



Erarbeitet von der Diversity AG

Diversity-Konzept



Inhalt

1	Einführung	
2	Dimension: Alter	4
2	Dimension: Gender	8
3	Dimension: Behinderung und gesundheitliche Einschränkung	10
4	Soziale Herkunft	12
5	Nationalität und ethnische Herkunft	14
6	Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität	16

Einführung

Das Diversity Konzept der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften wurde von der Diversity AG erarbeitet und vom Präsidium der Hochschule am 28.03.2018 beschlossen.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Ziele und geplanten Maßnahmen innerhalb der einzelnen Dimensionen dar. Die rot hinterlegten Felder sollen dabei priorisiert behandelt werden.

Dimension: Alter

Übergeordnetes Fernziel: Die Ostfalia gestaltet ein alter(n)sgerechtes Arbeits- und Studiumfeld, um als Organisation auch angesichts des demographischen Wandels leistungs- und handlungsfähig zu bleiben. Alle Beschäftigten sollen bis zum Renten-/Pensionierungsalter ihre Flexibilität, ihre Lern- und Leistungsfähigkeit erhalten und Freude an ihrer Arbeit haben.

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Arbeits- und Studienplatzgestaltung	Arbeitsplatzergonomie verbessern	Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen im Rahmen des BGM	Dezernat 2, BGM
	Überlastungen durch übergroße Arbeitsdichte vermeiden, Burn-out Prävention verbessern	Systematische/regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchführen	BGM, Arbeitssicherheit, Dezernat 4
		Krankheitsstatistiken OE-weise auswerten (dabei Vorsicht vor Überinterpretationen walten lassen)	Dezernat 2, BGM
		Weiterbildung/Selbsttest zur Burn-out-Prophylaxe?	Dezernat 2, BGM

2. Führungskräfteentwicklung	<p>Die Führungskräfte sind sensibilisiert für die Bedürfnisse aller Generationen und für vorhandene (eigene) Vorurteile gegenüber älteren bzw. jüngeren Beschäftigten. Sie verhalten sich allen Mitarbeiter/-innen gegenüber wertschätzend und begreifen sowohl Lebenserfahrung und Routine als auch den Blickwinkel der jungen Generation als Chance und Ressource. „Generationenkonflikte“ bearbeiten sie produktiv. Sie nehmen Ängste vor Veränderungen ernst und ermutigen zu lebensbegleitendem Lernen und Flexibilität</p>	<p>Fortbildung zum Thema Arbeiten in/mit altersgemischten Teams</p>	<p>Personalentwicklung</p>
	<p>(Latente) Konflikte in einzelnen Organisationseinheiten erkennen, insbesondere Teams mit großen Altersunterschieden (v.a.) zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/-innen für das Thema sensibilisieren</p>	<p>Angebote zur Unterstützung bei latenten Konflikten aktiv anbieten</p>	<p>Dezernat 2</p>
3. Lehre	<p>Integration von Diversity-Aspekten in die Lehre, Verankerung in Curricula</p>	<p>Veranstaltung im ZeLL zu Diversity in der Lehre (Erfahrungsaustausch)</p>	<p>ZeLL, VP Lehre, Studienkommission des Senats</p>
	<p>Unsere Absolventinnen und Absolventen werden sensibilisiert, um als (potentielle) Führungskräfte die Vorteile altersgemischter Teams zu kennen und produktiv mit den unterschiedlichen Ressourcen und Sichtweisen der Generationen umgehen zu können</p>	<p>Fachbezogene Aktionen mit dem Altersanzug (z.B. ein Handy bedienen/in ein Auto steigen/den Ölstand kontrollieren/eine Benutzeroberfläche bedienen)</p>	<p>ZeLL, VP Lehre, Studienkommission des Senats, Fakultäten</p>
4. Forschung	<p>Wir berücksichtigen alle Diversity-Aspekte, also auch das Alter der Menschen, in unserer Forschung und Entwicklung</p>		<p>Verantwortung der einzelnen Forschenden</p>
5. Personalentwicklung/	<p>Bei Stellenbesetzungen Chancen zur Herstellung (alters-) gemischter Teams nutzen</p>	<p>Sensibilisierung der Verantwortlichen, Information im Umfeld der Stellenanzeigen auf der Webseite</p>	<p>Alle, die Personal einstellen/bei Berufungen mitwirken, Dezernat 2, HVP</p>

