



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

STIFTUNG
Akkreditierungsrat



Perspektiven auf Lehre ‚all inclusive‘

Das HEAD Wheel als hochschulischer Referenzrahmen für Vielfalt

Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch // 26.06.2023

HAGENBERG | LINZ | STEYR | WELS



Kontextuelle Einbindung

- Globale **Wissensgesellschaft** braucht **Wissensarbeiter*innen**
- **breite** Teilhabe an Hochschule wird **nationale** Notwendigkeit
- Das führt zu mehr **Heterogenität** – professioneller Umgang mit Vielfalt



Begriffliche Annäherung



Equality - Gleichberechtigung

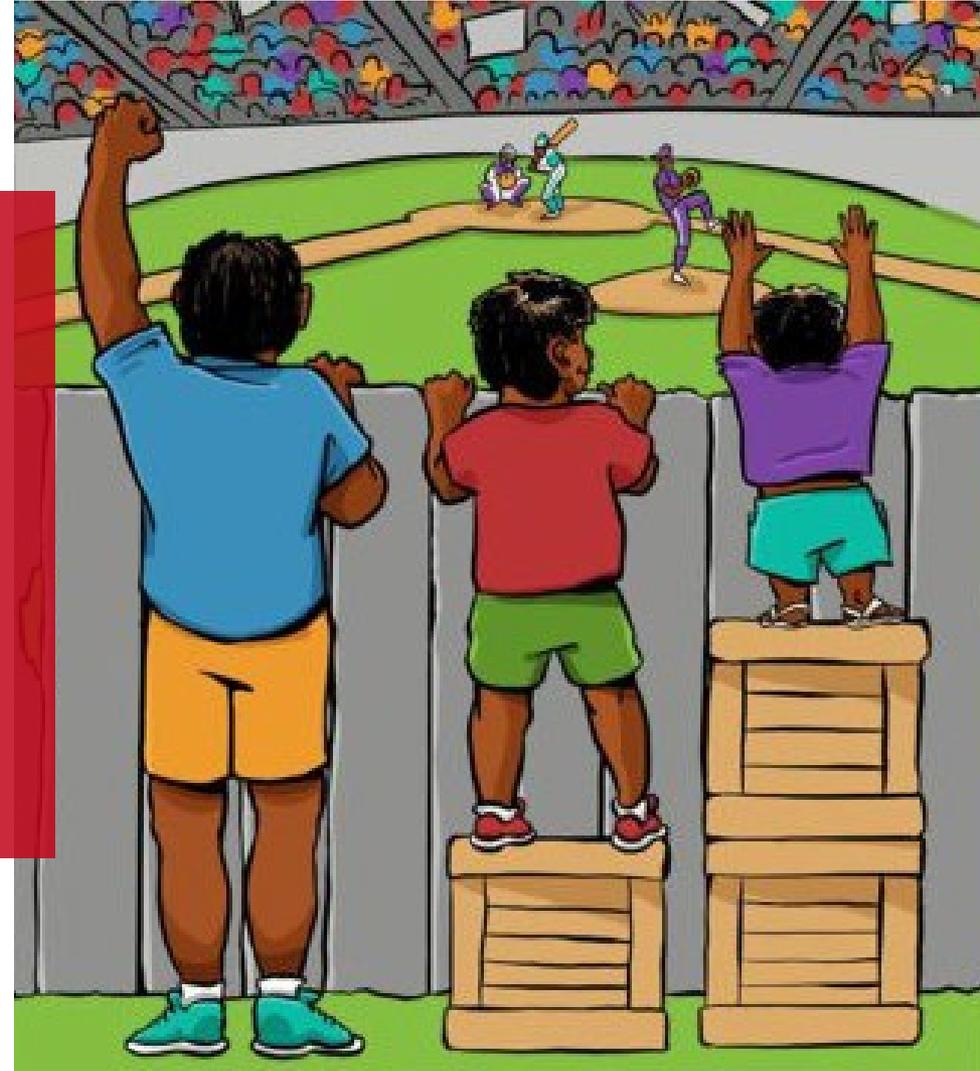
Equality (Gleichberechtigung) meint, dass **alle** Menschen **gleich** behandelt werden und **alle** Zugang zu den **gleichen** Möglichkeiten haben.

