

# Die inklusive & transformative Diversitätsstrategie der Universität Göttingen

Diversity in der Hochschulbildung  
Studium. Lehre. Personalentwicklung.  
4. und 5. Juli 2018  
RWTH Aachen / FH Aachen

## ANREIZE / RAHMEN- BEDINGUNGEN

(Wissenschafts-)  
Politik

+

Rechtliche  
Vorgaben

+

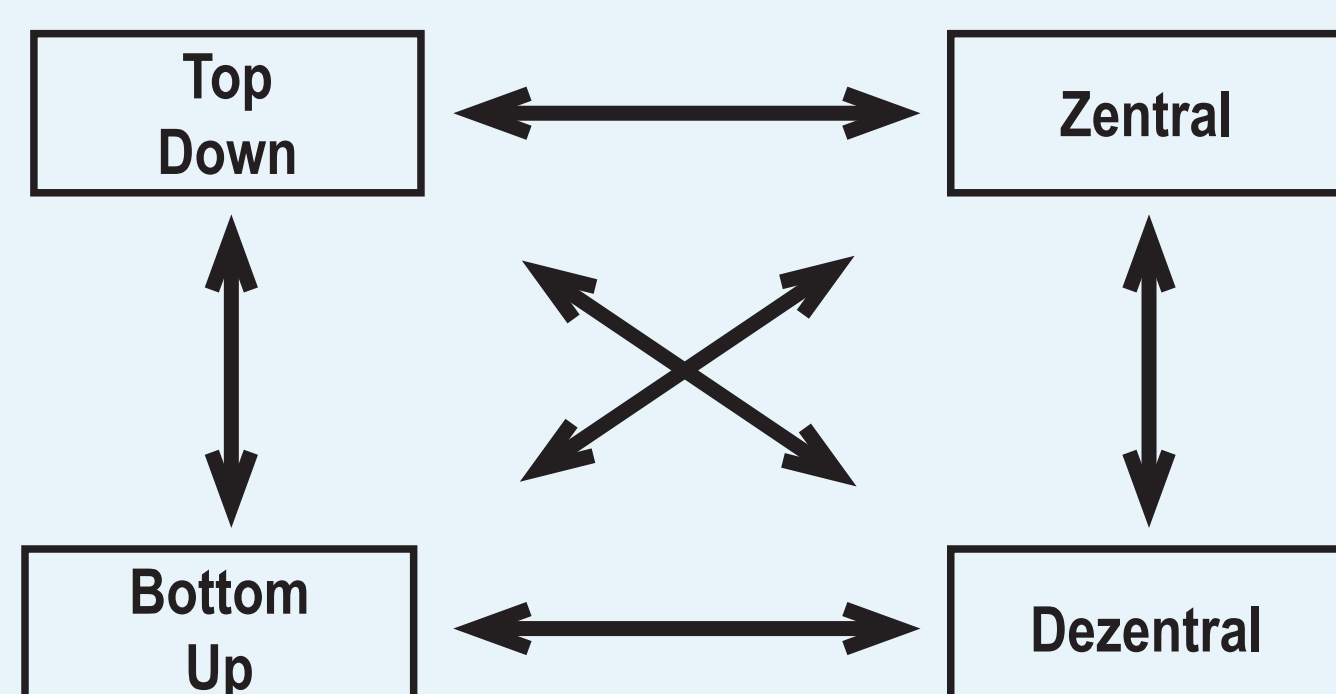
Profilierung

+

Politisch-  
ethische  
Erwägungen

+

Ökonomische  
Erwägungen



### Governance

Diversitätsbezogene Aktivitäten werden gleichzeitig Top-down und Bottom-up entwickelt und implementiert. Das Engagement für eine inklusive Weiterentwicklung der Universität Göttingen wird von einer Vielzahl an Akteur\*innen auf zentraler und dezentraler Ebene getragen.

Wir begreifen Diversitätspolitik als Querschnittsaufgabe der Hochschulentwicklung. Querschnittsaufgabe bedeutet, dass nicht nur einzelne Beauftragte und ausgebildete Fachkräfte, sondern *alle* Mitglieder und Angehörigen der Universität aufgefordert sind, *alle* Strukturen und Prozesse in *allen* Handlungsfeldern – wie Forschung, Studium, Lehre, Wissenstransfer und Wissenschaftsmanagement – inklusiv zu gestalten.