Weiterbildung	Alle Mitarbeiter/-innen von Vorteilen altersgemischter Teams überzeugen	Fortbildung, interne Kommunikation, Aktionen	Dezernat 2, Personalentwicklung
6. Interne Kommunikation	Die interne Kommunikation unterstützt konsequent die Erreichung der Ziele in den anderen Handlungsfeldern		
	Sensibilisierung für die Dimension Alter, mögliche Konflikte und Chancen der gegenseitigen Bereicherung in altersgemischten Teams, Werben für gegenseitigen Respekt und Verständnis füreinander	Vorträge und Aktionen im Rahmen eines Diversity-Tages an allen Standorten Aufführung der Bedeutung des Themas in Stellenanzeigen	Diversity-Beauftragter, Personalentwicklung, H&K, BGM, Dezernat 2, Gleichstellungsbüro, Schwerbehindertenvertreter, Schwerbehindertenbeauftragter
7. Öffentlichkeitsarbeit	Die Öffentlichkeit nimmt uns als Institution wahr, die vorbildlich mit der Unterschiedlichkeit der Menschen umgeht. Dadurch ist die Hochschule als attraktive Arbeitgeberin und akademische Ausbildungsstätte für alle Zielgruppen attraktiv, so auch für hochqualifizierte ältere Bewerber/-innen		
	Wir kommunizieren die Tatsache, dass wir häufig Menschen in mittlerem und fortgeschrittenem Lebensalter einstellen und damit gute Erfahrungen machen	Presseartikel, Information im Umfeld der Stellenanzeigen auf der Webseite und bei allgemeinen Stellenanzeigen, Thema im Hochschulmagazin, Bildsprache	H&K, Dezernat 2
8. Weitere Handlungsfelder	Alle relevanten Daten und Kennzahlen zur Dimension Alter sind vorhanden und für jeweils autorisierte Personen zugreifbar	Definition von regelmäßig zu erstellenden statistischen Auswertungen/Berichten, die Hinweise auf möglicherweise „ungesunde“ Arbeitsumfelder (z.B. sehr viele Überstunden und sehr hoher Krankenstand) in einzelnen Organisationseinheiten liefern, Festlegung eines Prozesses, um ggf. Ursachen aufzuklären und - wo notwendig - Veränderungen einzuleiten	HVP, Dezernat 2

	Grunddaten werden regelmäßig im Sinne einer Risikofrüherkennung ausgewertet		Dezernat 2 (BGM)
--	---	--	------------------

Dimension: Gender

Übergeordnetes Fernziel: Die Ostfalia möchte eine geschlechtergerechte Hochschulkultur mit gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen schaffen.

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Führungskräfteentwicklung	Unter Bezugnahme auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates soll der Ausbau von Gender- und Diversity-Kompetenz bei Führungskräften einen Schwerpunkt der Arbeit bilden	Konzeption und Durchführung von Workshops zum Thema Gender-Diversity Kompetenz - oder: gute, gender- und diversity-kompetente Trainer/-innen suchen, die diese Themen in die üblichen Seminare für Führungskräfte integrieren und dabei verdeutlichen	Präsidium, Personalentwicklung, Gleichstellungsbüro
2. Lehre	Geschlechtergerechte Vermittlungsformen in der Lehre; Berücksichtigung von Genderaspekten bei Evaluation und Akkreditierung	Bereitstellung und Verbreitung von Leitfäden, Toolkits und Fächerbeispielen zur Gestaltung gendersensibler Lehre auf den Webseiten, Workshopangebote in einzelnen Fakultäten	Präsidium, Studienkommission, ZeLL, Gleichstellungsbüro (beratend), Fakultäten
3. Forschung	Erhöhung der Anzahl der Forschungsprojekte mit Genderbezug auf vier (bis 2017)	Verbreitung der entsprechenden Informationen, z.B. die "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG", das Forschungsportal "Geschlecht und Innovation" der TU Wien und vorhandene Checklisten	Präsidium, Forschungskommission, alle Lehrenden, Gleichstellungsbüro (beratend)