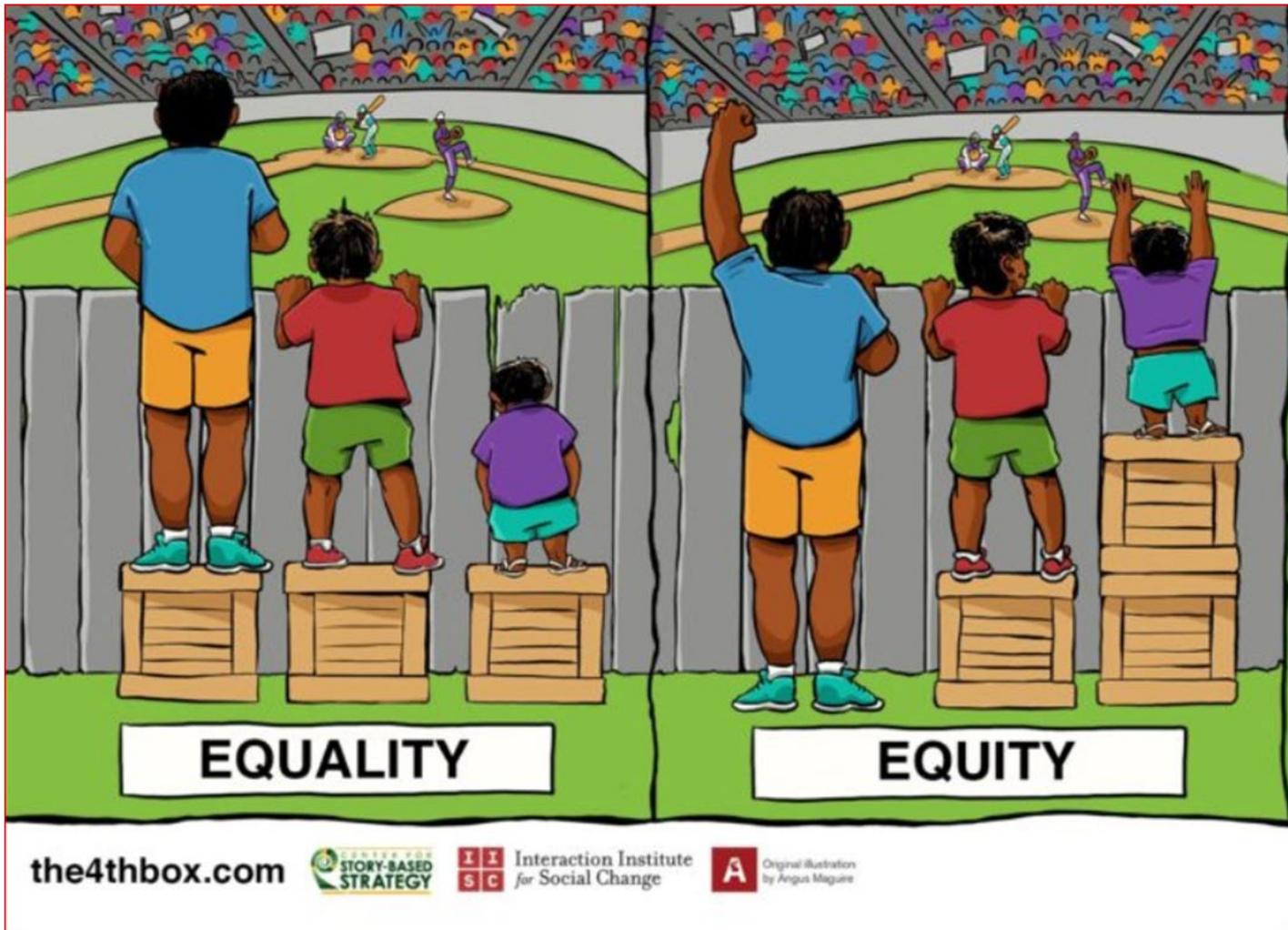
Gleichberechtigung ist also die **formale** und **rechtliche** Gleichstellung von Personen und Gruppen.



