

# viel.

Das Campusmagazin der FH Kiel 01/2023

# DIVER SITÄT

## **Vielfalt gestalten**

*Die FH Kiel hat sich dem Diversity Audit des Stifterverbands gestellt und ist erfolgreich zertifiziert.*

## **Zwischen bewahren und verändern**

*FH-Kanzlerin Dr. Anja Franke-Schwenk über das erste Dreivierteljahr an der Hochschule.*

## **Breites Angebot**

*Das Zentrum für Sprachen und interkulturelle Kompetenz lädt ein, andere Kulturen kennenzulernen und zu verstehen.*



# YOUniverse

**W**ährend im Jahre 2020 das VR-Headset *Meta Quest* noch mit ‚Defy Reality‘ beworben wurde und so die im Oxymoron Virtual Reality formulierte Gegensätzlichkeit von digitaler und physischer Realität widerspiegelte, adressierte Apple im Jahre 2025 mit der Einführung des XR-Headsets *Reality Pro* im Slogan ‚Build Reality‘ die Diversität subjektiver Wirklichkeiten und führte so die Welt an den Rand des Kollapses ...

[...] Mit 80 Millionen Verkäufen am ersten Wochenende stellte *Reality Pro* einen neuen Rekord auf, doch ihre volle disruptive Wirkung entfaltete die neue Realitätsmaschine erst nach dem Release der Killer-App *YOUniverse*. Denn im Gegensatz zu Meta, Pico oder Vive zielte Apple nicht auf die virtuelle Realität, sondern auf die Transformation der physischen Realität: Über einen Perception-to-Image Generator – eine modifizierte Version von DreamStudios Stability.ai – wandelt die Anwendung durch künstliche Intelligenz die audiovisuelle Wahrnehmung der Nutzenden um. Diese können die Modifikationen steuern, indem sie ein verbales Prompting vornehmen und z. B. „retro-futuristic style“ oder „gustav klimt style“ sagen, um die Art der Darstellung zu beeinflussen.“

[the era of hyper-reality begins]

„[...] Schnell wird deutlich, dass die Menschen nach Pandemie, Krieg und Krise ein starkes Bedürfnis nach Eskapismus entwickelt haben, und so trenden Prompts wie ‚my life like a movie‘ oder ‚make the world a better place‘ oder ‚the beautiful people‘ oder ‚everyone’s naked‘. Alle flüchten sich in ihre eigenen Welten – mehr noch als zuvor – und Plattformen wie TikTok oder Instagram werden kaum noch genutzt. Nur hier und da legen sich noch Jugendliche auf ein befahrene Straßen, um bei der #roadkillchallenge mitzumachen oder tanzen zur neuesten Choreografie aus der dritten Staffel von *Wednesday*.

Die reale Welt verliert immer mehr an Bedeutung. Es zählt nur noch das *YOUniverse*.

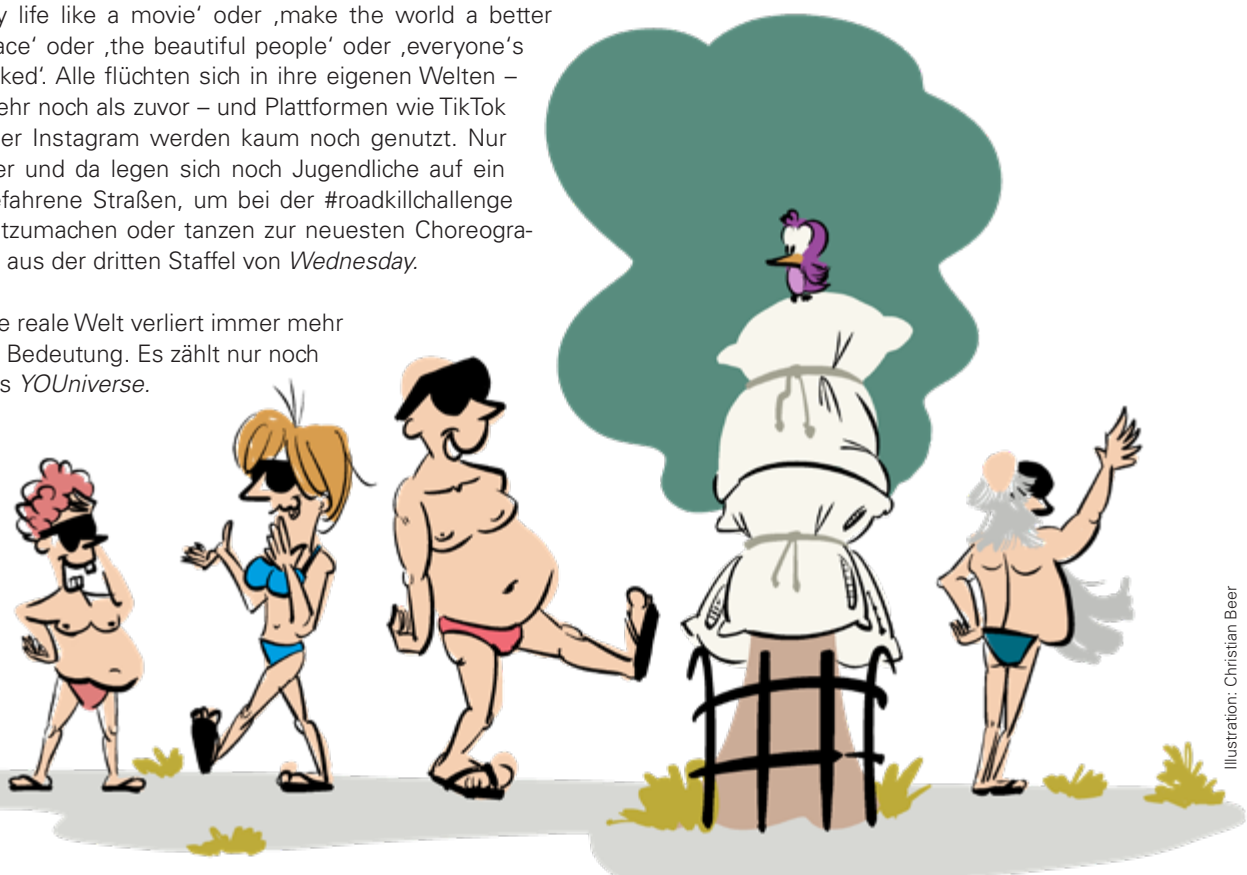
Die eigene Wahrnehmungsblase. Milliarden Ichs kollidieren mit der Realität: Der Verkehr kommt zum Erliegen, weil die Ampeln zwar rot zeigen, aber alle grün sehen [...] alle sind wirklich nackt, weil ohnehin ‚everyone looks like in stranger things‘ Prompt des Tages ist [...] der Verzehr von abgelaufenen Lebensmitteln schnell in die Höhe, schließlich sehen selbst keimende Kartoffeln mit einer halbgaren Packung aufgeblähtem Hackfleisch wie ein #foodstagram aus [...] man redet und lebt aneinander vorbei, allein die KI verrechnet alles in Liebe, Empathie und Sozialität.“

[it masks and denatures a profound reality]

„[...] Als 2028 die vernachlässigte Energieinfrastruktur zusammenbricht, zwingen die sinkenden Akkustände der *Reality Pro* die Menschen zurück in die alte Welt. Aber nur für einen kurzen Moment. Mit Powerbanks und Balkonkraftwerken flüchtet man sich provisorisch zurück ins *YOUniverse*, um der Wüste der Realität wieder zu entkommen. Der Ladezustand beträgt aktuell 100 Prozent. Aber wir alle wissen, dass es nicht so bleiben wird ...“ (Unbekannter Autor 2028)

[the simulacrum is true]  
[Jean Baudrillard 1981]

Prof. Dr. Patrick Rupert-Kruse



# Moin, liebe Leserinnen und Leser!

Menschen sind verschieden, und das ist gut so. Die Fachhochschule Kiel versteht diese Vielfalt als Bereicherung und hat sich schon vor Jahren in ihren Leitsätzen dazu positioniert. Wie es um die Umsetzung steht und wo wir noch Anpassungsbedarf sehen, hat das Diversity Audit über die vergangenen zwei Jahre hinweg betrachtet. Im Januar hat es seinen Abschluss gefunden - ein guter Zeitpunkt für die viel.-Redaktion, den Schwerpunkt der ersten Ausgabe dieses Jahres der Diversität an unserer Hochschule zu widmen.

Schon viel länger begleitet das Institut für Gender und Diversity das Thema: Im vergangenen Herbst konnte die Hochschule das 30-jährige Bestehen der Einrichtung feiern, die übrigens die einzige ihrer Art im Norden ist. Leiterin Prof. Dr. Britta Thege gibt einen Rück- und Ausblick auf die Arbeit des Teams.

Neu an Bord der FH Kiel ist Nadine Hackmann als Leiterin des International Office. Sie stellen wir ebenso vor wie ihren direkten Nachbarn: das Zentrum für Sprachen und interkulturelle Kompetenz, kurz ZSIK.

Fast schon ein Jahr ist Dr. Anja Franke-Schwenk nun im Amt der Kanzlerin unserer Hochschule. Im Interview spricht sie über die Themen, die sie sich auf die Agenda gesetzt hat und den Spagat zwischen bewahren und verändern, den es dabei zu meistern gilt.

Und natürlich finden sich auch wieder zwei bemerkenswerte Alumni im Heft, die nach



Foto: Andreas Diekötter

ihrem Abschluss an der FH Kiel ihren Weg gemacht haben und davon berichten.

Sie sehen – viel.falt prägt auch wieder die erste Ausgabe unseres Campusmagazins in diesem Jahr. Tauchen Sie ein in unsere Themen und erfahren Sie, was die zweitgrößte Hochschule im Land gerade bewegt. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Alles Gute, Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Björn Christensen'. The signature is stylized and fluid, written on a white background.

Björn Christensen  
Präsident der Fachhochschule Kiel

# viel.mehr



Foto: Hanna Börm

36



Foto: Hanna Börm

14

## 2 Kolumne: YOUiverse

Vom Versuch, unseren Planeten am Leben zu halten.

## 6 viel.los

Termine und Veranstaltungen rund um die FH.

## 8 TITELTHEMA: DIVERSITÄT

## 10 Die Vielfalt zum Teil des Systems machen

Die FH Kiel hat das Diversity Audit des Stifterverbands durchlaufen.

## 13 Diversität – Milestones

Diversität an der FH Kiel.

## 14 Vielfalt gemeinsam als Chance begreifen

Arbeitsgruppe definiert Ziele für die Fachhochschule Kiel.

## 18 Was bedeutet Diversity?

Umfrage: Was bedeutet Diversität für dich?

## 21 Wertschätzende Kommunikation

Eine Arbeitsgruppe entwickelt Ziele und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung einer wertschätzenden Hochschulkommunikation.

## 22 Die Macht der Sprache

Warum es ein rassismuskritisches Wörterbuch braucht.

## 24 Charta der Vielfalt

Eine Verpflichtung für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt.

## 26 Diversität in der Lehre

Wie ist es um Diversität im studentischen Alltag bestellt? Eine Stichprobe.

## 29 Diversität anschaulich

Merkmale, die das Handeln bestimmen.

## 32 Gemeinsam frei auf dem Wasser

Zu Gast beim Akademischen Ruderverein auf dem Westufer.

## 40 Alumni im Portrait: Anne Boye

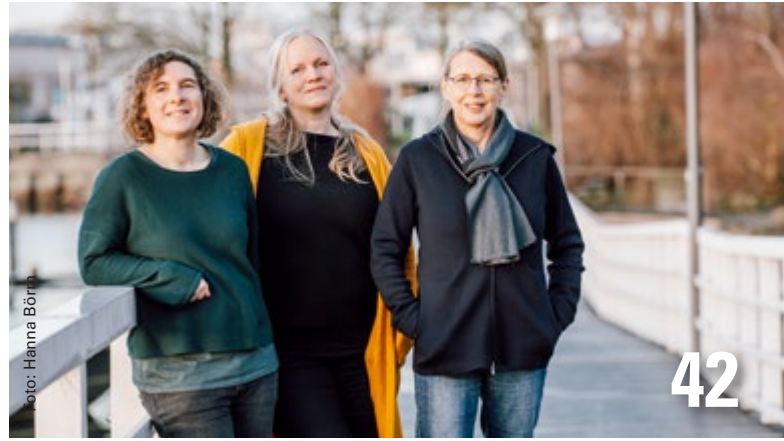
Anne Boye hat nach ihrem Studium Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation Karriere bei der IHK Flensburg gemacht.

## 42 Design ist der Schlüssel

Das neue Institut für Informationsdesign an der Fachhochschule Kiel.



58



42



46



26

- 46 Kulturelle Kompetenz**  
Nadine Hackmann über die Bedeutung von Internationalisierung.
- 50 Gleichstellung im Blick**  
30 Jahre interdisziplinäre Genderforschung an der FH Kiel.
- 54 Wertschätzend zwischen Bewahrung und Veränderung**  
Interview mit FH-Kanzlerin Dr. Anja Franke-Schwenk.
- 58 Sprachen lernen und Kulturen verstehen**  
Das vielfältige Angebot des Zentrums für Sprachen und interkulturelle Kompetenz.
- 64 Unser Nachbar: Einkaufen mit Sinn**  
Radio P.O.S. macht Programm für ein optimales Shopping-Erlebnis.
- 68 Alumni im Portrait: Philipp Siepmann**  
In leitender Position macht der FH-Alumnus berufsbegleitend noch seinen Master.
- 70 FAQ – Was macht man, wenn ...**  
Unser kleiner Wegweiser durch verschiedene Lebenslagen im Studierendenalltag.

- 72 viel.erlei**
- 75 Kolumne: 700 Jahre Bildungsland Schleswig Holstein**  
Vom Hunger nach Studierenden.
- 31 Lieblingshobby: Michaela Kleps**
- 45 Lieblingshobby: Kristiina Thiel**
- 53 Lieblingshobby: Prof. Dr. Ulrich Jetzek**
- 67 Lieblingsthema: Gisela Sühr**

*Titel: Dr. Anja Franke-Schwenk ist seit dem 1. Juli 2022 Kanzlerin der FH Kiel. Sie spricht über ihr erstes Dreivierteljahr an der Hochschule und Pläne für die Zukunft. (Foto: Andreas Diekötter)*

7  
-  
13  
-  
M a i  
2 0 2 3

digitale.woche.kiel

#diwo Kiel

Illustration: Martin Schröder

# viel.los

26. APRIL BIS 9. MAI 2023



## 28. INTERDISZIPLINÄRE WOCHEN

Bereits zum 28. Mal können Studierende während der Interdisziplinären Wochen den Blick über den Tellerrand wagen, Kontakte zu Kommiliton\*innen aus anderen Fachbereichen knüpfen und je nach Interesse individuelle Schwerpunkte wählen. Auf dem Programm stehen Vorträge, Kurse, Workshops und Exkursionen.

Weitere Informationen unter:  
<https://ida.fh-kiel.de>

7. BIS 13. MAI 2023

## DIGITALE WOCHEN KIEL

Digitalisierung erlebbar machen, Wissen teilen und voneinander lernen, um sicher in einer komplexen digitalen Welt zu navigieren – darum dreht sich die Digitale Woche Kiel. Neu ist der Termin der sechsten Ausgabe: Statt wie in den Vorjahren im September, trifft sich die Kieler Digital-Community in diesem Jahr bereits im Mai.

Das Programm des Digitalfestivals ist unter:  
[www.digitalewochekiel.de/programm](http://www.digitalewochekiel.de/programm) zu finden.

17. BIS 21. APRIL 2023

## FIT – FACHHOCHSCHULINFOTAGE

Alle, die sich für ein Studium an der Fachhochschule Kiel interessieren, sollten an den Fachhochschulinfotagen (FIT) in den Osterferien auf dem Campus vorbeischaun. Dort gibt es alle Infos rund um das Studium: Studienangebot, Industriebegleitetes Studium, Bewerbungsverfahren, Studierendentaltag, Studienfinanzierung und Berufsperspektiven.

Nähere Infos unter: [www.fh-kiel.de/fit-online/](http://www.fh-kiel.de/fit-online/)

26. APRIL BIS 9. MAI 2023

# TURNIER

Zwei Wochen lang wird die FH Kiel zur **League-of-Legends-Arena**. Teams der Kieler Hochschulen treten gegeneinander an und kämpfen um den Titel. Die Finalspiele werden in einer Live-Show auf der großen Bühne ausgetragen.

Infos über E-Sport-Angebote des AStA:  
<https://asta-fh-kiel.de/portfolio-archive/esports/>

11. MAI 2023


# TALENT TRANSFAIR

Ab dem Sommersemester 2023 soll die gemeinsame Jobmesse der CAU zu Kiel und der FH Kiel zweimal jährlich an wechselnden Standorten Studierende und potenzielle Arbeitgeber\*innen zusammenbringen. Der Auftakt der talent transfair findet am 11. Mai von 9.30 Uhr bis 16 Uhr im Audimax der CAU sowie auf dem Christian-Albrechts-Platz statt.

[www.talent-transfair.de](http://www.talent-transfair.de)

SAMSTAGS ALLE 14 TAGE 

## BEOBSACHTUNGSABEND STERNWARTE

Sternenbilder bestaunen und einen Spaziergang über den Mond oder eine Reise in den „Deep Sky“ unternehmen – das geht regelmäßig auf der Sternwarte der FH Kiel. Alle 14 Tage lädt das Team samstags um 19.30 Uhr zum öffentlichen Beobachtungsabend.  Unter [www.fh-kiel.de/sternwarte](http://www.fh-kiel.de/sternwarte) wird tagesaktuell bekanntgegeben, ob sich ein Besuch bei den jeweiligen Sichtverhältnissen lohnt.

7. MAI 2023

## TAG DES PLANETARIUMS

Ab diesem Jahr ist der 7. Mai der neue internationale „Tag der Planetarien“, an dem wir den Jahrestag der Eröffnung des ersten Planetariums am 7. Mai 1925 in München feiern. Als Einstimmung auf die große Hundertjahrfeier im Jahr 2025 sind bereits in diesem Jahr feierliche Aktionen geplant – natürlich auch im Mediendom der Fachhochschule Kiel.

# 750

Kilogramm wiegen die beiden Turbinen der Windkraftanlage auf Gebäude C13 – jeweils.

17. BIS 25. JUNI 2023

## KIELER WOCHE

Auch in diesem Jahr herrscht in der letzten vollen Juni-Woche Ausnahmezustand in unserer Landeshauptstadt. Aus sportlicher Sicht erwartet die Besucher\*innen in diesem Jahr eine Besonderheit: Erstmals findet im Rahmen der Kieler Woche der Olympia-Ausscheid im Kitesurfen statt.

# MUSEUMSNACHT

25. AUGUST 2023

Im Spätsommer öffnen auch in diesem Jahr zahlreiche Kieler Museen ihre Türen. Traditionell sind auch das Computermuseum, der Mediendom und der Bunker-D auf dem Campus Dietrichsdorf mit dabei.

JUBILÄUM IM OKTOBER 2023

## 25 JAHRE MEDIEN

Zum Wintersemester 1998 startete der Studiengang Multimedia Production an der FH Kiel. Daraus hat sich der Fachbereich Medien entwickelt. Im Oktober 2023 wollen wir daher gemeinsam einen Blick auf Vergangenes, Gegenwärtiges und vielleicht auch Zukünftiges in der Welt mit Medien werfen.

Weitere Infos dazu sind dann auf den Webseiten der FH Kiel zu finden unter [www.fh-kiel.de](http://www.fh-kiel.de).

25. BIS 30. APRIL 2023

## MEERESFILMFESTIVAL CINEMARE



Im April steht wieder die ganze Stadt im Zeichen der Ozeane und des Meeresschutzes. Beim 7. CINEMARE – dem internationalen Meeresfilmfestival – bringen die Kieler Kinos Filme auf die Leinwände, die im, am, unter oder auf dem Meer spielen.

Sobald das Programm steht, wird es auf [www.cinemare.org](http://www.cinemare.org) zu finden sein.

# DIVER

Nationalität, Geschlecht, Religion, Alter, soziale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten – Diversität hat viele Dimensionen. Sie lassen unsere Gesellschaft wie auch unsere Hochschule zunehmend heterogener werden. Doch wie geht jede\*r einzelne damit um? Und wie die Organisation Hochschule? Wo tragen wir Vielfalt bereits Rechnung und wo noch nicht? Diesen Fragen geht der Schwerpunkt dieser Ausgabe nach.





# SITÄÄT





# „DIE VIELFALT ZUM TEIL DES SYSTEMS MACHEN.“

Wie Auditorin Katrin Hansen die FH Kiel auf dem Weg zum Diversity-Zertifikat begleitet hat.

**K**undig, verständnisvoll, kritisch: So muss Prof. Dr. Katrin Hansen auftreten, um einen guten Job zu machen. Einen Job, den sie allerdings zutiefst als Herzensangelegenheit empfindet, denn die studierte Politik- und Wirtschaftswissenschaftlerin setzt sich für Diversität in der Gesellschaft und besonders in den Hochschulen ein. Maßgeblich begleitet hat Katrin Hansen auch die Fachhochschule Kiel auf ihrem Weg zum im Frühjahr 2023 verliehenen Diversity Audit Zertifikat „Vielfalt gestalten“. Im viel-Interview berichtet sie über ihre Motivation und ihre Erfahrungen.

**Frau Hansen, die FH Kiel hat sich, etwas simpel ausgedrückt, einen guten Umgang mit Vielfalt auf die Fahnen geschrieben, und Sie waren mit an Bord. Was konkret haben Sie gemacht?**

Ganz wichtig ist zunächst einmal, dass ich eine Prozessbegleiterin war und nichts zu bewerten hatte. Das Diversity Audit-Zertifikat wird vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft verliehen, ich selbst stand der FH Kiel auf dem Weg dorthin begleitend und moderierend zur Seite. Die Arbeitsergebnisse und Einsichten aus dem zweijährigen Auditierungsprozess werden durch die FH dokumentiert und von externen Expert\*innen, sog. „Critical Friends“, und dem Stifterverband begutachtet.

**Wie kamen Sie überhaupt zueinander, Sie und die FH Kiel?**

Das kann man sich ein bisschen so vorstellen wie ein Speed-Dating. Vor gut zwei Jahren kamen Audit-Interessierte aus zehn deutschen Hochschulen mit mir und einigen anderen externen Fachleuten zusammen, um sich gegenseitig zu beschnuppern. Bei mir war die Zuneigung zur FH Kiel sofort da, und ich glaube, auf deren Seite war es auch nicht viel anders.

Ich hatte den Eindruck, dass es an der FH Kiel eine ganze Reihe von Menschen gab und gibt, die sehr aktiv am Thema Diversität arbeiten. Ich habe diese Hochschule als einen ganz besonderen Lernort erlebt. Allein schon die Rolle der Kunst ist beeindruckend. Kunst in sehr vielfältiger Art und auf hohem Niveau ist überall präsent, ist regelrechter Bestandteil des Arbeits- und Studienalltags. Auch Dinge wie der zum Kunstbunker umfunktionierte Schutzbunker tragen zu dieser besonderen Atmosphäre bei.

Dazu kommt ein überzeugendes Team samt klarem und nachhaltigem Engagement der Hochschulleitung. Und nicht zuletzt ist da die hohe fachliche und persönliche Kompetenz von Alexa Magsaam, der Diversitätsbeauftragten an der FH Kiel. Hier muss die Chemie stimmen, sonst kann ich den Prozess nicht gut begleiten.

**Jetzt ließe sich ja fragen, warum überhaupt ein solches Vielfalts-Audit? Immerhin tummeln sich 350 internationale Studierende aus mehr als 70 Staaten an der FH Kiel, und auch wenn es um Religion, sexuelle Orientierung oder andere Aspekte von Diversität geht, steht diese Hochschule für ein entspanntes Klima.**

Das ist zwar wichtig und gut, aber es reicht nicht. In diesem Audit geht es nicht darum, Vielfalt zu haben und irgendwie ganz tolerant damit umzugehen, sondern Vielfalt tatsächlich zu gestalten. Bei allem, was schon läuft – und oftmals läuft es gut – muss die Frage sein: Wie kriegen wir da ein System rein?

**Und wie kriegt man ein System rein in den Umgang mit Vielfalt?**

Indem man sich nicht auf Zufälligkeiten und den zweifellos wünschenswerten guten Willen der handelnden Personen verlässt, sondern Strukturen für Vielfalt schafft. Das betrifft die Konzeption der Studiengänge genauso wie die Arbeit der Verwaltung oder die Forschung und Lehre. Nicht nur Vielfalt leben, sondern sie bewusst zu gestalten, lautet das Ziel. Eine Organisation muss verstehen, was Vielfalt eigentlich bedeutet, dass es um mehr als einzelne sozio-demographische Merkmale geht oder darum, bestimmten Gruppen etwas Gutes zu tun.

Zu verstehen, wie man erfolgreich mit Vielfalt umgeht, also auch mit widerstreitenden Perspektiven, zu lernen, sich eigene Vorurteile bewusst zu machen und gezielt dagegen anzufragen, ehe daraus Diskriminierungen erwachsen, das sind die entscheidenden Themen. Auch das Vermögen, strukturelle Bedingungen auf Diskriminierungspotenzial hin zu untersuchen und sie zu verändern, gehört dazu.

Wenn eine Organisation in der Lage ist, Diversität wirklich aktiv zu gestalten und dies in einen kontinuierlichen Lernprozess überführt, für den unterschiedliche Agierende Verantwortung übernehmen, dann kann Vielfalt wirklich zur Ressource werden. Dann

**Prof. Dr. Katrin Hansen** studierte Wirtschaftswissenschaft an der Universität Hannover, wo sie auch promovierte. Seit über 20 Jahren forscht und veröffentlicht die Professorin für Betriebswirtschaftslehre im Themenfeld Gender und Diversity. An der Westfälischen Hochschule war sie über drei Amtszeiten Prorektorin beziehungsweise Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie Internationales. Seit 2015 betätigt sie sich als Auditorin für das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stiferverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V.

entsteht mithin nicht nur ein für alle Seiten angenehmes Klima, sondern eine Atmosphäre, die mehr Leistung möglich macht. Vielfalt, das bedeutet am Ende auch eine Vielfalt von Qualitäten.

### Wie haben Sie solche Anliegen im Prozess der Auditierung vermittelt?

Das Audit ist als Organisationsentwicklungsprozess angelegt, der durch einen hochschul-internen Lenkungsreis getragen wird. Die FH Kiel hat in fünf Handlungsfeldern intensiv gearbeitet, in kritischen und konstruktiven Dialogen, in die auch richtig harte Diskussionen eingebettet waren. Es wurde teilweise regelrecht darum gerungen, Vielfalt zum Qualitätsmerkmal zu machen und zu nutzen. Das war ein wirklich beeindruckender Prozess, den ich sehr gerne begleitet habe.

Unter anderem gab es fünf Workshops von jeweils fünf- oder sechsständiger Dauer. Dort wurde das praktische Geschehen an der FH reflektiert, Veränderungen wurden geplant und konkret gestaltet. Wir haben uns genau angeschaut, was gut läuft, und auch Dinge, die weniger positiv waren. Gerade der Mut, persönliche oder strukturelle Schwachstellen beim Namen zu nennen und dann anzupacken, kann in einem solchen Prozess wesentliche Impulse bringen.

„Ich sehe die FH Kiel als einen Ort, an dem **sehr unterschiedliche Menschen** in einer produktiven Atmosphäre Leistung entfalten können.“

Die FH Kiel hat ihre Erfahrungen mit anderen Hochschulen derselben Kohorte regelmäßig in deutschlandweiten Foren ausgetauscht, zu denen auch ausgewiesene externe Fachexpert\*innen geladen waren. Über beinahe zwei Jahre hinweg haben interne Arbeitsgruppen

intensiv an der Gestaltung der unterschiedlichen Handlungsfelder gearbeitet. Vize-Präsident Prof. Dr. Tobias Hochscherf und Diversity-Beauftragte Alexa Magsaam waren Teil des Teams und haben den gesamten Prozess eng begleitet.