## ZIELE

Gestaltung der  
Diversität, die bereits  
„da“ ist

+

Öffnung der  
Universität für weitere  
Zielgruppen

+

Befähigung aller  
zu exzellentem Lernen  
und Arbeiten

+

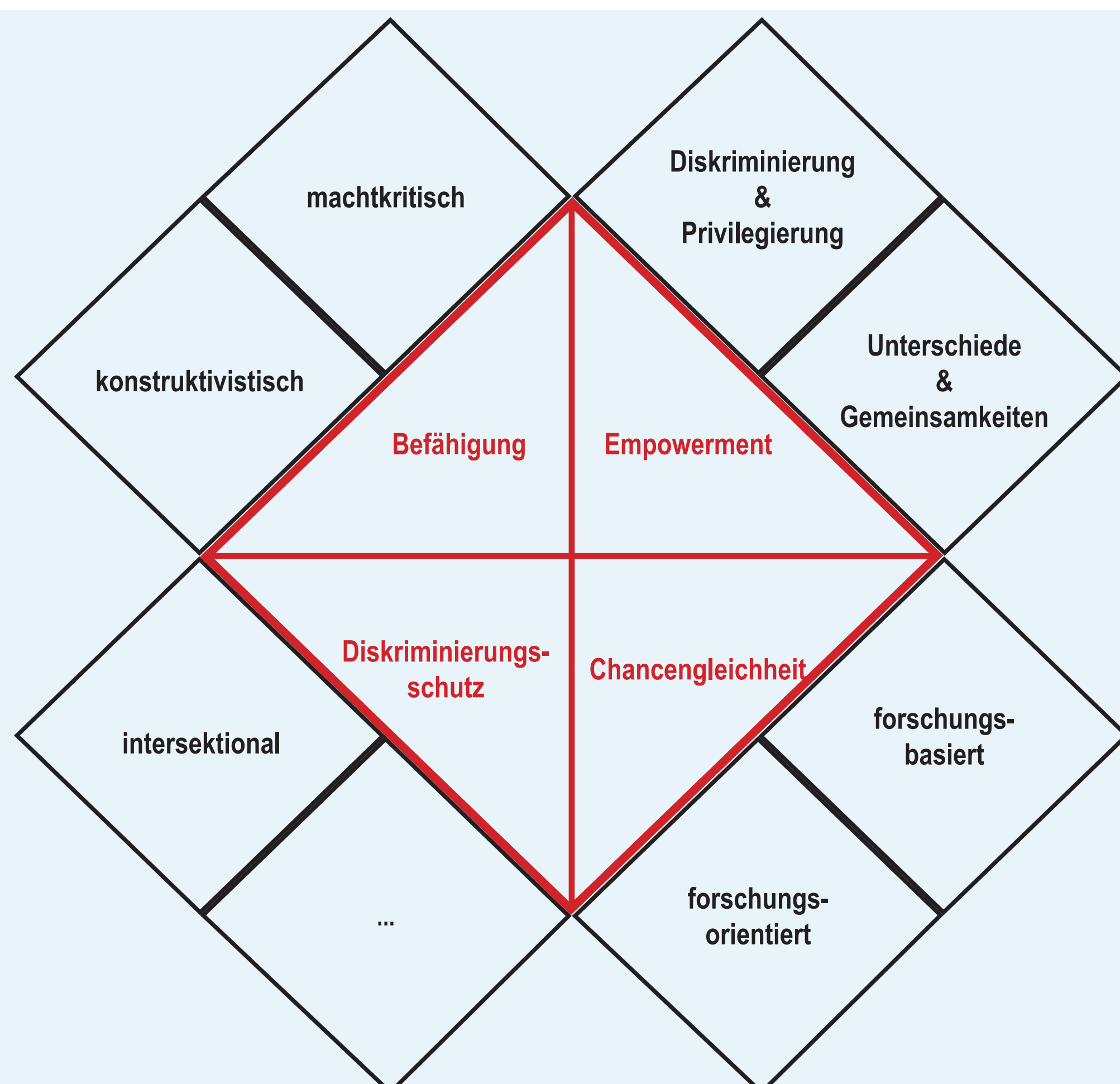
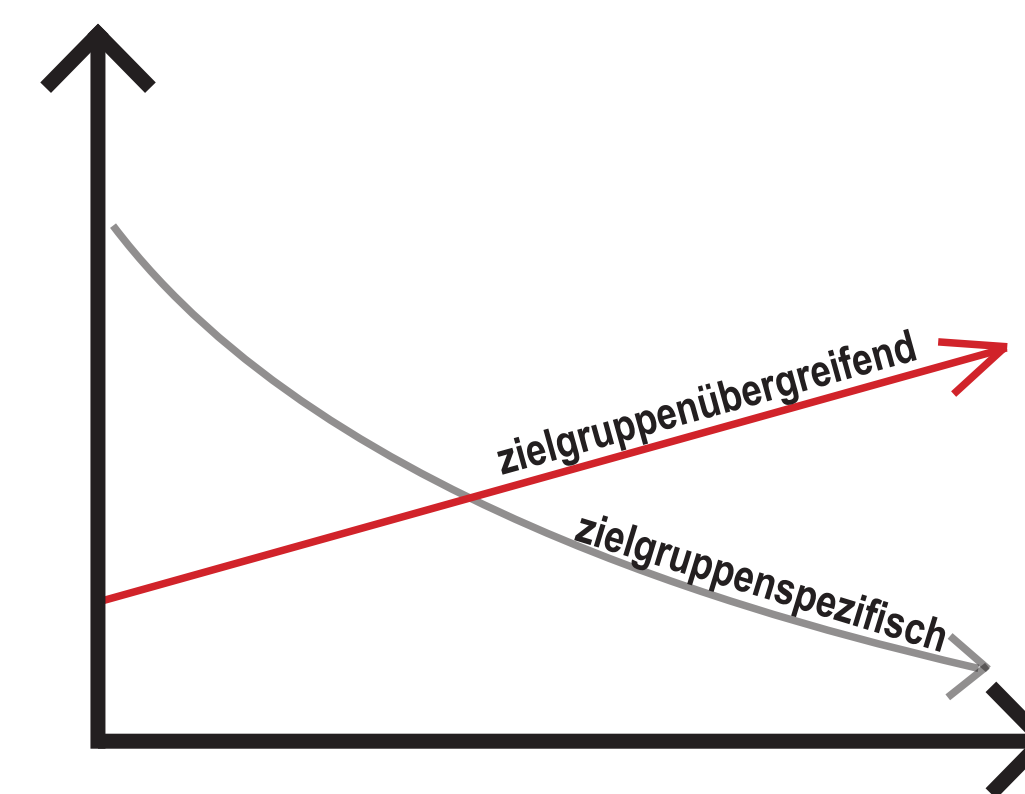
Inklusive  
Organisation