Equity - Gleichstellung

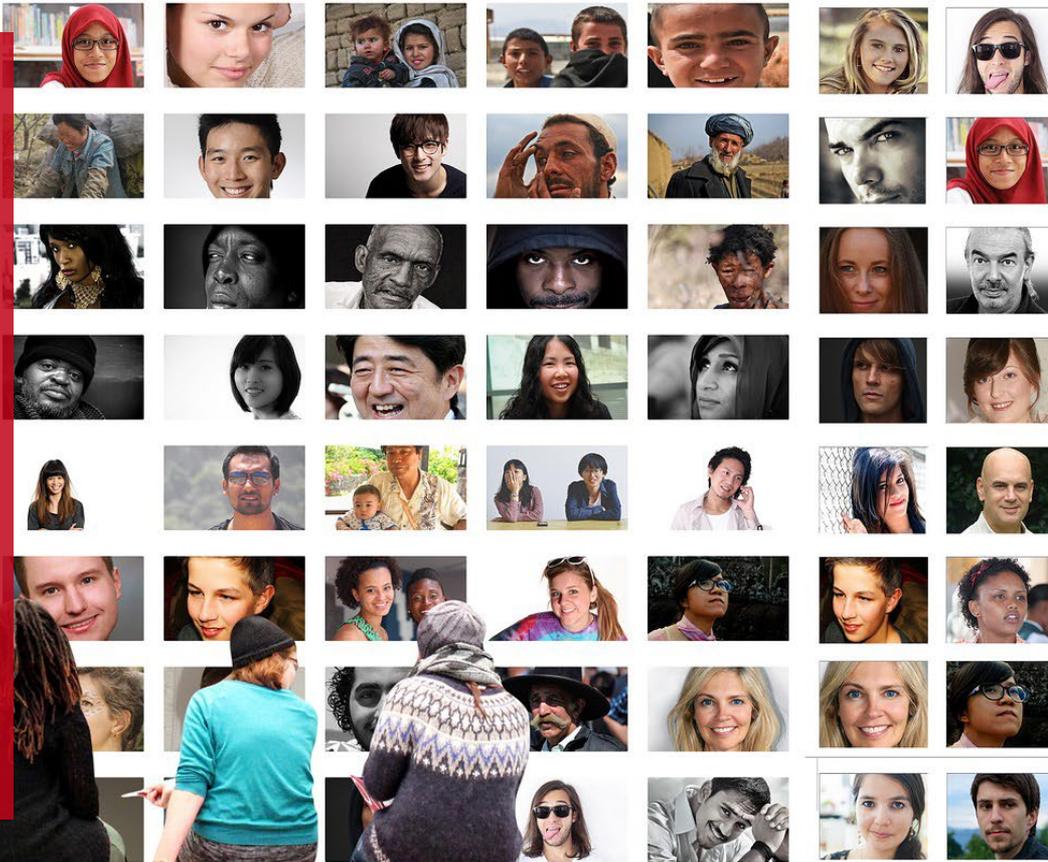
das bewusste Bestreben, allen Menschen **das** zu bieten, **was sie brauchen**, um in ihrem Leben/ in der Schule erfolgreich zu sein, unabhängig von ihrer sozialen Identität. Oft wird in diesem Zusammenhang auch von **Chancengleichheit** gesprochen: dazu gehören die Analyse und Überarbeitung **struktureller Hindernisse** und Investitionen in bewährte, auf Chancengleichheit ausgerichtete Strategien, Praktiken und Prozesse.





Diversity - Vielfalt

wird definiert als individuelle **Unterschiede** und **Gemeinsamkeiten** zwischen Gruppen aufgrund von (Un-)Fähigkeiten, Alter, Lern- und Lebenserfahrungen, sozialem und kulturellem Hintergrund, Geschlecht, kultureller, politischer und religiöser Zugehörigkeit. Diversity wird auch als organisatorisches und gesellschaftspolitisches Konzept verwendet, das einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Pluralität in Gesellschaften fördert.



Intersektionalität

- **Mehrebenenanalyse** (Interaktion und Interdependenz) statt isolierter Betrachtung sozialer Kategorien wie Gender, Ethnizität oder Klasse
- Diese Pluralität wird durch Multiplikation statt Addition erfasst
- **Intersectional Invisibility** zeigt Prozesse der Sichtbar- oder Unsichtbarmachung auf
(Böth in Becker et al., 2017)
- **Intersectional Travesty**
mehrfache Marginalisierung
„ridiculing, stereotyping, or otherwise inferior representation of an intersection”
(Gopaldas & deRoy, 2015)



Privilege Walk



<https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ&t=74s>



Bedeutung für Hochschulen

- **Massification/Diversification/Privatization/Accreditation** (Qualitätsdiskurs)
- **Lifelong Learning** und **Weiterqualifizierung** (upskilling, side-skilling, reskilling)
- **Differenzierung** (Anpassung an unterschiedliche Bedürfnisse)
- **Diversifizierung** (Ausweitung von Gestaltungsmöglichkeiten)
- **Entgrenztes** Studieren und individuelle Bildungspfade (flexibel und nachfrageorientiert)
- Neue Systeme der **Anerkennung** & Zertifizierung (Anerkennung informeller & non-formaler Bildung)