### Wie weit ist die FH inzwischen vorangekommen mit der Selbstverständlichkeit der Diversität?

Die Hochschule ist auf dem Weg, einen sinnvollen, bewussten Umgang mit Vielfalt zu einem Qualitätsmerkmal zu machen, wirklich gut vorangekommen. Hervorheben möchte ich besonders die enge Verzahnung des Diversity-Managements mit strategischen Überlegungen, die breite Diskussion und auch die strukturelle Verankerung des Themas.

So wurde die Position einer hauptamtlichen Diversity-Beauftragten mit klaren Kompetenzen und einer Diversitätsstrategie geschaffen und ausgefüllt, die innerhalb und außerhalb der FH hervorragend vernetzt ist. Außerdem wurde ein Monitoring entwickelt, das als Instrument der Selbstbeobachtung dazu beiträgt, dass Grundsätze, die auf dem Papier stehen, in der Praxis auch nachprüfbar stattfinden.

Ich sehe die FH Kiel als einen Ort, an dem sehr unterschiedliche Menschen in einer produktiven Atmosphäre Leistung entfalten können, erfolgreich studieren, lehren, forschen und miteinander arbeiten. Einfach Spaß daran haben, sich auszutauschen und gemeinsam voranzukommen, das findet in Kiel genauso statt. Ich denke da an den wunderbaren FH-Podcast „Pfirsich im Tee“, der sehr erfrischend Popkultur, Filme und Serien oder Musik aufgreift, aber auch aktuelle Diskurse wie den über die Ablösung des Transsexuellengesetzes durch ein Selbstbestimmungsgesetz.

Voraussetzung für erfolgreiche Vielfalt ist eine psychologisch dauerhaft sichere Atmosphäre ohne Diskriminierungen struktureller oder personeller Art. Daran muss immer weitergearbeitet werden, an der Hochschule, aber auch in deren Umfeld. Wenn sich eine solche Atmosphäre über die Hochschule weiter in die Stadt Kiel hinein ausbreitet, in den Schulen, in Unternehmen und in möglichst vielen Köpfen wirksam wird, dann kann sich eine noch stärkere positive Wirkung auf die Menschen und ihr Leben ergeben.

Martin Geist

# MILESTONES

# MILESTONES

## IN SACHEN DIVERSITÄT AN DER FH KIEL



NOVEMBER 2022

Präsidiumsbeschluss zur Dauerbe-  
flaggung mit der Regenbogenfah-  
ne als Zeichen des Respekts und  
der Wertschätzung von Vielfalt



WISE 2022/23

Gender- und Diversity-Wochen in  
den IDW



SEPTEMBER 2022

Service-Website „Studieren mit  
Behinderung“, Schaffung eines  
Beratungsangebots in der Zen-  
tralen Studienberatung für Studi-  
eninteressierte/Studierende mit  
Behinderung und/oder chronischer  
Erkrankung



2022

Flyer zum Nachteilsausgleich



MAI 2022

Diversity-Tage



MÄRZ 2022

Das rassismuskritische  
Wörterbuch erscheint



FEBRUAR 2022

All-Gender-Toiletten



WISE 2021/22

Gender- und Diversity-Wochen  
in den IDW



MAI 2021

Diversity Tage



FEBRUAR 2021

Der Aktionsplan „Inklusive  
Hochschule“ geht online



SEIT MAI 2020

Begehen von Aktions- und  
Gedenktagen wie den IDAHOBITA

# VIelfALT

## GEMEINSAM ALS CHANCE BEGREIFEN

Die FH Kiel hat in den zurückliegenden zwei Jahren einen intensiven Auditierungsprozess durchlaufen, um ihre Diversitätsarbeit voranzubringen und zu strukturieren. Am Ende steht nun die Diversitätsstrategie, deren Umsetzung die kommenden Jahre prägen wird.

**W**ir sind nicht alle gleich, aber wir sollten alle gleichberechtigt sein“, sagt Alexa Magsaam entschlossen. Dieser Wunsch ist gleichzeitig ihr täglicher Ansporn. Als Diversitätsbeauftragte der Fachhochschule Kiel setzt sie sich für diskriminierungsfreie Strukturen und soziale Gerechtigkeit ein.

So gab auch sie 2020 den Anstoß für die Teilnahme am Diversity Audit, um Diversitätsarbeit an der Hochschule strukturell zu verankern. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Audit-Prozesses ist nun nach zwei intensiven Jahren ein großer Meilenstein erreicht. Im Februar 2023 hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. der FH Kiel das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ verliehen.

Der erfolgreiche Abschluss ist gleichzeitig ein Startschuss: Ab sofort geht es an die Umsetzung der Diversitätsstrategie, die Alexa Magsaam und Prof. Dr. Tobias Hochscherf, Vizepräsident für Gleichstellung und Diversität, mit den Beteiligten des Audits entwickelt haben.

„Mit der Diversitätsstrategie möchten wir die Diversitätsarbeit an der FH Kiel über das Audit hinaus etablieren“, erklärt Magsaam, die im Juni 2022 ihre zweite Amtszeit als Diversitätsbeauftragte angetreten hat. „Wir müssen anerkennen, dass wir nicht alle die gleichen Voraussetzungen haben. Unser Wunsch ist es unter anderem, Vielfalt als Potenzial und als Chance für eine zukunftsfähige Hochschule wahrzunehmen sowie Chancengerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe für alle Hochschulmitglieder zu ermöglichen.“ Tobias Hochscherf ergänzt: „Wir möchten Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen an der Hochschule abbauen und auf diese Weise einen diversitätsgerechten Studien- und Arbeitsort schaffen. Dafür stärken wir demokratische Strukturen.“

Drei Bausteine bilden demnach die Grundlage für die Diversitätsarbeit an der FH Kiel: Wertschätzung, Antidiskriminierung und Inklusion.

Diversität hat – genau wie Diskriminierung – viele Facetten. Um einerseits Vielfalt anzuerkennen und zu fördern und andererseits Diskriminierung zu thematisieren und abzubauen, haben die am Audit beteiligten Hochschulangehörigen drei Diversitätsmerkmale definiert, denen künftig besondere Beachtung geschenkt werden soll.

„Neben der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft – Klassismus – legen wir den Fokus auf die Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Migrationsgeschichte, Sprache und Religion – Rassismus – sowie aufgrund von chronischer Erkrankung und Behinderung – Ableismus“, erläutert Magsaam.

Darüber hinaus ist die Anerkennung von Geschlechtervielfalt – in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle – weiterhin ein großes Thema für die Diversitätsarbeit. Mit Blick auf die Diversitätsmerkmale sei dabei anzuerkennen, dass Menschen mehr seien als nur eine Kategorie, betont Magsaam. Verschiedene Formen der Diskriminierung können sich überschneiden und zusammenwirken. „Deshalb müssen wir Gleichstellung und Diversität intersektional betrachten.“ Die Basis für diese Schwerpunkte bilden vorangegangene Bedarfsabfragen von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden.

Magsaam und Hochscherf ist es ein Anliegen, das Thema Diversität positiv zu besetzen. „Wir sollten Diversitätsarbeit als gemeinsames Element verstehen, das uns verbindet“, betont die Diversitätsbeauftragte, „dabei ist es wichtig die Unterstützung des Präsidiums und der Leitungsebenen zu haben.“ Und Hochscherf ergänzt: „Diversitätsarbeit kann aber auch nicht einfach von oben verordnet werden. Sie steht und fällt im Hochschulalltag vor allem mit der Akzeptanz und dem Gestaltungswillen der Gemeinschaft.“

Für die Weiterentwicklung der Diversitätsarbeit und der Strategie war die Einbindung sämtlicher am Hochschul-



Fotos: Kim-Naja Kaufner

alltag beteiligter Gruppen daher die wichtigste Voraussetzung. Im Rahmen des Diversity-Audits haben sich fünf Arbeitsgruppen, bestehend aus Vertreter\*innen aller Hochschulangehörigen, seit Anfang 2020 in regelmäßigen Workshops mit verschiedenen Aspekten der Diversität auseinandergesetzt. Hierbei waren die Perspektiven aller Statusgruppen der Hochschule zentral: Sowohl Professor\*innen als auch Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung sowie Studierende haben sich beteiligt und eingebracht.

Auch nach dem Audit bilden die fünf Handlungsfelder, mit denen sich die Arbeitsgruppen beschäftigt haben, die thematischen Schwerpunkte der Diversitätsarbeit an der FH Kiel: Prozesse und Strukturen, Monitoring, Wertschätzende Kommunikation, Antidiskriminierung und Inklusion sowie Vernetzung und Interdisziplinarität.

*Vizepräsident Prof. Dr. Tobias Hochscherf und die Diversitätsbeauftragte Alexa Magsaam haben aus dem Audit Aufträge für die Fortführung der Diversity-Arbeit mitgenommen.*

„Das Audit war ein wichtiger Schritt. Mit dem Beirat und der Strategie haben wir einen guten Beginn. Jetzt müssen wir dranbleiben – denn es ist weiterhin ein Marathon.“

Foto: Kim-Naja Kaufner



*Alexa Magsaam ist seit 2019 Diversitätsbeauftragte der Hochschule und wird nach der Zertifizierung die Umsetzung der mit Hochschulangehörigen entwickelten Diversitäts-Strategie angehen.*

### Prozesse und Strukturen

Neben der Bekanntmachung der Strategie und der Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Diversitätsarbeit zählt in das Handlungsfeld „Prozesse und Strukturen“ die Einrichtung eines Beirats für Diversität und Inklusion. „Dieser löst die Arbeitsgruppen aus dem Audit-Prozess ab“, erklärt Magsaam. Dem Beirat gehören jeweils eine Vertretung aus den sechs Fachbereichen sowie Mitglieder der zentralen Einrichtungen, Stabstellen und Interessenvertretungen (hierzu zählen auch die Interessenvertretungen der Studierenden) und die Gleichstellungsbeauftragte an. Die Mitglieder des Beirats werden auf Vorschlag von Magsaam und Hochscherf für die Dauer von zwei Jahren per Beschluss vom Präsidium berufen. „Der Beirat soll die Diversitätsbeauftragte und den Vizepräsidenten für Gleichstellung und Diversität begleiten, beraten und unterstützen“, erläutert Hochscherf. „Darüber hinaus dient er als Kommunikationskanal für Diversitätsthemen in die verschiedenen Bereiche der Hochschule wie beispielsweise die Fachbereiche und die Studierendenschaft“, ergänzt Magsaam.

Der Beirat für Diversität und Inklusion soll mindestens einmal im Semester tagen. „Je nach Tagesordnung möchten wir zusätzlich regelmäßig Menschen mit externer Expertise in den Beirat einladen, beispielsweise aus der Wirtschaft oder aus der Politik“, sagt Magsaam. Auch sei es wichtig, die Perspektive der Betroffenen mit in den Beirat zu bringen, um die Teilhabe für alle Hochschulmitglieder zu sichern. „In Bezug auf Rassismus müssen wir zum Beispiel auch die Erfahrungen von People of Color berücksichtigen.“

### Monitoring

„Diversität wird jeden Tag neu verhandelt“, sagt der Vizepräsident der Fachhochschule Kiel. Um eine valide Datengrundlage für die Umsetzung der Maßnahmen zu schaffen, möchten Magsaam und Hochscherf daher mit dem Beirat erörtern, wie und wann Erhebungen zur Diversität sowie zu Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Mitarbeitenden durchgeführt werden können.

### Wertschätzende Kommunikation

In den vergangenen Jahren lag der Fokus der Diversitätsarbeit auf der Bekanntmachung dieser sowie auf der Sensibilisierung der Hochschulangehörigen. Auch künftig sollen alle Mitglieder der Hochschule niedrigschwellig Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten erhalten. „Als Hochschule verstehen wir uns als Teil der Gesellschaft“, so Hochscherf. Damit die Diversität unserer Gesellschaft abgebildet wird, soll sämtliche Kommunikation an der FH Kiel wertschätzend sein.

„Neben dem entsprechenden Ausbau der FH-internen Bilddatenbank und der Erstellung von Leitfäden zu diversitätsgerechter (Bild-)Sprache und Lehre soll auch das Einstellungsverfahren diversitätssensibel gestaltet werden“, beschreibt Magsaam eine Auswahl der konkreten Maßnahmen.

Eine Diversitätskampagne, ein Diversity-Campusplan, Fortbildungen für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende, die regelmäßige Verleihung eines Nachwuchsforschungspreises Diversity sowie ein Diversity Podcast sollen dazu beitragen, Diversität an der Hochschule sichtbar zu machen und weiterhin positiv zu besetzen.

### Antidiskriminierung und Inklusion

Teil der Diversitätsarbeit ist auch die Umsetzung des Aktionsplans Inklusive Hochschule, der gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Forschung für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen sicherstellen soll. Darüber hinaus ist das Ziel, strukturellen Rassismus zu thematisieren und abzubauen sowie Geschlechtervielfalt und verschiedene (soziale) Herkunftsfelder anzuerkennen. „Dafür wollen wir unter anderem regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Studierende und Mitarbeitende anbieten, Empfehlungen für eine geschlechtergerechte (An)Sprache und ein Verfahren für eine selbstbestimmte Namens- und/oder Personenstandsänderung entwickeln“, erklärt Alexa Magsaam.

„Wir wollen dem Anspruch der ‚Hochschule für alle‘ gerecht werden“, betont Hochscherf. „Künftig wollen wir Studierende aus nicht-akademischen Haushalten noch besser unterstützen, beispielsweise mit einem Mentoring- oder Study-Buddy-Programm.“



## Vernetzung und Interdisziplinarität

Innerhalb der Fachhochschule Kiel soll der Schwerpunkt Diversität in die Interdisziplinäre Lehre einfließen – beispielsweise im Rahmen der Interdisziplinären Wochen, in denen Studierende in jedem Semester Veranstaltungen frei wählen können. Zudem möchten Hochscherf und Magsaam eng mit dem International Office, dem Studienkolleg und dem Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz zusammenarbeiten, um sich über Diversitätsziele mit internationalen Partnerhochschulen auszutauschen und über gemeinsame Aktionen zu verständigen.

„Auch ist eine digitale Übersicht über die verschiedenen Beratungsangebote an der FH Kiel geplant, eine Art Beratungskompass“, erläutert Magsaam.

Vielfalt als Chance zu verstehen, gebe ein positives Signal, sowohl in die gesamte Hochschule als auch nach außen, stellt Hochscherf heraus. „Nach innen ist es unser Wunsch, dass die Hochschule ein Ort ist, an dem Menschen gerne zusammenkommen. Nach außen stärkt eine proaktive Diversitätsarbeit das Profil der FH Kiel – und somit die Position im nationalen und internationalen Wettbewerb.“

Das passende Tempo zu finden, sei eine große Herausforderung in der Diversitätsarbeit. „Unsere Hochschule ist groß, heterogen – und divers“, sagt Hochscherf und fügt hinzu: „Wir können nicht alle Maßnahmen sofort umsetzen.“ Diese Auffassung teilt auch Magsaam, die insbesondere für eine offene Fehlerkultur im Umgang mit Diversität plädiert. „Wir brauchen Raum zum Lernen, Zeit für Sensibilisierung und Austausch“, sagt die Diversitätsbeauftragte. „Trotzdem habe ich Verständnis, dass die Geduld der von Diskriminierung Betroffenen endlich ist.“

Neben der Schwierigkeit, dem Anspruch einer partizipativen Strategie gerecht zu werden, sei künftig außerdem die Frage der Ressourcen in Form von finanziellen Mitteln und insbesondere von Personal entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Diversitätsstrategie.

2019, als Alexa Magsaam ihre erste Amtszeit als Diversitätsbeauftragte antrat, habe die Diversitätsarbeit an der Fachhochschule noch ganz am Anfang gestanden, sagt sie rückblickend. „Dreieinhalb Jahre später haben wir bereits einiges erreicht.“ Die Hochschulangehörigen seien sensibler für Diversität und Diskriminierung und sowohl hochschulintern als auch mit externen nationalen und internationalen Partner\*innen sei sie mittlerweile sehr gut vernetzt. Ein großer Erfolg in Bezug auf Geschlechtervielfalt und -gerechtigkeit sei die Einrichtung von All-Gender-Toiletten auf dem gesamten Campus im Jahr 2022 gewesen.

Darauf möchten Magsaam und Hochscherf aufbauen. Die Laufzeit der Diversitätsstrategie beträgt zunächst fünf Jahre. „Das Thema ist eng an gesellschaftliche Entwicklun-

„Wir möchten Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen an der Hochschule abbauen und auf diese Weise einen diversitätsgerechten Studien- und Arbeitsort schaffen.“

*Vizepräsident Prof. Dr. Tobias Hochscherf wirbt dafür, Diversität als Chance für die Hochschule zu verstehen und als Stärkung ihres Profils.*



gen geknüpft“, begründet Alexa Magsaam die Zeitspanne, die von 2023 bis 2028 läuft. Entsprechend gehe sie davon aus, dass die Strategie nach der umfassenden Evaluation angepasst werde. Tobias Hochscherf fügt hinzu: „Auch innerhalb dieses Zeitraums werden wir im Rahmen des Monitorings Zwischenberichte abgeben und die Diversitätsarbeit jeweils an die aktuellen Gegebenheiten und Bedarfe anpassen.“

Die Weichen in die richtige Richtung sind gestellt. „Das Audit war ein wichtiger Schritt. Mit dem Beirat und der Strategie haben wir einen guten Beginn“, sagt Magsaam und ergänzt motiviert mit Blick in die Zukunft: „Jetzt müssen wir dranbleiben – denn es ist weiterhin ein Marathon. Immer wenn man etwas erreicht hat, wartet schon das nächste Projekt. Genau das ist es auch, was mich motiviert und mir Spaß macht an meiner Arbeit. Es wird einfach niemals langweilig.“

Die Strategie an der Hochschule bekanntzumachen, Drittmittel zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen einzuwerben, dabei alle Hochschulangehörigen mitzunehmen und gemeinsam die Diversitätsarbeit der FH Kiel zu gestalten – das wird die Aufgabe aller für die kommenden Jahre sein.

Nele Becker



Der Soundtrack zum Diversity Audit@FH Kiel  
57 Songs, 3 Stunden  
43 Minuten

# WAS BEDEUTET

# DIVER SITY?

Unter dem Begriff Diversity hat jede\*r eine eigene Vorstellung. Leon Gehde aus der Campusredaktion hat sich auf dem Campus der FH Kiel umgehört und gefragt: „Was bedeutet für dich Diversity?“

Foto: Patrick Knittler



**PROF. DR.-ING. SABAH BADRI-HÖHER**  
PROFESSORIN FÜR DIGITALE SIGNALVERARBEITUNG

Diversität und Vielfalt sind etwas, das ich sehr willkommen heiße. In meinem Arbeitsbereich arbeite ich mit Kolleginnen und Kollegen, Studenten und Studentinnen zusammen. Die Diversität bezieht sich dabei nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf die verschiedenen Nationalitäten und Kulturen der Menschen, die eine Menge unterschiedliche Ansichten und Ideen in ein Team bringen. Diese Zusammenarbeit ist für mich Diversity.

**ELENA WILLSON**  
ENGLISCHLEHRKRAFT AM ZENTRUM FÜR SPRACHEN  
UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Es bedeutet, dass alles vertreten ist – Geschlechter und Migrationshintergründe, aber auch sprachliche und soziale Herkunft. Das alleinige Vertreten sein reicht jedoch noch nicht. Die Beiträge aller Menschen müssen gleichermaßen wahrgenommen und geschätzt werden. Erst wenn das wirklich klappt, haben wir gelebte Diversity erreicht.

Foto: Hanna Börm



Foto: privat



### **TIAM SADEGHZADEH**

#### **2. SEMESTER NICHT-KONSEKUTIVER MASTER BWL**

Diversität bedeutet für mich, dass jeder Mensch einzigartig ist und das zu seiner Stärke machen kann, indem er sein "Alleinstellungsmerkmal" als Potenzial nutzt. Es sollte weder in Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Körperform noch in Stellung in der Gesellschaft unterschieden werden.

### **AWAIS AHMED**

#### **5. SEMESTER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION**

Es ist ein Ansatz, die Vielfalt unserer Gesellschaft aufzuzeigen und den bisherigen Umgang damit zu hinterfragen. Alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion sollen Anerkennung erfahren und wertgeschätzt werden. Für mich persönlich ist es schön zu sehen, wie unsere Gesellschaft diverser geworden ist – auch an unserer FH, was mich besonders freut.

Foto: Leon Gehde



Foto: Patrick Knittler



### **YUKA HAUSCHILD**

#### **9. SEMESTER SOZIALE ARBEIT, QUEER-REFERAT DES ASTA**

Als Queer-Referat des AstA denke ich zuerst an geschlechtliche Diversität und die Vielfalt an Geschlechtern, die wir an der FH Kiel haben. Wir Menschen sind ein bunter Regenbogen an Identitäten. Dabei sollten man das Thema natürlich nicht nur geschlechtlich, sondern auch intersektional betrachten – als etwas, das aus vielen sich überschneidenden Diversitätsdimensionen besteht. Diversität ist die große Chance, den Horizont zu erweitern und sich als Menschen auf Augenhöhe zu begegnen.

### **ALEXA MAGSAAM**

#### **DIVERSITÄTSBEAUFTRAGTE**

Ich würde gerne drei Aspekte benennen. Diversity bedeutet für mich Wertschätzung im Sinne der Anerkennung verschiedener Lebensrealitäten und Bedarfe – kurz: der respektvolle Umgang miteinander. Außerdem bedeutet es Antidiskriminierung und das stete Bewusstsein dafür, dass es Diskriminierung gibt. Damit muss verantwortungsvoll umgegangen werden. Das Ziel sollte sein, Diskriminierung an der Hochschule vollständig abzubauen. Inklusion ist erst dann erreicht, wenn alle gleichberechtigt teilhaben können.

Foto: Andreas Diebter





Foto: Matthias Plich

### VASSILIS TSIANOS

PROFESSOR FÜR SOZIOLOGISCHE GRUNDLAGEN  
DER KINDHEITSPÄDAGOGIK

Die Anerkennung einer zur Norm gewordenen entmarginalisierten Vielfalt – das ist für mich Diversität. Vielfalt gab es schon immer, sie wurde nur nicht als Norm anerkannt. Mit der Diversität sind wir endlich in einer Phase, in der Vielfalt eine normative Dimension annimmt, die die gesamte Gesellschaft erreicht.

### FRANZISKA BRIETZKE

1. SEMESTER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND  
UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Wir bekennen uns als Menschen und Gesellschaft dazu, vielfältig zu sein. Und das in allen Bereichen – sei es zum Beispiel in der Personalgestaltung oder bei den Line-ups von Konzerten. Allen sollen Möglichkeiten gleichmäßig zukommen, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder Gender-Zugehörigkeit. Ich finde, das gehört gefördert.



Foto: privat

Foto: privat



### LISA BADER

5. SEMESTER BILDUNG UND ERZIEHUNG IM KINDESALTER  
SOZIAL-REFERAT DES ASTA

Es handelt sich bei Diversität um keinen Trend, wie es oft wahrgenommen wird. Vielmehr ist es eine riesengroße Chance. Menschen können mit ihren unterschiedlichen Schwächen miteinander leben, voneinander lernen und profitieren. Wichtig ist für mich auch, dass sich Diversität nicht nur auf Geschlecht und Migrationshintergründe bezieht. Menschen mit Behinderungen gehören ebenfalls dazu, was oft vergessen wird. Diversität ist intersektional - es gibt verschiedene Formen der Diskriminierung, die unter Wechselwirkungen stehen. Wer beispielsweise diversitätsbeauftragt ist, sollte das im Blick haben.

### ALEXANDRA HITZ

2. SEMESTER SOZIALE ARBEIT

Dass jeder akzeptiert ist, egal wie er ist – egal welche sexuelle Ausprägung oder sonstige Identitäten vorhanden sein mögen. Das muss sich auch im Verhalten gegenüber jeder Person ausdrücken. Wir sollten anerkennen, dass wir in einer Welt bunter Vielfalt leben, in der eben nicht zum Beispiel alles männlich oder weiblich ist. Jeder Mensch sollte sich in freier Weise selbst finden können.

# WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION

## ZIELE UND MASSNAHMEN DER GLEICHNAMIGEN ARBEITSGRUPPE AN DER FH KIEL

**G**elebte Vielfalt ist einer der zentralen Leitsätze der Fachhochschule Kiel. Sie ist wichtiges Qualitätsmerkmal einer diversitätsgerechten Hochschule und bildet die Grundlage für eine Kultur der Wertschätzung und Akzeptanz im Hochschulalltag. Um diesem Leitsatz gerecht zu werden und Bildungsprozesse möglichst gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei zu gestalten, hat die Fachhochschule Kiel nicht nur die Charta der Vielfalt (siehe Artikel S. 24) unterzeichnet und den Aktionsplan Inklusive Hochschule verabschiedet, sondern auch zahlreiche Bildungs- und Aktionsangebote etabliert.

So veranstaltet die Hochschule seit nunmehr sechs Jahren im Rahmen der Interdisziplinären Wochen im November die Gender- und Diversity-Wochen, beteiligt sich am bundesweiten Deutschen Diversity Tag und den Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus. Darüber hinaus bezieht sie internationale Gedenk- und Aktionstage, wie den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankungen und den Transgender Day of Remembrance. All dies dient der Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen an der Hochschule und fördert die gelebte Vielfalt. Formate wie das Informationsblatt Geschlechtergerechte Sprache und das Rassismuskritische Wörterbuch (siehe Artikel S. 22) regen Studierende und Beschäftigte zu einer kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Sprachgebrauch an und bieten Alternativen für einen diskriminierungssensiblen Diskurs im Hochschulalltag.

Unter dem Motto „Vielfalt gestalten“ legte die Fachhochschule Kiel im Jahr 2020 mit der Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V. einen weiteren Grundstein für eine nachhaltige Diversitätsarbeit an der Hochschule.

Im Rahmen des Diversity-Audits wurde die Arbeitsgruppe Wertschätzende Kommunikation gegründet, die verschiedene Ziele und Maßnahmen für ihr Handlungsfeld entwickelt. Als wichtigstes Ziel ihrer Arbeit definierten die Mitglieder eine wertschätzende Hochschulkommunikation, die der Diversität unserer Gesellschaft Rechnung trägt.



Eine solche Kommunikation fußt auf einem respektvollen und von gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz geprägten Umgang miteinander. Voraussetzung dafür ist ein bewusster Umgang mit Diskriminierung, eine respektvolle Fehlerkultur sowie eine klare Positionierung gegen Ungleichheit und für Chancengerechtigkeit.

Als weiteres Ziel definierte die Gruppe, dass Diversität an der FH Kiel als Thema sichtbar und dabei positiv besetzt sein soll. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Idee für eine Diversitätskampagne aufgegriffen, die im Rahmen eines Projekts am Fachbereich Medien entstanden war. Medienstudierende hatten mit ihrer Dozentin Petra Langmaack und der Diversitätsbeauftragten Alexa Magsaam die Kampagne „Pro Vielfalt! Kein Platz für Diskriminierung!“ entwickelt.

Die Kampagne wurde im Verlauf des Audits als eine der Maßnahmen der Arbeitsgruppe Wertschätzende Kommunikation weiter ausgestaltet und mit der Stabsstelle für Strategische Kommunikation weiterentwickelt.