+

Lernende  
Organisation in der  
Gesellschaft

### Projekte, Maßnahmen & Aktivitäten

Wir berücksichtigen das Zusammenwirken unterschiedlicher Vielfaltsdimensionen (Intersektionalität) bei Privilegierungen und Benachteiligungen. Wir gehen von Bedarfen und Erfahrungen aus, und nehmen – wo notwendig und sinnvoll – bestimmte Zielgruppen in den Blick, streben aber zunehmend danach, Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten zielgruppenübergreifend zu entwickeln. Ziel ist die Weiterentwicklung der Universität in Richtung einer inklusiven Organisation.



### Diversitätsverständnis

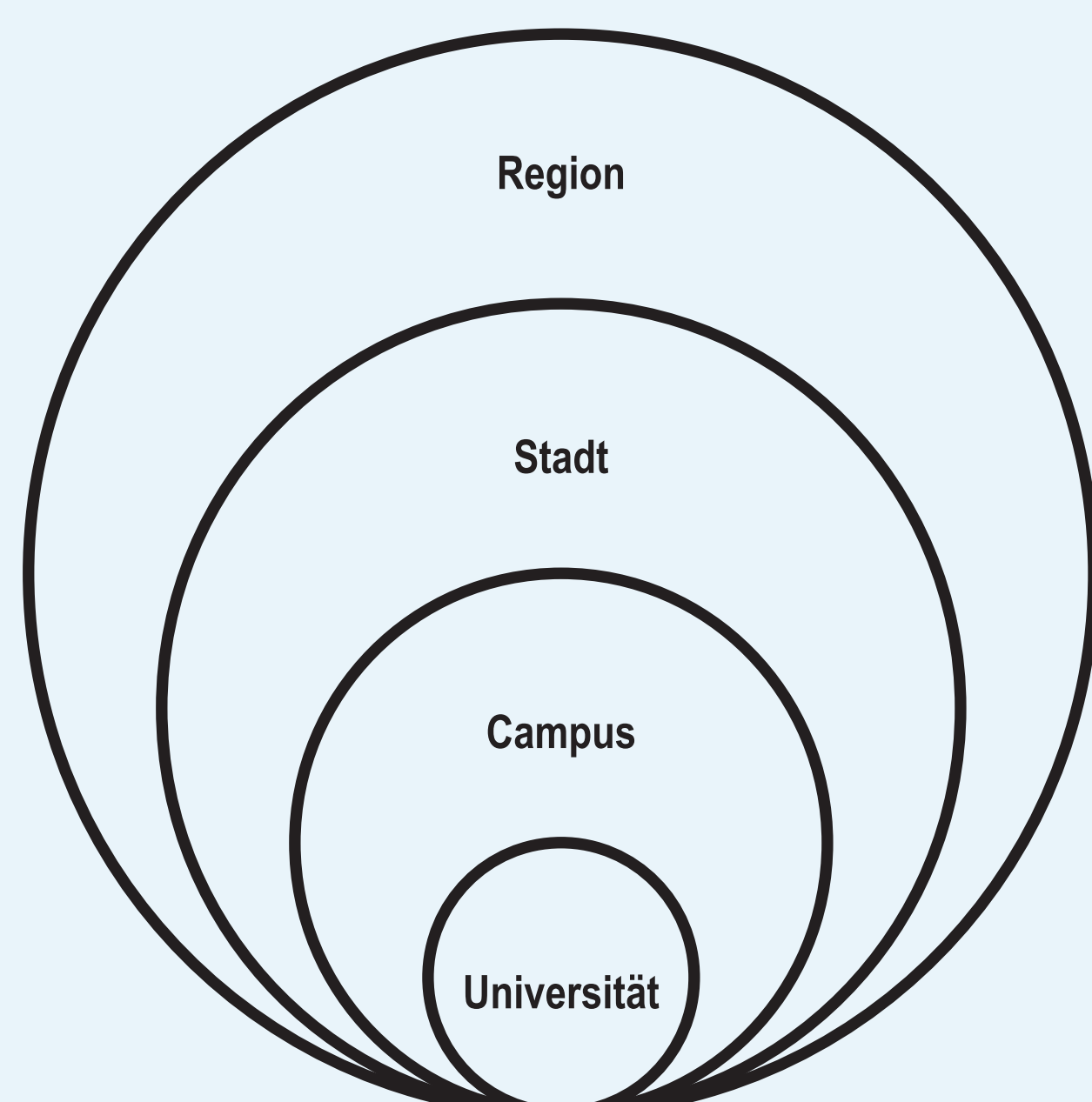
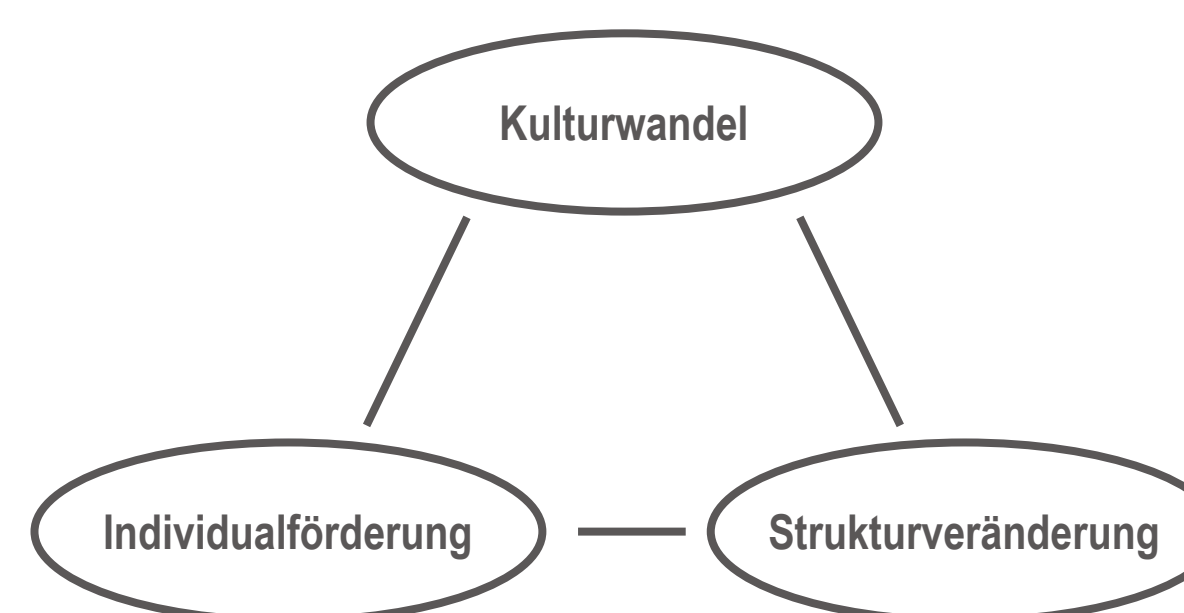
Unter „Diversität“ fassen wir Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die Grundlage von Diskriminierung und Privilegierung sein können. Sie sind nicht als Merkmale von Menschen zu verstehen, sondern als Zuschreibungen aufgrund von gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen und Unterscheidungsprozessen, d.h. als Effekte sozialer Konstruktionen. Wir nutzen den Befähigungsansatz, d.h. ausgehend von ihren Ressourcen werden alle Mitglieder und Angehörigen darin unterstützt, ihre Fähigkeiten zu entfalten und weiterzuentwickeln (empowerment), um ihr Studium erfolgreich abzuschließen und herausragende Leistungen im Beruf erbringen zu können.