Mehr Heterogenität – Mehr Vielfalt



D“Diversity is being invited to the party;
inclusion is being asked to dance“





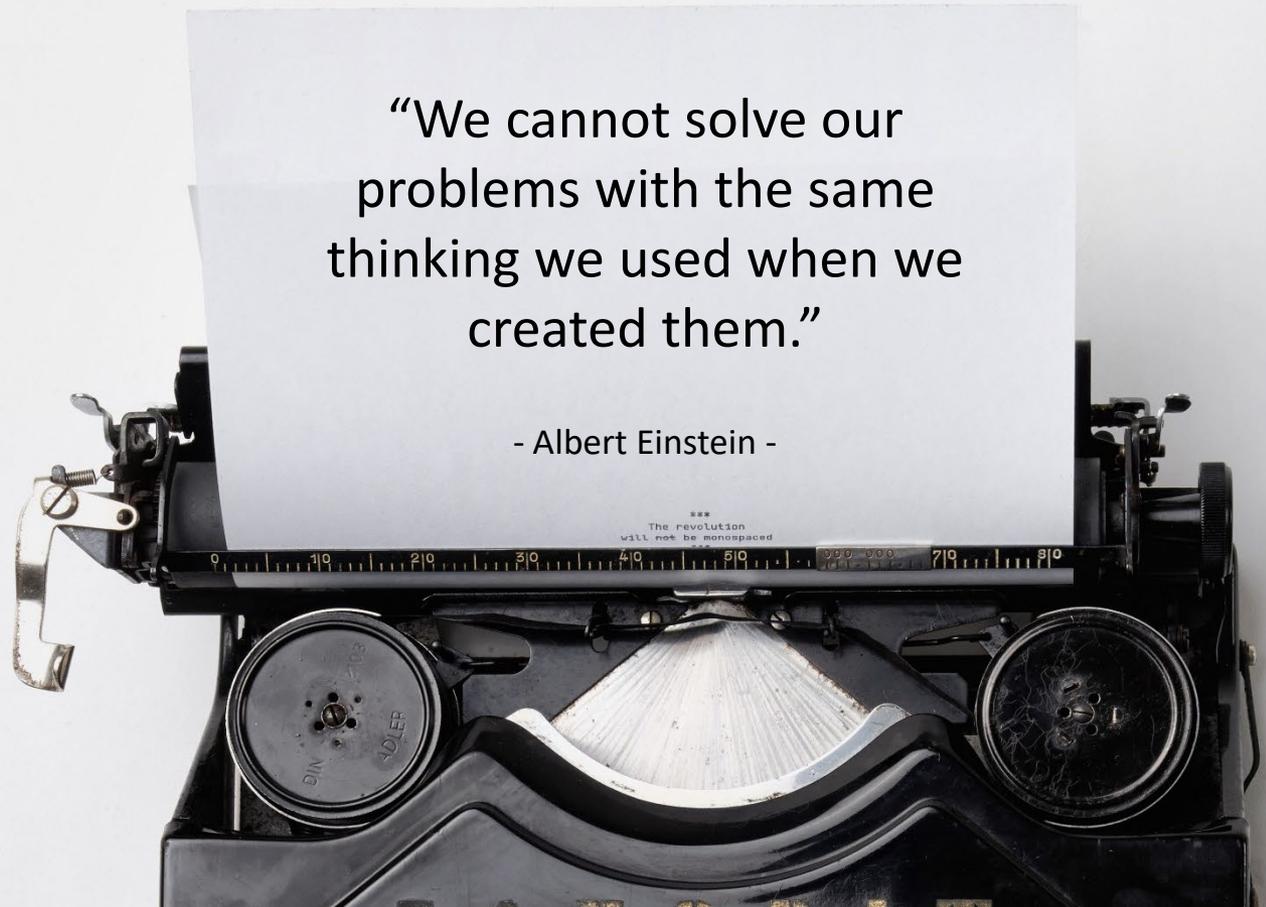
Hochschulen als Gemischtwarenläden

ENHANCE IDM!