Im Rahmen der Kampagne sollen im Sommersemester 2023 – im Anschluss an das Diversity Audit – Studierende und Mitarbeitende der FH Kiel zu Wort kommen und der Diversität im Hochschulalltag ein Gesicht geben. Außerdem sollen Plaketten mit der Aufschrift: „Pro Vielfalt! Kein Platz für Diskriminierung!“ an den Außenfassaden von zentralen Gebäuden auf dem Campus der Fachhochschule Kiel in Dietrichsdorf und Osterrönfeld ein Zeichen für den Stellenwert sein, den die Hochschule der Diversität ihrer Mitglieder beimisst.

Triinu Buchloh, Gabriele Kückmeister, Fenja Rathjen,  
Frauke Schäfer und Ann-Kathrin Wenke

# DIE MACHT DER SPRACHE

// RASSISMUSKRITISCHES WÖRTERBUCH DER FH KIEL

**Eine gemeinsame Sprache für weniger Rassismus im Alltag.**

**E**s seien häufig Alltagssituationen, in denen rassistische Ausdrücke verwendet werden – ein Gespräch unter Kommiliton\*innen, eine Fernsehserie oder eben auch eine Vorlesung.

Oftmals unbewusst und nicht mit böser Absicht wird von Begriffen Gebrauch gemacht, die verletzen, diskriminierend sind und Rassismus reproduzieren, erklärt die Diversitätsbeauftragte der Fachhochschule Kiel Alexa Magsaam. Damit diese Wörter nicht einfach immer weiter reproduziert werden und eine kritische Auseinandersetzung mit ihnen stattfinden kann, hat sie gemeinsam mit dem Sozialreferat des AStA der FH Kiel und der Koordinatorin der Gleichstellungsstelle Fenja Rathjen beschlossen, ein Rassismuskritisches Wörterbuch herauszugeben. Beteiligt an dem Werk waren als Autoren auch Prof. Dr. Vassilis Tsianos, Professor für Soziologische Grundlagen der Kindheitspädagogik, sowie Çağan Varol, der seit 2019 zu Migration und Rassismus im Kölner Raum bei Vassilis Tsianos und Sonja Buckel promoviert.

**„Ein rassismuskritischer Umgang mit Sprache ist aber etwas, das wir lernen können und vor allem als weiß gelesene Personen ohne Rassismuserfahrung und ohne Migrationsgeschichte müssen.“**

Ein Blick in das Wörterbuch soll eine kritische Auseinandersetzung ermöglichen, Alternativen sowie positiv besetzte Selbstbezeichnungen aufzeigen und dafür Sorge tragen, dass rassistische Wörter und koloniale Fremdbezeichnungen für Personen und Personengruppen nicht

einfach weiter verwendet werden und kein Teil des festen Sprachgebrauchs bleiben.

Auch die Räume der Fachhochschule Kiel könnten sich nicht von Rassismus und rassistischen Begriffen freimachen, betont Alexa Magsaam. Beispielsweise sei das N-Wort in Seminarkontexten verwendet worden, erzählt die Diversitätsbeauftragte. Studierende seien diesbezüglich schon häufiger aktiv auf sie zugekommen und hätten davon berichtet, dass in Seminaren rassistische Begriffe in Zitaten reproduziert wurden – ohne diese Wörter anschließend einzuordnen und aufzuzeigen, welche rassistischen Ressentiments sich dahinter verbergen.

„Diskriminierung und auch Rassismus sind oft erstmal keine böse Absicht, sondern spiegeln internalisierte Strukturen. Rassismus und Diskriminierung geschehen zum Teil in erster Linie unbewusst,“ ordnet Alexa Magsaam diese Situationen ein. „Ein rassismuskritischer Umgang mit Sprache ist aber etwas, das wir lernen können und vor allem als weiß gelesene Personen ohne Rassismuserfahrung und ohne Migrationsgeschichte müssen. So kam es zu der Idee des Wörterbuchs. Wir möchten Sensibilität und Bewusstsein darüber schaffen, wie sich Rassismus in unserer Sprache niederschlägt.“ Das Privileg, sich aussuchen zu können, sich mit Rassismus zu beschäftigen, sei ein Privileg von Personen, die keine negativen Rassismuserfahrungen machen müssten.

Auch eine Umfrage im Wintersemester 2020/2021 habe die Dringlichkeit für das Projekt aufgezeigt. Darin wurden die Studierenden an der FH nach ihren persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierungen gefragt. Herausgekommen ist, dass viele der Befragten bereits mit rassistischen Äußerungen

konfrontiert wurden. „Die Ergebnisse der Umfrage haben uns in unserem Vorhaben nur noch mehr bestärkt“, sagt Fenja Rathjen.

Die grundsätzliche Idee für das Wörterbuch habe das Team um Alexa Magsaam von der freiberuflichen Trainerin und Beraterin im Bereich Rassismuskritik und Antirassismus Tupoka Ogette übernommen. Sie veröffentlichte über mehrere Jahre regelmäßig Begriffe auf Instagram im Rahmen eines Rassismuskritischen Alphabets. Ende 2022 ist das Rassismuskritische Alphabet von Tupoka Ogette schließlich auch als Buch im Cbj Verlag erschienen. Angelehnt an dieses sammelte das Team für den Hochschulkontext relevante Wörter für das Rassismuskritische Wörterbuch für die Fachhochschule Kiel. In Absprache mit dem Sozialreferat des AstA wurden schließlich Begriffe ausgewählt, einen Anspruch auf Vollständigkeit können und wollen die Autor\*innen nicht erheben.

Rund um den Deutschen Diversity-Tag im Mai 2021 startete das Team der Diversitätsbeauftragten mit einer Social-Media-Aktion, in der die verschiedenen Wörter vorgestellt wurden. Die Resonanz auf das Wörterbuch war bisher fast ausschließlich positiv, berichtet Magsaam. Sowohl Studierende als auch Dozierende kämen immer wieder auf die Diversitätsbeauftragte zu und fragten nach einem gedruckten Exemplar des Wörterbuchs oder dem Link, der zur Online-Version des Wörterbuchs führt.

Besonders wichtig war Fenja Rathjen und Alexa Magsaam nicht für marginalisierte/von Rassismus betroffenen Personen zu sprechen. Beide sind selber weiß positioniert und beziehen sich deswegen auf die Expertise und das Wissen von People of Color, afrodeutschen oder schwarzen Wissenschaftler\*innen und Autor\*innen des deutschen Kontextes, die sich schon lange dezidiert mit rassistischer Sprache auseinandersetzen. Ganz bewusst habe sich das Team dafür entschieden, dass Rassismuskritische Wörterbuch nur auf Deutsch zu veröffentlichen. Die Diskurse um rassistische und antirassistische Sprache könnten nicht eins zu eins vom deutschen in den englischen Kontext übertragen werden.

Das 33-seitige Werk umfasst derzeit 13 Wörter. Das klingt vielleicht auf den ersten



Blick nicht viel. Doch jedes Wort bedarf einer längeren Auseinandersetzung und Einordnung. „Wir können hier nur eine erste Auswahl liefern“, betont Fenja Rathjen. Doch eine Erweiterung sei nicht ausgeschlossen.

Das zeigt auch die positive Resonanz der ersten Auflage. Vorgestellt haben sie das Wörterbuch zum Beispiel beim Markt der Möglichkeiten, auch das Schleswig-Holstein-Magazin des NDR hat zum Deutschen Diversity-Tag im Mai 2021 darüber berichtet. Professor\*innen seien interessiert und hätten es in ihre Seminare mitgenommen, so Prof. Dr. Vassilis Tsianos. Das Interesse sei allgemein groß, auch außerhalb der Fachhochschule. „Kolleg\*innen anderer Hochschulen sprechen mich auf das Wörterbuch an und überlegen, ähnliche Projekte anzustoßen“, so Magsaam.

Letztlich, da sind sich Rathjen, Tsianos und Magsaam einig, sei das Rassismuskritische Wörterbuch ein Angebot, eine gemeinsame Sprache zu finden, um einen rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Diskurs an der Hochschule zu entwickeln, zu unterstützen und zu fördern. Schließlich sei das Thema Diskriminierung in Sprache vielfältig und bezogen auf verschiedene Diversitätskategorien hochkomplex. Weitere diskriminierungskritische Wörterbücher könnten sich beispielsweise mit Queerfeindlichkeit oder Antisemitismus in Sprache beschäftigen.

Jana Walther

*Wollen mit dem Wörterbuch für den rassismuskritischen Umgang mit Sprache sensibilisieren: (v. l.) Alexa Magsaam, Fenja Rathjen und Prof. Dr. Vassilis Tsianos.*



**Noch gibt es Druckexemplare des Rassismuskritischen Wörterbuchs bei der Diversitätsbeauftragten, außerdem ist es als PDF-Datei barrierefrei herunterzuladen unter: [https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/diversity\\_am/diversity\\_unterlagen/rassismuskritisches\\_wo\\_rterbuch\\_digital\\_042022\\_ua.pdf](https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/diversity_am/diversity_unterlagen/rassismuskritisches_wo_rterbuch_digital_042022_ua.pdf)**

# CHARTA DER VIELFALT

Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern – dazu hat sich die Fachhochschule Kiel mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im März 2020 verpflichtet. Damit gehört sie zu mehr als 4.800 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14,7 Millionen Beschäftigten, die sich dafür stark machen, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

---

**D**ie Fachhochschule Kiel hat sich mit der Unterzeichnung der Charta in Anlehnung an ihren sechsten Leitsatz für einen respektvollen, wertschätzenden und vorurteilsfreien Umgang an der Hochschule positioniert – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Aussehen, körperlicher Befähigung, chronischer Erkrankung, sozialer Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung einer Person“, erklärt die Diversitätsbeauftragte Alexa Magsaam.

Um den Hochschulangehörigen die Charta näher zu bringen, beteiligte sich die FH Kiel erstmals im Mai 2020 am **Deutschen Diversity-Tag**. Unter dem Motto #Vielfaltverbindet lud Alexa Magsaam Studierende und Mitarbeitende ein, mit einem

Foto zum Ausdruck zu bringen, was Vielfalt für sie bedeutet. Für FH-Präsident Prof. Dr. Björn Christensen beispielsweise steht sie für „gesellschaftliche Chancen, die es zu nutzen gilt“. Die Vielfalt aller Beschäftigten und Studierenden zu berücksichtigen, sehe er deshalb als eine zentrale Aufgabe auf allen Ebenen der Hochschule, so Christensen.

Ein Jahr später gestaltete Alexa Magsaam mit ihren beiden Kolleg\*innen der Christian-Albrechts-Universität und der Muthesius Kunsthochschule rund um den Deutschen Diversity-Tag eine **Aktionswoche** mit verschiedenen Veranstaltungen zu Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit in der Gesellschaft und an Hochschulen. Eröffnet wurde sie mit einer gemeinsamen Videobotschaft der jeweils zuständigen Präsidiumsmitglieder der drei Hochschulen, mit der ein gemeinsames Zeichen für soziale Gerechtigkeit gesetzt werden sollte.

Im Mai 2022 lenkte der Deutsche Diversity-Tag den Blick auf den Status quo der Diversitätsarbeit an der FH Kiel: Gemeinsam mit der Medienstudentin Alexa Black ging Alexa Magsaam auf Sendung im Campus-Radio, wo sie ausführlich über den 2021 angestoßenen Prozess des **Diversity-Audits** (siehe auch Artikel S. 14) berichtete. Die Live-Sendung wurde gleichzeitig Pilotfolge des **Podcasts „Pfir sich im Tee“**, der einmal im Monat strukturelle und institutionelle Fragen aufgreift und sich Popkultur, Filmen und Serien, Musik und aktuellen Diskursen widmet.





DIFFERENCE IS BEAUTIFUL



Ich sehe manche  
Dinge ganz anders  
als du.

Für eine weitere Aktion suchte die Diversitätsbeauftragte die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Medien. Im Projekt **Picturediversity@FH Kiel** setzten sich Studierende unter der Leitung von Petra Langmaack, Lehrbeauftragte für Medienproduktion und Design am Fachbereich Medien und Prof. Dr. Ann-Kathrin Wenke mit dem Thema Diversität auseinander und gestalteten verschiedene Postkarten mit ihren Erkenntnissen.

Und: Weil eines der häufigsten Themen in den Beratungsterminen von Alexa Magsaam Rassismus ist, legte sie für die Hochschule das **Rassismuskritische Wörterbuch** auf (siehe auch Artikel S. 22).

In diesem Jahr planen die Diversitätsbeauftragten der Hochschulen im Land anlässlich des elften Deutschen Diversity-Tages am 23. Mai die Diversity-Tage über Kiel hinaus – im Verbund zwischen FH Kiel, Muthesius Kunsthochschule und Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, TH Lübeck, Universität zu Lübeck und Europa Universität Flensburg. „Es sind erneut Veranstaltungen für alle Hochschulgruppen (Präsenz, hybrid und online) zu den verschiedenen Facetten von Diversität an der Hochschule geplant“, kündigt Alexa Magsaam an. „Mit der gemeinsamen Ausgestaltung der Diversity-Tage möchten wir verdeutlichen, dass uns an den Hochschulen im Bereich Diversitätsarbeit im Großen und Ganzen ähnliche Themen bewegen und wir gemeinsam an ihnen arbeiten möchten“, so Magsaam.

Susanne Meise

*Die Ergebnisse im Projekt Picturediversity@FH Kiel waren – wie das Thema – sehr vielfältig. Eine Auswahl an Motiven wurde auf Postkarten gedruckt.*

**27 %**

der Kinder mit Hochschulreife aus nichtakademischen Haushalten beginnen ein Studium.

**55 %**

der befragten Personen sehen Vielfalt als Erfolgsfaktor für Innovationsfähigkeit in Organisationen.

**JEDER 8. MENSCH**

lebte in Deutschland im Jahr 2019 mit einer Behinderung. Das sind 10,4 Mio. Menschen, von denen rund 7,6 Mio. eine Schwerbehinderung haben.

**75 %**

der Charta-Unterzeichner\*innen sehen laut einer Umfrage Handlungsbedarf beim Thema Religion als Diversity-Dimension.

## ZAHLEN UND FAKTEN AUS DER CHARTA DER VIELFALT

# DIVER SITÄT \* IN DER LEHRE

Schon seit 2009 hat die FH Kiel Diversität in ihren Leitsätzen festgeschrieben. Mit der Einrichtung der Stelle der Diversitätsbeauftragten 2019 wurde gelebte Vielfalt als ein Qualitätsmerkmal der Hochschule bekräftigt. Und 2020 wurden mit der Entscheidung, am Diversity Audit des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e. V. teilzunehmen, die Weichen für eine diverse Entwicklung der Organisation gestellt.

## ***Doch welche Rolle spielt Diversität in der Lehre?***

Eine Stichprobe.

**A**m Studienkolleg ist jeder Tag von Diversität geprägt. Die Qualifizierungseinrichtung der Fachhochschulen in Schleswig-Holstein und Hamburg mit Sitz an der FH Kiel erhält jedes Semester

Bewerbungen aus der ganzen Welt. Für das Sommersemester 2023 waren es 600 aus 34 Ländern, berichtet die Leiterin Triinu Buchloh. Insgesamt stehen 90 Plätze für den zweisemestrigen Kursus zur Verfügung, der den Teilnehmenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung die fachgebundene Hochschulreife bescheinigt und ihnen die Aufnahme eines Studiums im Bereich Technik, Wirtschaftswissenschaften oder Soziale Arbeit ermöglicht. Welche Kandidat\*innen einen Platz am Studienkolleg angeboten bekommen, entscheidet Triinu Buchloh nicht nur nach den Ergebnissen des Aufnahmetests. Sie achtet auch darauf, dass Menschen aus allen Erdteilen vertreten sind. „Wir profitieren alle davon, wenn wir Frauen und Männer aus der ganzen Welt hier bei uns zu Gast haben“, ist die gebürtige Estin überzeugt.

## SPANNEND WIE NIRGENDWO ANDERS

So kommen Personen verschiedener Nationalitäten, Sprachen und Religionen mit vielfältigen politischen Auffassungen und unterschiedlichen Vorkenntnissen im Studienkolleg zusammen. Ihnen allen gerecht zu werden, bedeute eine unglaubliche Herausforderung für die Lehre, erklärt Buchloh.

Jeder Kurs habe eine andere Dynamik, der die 18 Lehrenden mit verschiedenen Methoden begegnen. Gleichzeitig sei es aber eine Bereicherung für alle, weil jede\*r eine andere Sicht auf die Dinge habe. „Die Lehrenden, die hier arbeiten, wissen das zu schätzen – hier zu arbeiten ist so spannend wie nirgendwo anders“, sagt die Leiterin des Studienkollegs, die im täglichen Miteinander Völkerfreundschaft, gegenseitigen Respekt und Toleranz unter den Kursteilnehmenden erlebt. „Wir stellen immer wieder fest, wie groß das Interesse des einzelnen an den anderen ist“, berichtet sie weiter. So ist es möglich, auch Fragen beispielsweise zum Glauben oder zur Liebe zu thematisieren. Buchloh: „Politische Konflikte in den jeweiligen Herkunftsländern spielen hier keine Rolle.“

Einen neuen Blickwinkel einzunehmen, andere Wege zu wählen als bisher – das führe zu besseren Lösungen bei Problemstellungen, ist Buchloh überzeugt. „Das ist gut für die Hochschule, aber auch für die Gesellschaft“, fährt sie fort. Die Kollegiat\*innen, die nach Kiel kommen, hätten ein hohes Potenzial und könnten dazu beitragen, den bestehenden Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen.

Um das zu erreichen, müsse Diversität als Thema positiver angenommen werden und als ein Thema, das alle angeht – in der Gesellschaft und auch an der Hochschule. Viele Kollegiat\*innen, die nach erfolgreich abgeschlossenem Kurs ein Studium an der FH Kiel beginnen, hätten aktuell noch das Gefühl, dass sie aufgrund ihrer Andersartigkeit oder ihrer nicht perfekten Deutschkenntnisse bei der Arbeitsgruppenszusammenstellung nicht die erste Wahl sind, beschreibt Buchloh, was Absolvent\*innen des Studienkollegs berichten. So werde es als anstrengend empfunden, wenn sich jemand nicht schnell und sprachlich präzise zu einem Sachverhalt äußern kann. Dadurch falle es den Kollegiat\*innen häufig schwer, Kontakte zu ihren deutschen Kommiliton\*innen zu knüpfen.

„Da es ein Ziel ist, die Studierenden zu einem **produktiven Umgang mit Diversität** in ihrer beruflichen Zukunft zu qualifizieren, wird das Thema in mehreren Modulen bearbeitet.“

## DIVERSITÄT IST THEMATISCH VERANKERT.

In den Studiengängen am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit ist das Thema Diversität zum einen durch die künftigen Handlungsfelder der Studierenden verankert. „Da es ein Ziel ist, die Studierenden zu einem produktiven Umgang mit Diversität in ihrer beruflichen Zukunft zu qualifizieren, wird das Thema – etwa in Bezug auf Geschlecht, Migration und Behinderung – in mehreren Modulen bearbeitet“, erklärt Prodekan Prof. Dr. Fabian Lamp. Zum anderen trägt der Fachbereich der Diversität der Studierenden selbst auf verschiedene Weise Rechnung.

In Bezug auf die geschlechtliche und familiäre Diversität zum Beispiel werden die Studierenden auf der Grundlage des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit und der familiengerechten Hochschule dabei unterstützt, familiäre Aufgaben und die Anforderungen des Studiums bestmöglich zu organisieren. So können sie etwa einen Antrag auf „familienbedingte Vorabmeldung“ für maximal drei teilnahmebeschränkte Kurse pro Semester stellen, wenn sie Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben übernehmen.

Auf die heute „sehr unterschiedlichen Lernausgangslagen“ der Studierenden sei die Hochschule mit ihren Lehrformaten aber auch darüber hinaus allerdings traditionell wenig eingestellt, sagt Lamp. „In den Seminaren und Vorlesungen treffen Studierende des ersten Bildungswegs auf Studierende des zweiten und dritten Bildungswegs, die z.T. sehr unterschiedliche Kompetenzen mitbringen“, macht er deutlich. Und Studierende mit Migrationshintergrund treffen auf solche ohne, einige haben Deutsch als Erstsprache, andere nicht. Um Antworten darauf zu entwickeln, müsse an den Strukturen gearbeitet werden wie auch jede\*r einzelne an sich arbeiten müsse.

Unterschiedlichen Wissensniveaus in Folge diverser Bildungsbiografien begegnen auch

Die Zahl internationaler Studierender an deutschen Hochschulen hat im Wintersemester 2022/23 einen neuen Höchststand erreicht: Zwischen 360.000 bis 370.000 internationale Studierende seien eingeschrieben, teilte der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) mit.

Im Wintersemester 2021/22 lag die Zahl bei knapp 350.000 internationalen Studierenden. Besonders stark zugelegt hat laut DAAD-Hochrechnung die Zahl der internationalen Erstsemester von 74.000 vor einem Jahr auf jetzt 75.000 bis 85.000. Damit liegt Deutschland weltweit auf Rang vier der beliebtesten Studienziele.

Diversität gehört am Studienkolleg zum Hochschulalltag, **Leiterin Triinu Buchloh** ist überzeugt, dass bessere Lösungen erreicht werden, wenn sie aus **verschiedenen Blickwinkeln entwickelt** werden.



Foto: Hanna Börm

## VERANSTALTUNGEN RUND UM DIVERSITÄT

In den Gender- und Diversity-Wochen innerhalb der Interdisziplinären Wochen (IDW) im Wintersemester werden verschiedenste Veranstaltungen rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechtervielfalt, Inklusion, Diversität, Intersektionalität, Selbstbehauptung und Rassismuskritik von verschiedenen Stakeholder\*innen organisiert. Rund 2.000 Studierende haben die Angebote seit Einführung der Gender- und Diversity-Wochen durch die Gleichstellungsstelle und die Diversitätsbeauftragte in Kooperation mit dem AStA im November 2017 besucht. Im kommenden Wintersemester lädt die Ausstellung „Zwischen Petition und Rebellion“ des Vereins Initiative Perspektivwechsel zur Information über den anticolonialen Widerstand in Kamerun ein.

Auch das Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung hat das Thema Diversität aufgegriffen und unter anderem hochschuldidaktische Workshops zum Umgang mit Vielfalt in der Lehre in sein Programm aufgenommen.

die Lehrenden am Fachbereich Informatik und Elektrotechnik. Die Lösung liegt dort beispielsweise in der Wiederholung von Schulstoff in den Grundlagenfächern, teilt Dekan Prof. Dr. Felix Woelk mit. Und um Studierende mit speziellen Defiziten zu unterstützen, werden Einzelsprechstunden angeboten.

## SPRACHE DER TECHNIK KANN VIELE GRENZEN ÜBERWINDEN

Am Fachbereich Maschinenwesen versuchen die Lehrenden, bestehende Unterschiede und Vielfalt unter den Studierenden nicht zu verstärken oder zu betonen, sondern die Vorteile zu nutzen, die eine diverse Studierendenschaft gerade für kreative Prozesse wie z. B. das Konstruieren bringt, erläutert der Dekan Prof. Dr. Jürgen Mallon. Außerdem sollen zwei neue Identitäten hinzugefügt und Gemeinsamkeiten geschaffen werden. Mallon: „Unsere Studierenden im Fachbereich Maschinenwesen sind Teil einer starken Gemeinschaft. Außerdem gehören sie zum Stamm der Techniker\*innen und bald Ingenieur\*innen. Und wir hoffen, dass sie stolz und selbstbewusst die Nachricht mitnehmen und hinaustragen: Die Sprache der Technik kann viele Grenzen und Differenzen überwinden.“ Berechnungen für Getriebe, die Zeichnung von Schiffslinien und chemische Reaktionen etwa seien wenig abhängig von verschiedenen Identitäten und Herkunft.

Den Blick auf die Zukunft gerichtet sieht Mallon verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten beim Thema Diversität in der Lehre an seinem Fachbereich. „Wir möchten unseren Studierenden eine größere Vielfalt bei der Internationalität der Dozent\*innen bieten, indem wir Gastdozent\*innen von internationalen Partnerhochschulen einladen und auch selbst die Chancen für einen interkulturellen Austausch nutzen“, kündigt er an.

Susanne Meise

# » DI VER SITY

## ANSCHAULICH

Diversity umfasst sowohl sichtbare als auch unsichtbare Merkmale, die individuelle Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit das Handeln von Menschen bedingen.

„Diversity-Maßnahmen können dabei helfen, den Blick auf Talente statt auf Defizite von Beschäftigten zu richten. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels ist dies **chancenreich und alternativlos.**“

## LESBISCH, GAY, BISEXUELL, TRANS\*(IDENT), INTERSEXUELL UND QUEER.

Dafür stehen die sechs Buchstaben in **LGBT\*IQ**. Das \* verdeutlicht die Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können und dient als Platzhalter für diese. Ob bi-, hetero-, homosexuell oder queer – eine aufgeschlossene Organisationskultur in Bezug auf die sexuelle Orientierung ermöglicht, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen dürfen.

„Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz erleiden besonders Inter\*- und Trans\*-Personen: 47 Prozent erlebten im letzten Jahr Diskriminierungen bei der Jobsuche oder auf der Arbeit.“

# 18%

» weniger verdienten Frauen im Jahr 2020 als Männer in Deutschland. Dieser „Gender-Pay-Gap“ ist darin begründet, dass Frauen in gleichwertigen Jobs weniger Gehalt bekommen und häufiger als Männer in schlecht bezahlten Jobs arbeiten.



„Knapp ein Drittel (28,9 Prozent) lesbischer und schwuler Befragter spricht 2017 mit Kolleg\*innen offen über ihre sexuelle Orientierung. In einer Befragung 2007 waren es nur 12,7 Prozent.“

„Nur jede **DRITTE** Führungskraft war im Jahr 2019 in Deutschland eine Frau. Es gilt, Filter in der Personalpolitik zu identifizieren, die das **PHÄNOMEN DER „GLÄSER-NEN DECKE“** bewirken. Damit ist gemeint, dass qualifizierte Frauen seltener ins Top-Management gelangen. Männer wiederum sollten gleichberechtigten Zugang zu familienfreundlichen Zeitmodellen erhalten.“

*In Deutschland lebten im Jahr 2019 10,4 Mio.*

**Menschen mit einer Behinderung,**  
*darunter knapp 4,9 Millionen im erwerbsfähigen Alter.*

„57 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert oder arbeitsuchend. Aber Menschen mit Behinderung haben es nach wie vor schwer auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in derselben Altersgruppe lag zu der Zeit bei 82 Prozent.“

## „NUR WER SICH ALS MENSCH AKZEPTIERT FÜHLT, KANN SEINE POTENZIALE VOLL AUSSCHÖPFEN.“

Die Vielfalt der Belegschaft als Erfolgsfaktor erkennen, fördern, wertschätzen und dadurch wirtschaftliche Erfolge steigern, das ist der Grundgedanke des Diversity Managements (DiM).

# 67%

betrug im Jahr 2020 die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen und nimmt damit so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe. Im Vergleich: Die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe 15 bis 19 Jahre betrug im Jahr 2020 26,8 % und in der Altersgruppe 20 bis 24 Jahren 65,9%.



