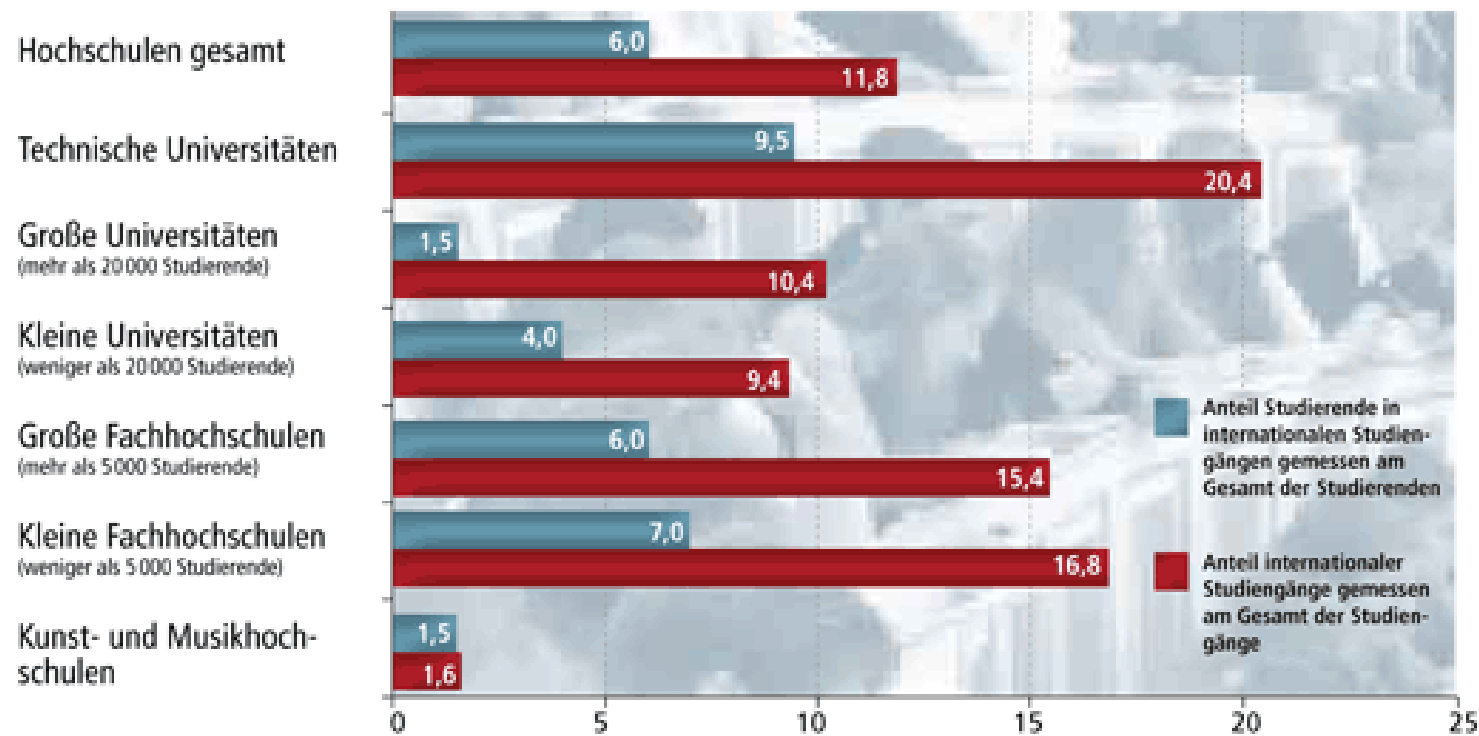
- [www.diversityweb.org](http://www.diversityweb.org)
- Betreiber: AAC&U
- seit 1996 im Netz
- Research & Trends
- Diversity & Democracy (Zeitschrift; 11. Jahrgang)
- Position Openings
- Conferences & Papers
- Diversity Innovations
- Institutional Leadership
  - Leitbilder; Campus-Kultur
- Curriculum Change
  - Überarbeitung von Kursen
- Faculty/Staff Development
  - Einstellung, Tenure, Förderung
- Student Development
  - Mentoring, Peer Education
- Campus & Community
  - C&C Partnerships
  - Citizenship and Values

## Zusammenfassung der Argumente für DiM an Hochschulen

- **Moralische und juristische Argumente zur Förderung der Chancengleichheit sind wichtig**  
(sie bleiben relevant; historische Entwicklung; institutionelle Rahmenbedingungen)
- **Ökonomische Nutzen-Argumente kommen hinzu**  
(DiM als Konzept, bekannte Themen aus anderer Perspektive zu betrachten)
  - Werbung um demnächst weniger Studierende;
  - dem Fachkräftemangel entgegen wirken;
  - auf internationale Kooperationspartner eingehen;
  - die Besten gewinnen und halten;
  - Menschen in besonderen Lebenslagen fördern.

duzMagazin 11/2008: „Deutsche bleiben unter sich“

### Internationale Studiengänge und ihre Bedeutung für die Ausbildung von Studierenden im Sommer 2008 – nach Art der Hochschule (in Prozent)



**„Excellence and diversity are  
intimately intertwined. Diversity,  
in its many dimensions and  
manifestations, is a necessary  
prerequisite for excellence.“**

Robert C. Dynes, President  
University of California

**Herzlichen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!!!**