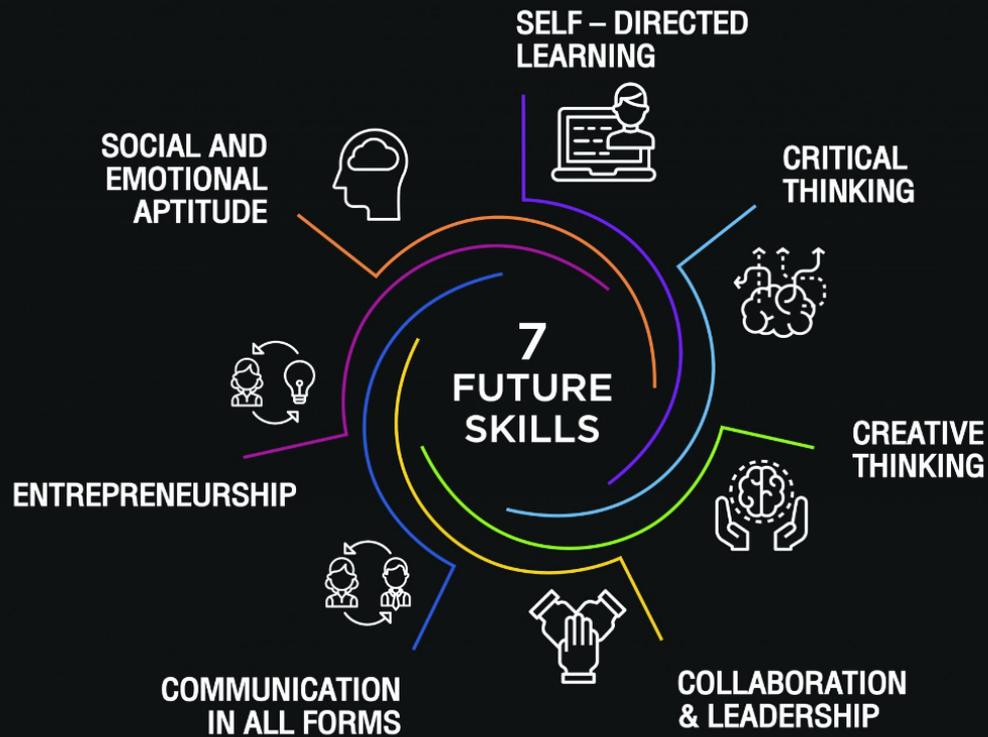


“We cannot solve our
problems with the same
thinking we used when we
created them.”