„Wir werden immer weniger und leben immer länger. Bis zu **5 VERSCHIEDENE GENERATIONEN** arbeiten gegenwärtig zusammen. Darum ist es notwendig, sie bei der effektiven Zusammenarbeit zu unterstützen. Eine wichtige Herausforderung ist, Erfahrungen und Wissen in den Belegschaften durch Wissensmanagement und lebenslanges Lernen zu sichern. Denn: Wissen veraltet immer schneller – beim berufsbezogenen Wissen innerhalb von zwei bis zehn Jahren.“

„In der unterschiedlichen sozialen Herkunft liegt eine Chance und ein Erfolgsfaktor für Unternehmen.“

## Noch hängen Bildungserfolg und Aufstiegschancen in Deutschland stark von der sozialen Herkunft ab.

„Es zeichnet sich ab, dass nach wie vor Faktoren wie die soziale und nationale Herkunft, den sozialen Aufstieg wesentlich erschweren. Die Umfragereihe „So arbeitet Deutschland“ untersucht dies regelmäßig. **Zuletzt gaben 28 % der Befragten an, ihre Nationalität verringere ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt.** 24 % gaben an, ihre soziale Herkunft sei aus ihrer Sicht sogar das größte Hindernis.“

# 55%

» zugewanderter Menschen muslimischen Glaubens berichten davon, sich diskriminiert zu fühlen. Bei zugewanderten Menschen christlichen Glaubens sind es 32 Prozent. Besonders betroffen sind muslimische Frauen, die einen Hijab tragen.

„An den sozialen Aufstieg glauben immer weniger Menschen – vor allem immer weniger junge Menschen. Nur 15 % der 18- bis 24-Jährigen glauben, dass alleine der Bildungsabschluss über die Jobaussichten entscheidet. Dabei herrscht in Deutschland ein ernstzunehmender Fachkräftemangel.“

## RELIGION ALS VIELFALTDIMENSION

» Um 43 % steigt die Wahrscheinlichkeit für höheren Profit bei Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand. Die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können der Schlüssel zu neuen Märkten sein. So lassen sich neue Kund\*innengruppen ansprechen, neue Talente gewinnen und sogar die Attraktivität des Unternehmens an der Börse für Anleger\*innen steigern. Voraussetzung dafür ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld.



## LIEBLINGSHOBBY (WINTER-)SCHWIMMEN IN DER OSTSEE

**E**in erfrischendes Bad in der Ostsee – was für die meisten ganz klar mit dem Sommer, Sonnenbaden und Außentemperaturen jenseits der 20-Grad-Marke verknüpft ist, ist für Michaela Kleps ein ganzjähriges Vergnügen. Einmal in der Woche, meist am Wochenende, läuft sie bis zum Ende des Stegs am Mönkeberger Strand, nimmt entspannt Stufe für Stufe der eisernen Treppe – und steht bis zum Bauchnabel im kühlen Nass. „Dann kostet es Überwindung“, gesteht sie. „Ich lasse mich langsam nach vorne fallen und schwimme zwei, drei Züge. Das reicht schon – und der Kopf bleibt im Winter trocken.“

Warum sie sich das in der kalten Jahreszeit antut, mag sich die Eine oder der Andere fragen? „Auch wenn es ein Schreck für den Körper ist – es gibt einen Kick, setzt Endorphine frei und macht glücklich“, sagt die 55-Jährige begeistert. Wasser ist ihr Element, und zwar schon immer. „Meine Großeltern hatten einen Campingplatz

an der Ostsee“, erzählt die gebürtige Flensburgerin. „Da ging es dann vom Wohnwagen über den Deich ab ins Meer, bei jedem Wetter. Das hat mich geprägt.“

Trotzdem: Leicht falle ihr das nicht immer. „Es ist eine halbe Stunde lang arschkalt“, sagt sie und lacht. Das Wichtigste am Ganzjahresbaden sei, ruhig und gelassen zu bleiben und ganz im Moment zu sein. „Bloß keine Hektik. Dann hat es etwas Meditatives und tut unglaublich gut.“

Die Fachhochschule Kiel ist bereits seit 2001 Michaela Kleps' berufliche Heimat. Nach Stationen im Praktikumsamt, Prüfungsamt und Sekretariat des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit ist sie seit April 2022 für das Sekretariat der Stabsstelle Strategische Kommunikation sowie des Zentrums für Sprachen und Interkulturelle Kompetenzen verantwortlich.

Michaela Kleps, Sekretariat – Stabsstelle Strategische Kommunikation







# GEMEINSAM FREI AUF DEM WASSER

AKADEMISCHER RUDERVEREIN KIEL



**Der Vorstand des Akademischen Rudervereins macht es sich zur Aufgabe, Studierende verschiedener Fachrichtungen zusammen in ein Boot zu holen.**





**Die Mitglieder gehen regelmäßig auf Tagesfahrten auf die Kieler Förde und Schwentine oder unternehmen unzählige Wanderfahrten im In- und Ausland.**



Nimmt man ein Fernglas und schaut vom Campus der Fachhochschule Kiel hinaus auf das gegenüberliegende Ufer der Kieler Förde, gibt es einiges zu entdecken: Spaziergänger\*innen en masse zum Beispiel, Seehunde oder Fischbrötchenbuden. **In einem der aneinandergereihten Gebäude, die den Anfang der Kiellinie auf Höhe der Kunsthalle markieren, ist der akademische Ruderverein Kiel zuhause.**



**S**eit seiner Gründung im Jahr 1897 macht es sich der Vorstand des Vereins zu seiner Aufgabe, Studierende verschiedener Fachrichtungen zusammen in ein Boot zu holen. Gemeint ist das ganz im Sinne des Sprichwortes, denn Klaus Siewert, langjähriges Vorstandsmitglied des Vereins, erinnert sich noch gut daran, wie es war, als er als junger Mann in den Verein eintrat: „Ich habe als einziger Lehrer zusammen mit Juristen oder Medizinern gerudert“, berichtet der heute 75-Jährige, „andere Studiengänge suchte man hier damals vergeblich.“ Heute ist die Gemeinschaft im Ruderverein durchmischer: Studierende aus dem gesamten Studienfachspektrum treffen im Verein aufeinander, um gemeinsam zu trainieren. An welcher Hochschule die Mitglieder studieren, spielt dabei keine Rolle, willkommen ist jede\*r.

Die Mitglieder nehmen nicht nur regelmäßig an Regatten teil – während der Kieler Woche gehen die Studierenden unter anderem jedes Jahr beim Stadt-Achter-Rennen an den Start, beim Studierenden-Vierer oder den Hochschulmeisterschaften – sondern gehen auch auf Tagesfahrten auf Förde und Schwentine oder unternehmen unzählige Wanderfahrten im In- und Ausland. Um fit zu bleiben oder es zu werden, dient der vereinseigene Krafraum.

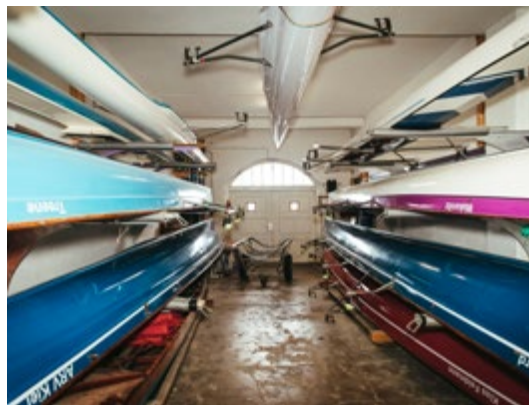
**Und trotzdem lernen die Mitglieder im Vereinsleben einiges fernab von Hantelbank und Ruderboot.**

Neben dem Zusammenhalt verbessern die Mitglieder ihr handwerkliches Geschick beinahe im Alleingang. „Bei uns lernst du schnell, einen Schraubenzieher zu halten“, weiß Klaus Siewert nach jahrzehntelanger Mitgliedschaft. Denn wenn die Ruder\*innen dreimal die Woche in die Boote steigen, wird der Verschleiß schnell sichtbar. Und um die Boote schnell wieder auf Vordermann zu bringen, bedarf es regelmäßiger Ausbesserungen. „Man wächst mit seinen Aufgaben“, kommentiert der heute pensionierte Lehrer lachend.

Im Bootshaus des Vereins warten die vielen Boote auf ihren Einsatz. Unweit des jetzigen Vereinsheims plant der Vorstand allerdings bereits einen Neubau – inklusive größerem Bootshaus, Fitnessraum und neuen Gemeinschaftsräumlichkeiten. Gerade letzteres ist für den Verein wichtig, weiß Siewert, denn: „Wir rudern nicht nur, sondern feiern auch zusammen.“ Der Neubau wird von der Landesregierung finanziell unterstützt und durch Spenden von inaktiven und aktiven Mitgliedern des Vereins, die zwar ihre Studienzeit, aber nicht ihre Mitgliedschaft hinter sich gelassen haben. „Die meisten von uns bleiben dem ARV bis ans Lebensende treu“, erzählt Siewert.

Obwohl der Gemeinschaftsgedanke im akademischen Ruderverein an erster Stelle steht, die Mitglieder regelmäßig gemeinsam kochen und feiern und es in Studierendenstädten wie Kiel zuhauf Studierenden-Verbindungen

**„Wir rudern nicht nur, sondern feiern auch zusammen.“**



Fotos: Hanna Börm

gibt – der Verein sei keine, so Siewert. Die Kosten belaufen sich pro Semester auf 30 Euro. Eine Mitgliedschaft abzuschließen, wird erst dann in Betracht gezogen, wenn man sich wirklich sicher ist – zwei Semester kann man sich ausprobieren. „Bei uns kann jeder mitmachen“, sagt der passionierte Ruderer. Mit dem Vorurteil, der Rudersport wäre elitär, räumt Siewert auf. „Nach den Trainingseinheiten wird oftmals zusammen gekocht und gegessen, das stärkt eben nicht nur den Körper nach einer anstrengenden Ruder-Partie, sondern auch die Gemeinschaft. Auch können die Mitglieder nach persönlichem Zeitplan und Belieben kommen und rudern: „Wir schreiben niemandem vor, wann er oder sie zum Trainieren kommen soll“, führt Siewert weiter aus.

Gerade weil es sich bei dem ARV um einen studentischen Sportverein handelt, hat jede\*r Verständnis dafür, dass stressige Studienphasen wenig Zeit für Hobbys lassen. Gerade, um dem Druck im Studium keinen zusätzlichen hinzuzufügen, ist es wichtig, den Studierenden ihre Freiräume zu lassen, ist Siewert überzeugt.

Darüber, wann es sich am besten rudert, scheiden sich die Geister: „Es gibt unter uns

auch Schönwetterruderer“, sagt Janne Pingel, die als Präsidentin das Vereinsleben organisiert. Sie wurde in einer Abstimmung unter ihren Vereinskolleg\*innen gewählt, Vereinsmitglied ist sie seit Anfang ihres Studiums. Was das Rudern zu ihrem Lieblingssport macht, ist die Freiheit, die sie auf dem Wasser spürt. „Hier kann ich einfach am besten abschalten“, erzählt Pingel. Und das gilt für die Präsidentin auch bei bestem Kieler Schietwetter.

Meist treffen sich die Ruderer dreimal wöchentlich zum gemeinsamen Sporttreiben – dienstags, donnerstags und sonntags werden die Boote ins Wasser gelassen. Wohin es die Mitglieder verschlägt, hängt oft von Lust und Laune ab. „Hier in Kiel haben wir einfach eine optimale Lage für den Rudersport“, schwärmt Pingel. Und das trägt zum Wohlbefinden der Vereinsmitglieder bei. Denn bei regelmäßigem Training motiviert die abwechslungsreiche Kulisse der Landeshauptstadt. Haben sich die Ruder\*innen satt gesehen an ihrem Haupttrainingsgewässer, der Förde, dann wechseln sie einfach auf die Schwentine. Kiel hat als Studienstandort eben einiges zu bieten.

Mariesa Brahms



## AENNE BOYE

Aenne Boye hat an der FH Kiel Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation sowie Angewandte Kommunikationswissenschaft studiert. Als Redakteurin vertritt sie heute die Interessen der Mitgliedsunternehmen der IHK Flensburg.

**M**ir ist es wichtig, gut zu sein, in dem, was ich tue“, stellt Aenne Boye entschlossen fest. Diesen Ehrgeiz legt sie nicht nur mindestens zweimal wöchentlich mit den Kieler Förde Baskets auf dem Basketballfeld an den Tag, sondern auch im Job. Als Redakteurin bei der Industrie- und Handelskammer zu Flensburg vertritt sie die Interessen der Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Fachkräftemangel, Digitalisierung, Energiekrise: die Herausforderungen für norddeutsche Unternehmer\*innen sind ebenso vielfältig wie die Unternehmen selbst. „Vom Kiosk um die Ecke über den Bioladen bis hin zum Industrieunternehmen ist alles dabei“, beschreibt die 28-Jährige die Bandbreite der IHK-Mitglieder.

Entsprechend abwechslungsreich sind auch ihre Gesprächspartner\*innen und ihr Alltag im Geschäftsbereich „Information und Kommunikation“ der IHK. Für das Mitgliedermagazin „Wirtschaft zwischen Nord- und Ostsee“, das Unternehmer\*innen in ganz Schleswig-Holstein acht Mal im Jahr in ihren Briefkästen finden, besucht die FH-Alumna Betriebe in den Kreisen Flensburg, Schleswig-Flensburg, Dithmarschen und Nordfriesland und hört sich ihre Herausforderungen, Probleme und Erfolgsgeschichten an, um diese anschließend ansprechend aufzubereiten. „Das Mitgliedermagazin gestalte ich gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen

aus Kiel und Lübeck – von der Themenplanung über die Recherche bis zur Schlussredaktion“, erklärt die Redakteurin. Den Regionalteil ihres IHK-Kammerbezirks befüllt Aenne Boye gemeinsam mit ihrem Flensburger Team. Ein Schwerpunkt – das liegt in der nördlichsten IHK Deutschlands nahe – ist dabei die deutsch-dänische Zusammenarbeit.

„Wir denken crossmedial in Themen“, beschreibt Aenne Boye die Arbeitsweise ihrer Abteilung, und erklärt auch gleich, was das bedeutet: „Statt die Medien strikt zu trennen, bereite ich ein Thema für verschiedene Kanäle auf. Wenn ich also eine Unternehmerin oder einen Unternehmer zum Interview treffe, mache ich mir nicht nur Notizen für einen Artikel im Printmagazin, sondern drehe auch noch kurze Videos und mache Fotos, die ich dann zum Beispiel für Social Media nutzen kann – meistens Instagram, LinkedIn oder Facebook.“

Als Redakteurin ist Aenne Boye seit Januar 2022 im Einsatz. Das Umfeld, die Kolleg\*innen und einige ihrer Aufgaben kennt sie allerdings schon länger: Seit Anfang 2021 unterstützte sie den Geschäftsbereich „Information und Kommunikation“ als Volontärin. Während der praktischen Ausbildung, die besonders im Journalismus, in Verlagen und im Bereich Public Relations gängig ist, sammelte sie nach ihrem Masterabschluss Erfahrungen in der Interviewführung, im Recherchieren, Schreiben von Artikeln, Newslettern und Pressemitteilungen sowie im Fotografieren und in der Social-Media-Kommunikation. All das habe sie optimal mit ihrem Interesse für wirtschaftliche Themen verbinden können.

„Im Team fühlte ich mich direkt wohl, ich war umgeben von Expert\*innen, die ihr Wissen mit mir teilten und von denen ich auch heute noch viel lerne“, sagt Aenne Boye. Genau die richtigen Voraussetzungen für die FH-Alumna, schließlich wollte auch sie Profi auf diesem Gebiet werden.

Als ein Kollege im Januar 2022 die Redaktion verließ, stand für Aenne Boye schnell fest: „Ich verkürze mein Volontariat und steige direkt als Redakteurin ein.“ Genauso kam es. Seither betreut sie ihre Nachfolgerin. „Es macht Spaß, etwas weiterzugeben“, beschreibt sie diese neu gewonnene Aufgabe.



Wenn sich derartige Chancen ergeben, ergreift Aenne Boye diese gerne. Das liege ihr ohnehin mehr, als sich an einen konkreten Lebensplan zu halten. Den hatte sie auch nach dem Abitur 2014 nicht. So zog es die gebürtige Hohenwestedterin erst einmal in die weite Welt: Die Norddeutsche schnupperte Farm-Luft in Namibia und kümmerte sich als Au-pair auf der Grünen Insel um die Kinder einer irischen Familie. Fernab der Heimat habe sie realisiert, wie gern sie den Norden hat, erinnert sich Aenne Boye.

Also informierte sie sich über das Studienangebot an den Kieler Hochschulen. „In der Kommunikationsbranche passiert viel. Es ist immer Action – darauf hatte ich Lust“, beschreibt die FH-Alumna ihre Motivation rückblickend und ergänzt: „Außerdem wollte ich gerne kreativ arbeiten.“ Ihre Wahl fiel auf Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation an der FH Kiel. Zum Wintersemester 2015/16 ließ sie ihren Anker an der Kieler Förde fallen. Von den vielen praktischen Inhalten im Studium wie einem Interview auf der Frankfurter Buchmesse oder einer Videoproduktion während der Kieler Woche habe sie beim Berufseinstieg ebenso profitiert wie von den Grundlagen im Journalismus und in der Pressearbeit.

Darüber hinaus gewann Aenne Boye bereits im Bachelorstudium in Werkstudierendentätigkeiten und Praktika sowie als freie Mitarbeiterin Einblicke in verschiedene Bereiche der Kommunikation, und auch als sie 2019 noch das Masterstudium in Angewandter Kommunikationswissenschaft anschloss, nutzte sie vielfältige Gelegenheiten, um Praxiserfahrungen zu sammeln.

So war sie unter anderem bei der New Work SE, Mutterkonzern von XING, im PR-Bereich als Praktikantin und Werkstudentin tätig, berichtete als studentische Hilfskraft in der Campusredaktion der FH Kiel über das Geschehen an der Hochschule und schrieb freiberuflich Artikel für einen Blog über das Wohnen und Leben in Norddeutschland. Wenn auch nicht explizit geplant, setzen das Volontariat und die anschließende Anstellung als Redakteurin diese Reihe schlüssig fort.

Genau wie das Basketballspiel, wofür sich Aenne Boye seit ihrem elften Lebensjahr begeistert, stellt auch die berufliche Karriere sie regelmäßig vor Herausforderungen. Als Berufseinsteigerin habe sie beispielsweise erst lernen müssen,



Foto: IHK Koch

wie sie in größeren Runden konstruktiv und bestimmt ihre Themen überbringt. Doch das sieht Aenne Boye sportlich. Die Möglichkeit sich fortzubilden, nehme sie daher gerne in Anspruch. So hat sie nicht nur Seminare zum Thema Digitales Storytelling besucht, sondern auch an einem Kommunikationstraining mit dem Schwerpunkt auf Rhetorik teilgenommen.

Ihrem eigenen Anspruch, gut zu sein, in dem, was sie tut, möchte Aenne Boye auch zukünftig gerecht werden. Sie ist zufrieden dort, wo sie ist. Sich auf Erfolgen auszuruhen, ist allerdings nicht ihr Ding. „Ich möchte mir noch mehr fachliches Wissen aneignen und zum Beispiel lernen, wie man gute Reden schreibt“, sagt die Redakteurin. So übernimmt sie zunehmend mehr Verantwortung, unterstützt ihre Chefin, die Pressesprecherin der IHK Flensburg, bei verschiedenen Aufgaben und vertritt diese bei Abwesenheit. In die Zukunft blickt Aenne Boye offen und gelassen – denn: „Die Kommunikationsbranche ist immer im Wandel. Die nächste Herausforderung kommt bestimmt.“

Nele Becker

*Nach dem Studium der Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation an der FH Kiel wollte Aenne Boye gern kreativ arbeiten in einem aktiven Umfeld. Bei der IHK in Flensburg hat sie ihren Platz gefunden.*

# DESIGN

# IST DER SCHLÜSSEL

Das Institut für Informationsdesign ist eine neue Einrichtung am Fachbereich Medien. Im Gespräch mit der Campusredaktion sprechen die Initiatorinnen über Aufgaben und Ziele des im Januar 2022 gegründeten Instituts.



Nutzerinnen und Nutzer haben heute vielfältige Möglichkeiten zur Teilhabe an unserer modernen, hochkomplexen Medien- und Informationsgesellschaft. Was zum einen nie gekannte Chancen eröffnet, fordert zum anderen aber auch neue Kompetenzen. So entwickeln Studierende am Fachbereich Medien im Verlauf ihrer Ausbildung Internetangebote und Publikationen. Sie initiieren Diskurse, schaffen virtuelle Welten, entwerfen Plakate, drehen Videos, programmieren Apps und vieles mehr. „Bei all diesen Aufgaben ist eine gestalterische Grundkompetenz unverzichtbar“, betont Prof. Dr. Stefanie Reich, die zum Start des vergangenen Wintersemesters die Leitung des Instituts für Informationsdesign (ifi) übernommen hat. Kollegin Prof. Dr. Heidi Kjær ergänzt: „Wie das Alphabet müssten die Grundlagen visueller Kommunikation eigentlich schon in der Schule vermittelt werden, denn die technische Entwicklung ermöglicht es heute schon Kindern, Reichweiten zu erzielen, die in der Vergangenheit spezialisierter Berufsgruppen vorbehalten waren.“

tostudio des Fachbereichs Medien. Auch ein Eye-Tracking-Labor steht zur Verfügung, wo sich Augenbewegungen bei der Erfassung medialer Angebote messen lassen. Weiter bietet das MindLab, ein Raum für innovative Lehrveranstaltungen, beste Voraussetzungen für Forschung und Lehre. Ein großer Gewinn für das Team, das vorher dezentral untergebracht war, ist zudem der schnelle Austausch zwischen den benachbarten Büros, der die Zusammenarbeit deutlich vertieft hat. „Früher mussten wir im vollen Kalender nach Terminen für ein Arbeitstreffen suchen“, erinnert sich Langmaack. „Heute sind wir täglich im Gespräch und kommen so schneller voran.“

Die Besetzung der Professur für Informationsdesign durch Stefanie Reich, die zum Wintersemester 22/23 berufen werden konnte, war ein wichtiger Baustein beim Aufbau des ifi. Reich hat an der Muthesius Kunsthochschule Kiel und an der Glasgow School of Art in Designwissenschaft promoviert und sieht die Möglichkeiten, die das Institut für sie und das Team bietet, als große Chance, die Mediengesellschaft zukünftig aktiv mitgestalten und positiv verändern zu können. „Unsere Arbeit am Institut sehe ich als extrem wichtigen Impuls an der Fachhochschule Kiel, um das Thema der Partizipation, das heißt der Teilhabe von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen, durch interdisziplinäre Forschungsprojekte in die Praxis und in die Lehre zu tragen.“ Mit diesem Fokus möchte sie zukünftig Semesterprojekte und Themenstellungen für Thesearbeiten ihrer Studierenden konzipieren.

„Unsere heutige Informationsgesellschaft ist gekennzeichnet durch eine Verlagerung der Konzentration auf immaterielle Güter und den Zuwachs von Wissen. Design beschäftigt sich nicht mehr vorrangig mit der Gestaltung und Vermittlung von Gegenständen der materi-

**Unsere heutige Informationsgesellschaft ist gekennzeichnet durch eine Verlagerung der Konzentration auf immaterielle Güter und den Zuwachs von Wissen.**

Zusammen mit Petra Langmaack und Sabine Hipp sind die beiden Designerinnen verantwortlich für die Gestaltungslehre in den verschiedenen Studiengängen des Fachbereichs Medien. Sitz des Instituts für Informationsdesign sind die Räume im Erdgeschoss der Villa im Heikendorfer Weg 29. Dort befindet sich neben den Büros der Dozentinnen das Fo-



Foto: Hanna Börm

ellen Welt, sondern auch mit Prozessen und komplexen Informationen sowie den Schnittstellen zwischen Menschen und Medien“, führt sie aus. Für Reich offenbart sich hier das große Potenzial von Informationsdesign als Auswahl, Organisation und Präsentation von Informationen. „Gutes Informationsdesign ist mindestens effektiv und verständlich. Im besten Fall ermöglicht es sogar eine Vermittlung von Informationen über Sprach- und Wissensgrenzen hinweg“, ist sie überzeugt.

Die Vermittlung einer Information muss also zielführend und nutzerzentriert sein, und dabei spielt die visuelle Gestaltung eine zunehmend wichtige Rolle. „Auf die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern zugeschnittene und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Medien sind der Schlüssel, um Menschen aller Alters- und Bildungsschichten richtig abzuholen und so in die Lage zu versetzen, in einer Informationsgesellschaft selbstbestimmt handeln zu können. Gutes Design berücksichtigt die Partizipation unterschiedlichster Nutzergruppen und fördert damit die gesellschaftliche Gleichstellung“, so Reich. Neben Designerinnen und Designern

brauchen heute auch andere Berufsgruppen ein Problembewusstsein. Die Gestaltung digitaler Angebote findet zunehmend in interdisziplinären Teams statt, in denen sich viele Faktoren auf den Entwurfsprozess auswirken. „Daher ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten ein gestalterisches Grundwissen mitbringen“, ist auch Sabine Hipp, Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben am Fachbereich Medien und im Hauptberuf UX-Designerin bei der Digital-Agentur Ergosign in Hamburg, überzeugt.

*Arbeiten zusammen am Institut für Informationsdesign: Stefanie Reich, Petra Langmaack und Heidi Kjær (v. l.).*

## **Gutes Design berücksichtigt die Partizipation unterschiedlichster Nutzergruppen und fördert damit die gesellschaftliche Gleichstellung.**

Am Beispiel des Kommunikationsdesigns benennt Kjær ein Problem: „Es gibt zu viele Barrieren im Alltag der Menschen, die eine selbstbestimmte Teilhabe verhindern. Man

## Durch das Gestalten von nutzerorientierten Zugängen sowie Möglichkeiten einer aktiven Beteiligung von Nutzerinnen und Nutzern an Informationsprozessen ist das Informationsdesign ein wesentliches Werkzeug zur Demokratisierung von Wissen.



denke dabei nur an Antragsformulare von Behörden. Fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse, unterschiedliche kulturell geprägte Lese- und Sichtweisen sowie die Geschwindigkeit der stetig fortschreitenden Digitalisierung lassen viele Anspruchsberechtigte verzweifeln.“

Der Wunsch, Studierende der Fachhochschule Kiel noch stärker zu sensibilisieren für die Anforderungen einer multidiversen Gesellschaft, gab 2021 den ersten Anstoß zur Gründung des ifi. Die große gesellschaftliche Bedeutung des Informationsdesigns bei der digitalen Transformation formuliert Petra Langmaack so: „Durch das Gestalten von nutzerorientierten Zugängen sowie Möglichkeiten einer aktiven Beteiligung von Nutzerinnen und Nutzern an Informationsprozessen ist das Informationsdesign ein wesentliches Werkzeug zur Demokratisierung von Wissen.“

Foto: Hanna Börm



**Stefanie Reich**

*Gutes Design berücksichtigt die Partizipation unterschiedlichster Nutzergruppen und fördert damit die gesellschaftliche Gleichstellung, sagt Stefanie Reich.*

„Wenn wir beispielsweise an die Vermittlung von Informationen innerhalb der medizinischen Praxis denken“, erklärt Reich, „wird schnell klar, warum die Gestaltung von Partizipationsoptionen in den Prozessen der Medizin und Pflege in Zukunft einen großen Mehrwert für uns alle bedeuten würde. Bis heute sind wir immer noch in erheblichem Maße abhängig von medizinischem Personal und medizinischen Einrichtungen, um Informationen über unseren eigenen Körper und Gesundheitszustand zuverlässig zu messen, zu sammeln und vor allem auch zu verstehen. Das bedeutet, dass uns selbst sehr simple Krankheitsdiagnosen in der Kommunikation häufig einfach unzugänglich bleiben, die dargestellten Messwerte unverständlich wirken sowie gewählte Therapieansätze unklar sind. In Anbetracht der Menge von Patientinnen und Patienten in ihrem Alltag

bleibt medizinischen Fachkräften in der Regel auch nicht viel Zeit für üppige Erklärungen von Daten und Informationen.“

Was wäre jedoch, wenn wir über Informationsprodukte im Kontext des Gesundheitswesens verfügen könnten, die eine aktive Teilhabe fördern und uns einen autonomen Wissenserwerb ermöglichen? Die Betroffenen könnten Informationen über ihren Gesundheitszustand sowie Möglichkeiten zur Versorgung und Therapie, beispielsweise bei einfachen Krankheitsdiagnosen, eigenständig einschätzen und bewerten lernen. Das würde es ihnen ermöglichen, sehr viel selbstbestimmter und zu ihren spezifischen Lebenssituationen passender als heute zu handeln. Sie wüssten besser über ihren eigenen Körper Bescheid und könnten durch die Möglichkeiten der Selbsthilfe und der Teilhabe an Medizin- sowie Pflegeprozessen mobilisiert werden, sich selbst und anderen in ihrer Situation zu helfen, was einen neuen Ansatzpunkt zur demokratischen Wertschöpfung in unserer Gesellschaft und eine Entlastung des Gesundheitssystems schaffen würde. „Bis dahin ist es sicherlich noch ein weiter Weg, der jedoch viele interessante Fragen nicht nur im Kontext der Medizin und Pflege, sondern auch in anderen Bereichen bereithält“, so Hipp.