Wir verfolgen eine forschungsbasierte Diversitätsstrategie, die aktuelle Forschungsergebnisse ebenso berücksichtigt wie Ansätze guter Praxis.

Diversitätspolitik umfasst daher immer die Förderung von Potenzialen aller Mitglieder und Angehörigen der Universität unabhängig Herkunft und Lebenssituation *und* den Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität vor Diskriminierung.

### Organisationsentwicklung

Maßnahmen zur Individualförderung sind eng verknüpft mit strukturellen Lösungen, um einen Kulturwandel zu befördern. Durch die Trias von Individualförderung, Strukturveränderung und Kulturwandel entwickeln wir eine inklusive Organisationsstruktur und -kultur, die den Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen sowie Schutz vor Diskriminierung bietet und die Rahmenbedingungen für alle verbessert.



### Inklusive & transformative Diversitätsstrategie

Die Universität Göttingen agiert als lernende Organisation im gesellschaftlichen Kontext. Das heißt, sie wirkt auf vielfältige Weise über ihre Grenzen hinaus – in den Göttingen Campus, die Stadt, die Region und die Gesellschaft. Sie verdeutlicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass die Auseinandersetzung mit Diversität eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit ist und dafür zusätzliche Ressourcen erforderlich sind.

Mit ihrer Diversitätsstrategie entwickelt sie sich in Richtung einer inklusiven Organisation weiter und steht dabei als lernende Organisation in der Gesellschaft in enger Wechselwirkung mit dem Göttingen Campus, der Stadt Göttingen und der Region.

### Ansprechpersonen:

Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit;  
Mail: andrea-dorothea.buehrmann@zvw.uni-goettingen.de

Dr. Daniela Marx, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität;  
Mail: daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de