- Albert Einstein -



Kompetenzen der Zukunft





Learning literacy



Self-efficacy



Self-determination



Self-competence



Reflective competence



Decision competence



Initiative and performance competence



Ambiguity competence



Ethical competence



Design-thinking competence



Innovation competence



Systems competence



Digital literacy



Sensemaking



Future and design competence



Cooperation competence



Communication competence

Future Skills treffen heterogene Studierende

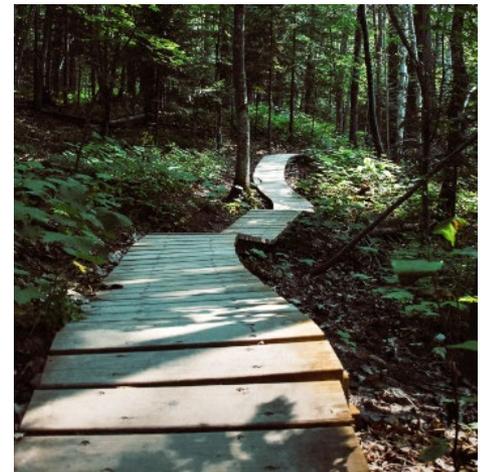


Ehlers, 2020, S. 62



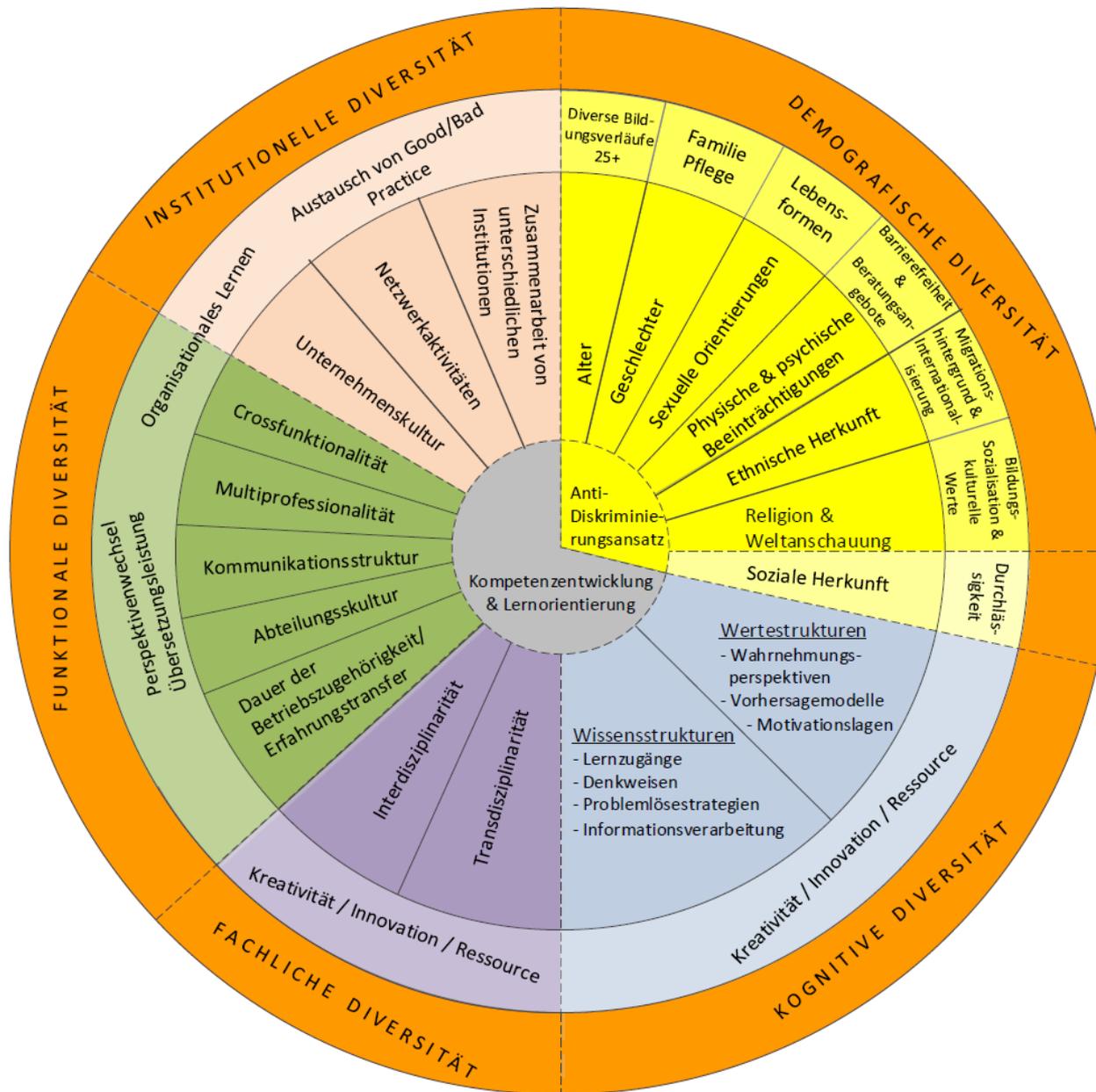
...eingetretene Pfade verlassen können...

- VUCA verlangt nach Anpassungsfähigkeit
- Hohe Ambiguitätstoleranz/ Frustrationstoleranz
- Re-Skilling (lösungsorientiert, verbinden, querbeziehen)
- Neue Führungskultur (inspirieren, befähigen)
- Proaktive Haltung/Eigeninitiative/Unternehmungsgeist
- Leistungsfähigkeit/ Arbeitshaltung/Motivation/Neugier



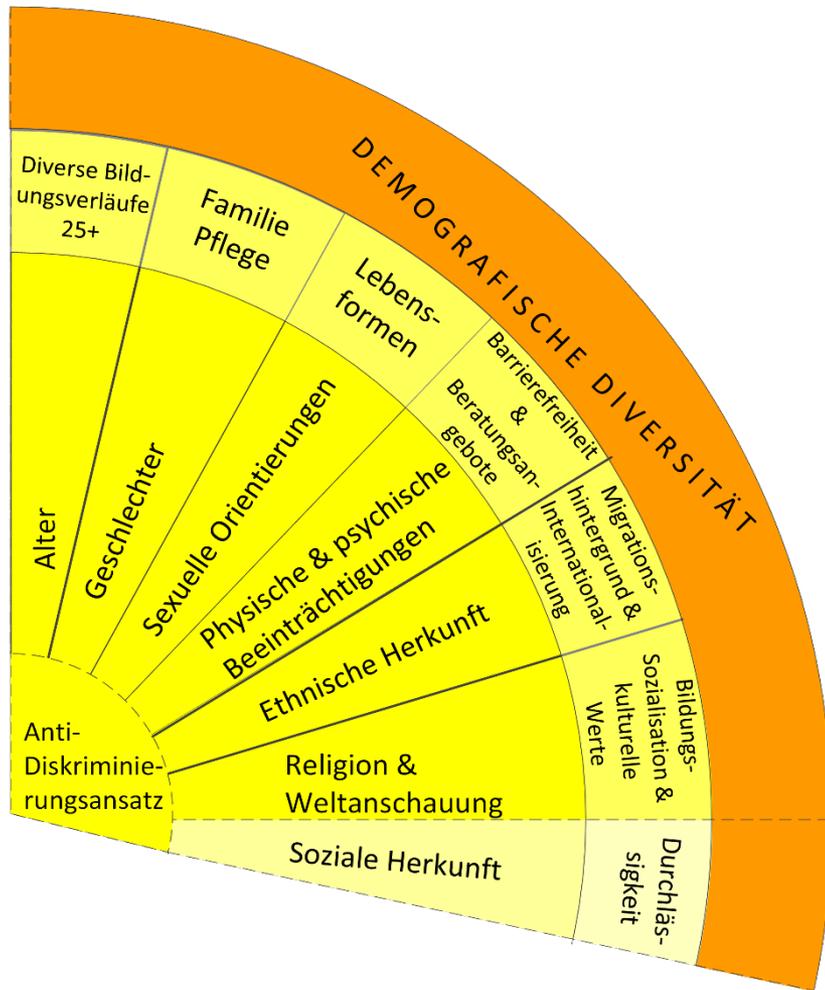
Welche Lehr - & Lernformate?