Auf Fragen wie diese will das ifi-Team Antworten finden. In der Anfangsphase geht es noch darum, Ausrichtung und Forschungsziele des Instituts für Informationsdesign zu konkretisieren. Als Grundstein des zukünftigen Ausbaus nennt Reich einen Begriff, der im Gespräch immer wieder anklang: „Partizipation“. Design ist der Schlüssel dazu, davon sind alle im Team überzeugt.

Hera Lang



## LIEBLING GARTENGESTALTUNG

**S**ie hat 18 Jahre in Kiel gewohnt und das Leben in der Landeshauptstadt geliebt, sagt Kristiina Thiel. 2021 tauschten sie und ihr Mann die Stadtwohnung am Schrevenpark gegen ein Eigenheim 21 Kilometer vor den Toren Kiels ein und zogen mit ihren beiden Kindern und den drei Katzen in das 400-Seelen-Dorf Warnau bei Nettelsee. Das Leben dort sei ein anderes geworden, schwärmt die 42-Jährige. „Total entschleunigt.“

Mit dazu bei trägt das Anlegen des Gartens, der für die Mediendesignerin aus dem Zentrum für Kultur- und Wissenschaftskommunikation „das erweiterte Wohnzimmer“ ist. „Als innen die Möbel standen, habe ich Sichtachsen definiert und überlegt, worauf der Blick aus dem Haus nach draußen fallen soll“, erklärt Thiel. Und: Sie wollte eine „spannende Blickführung“ von innen wie von außen. So legte sie eine Grundstruktur an für Bereiche mit Rasen und für Flächen, die bepflanzt werden sollen. Lebensbäume, eine Blutpflaume und eine Magnolie sowie ein

Zwerg-Blutahorn bekamen bisher einen Platz in ihrem Garten. Die Struktur der Blätter, die Form der Blüten und ihre Farben bestimmten die Auswahl und Positionierung der Pflanzen. Auch ein Klarapfel, ein bekannter und beliebter Frühapfel, der schon im Juli und August Früchte trägt, durfte nicht fehlen. „Daraus hat meine Oma köstliche Apfelmarmelade gemacht“, erklärt Thiel und freut sich schon jetzt auf die erste eigene Marmelade von ihren Äpfeln.

In diesem Sommer sollen Pflanzkästen für Salat, Zwiebeln, Knoblauch, Erdbeeren und Himbeeren das bisherige Arrangement ergänzen, das sich durch harmonische Übergänge zwischen den verschiedenen Bereichen auszeichnet. Abschließen wird sie die Gartengestaltung wohl nie. Thiel: „Der Plan ist, die Flächen zu füllen, aber auch immer wieder neu zu überdenken. Ich möchte immer etwas zu gucken haben.“

Kristiina Thiel, Zentrum für Kultur- und Wissenschaftskommunikation

# KULTURELLE KOMPETENZ

## DURCH MEHR INTERNATIONALISIERUNG

Seit 1. Oktober 2022 leitet Nadine Hackmann das International Office der FH Kiel. Im Campusmagazin spricht sie über die Bedeutung von Internationalisierung und darüber, welche Ideen sie künftig gerne verwirklichen möchte.

**H**ochschulangehörige dabei zu unterstützen, eine Zeit im Ausland zu verbringen und Interessierten, die aus dem Ausland an die Hochschule kommen, eine gute Ankunft zu ermöglichen – das sind für Nadine Hackmann zwei zentrale Aufgaben des International Office (IO). Die 42-Jährige hat am 1. Oktober 2022 die Leitung der FH-Einrichtung von ihrer langjährigen Vorgängerin Christine Boudin übernommen, die in den Ruhestand ausgeschieden ist. „Ich bin überzeugt, dass Internationalisierung eine zentrale Rolle für die Entwicklung der Hochschule und vor allem für die Entwicklung der Menschen an der Hochschule spielt“, erklärt Nadine Hackmann ihre Sichtweise. „Erfahrungen mit anderen Kulturen tragen nicht nur zur Verbesserung der Sprachkenntnisse und der fachlichen Weiterbildung bei, die viele zu einem Aufenthalt im Ausland bewegt. Sie sorgen vor allem auch für eine wertvolle Persönlichkeitsentwicklung.“

Ihren ersten längeren Auslandsaufenthalt erlebte Nadine Hackmann im Rahmen ihres eigenen Studiums.

Während sie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel Deutsch und Englisch auf Lehramt sowie VWL studierte, wollte sie die Gelegenheit nutzen, um eine Zeit in Australien zu verbringen. „Bei den Vorbereitungen bin ich an der Universität das erste Mal mit einem International Office in Kontakt gekommen. Ich hatte vorher nicht gewusst, dass es so tolle Einrichtungen an unseren Hochschulen gibt“, lacht Hackmann. Diese Begeisterung sollte sich dann schließlich auch auf ihre spätere Berufswahl auswirken, denn nach ihrem Abschluss zog es sie 2009 nicht an ein Gymnasium, sondern in die Zentrale des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) in Bonn. Die Gemeinschaftseinrichtung der deutschen Hochschulen hat das Ziel, internationale Beziehungen im akademischen Umfeld zu

pflegen, und sie erschien Hackmann als attraktive Wirkungsstätte, um ihre persönliche Begeisterung für Auslandserfahrungen zum Beruf zu machen.

In Bonn kümmerte sie sich beim DAAD im Referat für ‚Großbritannien, Irland und Nordische Länder‘ um Stipendienprogramme für in- und ausländische Studierende. Eines dieser Programme ist heute als ‚Promos‘ bekannt und möchte die internationale Mobilität von Studierenden und Promovierenden deutscher Hochschulen steigern. Allerdings merkte Hackmann bald, dass ihr bei ihrer Tätigkeit etwas Entscheidendes fehlte: „Hochschulen in die Lage zu versetzen, ihre hochschuleigene Internationalisierungsstrategie umzusetzen und Studierenden den internationalen

Austausch strukturell zu ermöglichen, war eine tolle und sinnvolle Arbeit. Allerdings hatte ich als Mittlerin seltener die Gelegenheit zu erleben, wie sich meine Arbeit positiv auf die Menschen auswirkte. Ich hatte das Bedürfnis nach einer Tätigkeit, bei der ich die Effekte meiner Arbeit

besser erfahren und Bedarfe der Menschen und der Hochschulen unmittelbarer unterstützen konnte.“

So zog es Hackmann 2011 nach Kassel, wo sie an der Universität die Programme der International Summer and Winter Schools betreute. „Dabei handelte es sich um Studienkompetenzprogramme für ausländische Studierende. Während einer Summer oder Winter University haben Studierende über einen Zeitraum von vier Wochen die Gelegenheit, das Leben in einem anderen Land und die Abläufe an einer anderen Hochschule kennenzulernen.“ Stehen die Lerninhalte im Vordergrund, sind es vor allem zahlreiche Soft Skills, die junge Menschen bei solchen Aufenthalten lernen. „Sich allein in einem fremden Land mit dessen Kultur und den Menschen auseinanderzusetzen,

**„Ich empfehle den Studierenden immer, sich aus ihrer Komfortzone zu bewegen und sich an Neuem zu versuchen.“**



Fotos: Hanna Börm

*Wer sich im Büro von Nadine Hackmann umsieht, entdeckt an vielen Stellen Hinweise auf ihre Leidenschaft für die Internationalisierung der Hochschule.*

ist eine prägende Erfahrung“, weiß Hackmann aus ihrer Zeit in Australien. „Nach anfänglicher Unsicherheit lernt man allerdings, dass man zu viel mehr in der Lage ist, als man meint.“

2014 bot sich Hackmann die Gelegenheit, nach Gelsenkirchen zu wechseln, wo sie an der Westfälischen Hochschule die Leitung des International Office übernahm. „Was mich an der Tätigkeit sehr begeisterte, war, dass das International Office eigentlich eine Hochschule in der Hochschule ist“, erinnert sich Nadine Hackmann. „Die zahlreichen Querschnittsaufgaben reichten in alle Fachbereiche, und auch auf gesellschaftliche Herausforderungen mussten wir reagieren.“ Damit spielt Hackmann unter anderem auf den Höhepunkt der Flüchtlingswelle 2015/2016 an. Unter den Geflüchteten waren auch zahlreiche junge Menschen, die in Deutschland und an ihrer Hochschule in Gelsenkirchen ein Studium beginnen oder ihr Studium fortsetzen wollten. „Für diese Menschen Programme aufzulegen, damit sie besser ankommen, ihren Traum verwirklichen können und später als gefragte Fachkräfte der Region zur Verfügung stehen, ist eine fordernde, aber am Ende sehr befriedigende Aufgabe“, fasst Hackmann zusammen.

Dass sie nun an der Fachhochschule Kiel tätig ist, liegt auch daran, dass sie selbst die Ratschläge befolgt, die sie Studierenden gibt. „Ich empfehle

den Studierenden immer, sich aus ihrer Komfortzone zu bewegen und sich an Neuem zu versuchen“, sagt Hackmann. „Nach acht Jahren in Gelsenkirchen war es auch für mich langsam an der Zeit, eine neue Herausforderung zu finden, und so habe ich mich selbst beim Wort genommen.“ Als sie die Stellenausschreibung der FH Kiel für die Leitung des International Office sah, war das für Hackmann eine Fügung. „Ich kannte Kiel ja bereits aus meiner Studienzeit und habe immer den Kontakt in diese tolle Stadt gehalten. Aber nicht nur der Ort, auch die Inhalte der Stellenanzeige haben mich sofort angesprochen. Die Aufgaben klangen spannend“, lacht Hackmann, die hier noch viele Freunde und auch familiäre Bindungen im Norden hat.

In ihrem ersten Monat an der Hochschule hat Hackmann bereits viele Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche geführt, um ein besseres Gefühl dafür zu bekommen, wie sie es mit der Internationalisierung halten. „Jeder Fachbereich hat unterschiedliche Bedarfe, aber Internationalisierung ist für alle wichtig“, erklärt sie. „Dabei sind wir vom IO aber immer auf eine Zusammenarbeit angewiesen, denn passende Lösungen kann man nicht verordnen, sondern muss sie gemeinsam erarbeiten. Ich möchte erfahren, was den Fachbereichen wichtig ist und was sie für sich und ihre Studierenden wollen.“ Dabei geht es allerdings nicht



Seit dem 1. Oktober 2022 leitet Nadine Hackmann das International Office (IO) der Fachhochschule Kiel.

Foto: Hanna Börm

nur darum, möglichst viele Studierende dazu zu bewegen, ins Ausland zu gehen, sondern auch Studierenden, Wissenschaftler\*innen, Forscher\*innen und Verwaltungspersonal aus anderen Ländern den Weg an die FH Kiel zu ebnen.

Dieses Werben um Studierende und Forschende aus dem Ausland soll die ‚Internationalisierung zu Hause‘ befördern. Denn nicht alle Studierenden nutzen im Laufe ihres Studiums die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts – und wenn der Prophet nicht zum Berg kommt, muss die Internationalisierung eben zu den Studierenden kommen. „Mittlerweile stehen den Studierenden durch Förderprogramme und Stipendien zahlreiche Möglichkeiten offen, verschiedenste Auslandserfahrungen zu sammeln“, legt Hackmann dar, weiß aber auch „dass selbst diese Möglichkeiten nicht alle Studierenden zu einem Auslandsaufenthalt motivieren.“ Hier setzt die ‚Internationalisierung zu Hause‘ an.

## „Mittlerweile stehen den Studierenden durch Förderprogramme und Stipendien zahlreiche Möglichkeiten offen, verschiedenste Auslandserfahrungen zu sammeln.“

Durch den Kontakt mit ausländischen Studierenden sind auch Studierende, die nicht in das Ausland gehen, in der Lage, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln. Dozentinnen und Dozenten von anderen Hochschulen vermitteln implizit und explizit, wie es anderswo läuft. Beides kann – neben den interkulturellen Erfahrungen – auch Unsicherheiten nehmen, die einige von einem Semester im Ausland abhalten, weiß Hackmann. „Der Kontakt zu Studierenden und Lehrenden von Partnerhochschulen gibt viele und tiefe Einblicke in das, was einen dort erwartet, und macht die Fremde ein wenig vertrauter. So entsteht bestenfalls nicht nur Neugier, sondern auch Zweifel werden abgebaut.“

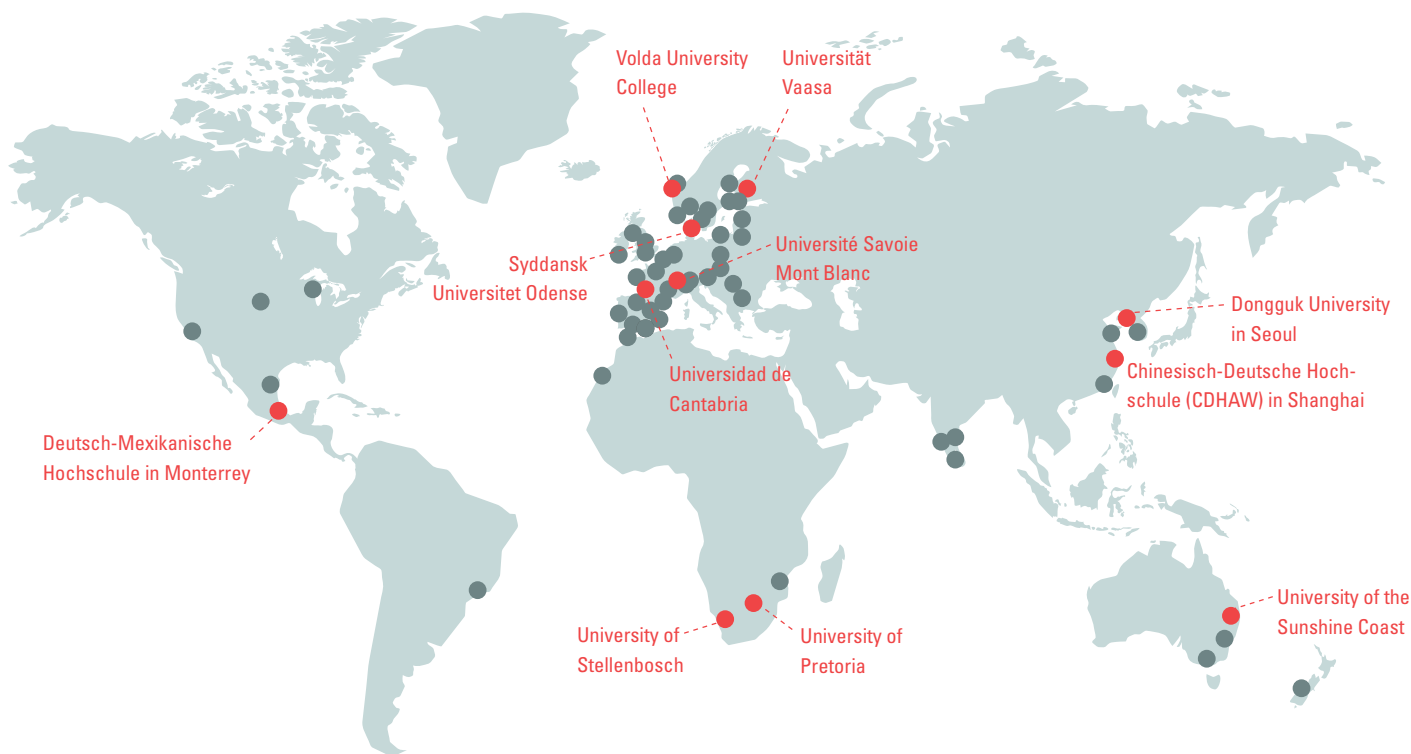
Aus ihrer langen Zeit in Gelsenkirchen bringt Hackmann unter anderem die Erfahrung mit, wie wichtig eine umfassende Willkommenskultur an der Hochschule ist. „Incoming-Studierende stehen in den Gast-Ländern und an den -Hochschulen vor zahlreichen Herausforderungen, die vielfach übersehen werden. Es ist sehr wichtig dafür zu sorgen, dass sie sich bei uns wohlfühlen und dass wir sie wertschätzen, denn schließlich bringen sie viel Wissen mit und bieten uns unter anderem die Möglichkeit, unsere kulturellen Kompetenzen zu erweitern und andere Kulturen besser zu verstehen“, erklärt Hackmann. Damit die Incoming-Studierenden nicht nur unter sich bleiben, sondern besser ankommen, möchte

Hackmann einen Ort schaffen, an dem sie ungezwungen mit anderen Studierenden zusammenkommen können. „In Gelsenkirchen haben wir ein ‚Sprachcafé‘ aufgebaut“, erzählt Hackmann. „Dort kamen Studierende zusammen, um sich miteinander zu

unterhalten und zu gemeinsamen Aktivitäten zu verabreden. Bereits gemeinsam die Stadt zu erkunden, Lieblingsorte zu zeigen und dabei miteinander ins Gespräch zu kommen, bewirkt unheimlich viel“, weiß Hackmann.

Der Fokus auf Internationalisierung ist für Nadine Hackmann keine Kür, sondern Pflicht und trägt für sie wesentlich dazu bei, Studierenden bessere Startbedingungen im späteren Berufsleben zu er-





*Zahlreiche Partnerschaften zu Hochschulen auf der ganzen Welt ermöglichen es FH-Studierenden, Auslandserfahrungen zu sammeln und ihren Horizont zu erweitern.*

möglichen. „Die Realität in der Arbeitswelt besteht nur in Ausnahmefällen aus homogenen Gruppen, die ausschließlich aus einem Kulturkreis stammen“, weiß Hackmann. „Stattdessen ist heute das Arbeiten in internationalen Teams in vielen Bereichen der Standard. Da reicht es nicht aus, entsprechende Sprachkenntnisse mitzubringen. Es bedarf auch eines Verständnisses dafür, wie Menschen aus anderen Kulturkreisen ticken, damit die Kommunikation reibungslos und wertschätzend ablaufen kann. Das lernt man allerdings nicht aus Büchern, sondern nur in der Welt und im Kontakt mit anderen Kulturen.“ Doch das IO ist nicht nur Anlaufstelle für Studierende mit dem Bedürfnis zur Horizonterweiterung, sondern auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschule. „Wir möchten auch das Personal der Hochschule stärker mobilisieren“, erklärt Hackmann. „Unser Angebot ermöglicht nicht nur Dozentinnen und Dozenten, ins Ausland zu fahren, um an unseren Partnerhochschulen zu unterrichten. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung können uns ansprechen, wenn sie sich durch einen Aufenthalt im Ausland weiterbilden möchten.“ Das Programm Erasmus+ bietet Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung des Auslandsaufenthalts sowie finanzielle Zuschüsse für diesen. „Neben dem fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen an den Partnerhochschulen in

anderen Ländern befördert der Auslandsaufenthalt auch beim Hochschulpersonal die Stärkung eigener interkultureller und sprachlicher Kompetenzen“, ist Hackmann überzeugt.

So appelliert die neue Leitung des IO dann auch an alle Hochschulangehörigen, die Angebote des International Office wahrzunehmen: „Es bietet sich nie wieder die Gelegenheit, so einfach und sicher umfangreiche Auslandserfahrungen zu sammeln, wie während der Zeit an der Hochschule.“

Joachim Kläschen

**i**

### International Office (IO)

Das International Office ist Anlaufstelle für internationale Studierende, Lehrende und Besucher\*innen der Hochschule und berät alle Angehörigen der Fachhochschule Kiel zu Auslandsaufenthalten und Fördermöglichkeiten.

[www.fh-kiel.de/international/](http://www.fh-kiel.de/international/)

# GLEICHSTELLUNG IM BLICK

Innovativ, interdisziplinär und international vernetzt – das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity der FH Kiel erforscht seit über 30 Jahren gender- und diversitätsspezifische Fragestellungen.

**D**er Weg zur Chancengleichheit für alle ist noch lang“, weiß Prof. Dr. Britta Thege. „Wir sind noch längst nicht angekommen.“ Die promovierte Soziologin leitet das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) an der Fachhochschule Kiel. Mit ihrem Team aus wechselnden Mitarbeitenden initiiert, koordiniert und führt Thege Projekte und wissenschaftliche Begleitstudien zu gender- und diversitätsspezifischen Fragestellungen durch. Die Forschungsfelder sind dabei sehr vielfältig, Schwerpunkte liegen auf sozial- und gesundheitspolitischen Fragestellungen.

Das IGD ist eine zentrale Einrichtung der Fachhochschule Kiel. „Wir sind als eigenständiges, zentrales Institut nicht an einem Fachbereich angesiedelt, sondern zuständig für die gesamte Hochschule und können sehr interdisziplinär arbeiten“, betont Thege, die auch stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der FH Kiel ist.

Wie relevant Genderforschung ist, haben das Land Schleswig-Holstein und die FH Kiel bereits vor über 30 Jahren erkannt. 1992 etablierten die Professorinnen und Gründungsdirektorinnen Ingelore Welpel, Adelheid Bahr und Theresa Georgen das Institut für Frauenforschung und gaben so den Anstoß für eine Frauenforschungseinrichtung an einer Fachhochschule, damals wie heute eine Besonderheit. Auch Professorin Thege ist von Anfang an dabei, begonnen hat die heutige wissenschaftliche Geschäftsführerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin.

## „Ungleichbehandlung von Minderheiten ist nach wie vor weltweit ein Riesenthema.“

Die Ungleichheit der Geschlechter ist ein globales Phänomen und mit seiner Arbeit möchte das Institut einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten. „Unsere angewandte Forschung soll Menschen nutzen, wir wollen gesellschaftlich relevante Themen konkret angehen“, unterstreicht die Leiterin des IGD. Wichtig sei es dabei, Daten systematisch geschlechtsdifferenziert zu betrachten.

Dass das nicht immer der Fall ist und die Genderperspektive in der Forschung noch zu häufig unberücksichtigt bleibt, illustriert Dr. Julia Willrodt, die bereits mehrere Projekte des Instituts als wissenschaftliche Mitarbeiterin begleitet hat, anhand einiger Beispiele: „In der Automobilindustrie gab es lange Zeit nur eine männliche Variante des Crashtest-Dummies für Sicherheitstests. Dabei gibt es ja unzählige Körpergrößen und -formen.“ Gesichts- und Spracherkennungssysteme bevorzugten häufig ebenfalls weiße, männliche Nutzer. „Hohe Stimmen – die meist ja eher Frauen gehören – werden oft schlechter erkannt. Und wenn eine App ein weißes männliches Gesicht besser erkennt als ein schwarzes weibliches Gesicht, ist das ein großes Problem“, macht Willrodt deutlich.

### GARD – Gender in Applied Research & Development

An dieser Stelle setzt eines der aktuellen Projekte des Instituts für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity an. In dem durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt GARD (Gender in Applied Research & Development) beschäftigt sich das IGD mit der Entwicklung eines Konzepts zur Einführung der Genderrelevanzprüfung in der angewandten Forschung. Ziel ist die Integration der Genderdimension in Forschungsvorhaben an der FH Kiel. Das bedeutet, dass Forschende dort, wo es relevant ist, eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung in Bezug auf Fragestellungen, Methoden und Analyseverfahren von Anfang an in ihr Forschungsdesign einbeziehen. So sollen die Lebenssituationen und Bedarfe aller Menschen berücksichtigt werden, um mit genaueren Ergebnissen eine bessere Lebensqualität zu erzielen.

Für das Projekt kooperiert das Institut mit der Zentralen Gleichstellungsstelle und dem Beauftragten für Technologie- und Wissenstransfer der FH Kiel sowie mit dem Zentralen Ausschuss für Forschung und Wissenstransfer. „GARD ist ein organisationsinternes Innovationsprojekt“, erklärt Thege. In mehreren Workshops informiert das Projektteam Hochschulmitglieder über Nutzen, mögliche Erkenntnisgewinne und das Potenzial für Innovation der Genderperspektive und betreibt den Wissenstransfer ausnahmsweise nur nach innen.

Ausnahmsweise insofern als sonst auch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft von den Erkenntnissen der Forschung des IGD profitieren, denn ein Schwerpunkt des Instituts

ist der Wissenstransfer in die Praxis. „Als Hochschule für Angewandte Wissenschaften versuchen wir, Forschung für alle Menschen zu betreiben“, stellt Willrodt abermals heraus. Über das Institut und die Hochschule hinaus erfolgt der Transfer beispielsweise durch Veröffentlichungen in Form von Büchern, Aufsätzen, Broschüren und der eigenen Schriftenreihe „Angewandte Genderforschung/ Gender Research Applied“, vor allem aber durch den direkten Kontakt zu den Menschen.

Bei Konferenzen und Fachtagungen steht der Austausch mit wissenschaftlichen Partner\*innen im Mittelpunkt. „Diese Veranstaltungen finden inzwischen auch online statt, insbesondere, weil sich so internationale Perspektiven leichter einbeziehen lassen“, so Thege. Für Partner\*innen aus der Praxis und insbesondere für diejenigen, die die Forschungsergebnisse des IGD direkt betreffen, organisiert das Institut regelmäßig Workshops und Vorträge.

Möglich ist all das nur durch Forschungsgelder: Die Projekte des IGD sind ausschließlich drittmittelfinanziert. „Nahzu alles läuft über Ausschreibungen, wir beteiligen uns häufig an denen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung“, beschreibt Thege das Zustandekommen von Forschungsprojekten. Entsprechend nimmt die Formulierung von Forschungsanträgen sehr viel Zeit in Anspruch. Auch an Ausschreibungen des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), der weltweit größten Förderorganisation für den internationalen Austausch von Studierenden und Wissenschaftler\*innen, nahm das IGD mehrfach erfolgreich teil. So sind zahlreiche, teils langjährige, internationale Kooperationen zustande gekommen, unter anderem in Bangladesch, Indonesien, Zentralasien

und Südafrika. Kürzlich startete außerdem ein EU-Projekt, für das das IGD und mehrere internationale Partnerhochschulen eine Förderung aus dem Erasmus+-Programm erhalten haben.

Kleine Begleitstudien führt das IGD auch eigenständig oder auf Anfrage durch. „Wir haben zahlreiche gute Kontakte in die sozialarbeiterische und gleichstellungspolitische Praxis“, erläutert die Geschäftsführerin des Instituts und führt fort: „Während der Corona-Pandemie haben wir eine explorative Studie zu den Erfahrungen von Familien im Lockdown durchgeführt. Das war zum Beispiel eine Kooperation mit dem LandesFrauenRat.“ Durch den konkreten Bezug zur Praxis wird Angewandte Forschung überhaupt erst ihrem Namen gerecht. „Deshalb arbeiten wir intensiv mit Praxispartner\*innen zusammen“, betont die Geschäftsführerin und fügt hinzu: „Wie zum Beispiel in unserem aktuellen Projekt DiGeKo.“

#### DiGeKo-Net – Digitale Gesundheitskompetenz

Hinter der Abkürzung „DiGeKo“ verbirgt sich „Digitale Gesundheitskompetenz“. Ziel dieses ebenfalls durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts ist die Verbesserung der Gesundheitskompetenz von Menschen mit Alphabetisierungsbedarf mithilfe digitaler Medien – genauer: einer App. „Menschen mit Alphabetisierungsbedarf können nicht gut lesen und schreiben. Wir möchten eine App entwickeln, die diesen Menschen Gesundheitsinformationen einfach zugänglich macht“, erklärt Merle Heyrock, die für die Laufzeit des Projekts – drei Jahre – als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut angestellt ist.