<p>4. Personalentwicklung/ Weiterbildung</p>	<p>Stereotype bewusst machen und für das Thema Genderaspekte auf verschiedenen Ebenen der Organisation sensibilisieren</p>	<p>Konzeption und Durchführung von Workshops zum Thema Gender-Diversity Kompetenz - oder: gute, gender- und diversity-kompetente Trainer/-innen suchen, die diese Themen in die üblichen Seminare integrieren und dabei verdeutlichen. Anregungen geben und Instrumente vorstellen für Einsatzfelder rund um das Thema Gender</p>	<p>Präsidium, Personalentwicklung, Gleichstellungsbüro (beratend)</p>
<p>5. Interne Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Ein wichtiges Ziel ist, die Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu interessieren und die wesentlichen Grundlagen gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit zu vermitteln</p>	<p>Bereitstellung und Verbreitung von Checklisten und Leitfäden auf den Webseiten, z.B. die "Leitfragen zu gender-differenzierter Öffentlichkeitsarbeit" des Projektes Fit for Gender Mainstreaming</p>	<p>Präsidium, alle Organisationseinheiten, H&K</p>
<p>6. Gebäude</p>	<p>Orientierung und Zugänglichkeit in den Gebäuden verbessern</p>	<p>Eine Übersicht mit allen gender- und diversity-relevanten Details, Zugängen, Toiletten usw.</p>	<p>Dezernat 4</p>

Dimension: Behinderung und gesundheitliche Einschränkung

Übergeordnetes Fernziel: Unabhängig von jeglicher Behinderung bzw. gesundheitlicher Einschränkung ist ein Arbeiten und Studieren an der Ostfalia möglich

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Arbeits- und Studienplatzgestaltung	Barrierefreie Gestaltung der Hochschule Entsprechende Bedarfe erkennen	Prioritätenliste erstellen und diese abarbeiten, bei Bauplanung: Checkliste mit eigenen Standards erstellen Betroffene als Ratgeber und deren Sicht integrieren) Aufstellung eines Lageplans inklusive behindertengerechter Einrichtungen für eingeschränkte Personen (Toilette, Rampen...), Betroffenenersicht fühlbar machen (z. B. Begehungen mit Dez. 4 im Rollstuhl)	Intern: Schwerbehindertenvertretung, Dezernat 4, Hochschulleitung, HVP, Extern: Integrationsamt
	Nachteilsausgleich: regelmäßigen Austausch fördern Teilhabe ermöglichen Integration der diesbezüglichen Inhalte in Lehre und Forschung	Nachteilsausgleich: Arbeitskreis mit Vorsitzenden des jeweiligen Prüfungsausschusses zusammenführen um den kollegialen Austausch zu fördern Situationsbezogenes Eingehen auf Studierende mit Einschränkungen	Intern: Hochschuldidaktik Extern: Integrationsamt

<p>2. Lehre/Forschung</p>	<p>Andere Studienbereiche motivieren, die Dimension „Behinderung und gesundheitliche Einschränkungen“ in die Lehre und Forschung zu integrieren</p> <p>Sensibilisierung bei Lehrenden und Forschenden</p>	<p>Diversity-Preis für Forschung?</p> <p>Projekte entwickeln und unterstützen, die sich mit Fragen dieser Dimension beschäftigen, z.B. Softwareergonomie (Schrift für Sehbehinderte etc.), Alltagshilfen, Sportwagen für Rolli-Fahrer</p> <p>Projekte mit den Fakultäten, Berücksichtigung der Thematik in Lehre und Forschung</p>	<p>Hochschulleitung, Dekan, Fakultäten, Studienberatung</p>
<p>3. Personalentwicklung/ Organisationsentwicklung/ Weiterbildung (inkl. FK- Entwicklung)</p>	<p>Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten</p>	<p>Kommunizieren spezieller Bedürfnisse. Mitwirkung der Betroffenen, Individuelle Beratungs-/und Schulungsangebote für Betroffene, Beschäftigte, Führungskräfte/Vorgesetzte</p> <p>Anspruch auf Weiterbildung deutlich machen</p>	<p>Schwerbehindertenvertretung, Dez. 2; ZeLL, Personalentwicklung, Schwerbehindertenbeauftragter, Führungskräfte, Dez 4</p>
<p>4. Öffentlichkeitsarbeit/ Kommunikation</p>	<p>Sensibilisierung für das Thema vorantreiben</p> <p>Vernetzung und Kooperation hochschulübergreifend voranbringen</p>	<p>Barrierefreie Homepagegestaltung</p> <p>Vorstellung des Themas im Rahmen der Schwerbehindertenvertretung-Versammlung, Ansprechpartner/-innen für Verbesserungsvorschläge</p> <p>Sammlung und Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen</p> <p>Anfertigen einer Inklusionsvereinbarung?</p>	<p>Schwerbehindertenvertretung Dezernat 2, Rechenzentrum, H&K</p> <p>Schwerbehindertenvertretung</p> <p>Zentrale Einrichtungen, Fakultäten</p>