HEAD (Higher Education Awareness for Diversity) Wheel



(Gaisch et al, 2020)

Demografische Diversität



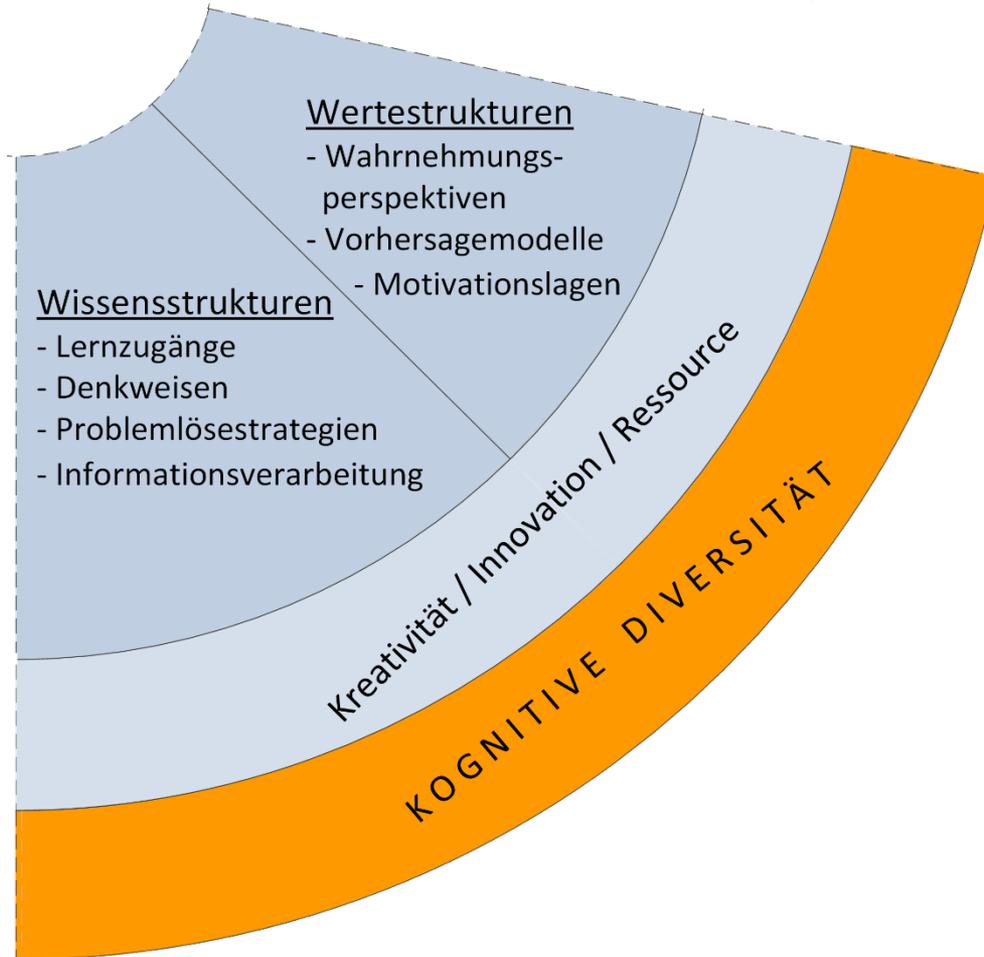


Was bedeutet das für die Lehre?