Auch in diesem Fall gilt: Die Forschung soll den Menschen nutzen. „Damit die Nutzer\*innen sich in der App zurechtfinden, soll diese ohne Lesetexte auskommen. Stattdessen setzen wir vor allem auf Videos und Audioaufnahmen sowie eine Menüführung mit Icons“, erläutert Heyrock.

Wie sie ihr Smartphone nutzen und welche Informationen



Foto: Mariena Weils

Das Team des IGD forscht für strukturell benachteiligte Menschen: Merle Heyrock, Lara Bökamp, Prof. Dr. Britta Thege und Henrike Knudsen (v. l.). Es fehlen: Dennis Przytarski und Colin Kavanagh.

**i**

## Gender-Pay-Gap

# 2020

verdienten Frauen in Deutschland

## 18% weniger

als Männer.

Dieser „Gender-Pay-Gap“ ist darin begründet, dass Frauen **in gleichwertigen Jobs weniger Gehalt bekommen** und häufiger als Männer in schlecht bezahlten Jobs arbeiten.

Quelle: Factbook Diversity 2022

und Hilfestellungen ihnen in Bezug auf Gesundheit im Alltag fehlen, wissen Menschen mit Alphabetisierungsbedarf selbst am besten. Deshalb sind sie aktiv in den Entwicklungsprozess eingebunden. „Die beiden App-Entwickler und unsere Designerin entwickeln und optimieren die App auf Basis des Feedbacks der Zielgruppe, das wir regelmäßig einholen“, erläutert Heyrock den Prozess. So entsteht aus einer Forschungsarbeit ein ganz konkretes Produkt, das auf die Bedürfnisse der Nutzer\*innen zugeschnitten ist.

Hochschulintern kooperiert das IGD für dieses interdisziplinäre Projekt mit den Fachbereichen Soziale Arbeit und Gesundheit, Medien sowie Wirtschaft. „Das interdisziplinäre Arbeiten macht großen Spaß und ist sehr bereichernd“, sagt Heyrock begeistert. Darüber hinaus ist das Ziel des Projektes, ein Kompetenznetzwerk mit Einrichtungen aus dem Gesundheitswesen aufzubauen – DiGeKo-Net. Dadurch möchte das IGD-Team nicht nur die Nutzer\*innen erreichen, sondern auch dafür sorgen, dass die Erkenntnisse auch nach dem Ende der Projektlaufzeit in der Praxis umgesetzt werden können.

Zahlreiche ähnliche Projekte hat Prof. Britta Thege in den vergangenen drei Jahrzehnten begleitet. „Es hat großen Spaß gemacht“, sagt sie rückblickend und fügt hinzu: „Ich habe tolle Leute und viele schöne Gegenenden kennenlernen dürfen.“ In ihrer Arbeit beweist sie regelmäßig ihr Durchhaltevermögen: Bis ein Forschungsantrag bewilligt wird, dauere das Verfahren häufig ein bis anderthalb Jahre, sagt sie. Deshalb wählt die Professorin die Ausschreibungen, auf die sie sich bewirbt, sehr gezielt aus. Dass sich das auszahlt, zeigt ein Blick auf die Bilanz: „Ungefähr 90 Prozent der Anträge waren erfolgreich“, so die Wissenschaftlerin.

Über die Jahre hat sich Britta Thege ein großes Netzwerk aus lokalen, regionalen und internationalen Partner\*innen aufgebaut. Gemeinsam setzen sie sich für mehr Gendergerechtigkeit und Diversität ein. „Einer der Hauptaspekte der Arbeit des IGD ist die Vernetzung“, weiß Thege. Denn auch hier gelte: „Ohne Netzwerkarbeit ginge nichts.“

Dennoch habe es auch immer wieder herausfordernde Zeiten gegeben. „Ich war immer eine Einzelkämpferin“, räumt Thege nachdenklich ein. Aufgrund der befristeten Laufzeit der Forschungsprojekte sei die Fluktuation der Mitarbeitenden sehr hoch. „Aktuell sind zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, drei Projektmitarbeiter\*innen und drei studentische Hilfskräfte Teil des Teams“, zählt die Institutsleiterin auf. Die Arbeit auf Projektbasis habe jedoch auch ihre Vorteile – das Umfeld bleibe dadurch dynamisch. „Außerdem sind die Forschungsarbeiten im Institut immer ein gutes Sprungbrett für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, sagt die Professorin stolz.

Die Schwerpunkte hätten sich im Laufe der Jahre leicht verschoben, beschreibt Thege die Entwicklung der vergangenen drei Jahrzehnte. „Zu Beginn hieß es noch Frauenforschung. Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft stand an erster Stelle“, erläutert sie. Das sei heute immer noch wichtig, doch es habe sich auch einiges getan. „Es gibt heute viel mehr Professorinnen als vor 30 Jahren. Mehr Frauen sind in MINT-Berufen tätig“, sagt die Soziologin und ergänzt: „Die Genderdimension findet mehr Akzeptanz.“

**„Wir müssen Datenlücken schließen – durch Gender- und Diversityforschung.“**

Eingebettet in diese positive Entwicklung hat auch das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity seine ganz eigene Erfolgsgeschichte geschrieben. Mit Blick auf die großen Fragen unserer Gesellschaft mahnt die Geschäftsführerin dennoch an: „Wir haben nirgends Parität – auch in westlichen Ländern nicht. Ungleichbehandlung von Minderheiten ist nach wie vor weltweit ein Riesenthema.“

In vielen Bereichen gebe es großen Nachholbedarf. „Wir müssen Datenlücken schließen – durch Gender- und Diversityforschung“, konstatiert Prof. Dr. Britta Thege. Um Chancengleichheit, Gleichstellung und Teilhabe für alle Mitglieder der Gesellschaft zu erreichen, ist noch viel zu tun. Genügend Forschungsbedarf für die kommenden 30 Jahre – und darüber hinaus – dürfte es also geben.

Nele Becker





## LIEBLINGSHOBBY

### RADREISEN

**W**enn Ulrich Jetzek über seinen Schreibtisch blickt, schaut er auf sein Fahrrad. Kein Hingucker mit nahtlosem Karbonrahmen, sondern ein grundsolides Modell. Tatsächlich scheint sein Blick jedoch für einen Moment den Raum zu verlassen – hin zu den zahllosen bewegenden Momenten, die er auf seinen Radreisen erlebt hat.

„Ich möchte möglichst viel von unserem Planeten sehen, und das Fahrrad ist für mich das ideale Medium, um das zu tun“, erklärt Jetzek seine besondere Beziehung zum Radfahren. „Beim Wandern hat man einen kleinen Radius, mit dem Fahrrad sind 100 Kilometer am Tag gar kein Problem“, führt er aus. Seine letzte Tour begann in Barcelona und führte ihn über die Pyrenäen nach Schönkirchen, wo er mit seiner Familie lebt.

„Mich auf das Nötigste zu beschränken, allen Ballast hinter mir zu lassen und die Welt um mich herum bewusst wahrzunehmen, ist das Größte für mich“, fasst der Professor seine Faszination zusammen. Es

geht ihm nicht um den Kampf gegen Serpentinien unter sengender Sonne. Stattdessen freut er sich, dass ihn der Zufall immer wieder auf herzliche interessante Menschen treffen lässt. „An einem heißen Tag in Nordspanien wurden mir freundliche Getränke und ein Sofa angeboten; ein Schleusenwärter hat mich zu einem fantastischen Museum gelotst und ein Paar hat mir eine fantastische Route durch die Weinberge empfohlen“, erinnert sich Jetzek. „Wenn ich am Ende des Tages zurückschaue, dann bewegen mich solche flüchtigen Begegnungen.“

Wichtig ist für den Professor, dass er bei seinen Reisen selbst über das Tempo bestimmt. „In der Ruhe der morgendlichen Dämmerung sind Städte und Natur ganz andere Orte. Vor einer kleinen Bäckerei mit einer süßen Kleinigkeit einen Ort erwachen zu sehen, das ist immer wieder ein Erlebnis.“

Prof. Dr. Ulrich Jetzek, Institut für Kommunikationstechnik und Embedded Systems



*Eine kollegiale und anderen zugewandte Atmosphäre hat Dr. Anja Franke-Schwenk an der FH Kiel vorgefunden.*

# WERTSCHÄTZEND

## ZWISCHEN BEWAHRUNG UND VERÄNDERUNG

„Ich habe ein tolles Team. Das ist keine Floskel.“ Für Dr. Anja Franke-Schwenk, die seit dem 1. Juli 2022 als Kanzlerin an einer der entscheidenden Stellen der Fachhochschule Kiel sitzt, ist Wertschätzung einer der wichtigsten Werte. Wahrscheinlich kann sie genau das gut gebrauchen beim schwierigen Spagat zwischen Bewahrung und Veränderung.

Es ist wenige Jahre her, da tummelten sich auf dem Campus der FH gerade mal um die 5000 Studierende. Inzwischen sind es etwa 8000. „Das ist natürlich eine Herausforderung“, sagt Anja Franke-Schwenk. Auf der einen Seite das starke Wachstum zulassen und nach Möglichkeit fördern, auf der anderen Seite jenen familiären Charakter erhalten, der die FH aus Sicht der neuen Kanzlerin zu einem nahezu konkurrenzlos sympathischen Ort macht. „Das geht nicht, ohne sich Gedanken über Strukturen und Strategie zu machen“, glaubt die Verwaltungschefin.

Nötig ist dies umso mehr, als das Personal der Hochschule nicht annähernd so gewachsen ist wie die Zahl der Studierenden. Rund 500 Kräfte für Lehre, Forschung, Verwaltung und andere Dienstleistungen sind derzeit an Bord, und es knirscht an gar manchen Ecken und Enden. Erstens weil die Arbeitsbelastung an sich zugenommen hat, und zweitens wegen der besonderen Anstrengungen in der zurückliegenden Corona-Zeit. „Die FH ist erschöpft“, befindet Anja Franke-Schwenk.

Erschöpfung bedeutet andererseits eine gute Gelegenheit, Voraussetzungen zu schaffen, um neue Kraft zu tanken. Zusammen mit ihrem Team will die gelernte Politikwissenschaftlerin, die auch wegen dieser Vorbildung stark an von Kommunikation begleitete Prozesse denkt, am organisatorischen Gerüst

der Hochschule arbeiten. Nicht alles über den Haufen werfen, aber das ein oder andere auf den Prüfstand stellen, lautet die Devise.

Eine Baustelle sind die internen Abläufe, die Prozesse innerhalb der Verwaltung. Immer noch geht in vielen Bereichen kaum etwas ohne Stempel und Papier. Franke-Schwenk selbst deutet in ihrem Büro an, wohin die Reise gehen soll. Aufgeräumt, fast ein bisschen leer, sieht der Raum aus, die Kanzlerin denkt dennoch laut darüber nach, noch einen Aktenschrank herausnehmen zu lassen. Alles was wichtig ist, soll in digitalen Ordnern verwahrt werden und nicht in solchen zum Anfassen, heißt die Botschaft, die sie auch an sich selbst gerichtet sieht. Schließlich haftet das Gefühl, dass nur vorhanden ist, was aus dem Drucker rauskommt, hartnäckig zuweilen sogar an jenen, die es besser wissen.

Und überhaupt hält die 44-Jährige die schon wegen der stark gewachsenen Dimensionen der Fachhochschule notwendige Digitalisierung keineswegs für einen Selbstläufer. „Sehr jungfräulich“ ist es nach ihrer Wahrnehmung noch bestellt um dieses Feld, allerdings gibt es auch Initiativen, die den Weg weisen. Das betrifft zum Beispiel das vor gut zwei Jahren gestartete Projekt Casy, das sich dem Student Life Cycle widmet, dem kompletten studentischen Lebenszyklus. Bescheide, Anträge, Korrespondenz, Zeugnisse, alles wird dabei in digitaler Form vorgehalten, und das nicht nur datenschutzkonform und rechtssicher, sondern unter anderem auch barrierefrei.

Auf die digitalen Sprünge geholfen wird seit Anfang 2023 der Beantragung von Urlaub oder Zeitausgleich, neu dazugekommen ist außerdem das digitale Bewerbungsmanagement inklusive der Berufungsverfahren. Seelenlos mithilfe Künstlicher Intelligenz die vermeintlich oder tatsächlich nicht besonders Geeigneten auszusieben – das ist nicht vorge-

sehen, versichert die Kanzlerin. Die Gelegenheit zu Online-Bewerbungen zu bieten und ein entsprechendes Dateimanagement, das gehört nach ihrer Überzeugung aber heutzutage einfach dazu.

Ähnlich sieht sie das fürs E-Payment, also die digitale Bezahlung zum Beispiel von Gebühren oder Beiträgen mit Systemen von Dienstleistern wie Paypal, Apple oder Google. Und überhaupt gibt es an der gesamten FH Kiel kaum einen Bereich, der nicht mit dem Mega-Thema Digitalisierung in Berührung kommen könnte.

## Ein echtes Goodie scheint jedenfalls das menschliche an der FH zu sein – eine kollegiale und den anderen zugewandte Atmosphäre.

Wobei auf der anderen Seite klar ist, dass bei bevorstehenden größeren Veränderungen immer auch Beharrungskräfte wirken. Überwinden lassen sich die nur mit umfassender Transparenz, sagt Franke-Schwenk. Und eben mit Wertschätzung, denn allein die Tatsache, dass vieles bisher gut funktioniert hat, ist für sie eben auch ein Beweis für gute Arbeit. Davon abgesehen wird die Digitalisierung ohnehin nicht wie ein Orkan über den Campus fegen. Die Kanzlerin schätzt vielmehr, dass die Angelegenheit locker eine Dekade in Anspruch nehmen wird.

Dass bis zum Ende ihrer ersten Amtszeit im Jahr 2028 genug Arbeit vorhanden sein wird, dafür spricht auch die Personalsituation. Für Dr. Franke-Schwenk steht außer Frage, dass es einen „unglaublichen Nachholbedarf“ gibt, um die Strukturen dem vorangegangenen Wachstum anzupassen. Und schon da liegt der Hase im Pfeffer. Der Hochschulpakt läuft dieses Jahr aus, gerungen wird einstweilen beim nachfolgenden Zukunftspakt Studium und Lehre und in den für 2023 anstehenden Verhandlungen für die ab 2025 geltenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land um die bei aller unbestrittenen Notwendigkeit zur Haushaltskonsolidierung vorzusehenden Personalmittel.

Und dann wäre da noch der allseits beklagte Fachkräftemangel. Jüngst hat die FH Kiel zum

sage und schreibe siebten Mal die Stelle einer technischen Kraft im Liegenschaftsbereich ausgeschrieben, weil sich partout niemand mit Kompetenz fürs Elektrische finden lassen mochte. Weil es vom IT-Bereich bis zur klassischen Verwaltung ebenfalls eng hergeht, ist für Anja Franke-Schwenk vertieftes Nachdenken angesagt, etwa über die Frage: „Was sind eigentlich unsere Goodies als Arbeitgeber? Ein Jobticket allein reicht sicher nicht, da geht es auch um das gerade bei den Jüngeren immer wichtigere Thema Work-Life-Balance, selbstverständlich um die Bezahlung und nicht zuletzt um den Abbau der einen oder anderen bürokratischen Hürde im Tarifrecht.“

Ein echtes Goodie, um es mit der Kanzlerin zu sagen, scheint jedenfalls das Menschliche an der FH zu sein. Keine Spur von „Klimakrise“, stattdessen eine „kollegiale und den anderen zugewandte Atmosphäre“, beschreibt sie ihre Eindrücke nach etwas mehr als einem halben Jahr. Tatsächlich nimmt sie immer wieder wahr, dass auf Sitzungen des Senats oder anderer Gremien das gemeinsame Ziel im Vordergrund steht und nicht die eigene Befindlichkeit oder die Abgrenzung etwa zwischen Verwaltung und Lehrbetrieb.

Wertschätzung vermitteln und zugleich einen Anreiz für potenzielle neue Kräfte bieten soll auch der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Vergangenes Jahr lotete die FH mit dem Bielefelder Fragebogen zu psychosozialen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz die Lage aus, und es ergab sich das bereits skizzierte Bild: Viele fühlen sich an der Grenze zur Überlastung, denken eher daran, Stunden zu reduzieren statt aufzustoßen, und das in praktisch allen Bereichen der Hochschule.

Um zu überlegen, welche Maßnahmen daraus abgeleitet werden können, wurde eine Lenkungsgruppe gegründet, die sich zu einer ausgesprochen breiten Herangehensweise ermuntern fühlen darf. Die Förderung von Sport und Prävention gehört klassischerweise dazu, gedacht ist aber auch an Fortbildungsangebote zum Beispiel über den Umgang mit schwierigen Situationen im Prüfungsamt oder Bereichen mit hohen kommunikativen Anforderungen – also quasi in der gesamten Hochschule.

„Führung ist das A und O“, betont Anja Franke-Schwenk gerade auch mit Blick aufs betriebliche Gesundheitsmanagement. Vorgesetzte, die gleichermaßen die Potenziale wie die



Belastungsgrenzen in ihrem Team erkennen und für ein positives Grundgefühl stehen, bedeuten für sie in groben Umrissen das Idealbild von Führungskultur.

Und dann wäre da noch das Thema Nachhaltigkeit, das die Kanzlerin schon recht konkret einfasst. Zuerst nennt sie die notwendige Quartiersentwicklung, die in Jahrzehnten nicht wirklich gemeisterte Herausforderung, den Campus der FH und dessen weiteres Umfeld zu einem lebendigen Ort zu machen. Der Seehafen Kiel, das maritime Zentrum am Seefischmarkt, das GEOMAR und die Stadt Kiel, alle sind sie an Bord bei diesem Querschnittsthema. Kultur und Wohnungsbau gehören dazu, mehr Aufenthaltsqualität durchaus auch in gastronomischer Hinsicht und das große Thema Mobilität. Wenn die Schwentine statt trennen verbinden soll, braucht es aus Sicht des Präsidiums jedenfalls dringend eine zusätzliche Brücke, die dicht am Campus der Fachhochschule andockt.

Weil solche Themen immer mit verschiedenartigen Interessen verbunden sind, ist auch hier Kommunikation angesagt. Ermutigend ist es deshalb für die Kanzlerin, dass im vergangenen Februar die Auftaktveranstaltung zum geplanten Ostuferverkehrskonzept der Stadt Kiel im Audimax der Fachhochschule stattfand. Wohl wissend, dass noch jede Menge Probleme gelöst werden müssen, ist sie froh

über den Kooperationswillen aller Beteiligten. Quartiersentwicklung geht zudem im engeren Sinn auch unmittelbar die FH Kiel an. Zwar sind die Flächen für mögliche Erweiterungen in der Breite sehr begrenzt, durch Sanierung und Aufstockung vorhandener Gebäude sieht Franke-Schwenk aber trotzdem Möglichkeiten, die Einrichtung gezielt auf Zukunft zu trimmen.

## Führung ist das A und O.

Den Campus als einen Hort von Kunst und Kultur zu bewahren, wie es für ihren Vorgänger Klaus-Michael Heinze in 16 Jahren Amtszeit ein zentrales Anliegen war, dazu bekennt sich indes auch Anja Franke-Schwenk. Gleichwohl unterscheidet sich dabei ihre Perspektive ein Stück weit. Mit dem „sehr wertvollen Fundus“ an Bildern und Skulpturen gilt es nach ihrer Überzeugung selbstverständlich behutsam umzugehen, zugleich richtet sie ihren Fokus auf eine umfassendere Definition von Campuskultur, die sich stärker an den Bedürfnissen und Sichtweisen der Studierenden orientieren soll. Es ist eben auch in diesem Bereich ein Spagat zwischen Bewahrung und Veränderung.

Martin Geist



### Anja Franke-Schwenk

Anja Franke-Schwenk ist 1978 in der brandenburgischen Kreisstadt Perleberg geboren. Mit ihren Eltern, die beide Chemie studiert haben, zog sie später in die Nähe von Hanau in Hessen, wo sie 1998 Abitur machte. Anschließend studierte sie Politikwissenschaft, Osteuropäische Geschichte und Slawistik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit Auslandssemestern in Irkutsk, Russland und Kiew. 2011 promovierte sie über autoritäre Herrschaftsstrategien in postsowjetischen Rentierstaaten am Beispiel Kasachstans.

Nach ihrer Lehrtätigkeit am Institut für Sozialwissenschaften, der Arbeit in Drittmittelprojekten und der wissenschaftlichen Koordination eines interdisziplinären Forschungsverbundes wechselte sie 2014 in

die Verwaltung der Uni Kiel und arbeitete bis 2017 als Assistenz des Kanzlers für strategische Projekte. Von 2017 bis 2019 leitete Dr. Franke-Schwenk das Referat für infrastrukturelles Gebäudemanagement, Flächenmanagement und Baukommunikation der Universität, war Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät sowie Mitglied in den Senatsausschüssen für Forschung, Forschungs- und Wissenstransfer sowie im Gleichstellungsausschuss.

2019 wechselte sie ins Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, zunächst in die Stabsstelle für Hochschulbauentwicklungsplanung, um im Jahr darauf die Referatsleitung des dortigen Baureferats zu übernehmen. Bei der Wahl zur Kanzlerin der FH Kiel setzte sie sich in einem 20-köpfigen Feld durch.

# SPRACHEN LERNEN UND KULTUREN VERSTEHEN

Viele Gründe sprechen dafür, eine neue Sprache zu lernen. Wer an der FH Kiel arbeitet oder studiert, hat die Möglichkeit dazu – und das kostenfrei. Elena Willson vom **Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz** der FH Kiel stellt das vielfältige Angebot der Einrichtung vor.

**D**ie triviale Einsicht, dass haben besser als brauchen ist, trifft im Fall der Fälle nicht nur auf Regenkleidung zu, sondern auch auf Sprachkompetenz. In der Fremde Einheimische verständlich nach dem Weg fragen zu können und die Antwort in der Landessprache zu verstehen, ist ein großartiges Gefühl. Sprache ist ein Türöffner, der die Fremde weniger fremd erscheinen lässt.

„Viele Studierende, die eine Zeit im Ausland verbringen möchten, nutzen unser vielfältiges Angebot“, erklärt Elena Willson. „Viele kommen aber auch einfach, weil sie die seltene Chance nutzen möchten, mit Spaß eine Sprache zu lernen oder Kenntnisse zu vertiefen.“ Die 31-jährige Britin unterrichtet seit 2016 Englisch am Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK) der FH Kiel, das im Gebäude 19 direkt am Sokratesplatz untergebracht ist. Auch das Studienkolleg und das International Office (IO) haben dort ihre Seminarräume und Büros. Zusammen bilden die drei Einrichtungen das Internationale Zentrum der Fachhochschule.

„Am ZSIK bieten wir überwiegend Kurse für Sprachen, die mit unseren Partneruniversitäten in Verbindung stehen“, führt Willson aus. „Dennoch finde ich unser Angebot mit elf Fremdsprachen durchaus beachtlich.“ Streng genommen bietet das ZSIK sogar Kurse in zwölf Sprachen an, denn auch ‚Deutsch als Fremd- und Zweitsprache‘ wird hier unterrichtet. „Dieses Angebot richtet sich vor allem an die Incomings. Das sind Studierende von Hochschulen aus dem Ausland, die etwa mit

Erasmus oder anderen Austauschprogrammen bei uns studieren und währenddessen ihre Deutschkenntnisse verbessern möchten“, erklärt die Britin das Angebot.

Allerdings haben in der Vergangenheit auch viele bereits länger in Deutschland Lebende mit einem Migrationshintergrund das Angebot ‚Deutsch als Fremd- und Zweitsprache‘ (DAF/DAZ) genutzt. „Es kommen immer mehr Studierende zu den Kolleginnen der DAF/DAZ-Abteilung, deren Deutschkenntnisse für das Abitur und Fachhochschulreife ausgereicht hat, die aber nun an der Hochschule an sprachliche Grenzen stoßen – etwa wenn es um das Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten geht“, führt Willson aus. Das DAF-/DAZ-Team hat seine Kompetenzen im Unterrichten von Deutsch als Fremd- und Zweitsprache genutzt, um Geflüchteten beim Ankommen in Deutschland Unterstützung zu bieten. „Das war eine spontane und pragmatische Aktion“, erinnert sich Willson. „Es war unserem Team ein Anliegen, einen kleinen Beitrag dazu beizusteuern, dass aus der Ukraine nach Kiel Geflüchtete sich bei uns besser zurechtfinden und ihren Alltag selbstbestimmter leben können.“

Alle Sprachmodule am ZSIK werden von Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern vermittelt. „Das hat vor allem den Hintergrund, dass es unser Anspruch ist, nicht nur Wissen um eine Sprache zu vermitteln“, weiß Willson. „Weil wir in anderen Ländern aufgewachsen sind, bevor wir nach Deutschland gekommen sind, tragen wir kulturelle Eigenheiten in uns,



*Zum Team des Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK) gehören zahlreiche Muttersprachler\*innen aus verschiedenen Ländern.*



Foto: Hanna Börm

Die Britin Elena Willson unterrichtet seit 2016 Englisch in unterschiedlichen Niveaus am Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK) der FH Kiel.

## „Ich finde unser Angebot mit elf Fremdsprachen durchaus beachtlich.“

die wir an unsere Studierenden weitergeben. So können wir die Sprache sowie die Kultur lebhafter und vor allem alltagsnäher vermitteln, denn wir wissen um die vielen kleinen Stolpersteine, die unsere jeweiligen Muttersprachen mit sich bringen.“ Dieser Fokus auf das Vermitteln der Sprachen durch Muttersprachler\*innen ist ein Alleinstellungsmerkmal des ZSIK.

Während der Kurse legen die Dozentinnen und Dozenten des ZSIK ihren Fokus darauf, dass die Studierenden miteinander interagieren. „Die Kurse bestehen meist aus zehn bis 20 Studierenden, die sich auch untereinander möglichst in der Zielsprache unterhalten sollen“, erklärt Willson. In kleinen Gruppen aus zwei bis drei Personen erklären die Studierenden einander Dinge oder lösen Aufgaben. „Das können schon mal schräge Arbeitsaufträge sein, wie ein ‚Speed Dating‘, bei dem alle Teilnehmenden miteinander für drei Minuten

über verschiedenste Themen sprechen. Dadurch entsteht eine lockere Stimmung, und es bringt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ins Sprechen.“ Neben Aufgaben aus den Kursbüchern legt Elena Willson auch viel Wert darauf, auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen. „Wenn ein Studierender Probleme mit der Grammatik hat, gehe ich gerne darauf ein. Und es ist schön mitzuerleben, wie es dann irgendwann ‚klick‘ macht, und die Regeln ganz selbstverständlich angewendet werden“, freut sich Willson.