Dimension: Soziale Herkunft

Übergeordnetes Fernziel: An der Ostfalia arbeiten und studieren Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft gemäß ihres Bevölkerungsanteils

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Arbeits- und Studienplatzgestaltung	Die Studienanfänger/-innenquote von Studierenden mit nicht akademischen Bildungshintergrund soll gesteigert werden	Studienangebot zielgruppengerecht weiterentwickeln Die Frage nach dem Bildungshintergrund mit in die Erstsemesterbefragung aufnehmen	Studienberatung, Projekte "Wege ins Studium öffnen", "Offene Hochschule"
2. Führungskräfteentwicklung	Sensibilisierung für die Dimension "Soziale Herkunft" Vermeidung von Klischees	Verankerung des Themenfeldes "Diversity/Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft" in Führungskräfte-seminaren	Hochschulleitung, Dekanate, Personalentwicklung/ Weiterbildung
3. Lehre	Sensibilisierung für die Dimension "Soziale Herkunft" Abbau von Stigmata und Vorurteilen gegenüber Studierenden mit nicht akademischen Bildungshintergrund	Verankerung des Themenfeldes "Diversity/Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft" im Profiprogramm des ZeLL	Hochschulleitung, Dekanate, ZeLL, Lerncoaching Schlüsselqualifikationen des Career Service Prüfungsgremien/Studienkommission
4. Forschung	Integration entsprechender Fragestellungen in die Forschung	Förderung entsprechender Vorhaben	einzelne Forschende, Fakultät Soziale Arbeit und Handel, Soziale Arbeit, ggf. weitere Fakultäten, Wissens- und Technologietransfer

<p>5. Interne Kommunikation</p>	<p>Positives Selbstverständnis der Hochschule als Institution, die Bildungsaufstieg ermöglicht</p> <p>Abbau von Stigmata und Vorurteilen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden mit nichtakademischen Bildungshintergrund</p>	<p>Gelungene Bildungsbiographien darstellen sowie Führungspersönlichkeiten mit nicht akademischen Hintergrund vorstellen</p>	<p>Hochschulleitung, PR, H&K</p>
<p>6. Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Herausstellung der Ostfalia als erfolgreiche Hochschule in der Dimension "Soziale Herkunft" mit einem hohen Anteil an Bildungsaufsteiger/-innen</p>	<p>Ergänzung von Medien (Print, Bewegtbild) und Webauftritten</p>	<p>H&K</p>

Dimension: Nationalität und ethnische Herkunft

Übergeordnetes Fernziel: Die Ostfalia ist international ausgerichtet und nutzt die daraus resultierenden Vorteile für eine starke Wettbewerbsposition in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung.

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Lehre	Studierende mit ausländischen oder Migrationshintergrund absolvieren ein erfolgreiches Studium, Förderung der Integration, Reduzierung etwaiger Benachteiligungen bei den Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen	Senkung von Schwierigkeiten im Studienverlauf, Unterstützung durch spezifisches Lerncoaching; Anerkennung von international erworbenen Kompetenzen gem. Bologna-Konvention, spezielle (finanzielle) Förderprogramme (Stipendien, Auszeichnungen, Preise, ...), Bereitstellung speziellen Informationsangebotes und Beratungsstelle im SSB/ISO	Immatrikulationsamt, ISO, ZeLL, Lerncoaches, Fakultäten, Bibliothek, SSB
	Der Anteil an ausländischen Studierenden (prospective/exchange students, freemover) ist signifikant erhöht (vgl. Internationalisierungskonzept)	Verstärkung des Hochschulmarketings im Ausland bzw. bei Partnerhochschulen, Nutzung des internationalen Hintergrundes der Studierenden für Zielgruppenansprache; Ausbau der Beratung des ISO in Kooperation mit den Fakultäten	Studienberatung, Auslandsbeauftragte der Fakultäten, ISO

