

Die Zielscheibe der Fachhochschule Kiel

Diversity Audit

Stand: 29.04.2021

Projektleitung

Alexa Magsaam, Diversitätsbeauftragte

alexa.magsaam@fh-kiel.de

(Campus)Identität

Akteur*innen

Was macht das mit der Organisation?

- Etablierung von Diversität als Thema
- Vielfalt als Potenzial und Chance
- Abbau von Diskriminierung
- Gemeinsame Werte
- Hochschulloyalität

Sinn

*Wofür machen wir das?
Warum nutzt das der Organisation?*

1. **Erhöhung der Qualität von Lehre und Forschung**
2. Bewusstmachung/Sensibilisierung/Wertschätzung von Diversität
3. Teilhabe/Barriereabbau
4. Kontinuität von AntiDisArbeit
5. Zugang zur FH/Zielgruppenerweiterung
6. Kommunikation nach Innen und Außen

Interessierte

Wem nutzt das?

- Studierende / Studieninteressierte
- Lehrende
- Verwaltung
- Fachbereiche
- Beauftragte
- Zentrale Einrichtungen (z.B. Studienkolleg)
- Lenkungsgruppe
- Hochschulleitung (P und Dekanate)

Wessen Unterstützung benötigen wir?

- Alumni
- Politik & Gesellschaft
- Stadt Kiel & Land SH
- Unternehmen & Kammern
- Schulen & interessierte Schüler*innen
- Familie/ Freund*innen



Arbeitsergebnis

Was wollen wir erreichen?

- FH Kiel als Spiegel der Gesellschaft (Repräsentation)
- Thema Diversity positiv besetzen, greifbar machen: *Was bedeutet Diversität an der FH Kiel?*
- Leitsatz zu Diversität mit Handreichung zur Umsetzung
- Wertschätzendes Verhalten (Empathie Lücken schließen & Realität verändern: Studierende ermutigen und fördern)
- Nachhaltige (Support)Strukturen & Beratungsangebote
- Sprechfähigkeit herstellen (Mehrsprachigkeit als Ressource & wiss. Sprache lernbar machen, Teilhabe durch Sprache)
- Neue Kommunikationskanäle an der FH Kiel aufbauen oder die vorhandenen besser nutzen (Statusübergreifend und interdisziplinär)

Erfolgskriterien

Woran merken wir, dass wir erfolgreich sind?

- (Leitungs)Positionen/Gremien sind divers besetzt
- Erreichbarkeit und erfolgreicher Abschluss am Studienkolleg
- Vielfältige Studierendenschaft an der FH Kiel und Reduzierung von Diskriminierungserfahrungen (Befragung)
- Diversity-Aspekte als Bestandteil bestehender Evaluationen
- Feedbackzyklen (Fachbereiche & Verwaltung)
- Nicken, Bestätigung, wenn das Thema aufkommt & Diversity wird im Alltag gelebt, die Diversity-Beauftragte wird aktiv angesprochen

Restriktionen

- Mangel an Ressourcen, Freiheit der Lehre und Forschung; Wie hoch ist die Bereitschaft und Fähigkeit der Hochschule und ihrer Mitglieder zum Wandel?

Ressourcen

- Zeit, Geld, Stellen, Räume, Bereitschaft für kulturellen Wandel, (Sprach)Kompetenz, Umgangskodex, Kampagne