Die verschiedenen Sprachen, die das ZSIK anbietet, werden von den Dozent\*innen in unterschiedlichen Niveaus unterrichtet, die nach dem sogenannten gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen klassifiziert sind. Die drei Buchstaben A, B und C signalisieren die Fähigkeit zur elementaren, selbstständigen und kompetenten Sprachanwendung. Durch die den Buchstaben folgenden Ziffern 1 oder 2 werden zusätzlich Stufen angezeigt. So reicht das Spektrum der Klassifikation insgesamt von A1 bis C2. Zum besseren Verständnis bringt Willson ein Beispiel: „Wer über A1-Kenntnisse verfügt, kann etwa grüßen oder nach dem Weg fragen. Abiturientinnen und Abiturienten in Deutschland sollten – so ist die Vorgabe der Kultusministerkonferenz – Englisch auf B2-Niveau sprechen. Damit kommt man schon sehr gut durch den Tag und sollte beispielsweise Unterricht in einem englischsprachigen Studiengang folgen können.“ Wer eine Sprache auf dem C2-Niveau beherrscht, kann praktisch alles mühelos verstehen, Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. „Diese Einstufungen sind wichtig, um eine länderübergreifende Vergleichbarkeit zu haben“, weiß Willson. „Viel-fach sind beispielsweise Englischkenntnisse auf mindestens B2-Niveau die Voraussetzung dafür, an einer Hochschule im Ausland studieren zu können.“ Für einen Auslandsaufenthalt in Frankreich oder Spanien ist das Niveau B2 in der Landessprache erforderlich.

Für interessierte Studierende mit Vorkenntnissen, die einen Sprachkursus im ZSIK besuchen möchten, führt der Weg über einen Einstufungstest. Der findet online statt und dauert höchstens eine Stunde. So stellt das Team des ZSIK fest, welche Niveaustufe für einen Interessierten oder eine Interessierte passend ist. „Die meisten Module haben

einen Umfang von vier Semesterwochenstunden. Am Ende steht dann eine Prüfung“, erklärt Willson. Ist die Prüfung bestanden, erhalten der Teilnehmer oder die Teilnehmerin das begehrte Zertifikat, das von den Partnerhochschulen anerkannt wird. Zudem sorgt die Teilnahme dafür, dass fünf Credit-Points auf das Konto wandern.

Allerdings bietet das ZSIK nicht alle Sprachen in allen Niveaustufen an. Wer eine Sprache auffrischen möchte, in der bereits Grundkenntnisse bestehen, kann die ZSIK-Angebote für Englisch, Französisch, Spanisch sowie Deutsch als Fremd- und Zweitsprache nutzen. Alle werden bis zum C1-Niveau angeboten – Elena Willson und das Englisch-Team bieten Module sogar bis zum C2-Niveau an. Die Auswahl für Anfängerinnen und Anfänger ist deutlich größer: A1- und teils auch A2-Kurse für die Vermittlung der Grundlagen bietet das Team des ZSIK für Arabisch, Chinesisch, Dänisch, Norwegisch, Polnisch, Russisch, Schwedisch und Türkisch an. Französisch und

### ZSIK auf den IDW

Alljährlich ist das ZSIK auch bei den Interdisziplinären Wochen (IDW) mit einem vielfältigen Programm vertreten. Dieses umfasst unter anderem Kompakt- und Intensivkurse in mehreren Sprachen, kulturelle und landeskundliche Angebote, Workshops zur Prüfungsvorbereitung sowie Filmabende und Kochkurse. Das Lernen in lockerer Atmosphäre mit internationalem Flair bei einer Erweiterung des kulturellen Horizonts zeichnen das IDW-Angebot des ZSIK aus. Die Veranstaltungen fanden bei Studierenden regelmäßig großen Anklang und waren oft schnell ausgebucht.

Spanisch werden auch ab A1 angeboten, um einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen, selbst wenn man ohne Vorkenntnisse startet. „Interessierte können sich kurz vor dem Semesteranfang über das Modul-Anmeldetool für einen Kurs anmelden“, beschreibt Willson das Vorgehen. „In der ersten Unterrichtswoche geht es dann los mit der Lehre.“

### Sprachen und Niveaus an der FH Kiel

| Anfänger*innen  |  | Fortgeschrittene   |  | Profis  |   |
|---|--|--|--|---|---|
| A1  | A2   | B1   | B2   | C1  | C2  |
| Sehr einfache Sätze verstehen, mich auf einfache Art verständigen, einfache Fragen stellen und einfache Sätze gebrauchen                | In einfachen Sätzen sprechen, kurz meine Meinung erklären, einfache Geschäftstexte verstehen und einfache Geschäftsbriefe formulieren                  | Die meisten Reisesituationen bewältigen, an internationalen Meetings teilnehmen, geläufige Themen aus der Arbeit, Freizeit usw. verstehen und mich in begrenztem Maße beteiligen | Ein flüssiges Gespräch mit Muttersprachlern führen, zu vielen Themen eine detaillierte Darstellung geben, klare Texte verfassen, längere Redebeiträge und Vorträge verstehen | Mich an Diskussionen beteiligen und Ansichten vertreten, Zeitungsartikel lesen, Berichte schreiben, Fernsehnachrichten verstehen, Präsentationen vorbereiten und vortragen, einfache Verhandlungen führen | Mich spontan ausdrücken, die Sprache flexibel und nuanciert gebrauchen, komplexe Sachverhalte erkennen und Fachsprache verstehen, zwischen den Zeilen lesen, den Schreibstil der Situation anpassen |
| Arabisch<br>Chinesisch<br>DaF/DaZ<br>Dänisch<br>Französisch<br>Norwegisch<br>Polnisch<br>Russisch<br>Schwedisch<br>Spanisch<br>Türkisch | DaF/DaZ<br>Französisch<br>Spanisch<br><br><b>Bei Nachfrage:</b><br>Arabisch<br>Dänisch<br>Norwegisch<br>Polnisch<br>Russisch<br>Schwedisch<br>Türkisch | DaF/DaZ<br>Englisch<br>Französisch<br>Spanisch   | DaF/DaZ<br>Englisch<br>Französisch<br>Spanisch   | DaF/DaZ<br>Englisch<br>Französisch<br>Spanisch  | Englisch  |

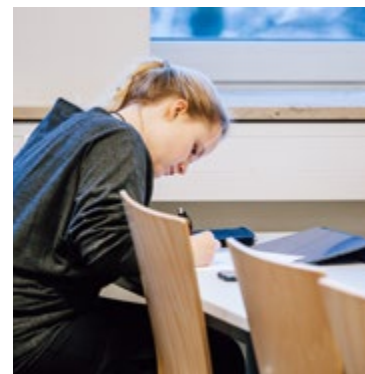


### Kontakt

Zentrum für Sprachen und  
Interkulturelle Kompetenz  
(ZSIK)

Sokratesplatz 4  
(Gebäude C 19)  
24149 Kiel

Telefon: 0431/210-3600  
sprachenzentrum@fh-kiel.de  
fh-kiel.de/sprachenzentrum



Fotos: Hanna Börm

*Am Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK) können Studierende und Mitarbeiter\*innen der Hochschule Sprachkenntnisse erlangen und auffrischen.*

Für Studierende sind diese Sprachkurse kostenlos. „Wer an der FH Kiel studiert und Lust hat, eine der von uns angebotenen Sprachen zu lernen, ist herzlich willkommen“, lädt Willson ein. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FH Kiel steht das Sprachlernangebot des ZSIK offen. Allerdings handelt es sich dabei in der Regel um eine private Aktivität, die außerhalb der Dienstzeit stattfindet. „Doch wer es arrangieren kann, sich während der Unterrichtszeiten von der Arbeit auszuklinken, ist bei uns ebenfalls herzlich willkommen.“

Etwas aus der Reihe des ZSIK-Angebots fallen kostenpflichtige Zertifikatskurse. Dabei erhalten Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einer erfolgreich absolvierten Abschlussprüfung ein Zertifikat, das auch außerhalb der Hochschulen weltweit anerkannt ist. „Nachgefragt werden vor allem die Cambridge-Zertifikate“, weiß Elena Willson. „Wir bieten Vorbereitungskurse für Englisch-Cambridge-Prüfungen C1 und C2 an.“ Die Kolle-

ginnen und Kollegen bieten für Spanisch und Französisch die DELE- und DELF-Prüfungen. Besonders für Kurzsentschlossene und Studierende, die sich nicht darum gekümmert haben, rechtzeitig benötigte Nachweise für Sprachkompetenzen zu beschaffen, sind die offiziellen Zertifikate eine Lösung. „Wir bieten aber auch das DAAD-Zertifikat an, als kurzfristige Alternative für Studierende, die ins Ausland gehen möchten und einen Nachweis über Sprachkenntnisse benötigen“, weiß Willson.

Ein weiteres Angebot, das von den klassischen Sprachkursen abweicht, sind Veranstaltungen, die auf bestimmte Anwendungsfälle fokussieren. Diese sind vielfach besonders für die höheren Semester von Interesse. „In meinem Bereich sind das beispielsweise die ‚Applied English Skills‘“, erklärt Elena Willson. „In ‚Contemporary Issues‘ geht es darum, sich miteinander über aktuelle Themen auszutauschen, damit die vorhandenen sprachlichen Fähigkeiten erhalten bleiben. ‚English for

Academic Purposes' und ‚Applications and Interviews' fokussieren hingegen direkt auf das akademische Umfeld und die Zeit um den Abschluss, wenn es an das Bewerben geht.“ Doch auch die anderen Sprachbereiche des ZSIK machen weitergehende Angebote wie beispielsweise ‚Wirtschaftsspanisch' und ‚Wirtschaftsfranzösisch'. „Diese Angebote dienen dazu, die Fachsprache in der Landessprache gezielt zu lernen und es dann im wirtschaftlichen Kontext anzuwenden. Kurse zur ‚Interkulturellen Kompetenz' bringen die Incomings und künftigen Outgoings in einem Modul zusammen und fördern dabei den sprachlichen Austausch und das kulturelle Verständnis füreinander.“

Um dem eigenen Anspruch gerecht zu werden und nicht nur Sprach- sondern auch kulturelle Kompetenz zu vermitteln, sollen künftig wieder Exkursionen angeboten werden. Aufgrund der Corona-Pandemie war es in den Jahren 2020 und 2021 nicht möglich, Interessierten auf Studienreisen in das Ausland Land und Leute näherzubringen. Das bedauert Willson und möchte möglichst bald wieder aufbrechen. „Eine Exkursion bedeutet immer viel organisatorischen Aufwand. Aber ich freue mich, dass wir nächstes Jahr im Mai nach Galway und Dublin fahren“, verkündet die Britin freudig. Geplant sind Besuche bei der Partnerhochschule in Galway und lokalen Unternehmen sowie zahlreiche kulturelle Aktivitäten. Beim Internationalen Fest, das das Internationale Zentrum am 20. September 2022 auf dem Campus veranstaltete, hatte die Englischdozentin bereits Gelegenheit vorzufühlen. „Die meisten Stimmen der Besucherinnen und Besucher kamen für Dublin zusammen, und deswegen haben wir uns für Irland entschieden. Wir freuen uns, dass wir mit 24 Studierenden fahren können.“

Ein weiteres Angebot zur Stärkung kultureller Kompetenz sind die sogenannten ‚Orientation Weeks'. Dabei organisiert das DAF/DAZ-Team des ZSIK zusammen mit dem International Office kleine Exkursionen für Incoming-Studierende. „Sie unternehmen mit den Studierenden, die aus dem Ausland zu uns kommen, Ausflüge, um ihnen die Eigenheiten der Region nahe zu bringen“, erklärt Willson. „Sie fahren etwa nach Laboe oder zeigen Kiel nördlich des Kanals und bringen Interessierten auch lokale Spezialitäten wie Fischbrötchen nahe“, lacht die Britin.

Joachim Kläschen



### **Tim Lehmann (26), Bachelor-Student BWL**

„Bevor es mich für ein Sommersemester nach Santander in Nordspanien zog, habe ich im ZSIK der FH Kiel die Spanisch-Kurse A1 bis B2 besucht und abgeschlossen - die perfekte Vorbereitung auf ein halbes Jahr im Ausland! Das Angebot des ZSIK ist so umfangreich, dass für jeden etwas dabei sein sollte. Ich habe mich für mein letztes Semester sogar nochmal für Norwegisch angemeldet. Der Kontakt ist unkompliziert und wird vom International Office toll unterstützt.“



### **Line Peters (23), Bachelor-Studentin BWL**

„Ich habe sämtliche Englisch- und Französisch-Kurse besucht, die mich durch die kompetenten und motivierten Muttersprachler sprachlich extrem weitergebracht haben. Nach meinem Erasmus-Aufenthalt in Montpellier bin ich sogar in Frankreich geblieben und möchte mich nun auf einen französischen Master bewerben. Das wäre mir ohne das Angebot der ZSIK niemals möglich gewesen.“



Foto: Benjamin Schulz

# EINKAUFEN MIT SINN

## RADIO P.O.S.

Es ist hörbar, auch wenn es nicht jede\*r bewusst wahrnimmt. Es schafft Atmosphäre, liefert Information und kann als musikalischer Hintergrund dienen: Das ist das Programm des Instore-Radios, das wohl die meisten kennen, ohne zu wissen, wer dahintersteckt. Radio P.O.S. (Point of Sale) ist ganz in der Nähe der Fachhochschule Kiel zu finden. Das Unternehmen am Seefischmarkt will bei Kund\*innen Kauffreude wecken, eine klanglich inspirierende Atmosphäre schaffen oder zielgruppengerecht informieren. Dabei ist es sich über 30 Jahre treu geblieben, hat aber auch sein Angebot um einen Sinn erweitert.

Moderator Finn-Ole Martins setzt die Kopfhörer auf und stellt sich ans Mikrofon. Vor ihm ein Monitor, unter seinen Händen Schieberegler. Sobald die Tür der Moderationskabine geschlossen ist, befindet er sich in einer anderen Welt, erklärt er. Kein Geräusch des geschäftigen Treibens vor der Tür dringt mehr hinein. Es ist vollkommen still. Zeit auf Sendung zu gehen, nicht für die Hörer am Radio, sondern beispielsweise im Supermarkt.

Die Musik des Instore-Radios ist individuell. Die Programme sind abgestimmt auf die Wünsche der Kund\*innen, und diese wiederum sind vielfältig. Wer beispielsweise im Lebensmittelhandel, Autohaus, Kleidungsgeschäft oder Restaurant Musik hört, könnte dabei dem Programm von Radio P.O.S lauschen. Ines

Seibold, Projektmanagerin Marketing und Vertrieb, nennt das maßgeschneiderte Programm „die kundenspezifische Mischung“. In Workshops mit Musikredakteur\*innen und Entscheidern der Unternehmen werde die passende Richtung gefunden, oder die Kunden kommen bereits mit klaren Vorstellungen zu Radio P.O.S. Die Musikredaktion stellt das Programm zusammen, je nachdem, wie oft was gespielt und in welchen Zyklen Programmteile ausgetauscht werden sollen.

Und das beeinflussen Saison und Ereignisse. So werden regional unterschiedliche Themenschwerpunkte – wie das Oktoberfest oder Karneval – thematisch eingebunden. Am Montag nach Totensonntag beispielsweise wird im ganzen Land ein leichtes Weihnachtsflair im Programm hörbar, das sich bis Weihnachten zu Klassikern der Weihnachtsmusik wie „Last Christmas“ steigert. „Weihnachtsmusik ist sehr gefragt“, sagt Ines Seibold und lässt dann den Blick nach vorn auf das nächste kommende thematische Highlight schweifen: die Frauen-Fußball-WM im Juli und August. Fußballaffin seien nicht nur die Mitarbeiter\*innen bei Radio P.O.S., sondern auch der Chef, Dietmar Otto. So ziert ein mit dem Logo versehener Tisch-Kicker den Eingangsbereich in der Büroetage in der Neuen Salzhalle.

Während Programm-Angebote zu Fußball-Großereignissen in den vergangenen Jahren von den



Kunden viel nachgefragt wurden, war es Ende vergangenen Jahres anders. Die WM im November/Dezember in Katar fand „aufgrund der speziellen Situation“ nicht so viel Anklang, fasst die Projektmanagerin rückblickend zusammen. Die WM der Frauen hingegen wird in Neuseeland und Australien ausgetragen. Und da Frauen-Fußball immer beliebter wird, will auch Radio P.O.S. seinen Anteil dazu beitragen, dies noch weiter zu steigern. „Damit wollen wir eine gewisse Gleichheit schaffen, und es ist eine schöne Möglichkeit, reichweitenstark das Thema Frauenfußball zu ermöglichen“, sagt Ines Seibold.

## „Die Corporate Identity eines Unternehmens ist nicht nur visuell sondern auch auditiv.“

Das Programm könne aber mehr als nur Klangteppich oder Unterhaltung sein. Es biete die Möglichkeit, die Corporate Identity zu stärken. „Die Corporate Identity eines Unternehmens ist nicht nur visuell, sondern auch auditiv“, erklärt Seibold. Weiter hebt sie hervor, dass das Radio für Informationen oft unterschätzt werde. Beispielsweise haben Ladenbesitzer in Corona-Zeiten die Möglichkeit bekommen, ihren Kund\*innen über das Programm Informationen zu Hygienemaßnahmen und einzuhaltenden Abständen zu anderen Personen mitzuteilen.

Ines Seibold hat als Werkstudentin bei Radio P.O.S. angefangen. Sie hat an der Fachhochschule Kiel BWL studiert. „Ich fand es klasse, dass ich hier die Möglichkeit bekam, mich zu beweisen.“ Aus der ehemaligen Studentin ist eine Absolventin geworden und aus der Werkstudentin eine Festangestellte. Nicht nur sie, sondern auch Finn-Ole Martins ist ehemaliger FH-Student. Und es könnten noch mehr werden: „Wir sind immer an Werkstudent\*innen interessiert“, sagt Seibold.

Finn-Ole Martins hat die damalige Werkstudententätigkeit in die Moderationskabine gebracht – ein Arbeitsplatz, von dem er gerne erzählt. So auch von ihrer Bedeutung für die Qualität der Sendung: Als es erforderlich wurde, dass die Moderation an einem anderen Ort gesprochen

*In den Räumen am Seefischmarkt werden klanglich inspirierende Programme für unterschiedlichste Zielgruppen gestaltet.*

werden musste, sei die komplette Kabine exakt so, wie sie ist, umgezogen. Denn nur so konnte gewährleistet werden, dass die Welt außerhalb der Kabine auch wirklich draußen bleibt. Zu 90 Prozent seien die Moderationskabinen am Gelingen des Programms beteiligt, erklärt Programmchef Torsten Stender.

Täglich gebe es zwei Nachrichtenschichten. „Der/die Redakteur\*in zeichnet in seiner/ihrer Schicht verantwortlich für Nachrichten, Sport und Wetter“, so Stender. Reizthemen finden dabei keinen Platz im Programm. Man sei „politisch neutral“, fasst der Programmchef zusammen. Was auf Sendung gehen darf und was nicht, werde in täglichen Redaktionssitzungen besprochen, ebenso wie alle relevanten Themen.

Die Inhalte haben sich – ebenso wie die Technik – in den vergangenen Jahrzehnten verändert. „Mittlerweile haben wir viel zielgruppenspezifischere Musik und ein individuelles Programm für die Kunden“, beschreibt Geschäftsführer Dietmar Otto einen inhaltlichen Wandel in den vergangenen 30 Jahren. Einen Blick in die Zukunft wagt er auch, allerdings einen inhaltlich skeptischen. „Ich halte KI (künstliche Intelligenz, Anm. der Redaktion) in diesem Segment für schwierig.“ Es würden sich beispielsweise auf diese Art Kraftausdrücke nicht herausfiltern lassen, und ebensolche Musik würde es ungewollt in die Playlist schaffen, erklärt Otto. Nicht jede Zielgruppe, für die moderne Musik ausgesucht wird, finde das ansprechend.

An KI hat zu den Anfängen von Radio P.O.S. noch keiner gedacht. Fast wie in eine andere Welt



Foto: Thomas Faust



Foto: Robert Hiller

*Geschäftsführer Dietmar Otto hat die Entwicklung des Einkaufsradios mit gestaltet.*

*Die Technik hat sich im Laufe der Jahre ebenso verändert, wie die Anforderungen der Kund\*innen.*

mutet die Zeitreise zu den Anfängen des Unternehmens an, denn zumindest technisch war 1989 einiges anders. Drei Jahre zuvor ging der erste landesweite private Radiosender auf Sendung, und mit ihm stieg die Nachfrage nach Werbespots. Dietmar Otto berichtet, wie sich damals ein Geschäftsführer eines Unternehmens in Schleswig-Holstein die Frage stellte, warum das Radioprogramm nicht im Supermarkt laufe. Die Antwort auf die Frage war: „Es ist fraglich, ob das Musikprogramm passt.“ Zudem eigne sich die Werbung, die dort gesendet wird, nicht für andere Geschäfte, beispielsweise ein Werbespot von Aldi bei Edeka. Diese Lücke wollte Burkhard Wehrmeyer, Gründer von Radio P.O.S., schließen. Dietmar Otto kannte ihn von der Uni und stieg zunächst für ein halbes Jahr mit ein. Das war der Beginn des heutigen Geschäftsführers beim Sender für die musikalische Untermalung von Einkaufserlebnissen.

Es kam die Zeit des ersten Satellitenfernsehens. Damit verknüpft, boten sich neue technische Möglichkeiten. „Burkhard hatte die Idee, brachliegende Tonspuren zu nutzen.“ Daher stellten sie den Antrag, um eine bundesweite Sendelizenz zu bekommen. Doch es blieb das Problem, wie das Programm eingespeist werden sollte. Eine Dauerleitung anzumieten sei sehr teuer gewesen. Eine andere Lösung musste gefunden werden. „200.000 Mark für die Leitung war für uns existenzbedrohend“, so Dietmar Otto.

### „Mittlerweile haben wir viel zielgruppenspezifischere Musik und ein individuelles Programm für die Kunden.“

Es kam die Idee auf, Audiofiles zu produzieren, da diese dann mit einer einfachen Wählverbindung und ohne Standleitung transportiert werden können. Passenderweise hatten gerade AT&T Bell Laboratories, Thomson Consumer Electronics, Fraunhofer Institut und CNET ein Verfahren zur Datenkompression von Audiosignalen entwickelt: ASPEC (Adaptive Spectral Perceptual Entropy Coding) war ein MP3-Vorläufer, mit dem Sprache und Musik in hoher Qualität komprimiert und in der Form mithilfe einer ISDN-Leitung übertragen werden konnte. „Das haben wir auf unserer Basis angepasst. Und konnten die Moderation mit einer ISDN-Verbindung übertragen.“ Noch immer liegen diese MP3-Vorläufer im Büro des Geschäftsfüh-



Foto: Friederike Hiller

rers. Mit den heutigen kleinen Geräten haben sie nicht mehr viel gemein, doch sie ermöglichten, auf Sendung zu gehen.

Ein wichtiger Schritt für das Unternehmen, doch das, worauf Dietmar Otto stolz ist, sind zwei andere Dinge. Zum einen: „Dass es uns noch gibt und wir auch in drei Jahren noch eine Weihnachtsfeier haben werden.“ Es habe immer eine Weihnachtsfeier gegeben. „Anfangs haben wir mit 15 Leuten zusammengesessen“, erzählt er. Heute kommen über 250 Mitarbeiter\*innen zusammen.

Zum anderen sei er stolz auf einen großen Paradigmen-Wechsel. Damit beschreibt der Geschäftsführer die interne Diskussion um visuelle Anwendungen, die mit dem Satz „Wir müssen das mal probieren“ endete. Auf diesem Weg fand die Ansprache eines weiteren Sinnesorgans ihren Weg ins Unternehmensprogramm. Ob Digital-Signage-Technik wie Videowürfel, LED-Wände oder auch die dazugehörigen visuellen Inhalte: „Wir machen uns als Partner Gedanken darüber“, wie Audio und Video in Kombination den gewünschten Effekt erzielen, sagt Otto. Und so war von Anfang an Radio P.O.S. nicht nur ein Unternehmen, das In-store-Radio Programme produziert, sondern auch die notwendigen technischen Innovationen für die auditive und visuelle Ansprache liefert.

Friederike Hiller



## LIEBLINGSTHEMA

### FRAUEN IN MINT-BERUFEN

**S**chon in ihrem Studium der Feinwerktechnik an der FH Kiel musste Gisela Sühr feststellen, dass Frauen im technischen Bereich eher selten zu finden sind: Unter den 40 Erstsemestern ihres Jahrgangs waren damals nur sechs Studentinnen. Auch an ihren späteren beruflichen Stationen änderte sich das nicht – sowohl in der Elektroinstallationsplanung der Deutschen Bundespost als auch in der Personalberatungsagentur, in der sie für die Besetzung von technischen Stellenausschreibungen mit Fach- und Führungskräften betraut war, oder auch am RBZ Technik in Kiel waren die männlichen Kollegen in der Überzahl. „Dabei sind Teams mit mehr Frauen diverser, betrachten Themen aus verschiedenen Blickwinkeln und kommen so zu anderen Gedankenansätzen“, ist die Diplom-Ingenieurin überzeugt.

Bestätigung fand sie im Erstsemester-Projekt startIng!, das sie 2016 an die FH Kiel führte und für das sie

sechs Jahre lang die fachliche Koordination übernahm. „Wir haben bei der Zusammenstellung der Teams immer versucht, dass in jedem Team gern mehr als zwei Frauen vertreten waren. Das hat den Austausch bereichert und war hilfreich für die Diskussion der Aufgabenstellungen“, berichtet Sühr. „Technik ist wichtig für die Gesellschaft, und die ist divers. Deshalb müssen Frauen an Entwicklungsprozessen beteiligt sein“, sagt sie weiter.

Wann immer es passt, ermutigt die 59-Jährige daher Frauen, einen Weg im MINT-Bereich einzuschlagen – im privaten Umfeld und seit kurzem auch im Projekt Förde-Kompass. Dort koordiniert sie das Programm des Orientierungssemesters, das jungen Menschen die Möglichkeit bietet, in ein ingenieurwissenschaftliches Studium hineinzuschnuppern.

Gisela Sühr, Projektkoordination Förde-Kompass



## PHILIPP SIEPMANN

Freude am Thema, Glück, Fleiß und ein bisschen Können. Das ist es, was es laut Philipp Siepmann braucht, um schnell und erfolgreich in die Profession und den Beruf zu finden. Neben seiner leitenden Position bei der Wenzel Elektronik GmbH macht er seinen zweiten berufsbegleitenden Master im Wirtschaftsrecht. „Zur Uni zu gehen ist für mich wie Urlaub“, sagt der 25-Jährige.

Ich wollte mal Pilot werden – der Traum beruf schlechthin“, erinnert sich Siepmann an seine Schulzeit. Denn schon seit dem fünfzehnten Lebensjahr verbringt Siepmann seine Wochenenden am liebsten in der Luft – am Steuerknüppel eines Segelfliefers und am Flugplatz mit seinen Vereinskameraden. Beruflich startete der 25-Jährige jedoch fernab der Piste durch. Hoch hinaus geht es für ihn auch da recht schnell.

Nach dem Abitur zog Siepmann 2016 aus dem nördlichen Hamburger Speckgürtel zum Studieren ans Kieler Westufer. „Ich fand die Kombination aus Ingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften als Richtung ziemlich spannend“, so Siepmann. Der Pinneberger begann das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU). 2018, drei Semester später, wechselte er an die Fachhochschule Kiel, die ein solches Studium ebenfalls anbietet. „Die Lerninhalte an der CAU waren mir zu theoretisch ausgelegt. Vieles war mir einfach zu weit weg von der Praxis“, begründet Siepmann den Wechsel der Hochschule.

Auf der anderen Seite der Förde sei das anders gewesen: „An der FH Kiel haben wir zum

Beispiel im Bereich Elektrotechnik lehrplanmäßig anwendungsbezogene Inhalte mittels Laborexperimenten vermittelt bekommen. Diese Art von Ingenieurpraxis, wo man auch mal zu Multimeter und Spannungsquelle greift, hat mir gut gefallen.“ Eine Beobachtung, die Siepmann innerhalb seiner Nebentätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft (HiWi) bei der Zentralen Studienberatung der FH Kiel gerne und häufig weitergab. Auch er selbst habe mit der dortigen Teamleiterin Anna-Maria Utzolino häufig über seinen zukünftigen Werdegang gesprochen und dabei viel mitgenommen, betont Siepmann.