	Die Lehre ist national und international ausgerichtet (vgl. Internationalisierungskonzept)	Erhöhung des Anteils an internationalen Lehrkräften sowie Gastdozenten, Erhöhung englischsprachiger Lehrangebote, Bereitstellung englischsprachiger Lehrmittel, Ausbau des Sprachangebotes (Kurse, Selbstlernsysteme), fachspezifischer Englischunterricht, Ermittlung kulturspezifischer Lehrveranstaltungen und Projekte	Berufungsbeauftragter, Fakultäten, VP für Lehre, Studium und Weiterbildung, IRO
2. Organisationsentwicklung	Die Ostfalia ist für die kulturelle Vielfalt - insb. die nationale und ethnische Herkunft - sensibilisiert	Durchführung von Aktionstagen, Unterstützung des Kontaktaufbaus/ Netzwerken "diverser" Studierender untereinander	Fakultäten, VP für Forschung, Entwicklung und Technologietransfer, IRO
	Beschäftigte sind interkulturell sensibilisiert	kultursensibilisierende Seminare	Personalentwicklung
3. Öffentlichkeitsarbeit	Die Strategie "Diversity" - insb. die nationale und ethnische Herkunft - ist in der Belegschaft bekannt	Information über die Zielvorstellung an die Führungsebene (insb. Dekane, Studiendekane), Einrichtung einer Projektwebseite, Veröffentlichung der Charta der Vielfalt, Aufnahme in offizielle Hochschulberichte/-materialien, Bildarchiv "Internationales"	Hochschulleitung, H&K
	Studierende mit ausländischen oder Migrationshintergrund stehen englischsprachige Erstinformationen zur Verfügung	Herausgabe der wesentlichsten Informationsmaterialien in Englisch, Englischsprachiger Internetauftritt in den Fakultäten an wesentlichen Stellen	Studienberatung, Fakultäten
	Die interne Vielfalt - insb. die nationale und ethnische Herkunft - wird nach Außen kommuniziert	Öffentlichkeitsarbeit bzgl. Studierende und Mitarbeitende mit internationalem und/oder MGH (z.B. Berichte, Statistiken, Willkommensnachrichten)	H&K, ISO, Fakultäten

Dimension: Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität

Übergeordnetes Fernziel: An der Ostfalia werden alle Lebensweisen gleich akzeptiert und respektiert. Niemand muss befürchten, offen oder versteckt diskriminiert zu werden, wenn sie/er seine sexuelle Orientierung oder Identität offen lebt.

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Beteiligte/Verantwortliche
1. Personalentwicklung/ Weiterbildung Führungskräfteentwicklung	Führungskräfte und Beschäftigte werden aktiv sensibilisiert	Weiterbildung zum Thema Diversity	Personalentwicklung
2. Lehre	Integration in Lehrveranstaltungen, Curricula der Fakultäten S, H, G, R, W	Weiterbildung zum Thema Diversity in der Lehre	VP Lehre, ZeLL, Fakultäten
3. Forschung	Integration entsprechender Fragestellungen in die Forschung		einzelne Forschende
4. Organisationsentwicklung	Es ist geklärt und allgemein bekannt, wer in der Hochschule für Fragen und Anliegen der Zielgruppe ansprechbar ist	Festlegung von (Stammtisch-) treffen, Peers (siehe unter Interne Kommunikation)	HVP, Gleichstellungsbeauftragte
5. Interne Kommunikation	Beschäftigte und Studierende werden aktiv sensibilisiert	Aufnahme von (elementaren) Informationen auf der Webseite zu Diversity inkl. Begriffserklärungen (Transsexualität, Intersexualität (Sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Queer, LGBT ...))	erste Freiwillige: Claudia Keune (für Transgender), Anka Tobias (für LGB)
	Betroffene erhalten Beratungsangebote	Nennung von Ansprechpersonen für Beratung auf unseren Webseiten	
		Angebot (zunächst einmalig) zu einem Treffen für Interessierte, ggf. Gründung eines Netzwerks	Diversity AG (i.A. Th)

6. Öffentlichkeitsarbeit	LGBT erhalten positive Signale, dass sie willkommen sind	Nennung von Ansprechpersonen für Beratung auf unseren Webseiten	erste Freiwillige: Claudia Keune (für Transgender), Anka Tobias (für LGB)
---------------------------------	--	---	---