Bereits vor seinem Bachelor beginnt Siepmann im März 2020 ein Praktikum im Bereich Qualitätswesen bei seinem heutigen Arbeitgeber Wenzel Elektronik GmbH in Pinneberg. Sein Vorgesetzter führte ihn in seine Aufgaben ein, und Siepmann begann schnell zu erkennen, worum es geht. „Das analytische und bedachte Herangehen, wie es an der FH gelehrt wird, konnte ich gut anwenden“, erinnert sich Siepmann. Gemeinsam ermittelten sie einen Komplex an Optimierungsbedarfen der Firma, woraus Siepmann das Thema seiner Bachelor-Arbeit „Analyse und Optimierung von Kernprozessen für eine Produktparte“ ableitete. Die Thesis wurde mit einer 1,0 bewertet. „Im Anschluss habe ich direkt ein Übernahmeangebot von Wenzel Elektronik bekommen“, so Philipp Siepmann.

Bevor der frischgebackene Absolvent den Arbeitsvertrag im Oktober 2020 unterschrieb, hatte er jedoch noch etwas mit sich selbst zu klären – genauer gesagt: mit seinem Traum aus Kindheitstagen. Er machte einen Piloteneignungstest bei der Deutschen Flugsicherung am Hamburger Flughafen. „Nicht bestanden“, schmunzelt Siepmann. „Ich habe mich auch nicht vorbereitet, musste es aber einmal machen, einfach um damit abschließen zu können“, führt er fort. Seitdem ist für den 25-Jährigen klar, dass das Fliegen Passion und Hobby im privaten Bereich bleibt.

Siepmann unterschrieb den Arbeitsvertrag bei Wenzel Elektronik und zog zurück nach Pinneberg in die Nähe seines Arbeitgebers. So hat er es nicht weit zum Flugplatz des

Luftsportvereins Kreis Pinneberg, dessen Vorsitzender er ist. Dort verbringt er die meisten seiner freien Tage. Das Wertvollste für ihn sei dabei jedoch gar nicht das Fliegen an sich: „Natürlich ist das wunderschön, doch man entwickelt irgendwann Routine, wie beim Autofahren. Die Gemeinschaft auf dem Platz mit Vereinskameraden und -kameradinnen macht am meisten Spaß.“ Er fügt hinzu: „... es ist die gute Mischung aus beidem.“

Im April 2021 besuchte Siepman als Gasthörer Vorlesungen des berufs begleitenden Master-Studienganges Digital Production Management an der Leuphana Universität Lüneburg. Zum Wintersemester immatrikulierte er sich. „Ich wollte zunächst eigentlich keinen Master machen. Nachdem die Anspannung durch die Bachelor-Thesis nachließ, hat mir aber ein bisschen das wissenschaftliche Arbeiten und Dinge weiterzuentwickeln gefehlt“, so Siepman. Ein bestimmtes berufliches Ziel, habe er dabei nicht gehabt. Weil er sich die Gasthörerschaft als reguläres Semester anrechnen lassen konnte, absolvierte er das Studium bereits ein Jahr später im Oktober 2022. Wenn er etwas anfangen wolle, wolle er es auch schnell zu Ende bringen, erklärt der Pinneberger.

Doch auch die Begebenheiten innerhalb seiner praktischen Tätigkeiten bei Wenzel Elektronik entwickelten sich weiter. Bereits im Juli 2021, neun Monate nach Bachelor und Dienstantritt, wurde der damals 24-Jährige zum Leiter Finanzen und Controlling ernannt und steht seither sogar in Personalverantwortung für eine Mitarbeiterin. „Vor zwei Jahren noch hätte ich nicht geglaubt, mal in der Buchhaltung zu landen. Ich fühle mich aber sehr wohl damit. Betriebswirtschaftlich finde ich den Bereich ziemlich interessant“, so Siepman. Über den schnellen Aufstieg sagt er schmunzelnd: „Ich habe viel Glück gehabt auf dieser Reise. Vielleicht kann ich auch was, aber es war auch Glück dabei.“

Vorbei ist die Reise für Siepman damit noch nicht. Aktuell macht er, neben dem Beruf, seinen Master of Law in Corporate & Business Law an der Leuphana Universität Lüneburg. Der Segelflieger erklärt: „Bei meiner Arbeit sind bilanz- und arbeitsrechtliche Themen



Foto: Michael Ruff

enorm wichtig, und ebenso wichtig ist es, sich dort gut auszukennen.“ Die Überlegung ist jedoch auch hier nicht nur praktischer Natur. „Ich interessiere mich für rechtliche Themen und beschäftige mich damit sehr gern. Aus Karriereabwägungen mache ich das nicht, auch wenn der Abschluss natürlich nicht schadet“, so Siepman.

Wichtig sei, das zu machen, was einem Spaß bringt. „Egal ob Arbeit oder Studium, fast alles daran macht mir Spaß – und wenn der erstmal da ist und man ein bisschen fleißig ist, läuft es ganz von allein“, sagt Siepman, bevor er fortführt: „Vielleicht bin ich auch ein Workaholic, aber nach Lüneburg an die Uni zu fahren und sich dort gemeinsam mit anderen Studierenden mit Inhalten zu befassen, ist jedes Mal aufs Neue wie Urlaub für mich.“ Wohin es in Zukunft gehe, wisse er nicht. „Es ist erstmal gut, so wie es ist“, sagt der 25-Jährige zufrieden.

Leon Gehde

*Der passionierte Segelflieger verbringt seine Wochenenden und freien Tage am liebsten im Pinneberger Luftraum. Von seinem Luftsportverein ist er ganz nebenbei Vorsitzender. Wichtiger als das Fliegen selbst, ist ihm dabei die Gemeinschaft auf dem Flugfeld.*

# FAQ

## Was macht man, wenn ...

### ... man die Zugangsdaten zu den Studienportalen vergessen und verlegt hat?

Sollte nicht passieren, kann aber passieren – wer seine Zugangsdaten vergessen hat, kann nicht mehr auf die Webmail oder das QIS zugreifen. Falls das geschieht, hilft das IT-Team der Fachhochschule Kiel.

#### **Ansprechpartner (Campus IT)**

Jörg Groth  
Identity- und Accessmanagement

#### **Kontakt**

+49 431 210 14 20  
joerg.groth@fh-kiel.de

### ...man neben dem Studium Care-Aufgaben übernimmt?

Der Familienservice ist die erste Anlaufstelle bei Fragen zu den Themen Familie, Pflege und Vereinbarkeit von Familie und Studium. Er bietet allen Hochschulangehörigen eine Erstberatung, Möglichkeit zur Kritik oder Ideenaustausch an.

#### **Kontakt**

Annemarie Müller  
Sokratesplatz 1  
24149 Kiel  
Gebäude C1, Raum 0.05

Tel. +49 431 210 1882  
(montags bis donnerstags)  
familienservicebuero@fh-kiel.de

### ... man ein Auslandssemester machen möchte, aber niemanden kennt, der/die aus eigener Erfahrung berichten kann?

#### **International Office**

Wer mit dem Gedanken spielt, für ein oder zwei Semester ins Ausland zu gehen, der/die sollte sich vorher einen Eindruck davon machen, was ihn/sie erwartet. Am besten funktioniert das natürlich über Erfahrungsberichte. Wer niemanden kennt, der/die im favorisierten Zielland studiert hat, kann montags oder donnerstags zu den Sprechstunden-Zeiten in das International Office der Fachhochschule Kiel gehen.

Auf der Internetseite der FH Kiel sind unter dem Reiter „Studium im Ausland“ außerdem Erfahrungsberichte von Studierenden zu finden, die es ins Ausland gezogen hat.

#### **Sprechzeiten**

montags von 14 bis 17 Uhr  
donnerstags von 9 bis 12 Uhr

#### **Kontakt**

International Office  
Fachhochschule Kiel  
Sokratesplatz 4  
24149 Kiel  
Deutschland

Tel. +49 431 210 1800  
international@fh-kiel.de



## ...man sich überfordert fühlt und/oder psychologische Hilfe benötigt?

Wer an der Studienfachwahl zweifelt, mit Arbeitsstörungen, Prüfungsangst oder Motivationsproblemen zu kämpfen hat, kann einen persönlichen Beratungstermin mit dem Team der Zentralen Studienberatung ausmachen.

### Zentrale Studienberatung

#### Offene Sprechstunde

montags von 14 bis 16 Uhr  
Gebäude C18, Raum 0.06 und 0.07.

#### Telefonsprechstunde

montags bis donnerstags von 10 bis 12 Uhr  
dienstags auch von 14 bis 16 Uhr

#### Kontakt

Zentrale Studienberatung  
Sokratesplatz 3  
24149 Kiel  
Gebäude C18  
Tel. +49 431 210 1760  
studienberatung@fh-kiel.de

### Studentenwerk Schleswig-Holstein

Eine psychologische Beratung für Studierende bietet das Studentenwerk Schleswig-Holstein an. Telefonisch oder per E-Mail kann man persönliche Beratungsgespräche vereinbaren.

#### Telefonische Sprechzeiten

montags von 9 bis 12 Uhr  
mittwochs von 14.30 bis 16 Uhr  
freitags von 9 bis 12 Uhr  
Tel. +49 431 8816-325  
psychologen.ki@studentenwerk.sh

## ...man zwischen zwei Vorlesungen einen gemütlichen Ort zum Arbeiten oder Entspannen sucht?

### Café im Bunker-D

Das Café im Bunker-D hat montags bis freitags von 10 bis 14 Uhr geöffnet – mittwochs sogar bis 22 Uhr. Dann kann man sich nach einem langen FH-Tag noch mit einer Runde Bunker-D-Kino belohnen oder die Galerie besuchen.

Aktuelle Veranstaltungen und das Programm des Kinos für das Sommersemester 2023 finden sich unter [www.fh-kiel.de/bunker-de](http://www.fh-kiel.de/bunker-de).



## ...man Lust hat, Schüler\*innen den Einstieg in das Programmieren zu erleichtern?

### RobertaRegioZentrum

Das RobertaRegioZentrum bietet Studierenden aller Fachbereiche Schulungen zum Roberta-Scout an. Als Roberta-Scout kann man eigenständig Roberta-Schnupperkurse durchführen und Roberta-Teacher bei der Durchführung längerer Kurse unterstützen.

Die Ausbildung zum Roberta-Scout ist kostenlos. Wann wieder eine Schulung ansteht, erfahren Interessierte unter: [www.fh-kiel.de/fachbereiche/informatik-und-elektrotechnik/forschung-und-wissenstransfer/roberta](http://www.fh-kiel.de/fachbereiche/informatik-und-elektrotechnik/forschung-und-wissenstransfer/roberta)

## ...man sich FH-Merch zulegen will, den Hoodie, das T-Shirt oder die Trinkflasche, aber vor dem Bestellen gerne aus nächster Nähe betrachten möchte?

Wem im Campusshop unter [www.fh-kiel-shop.de](http://www.fh-kiel-shop.de) etwas gefällt, der/die kann sich auch in natura von der Qualität der ressourcenschonend produzierten Artikel im Fachhochschul-Design überzeugen.

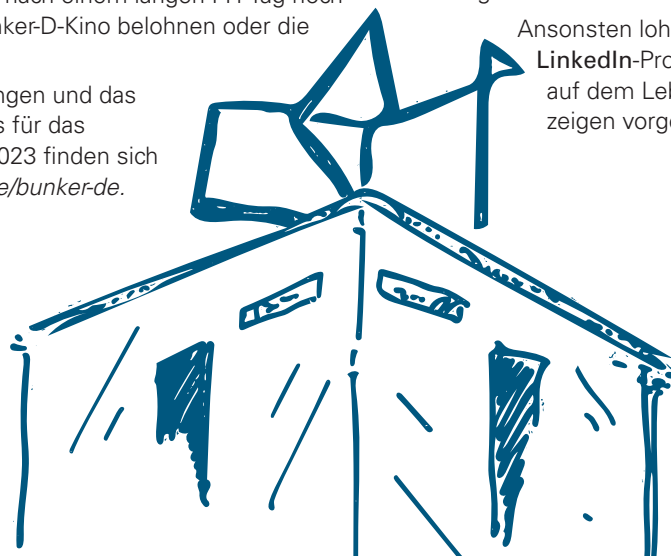
Die FH-Kollektion ist auf dem Campus Dietrichsdorf in Vitrinen an den Kassen in der Schwentine Mensa und am westlichen Eingang zum Großen Hörsaalgebäude sowie auf dem Campus Osterrönfeld im Foyer, gegenüber der Aula, ausgestellt.

## ... man einen Studierendenjob sucht?

Studierende der Fachhochschule Kiel finden auf dem Portal „myunijobs“ Werkstudierenden- und Minijobs. Suchfilter helfen bei der Suche – dort wird nach Fachbereichen, Anstellungsart und Unternehmen differenziert.

Auf „StuJo.net“ erscheinen außerdem Stellenangebote für feste Jobs oder Praktika von Unternehmen aus der Region.

Ansonsten lohnt sich das Erstellen eines LinkedIn-Profiles, denn dort werden, basierend auf dem Lebenslauf und dem Wohnort, Jobanzeigen vorgeschlagen.



## PREISE

### Platz 1 und 4 beim Thesis-Preis in Itzehoe

Am 11. Oktober 2022 war das IZET Innovationszentrum der Gesellschaft für Technologieförderung Itzehoe erstmals Schauplatz des Thesis-Preises. Bei dem Wettbewerb traten 15 Kandidat\*innen verschiedener Hochschulen mit Präsentationen ihrer Abschlussarbeiten gegeneinander an. Eine Bedingung war, dass ihre Arbeiten unter Kooperation mit einem der Unternehmen oder Institutionen des Innovationszentrums entstanden. Unter den Teilnehmer\*innen waren die FH-Absolventen Vincent Krull (Bachelor Elektrotechnik, Master BWL) und Prince Sackey (Master Information Engineering), die mit ihren Arbeiten den ersten und vierten Platz belegten.

Krulls Thesis „Methodenentwicklung zur Bewertung von Fertigungs-Investitionsszenarien eines Start-Ups“ erarbeitete er in Zusammenarbeit mit dem Start-Up OQmented, bei dem er heute als Produktingenieur tätig ist. Sackey schrieb seine Thesis mit dem Titel „Development of a predictive model for replacing manufacturing data“ in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Vishay Siliconix Itzehoe.

### Fachbereich Agrarwirtschaft wieder ganz vorn im Hochschulranking

Im 9. Agrarhochschulranking 2022 des Magazins top agrar landete die Fachhochschule Kiel am 2. Dezember erneut ganz vorn mit zwei ersten und vier zweiten Plätzen in sechs von sieben Kategorien. Auch bei der Weiterempfehlung erhielt der Fachbereich den höchsten Wert: 97 Prozent der teilnehmenden Studierenden empfehlen das Studium an der FH Kiel weiter.

Die Weiterempfehlungsrate aller Fachhochschulen lag bei 90 Prozent, die der Universitäten bei 78 Prozent. „Wir sind dankbar für dieses Ergebnis und freuen uns riesig über diese tolle Rückmeldung unserer Studierenden. Wir fühlen uns angespornt, auch zukünftig Exzellenz in der Lehre anzustreben“, sagte Dekan Prof. Dr. Martin Braatz.



Foto: Michael Ruff

*FH-Absolvent Vincent Krull überzeugte die Jury mit seiner Thesis und belegte den ersten Platz.*

## HOCHSCHULE

### Ein Tag im Zeichen der Gesundheit

Der 1. November stand an der Fachhochschule Kiel ganz im Zeichen der Gesundheit am Arbeitsplatz. Master-Studierende des Wahlmoduls „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ aus dem Fachbereich Wirtschaft hatten für die Mitarbeitenden der Hochschule ein vielfältiges Programm auf die Beine gestellt. Mehr als 100 Beschäftigte nahmen die rund 20 verschiedenen Angebote wahr – von Impulsvorträgen über Analysen und Aktivitäten war für jede\*n etwas dabei.

### Zur Lehre von Morgen

Unter dem Motto „Wandel gestalten – Lehren und Lernen heute für die Herausforderungen von morgen“ trafen sich am 3. und 4. November 2022 rund 240 Interessierte aus ganz Deutschland an der FH Kiel und an der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel zur ersten TURN Conference (TURN'22). Ziel der Konferenz ist es, Lehrende, Studierende, Hochschuldidaktiker\*innen und gesellschaftliche Akteur\*innen zu vernetzen sowie mögliche neue Formen der Lehre und des Lernens zu diskutieren.

In Symposien, Workshops, Diskussionen, Keynotes und kollegialen Fallberatungen thematisierten die Teilnehmenden Aspekte wie Future Skills, nachhaltige Entwicklung, visuelle Wissenschaftskommunikation und interaktives Lernen, Interdisziplinarität, Partizipation und Digitalisierung.

### Tag der Wirtschaftsinformatik

Für diejenigen, die das Metaverse mitgestalten möchten, ist Wirtschaftsinformatik genau der richtige Studiengang. Davon konnten sich am 11. November rund 160 Schüler\*innen beim Tag der Wirtschaftsinformatik überzeugen, den die FH Kiel gemeinsam mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der DSH (Duale Hochschule Schleswig-Holstein) organisiert hatte. Neben Fachvorträgen, Eindrücken aus dem Arbeitsalltag einer Absolventin und einem Alumni-Talk stand ein Quiz auf dem Programm, bei dem die Gäste die Teilnahme an einem Bootcamp zum Thema Python-Programmiersprache gewinnen konnten.

### Windkraftanlage für C13

Kurz vor Weihnachten wird das Gebäude C13 mit einer Windkraftanlage ausgestattet – der LuvSide Helix 360° Turbine. Sie hat im Gegensatz zu den üblichen Groß-





160 Schülerinnen und Schüler waren der Einladung zum Tag der Wirtschaftsinformatik an der FH Kiel gefolgt.



Federführend im FH-Organisationsteam der TURN Conference 2022: Annette Göder, Dr. Mareike Kobarg, Dr. Christiane Metzger und Dr. Franziska Schulz (v.l.n.r.) vom ZLL der FH Kiel.

anlagen nicht drei Rotoren mit horizontaler Drehachse, sondern einen Rotor mit senkrechter Drehachse. Der Vorteil: eine geringere Geräuschkentwicklung – wichtig wegen der Nähe zu Wohngebäuden. Der Rotor der Turbine ist vier Meter hoch und hat einen Durchmesser von 2,2 Metern. Er besteht aus glasfaserverstärktem Kunststoff, der Mast aus verzinktem Stahl. Insgesamt ist die Turbine 750 Kilogramm schwer.

Die beiden Anlagen haben jeweils eine Nennleistung von 3kW und eine maximale Leistung von 5kW. In Summe ist das in etwa so viel wie die Photovoltaik-Anlage, die ebenfalls an Gebäude 13 installiert ist.

Der Strom, den die Mini-Windkraftanlage erzeugt, wird direkt im Gebäude verbraucht. Damit senkt sie den Stromverbrauch der FH Kiel. Auch in der Lehre wird die Anlage eingesetzt: Studierende können beispielsweise das Betriebsverhalten, den Wirkungsgrad und den Ertrag auswerten.

### Orientierungssemster

Ausbildung oder Studium? Und wenn ein Studium, welche Richtung? Allen, die vor diesen Fragen stehen, bietet das Ingenieurwissenschaftliche Orientierungssemester Förder-Kompass seit dem Sommersemester 2023 die Möglichkeit, Antworten und den Einstieg ins Studium zu finden.

Schreibschwierigkeiten existenzielle Sachverhalte im Gesundheitswesen verständlich zu machen.

### Land unterstützt Batterieforschung

Mit einem Diagnoseverfahren, das Schwachstellen in einzelnen Teilen einer Batterie oder eines Akkus erkennen kann, möchte das an der FH Kiel gegründete Start-up Heimdalytics die Reparatur von Batteriemodulen ermöglichen. Ein kompletter Austausch von Akkus wäre damit nicht mehr erforderlich. Das Land Schleswig-Holstein unterstützt das KI-Projekt „Life-Saver-Algorithmus für Lithium-Ionen-Batterien“ mit rund 200.000 Euro.

### Eine smarte Steckdose

Ob es möglich ist, Geräte in privaten Haushalten wie Geschirrspüler, Waschmaschine und Wäschetrockner als schaltbare Last zu verwenden, um zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage im Stromnetz beizutragen – das wurde im Interreg-Projekt IntelliGrid erforscht. Ergebnis ist eine smarte Steckdose, mit der es leichter wird, Strom zu sparen. Denn sie sagt den Verbraucher\*innen, wann es günstig ist, beispielsweise die Waschmaschine laufen zu lassen und wann nicht.

## FORSCHUNG

### Projekts DiGeKo-Net

Die Gesundheitskompetenz von Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten zu fördern – das ist das Ziel des Projekts DiGeKo-Net der FH Kiel. Es ist am Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity angesiedelt und hat zum Ziel, durch die Entwicklung einer App Menschen mit Lese- und



Kurz vor Weihnachten konnten die beiden Turbinen auf dem Dach von C13 in Position gebracht werden.



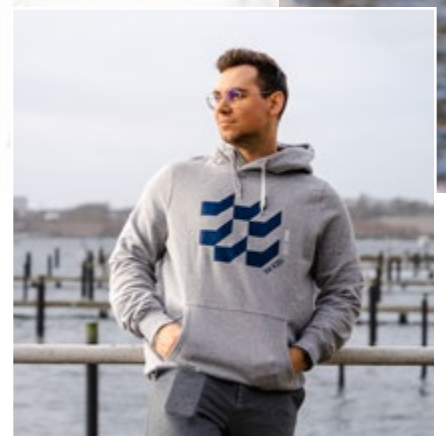
# Campusshop

[www.fhshop-kiel.de](http://www.fhshop-kiel.de)



Wir stellen vor: unseren Campusshop. Unter [www.fhshop-kiel.de](http://www.fhshop-kiel.de) findet ihr alles, was den Studienalltag an unserer Hochschule noch schöner macht. Klickt doch mal rein und schaut euch um.

Die Artikel findet ihr zur Ansicht übrigens auch in unseren Vitrinen im Großen Hörsaalgebäude und in der Schwentine-Mensa sowie am Fachbereich Agrarwirtschaft im Gang vor der Aula.



Fotos: Nick Hanke

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Präsidium der Fachhochschule Kiel  
Sokratesplatz 1, 24149 Kiel

### Redaktion dieser Ausgabe

Chefredakteurin – Susanne Meise  
Art-Direktorin – Prof. Dr. Heidi Kjær  
Layoutchefin – Petra Langmaack  
Layout – Sarah Flint, Ann-Kristin Faber, Lea Müller

### Fotos und Illustrationen

Christian Beer, Hanna Börm, Andreas Diekötter, Patrick Knittler, Hartmut Ohm, Kim-Naja Kaufner, Nick Hanke, Martin Schröder, Jana Walter, Marlena Wels

### Redaktionelle Mitarbeit

Nele Becker, Mariasa Brahm, Prof. Dr. Björn Christensen, Leon Gehde, Martin Geist, Friederike Hiller, Joachim Kläschen, Susanne Meise, Prof. Dr. Patrick Rupert-Kruse, Jana Walther, Bob Weber

### Prepress

Martin Schröder

### Sitz der Redaktion

Heikendorfer Weg 29, 24149 Kiel  
Telefon: 0431 210 1040  
[campusredaktion@fh-kiel.de](mailto:campusredaktion@fh-kiel.de)

### Druck

Berlin Druck

### Redaktionsschluss dieser Ausgabe

02. Februar 2023

viel. erscheint zweimal pro Jahr,  
Auflage dieser Ausgabe:  
5.000 Exemplare

### Coverfoto

Andreas Diekötter

Der Nachdruck von Textbeiträgen ist unter Quellenangabe kostenlos. Die Redaktion erbittet Belegexemplare.

# 700 Jahre Bildungsland Schleswig-Holstein

**S**chleswig-Holstein tritt auf der Bühne der Europäischen Bildung erst sehr spät in Erscheinung. Nachdem die erste Stadt so um 800 n.Chr. in Haithabu/Schleswig gegründet wurde, dauerte es noch rund 500 Jahre, bis im Jahre 1307 in Schleswig die Domschule ihre Pforten öffnete. Im gleichen Jahr feierte die Universität Bologna schon ihr 220-jähriges Bestehen.

Als die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ihre Arbeit aufnahm (1665), war die Karlsuniversität in Prag schon mehr als 300 Jahre alt. Warum diese Verzögerungen? Die Gründung von Bildungseinrichtungen hängt stark von der Nachfrage nach akademisch gebildeten Fachleuten ab. Offenbar konnte nach dem Jahr 800 der Bedarf an Akademikern zunächst vollständig aus der Anwerbung von Menschen aus anderen Regionen gewonnen werden. Ab 1300 scheint dann doch der Bedarf an Lateinkundigen und Schreibern gestiegen zu sein. Ähnlich verhält es sich mit der CAU, die den Bedarf des Landesherrn an Theologen, Medizinern, Juristen, Philosophen und Astronomen decken sollte. Ein weiterer Bedarf tat sich erst rund 125 Jahre später auf, als die Schifffahrt während der Napoleonischen Kriege von Hamburg an die Westküste verlagert wurde und der Walfang im Nordatlantik intensiviert wurde. Das Land brauchte Nautiker. Hierfür wurde 1796 in Wyk auf Föhr eine Seefahrtsschule gegründet.

Erst die Preußen gründeten in rascher Folge nach 1870 Höhere Fach-, Ingenieurschulen und Akademien um den wachsenden Bedarf an akademisch geschulten Fachleuten für die Industrialisierung zu decken. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Bildung reine Männersache. Ausländer waren selten, und das Ausland fing bereits in Hamburg und Lübeck an.

Nach dem 1. Weltkrieg änderte sich die Lage, und Frauen wurden im Bildungs-

prozess akzeptiert. Die 1919 gegründete Wohlfahrtsschule in Kiel war sogar eine überwiegend weibliche Angelegenheit. Dies traf auch auf die 1926 gestartete Pädagogische Hochschule Kiel zu. Nach dem 2. Weltkrieg kamen ausländische Studierende weiterhin nur in geringer Zahl nach Schleswig-Holstein. Unter den ersten Hochschulsemestern kommen aktuell weniger als 15 Prozent aus dem Ausland.

Die 1969 eröffneten Fachhochschulen weiteten die Hochschulszene. Nun waren auch Menschen des zweiten Bildungsweges willkommen. Inzwischen tragen die Fachhochschulen mit einer Vielfalt von Angeboten dem Wunsch Rechnung, weiteren Bevölkerungskreisen die Chance auf ein Studium zu geben. Ferner erleichtern Online- oder berufsbegleitende Studiengänge den Erwerb höherer Bildung. Das Studium kann auch in Teilzeit absolviert werden, um Menschen mit Pflege- und Sorgeaufgaben zu entlasten. Der Zugang zum Studium wurde durch das Probestudium und die Meisterzulassung geöffnet. Die Diversität der Studierenden hat so über die letzten Jahrzehnte erheblich zugenommen. Der Hunger unserer Gesellschaft nach weiteren Studierten ist damit aber noch lange nicht gestillt.

Prof. Dr. Udo Beer





**Fachhochschule Kiel**  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften



13

INFORMATIONEN ZUM  
BESUCHSSTÄTTE

Bestelladresse  
Campusredaktion, Heikendorfer Weg 29, 24149 Kiel  
campusredaktion@fh-kiel.de

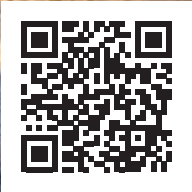


Foto: Nick Hanke