- geschulter und sachkundiger Umgang mit Geschlechteridentitäten
- Alter – Erfahrungswissen
- Informelle/non-formale Kompetenzen
- Unterschiedliche Lebensformen
- Wissen über Barrierefreiheit
- Unterschiedliche Bildungssozialisation
- Durchlässigkeit – diverse Lebensbiografien

Demografische Diversität

Kognitive Diversität





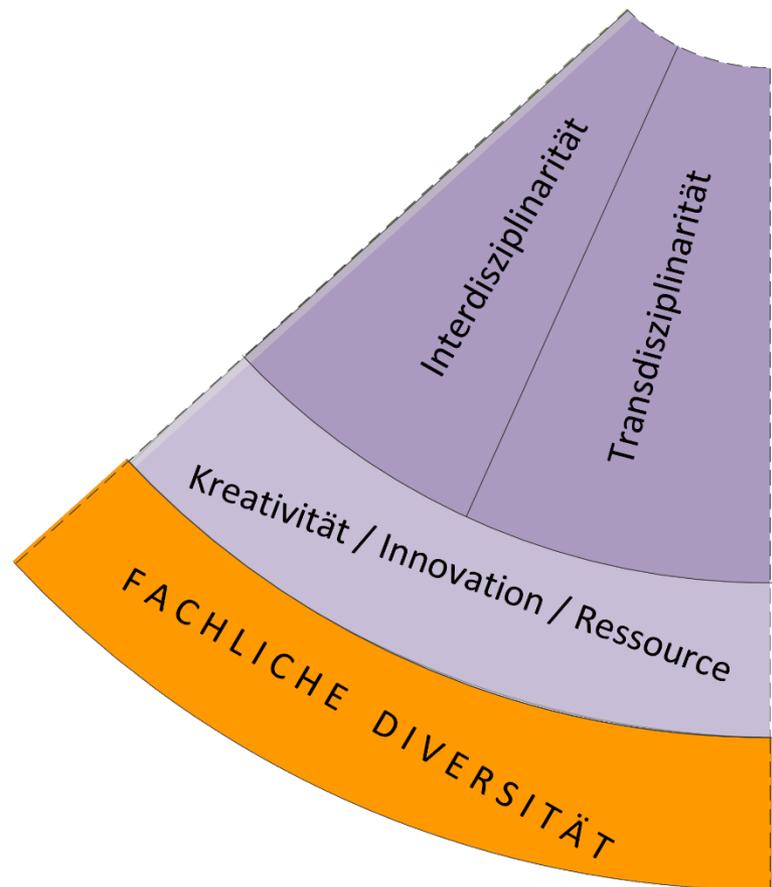
Was bedeutet das für die Lehre?

Vielfältige Wissenszugänge /internationale Studierende

- unterschiedliche Sozialisierungen (Werte, Prioritäten, Motivationslagen)
- brauchen didaktische Vielfalt (Methoden, Sozialformen, Medien, Evaluationsformate)
- voneinander lernen (collective wisdom, projektbasiertes Lernen)
- Vielfältige Kommunikationskanäle & Unterlagen
- Unterschiedlichkeit als Ressource

Kognitive Diversität

Fachliche Diversität



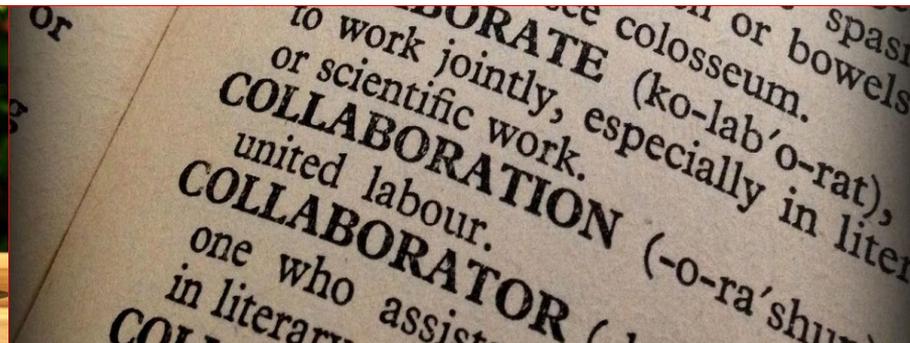
Was bedeutet das für die Lehre?

Grand Challenges & SDGs

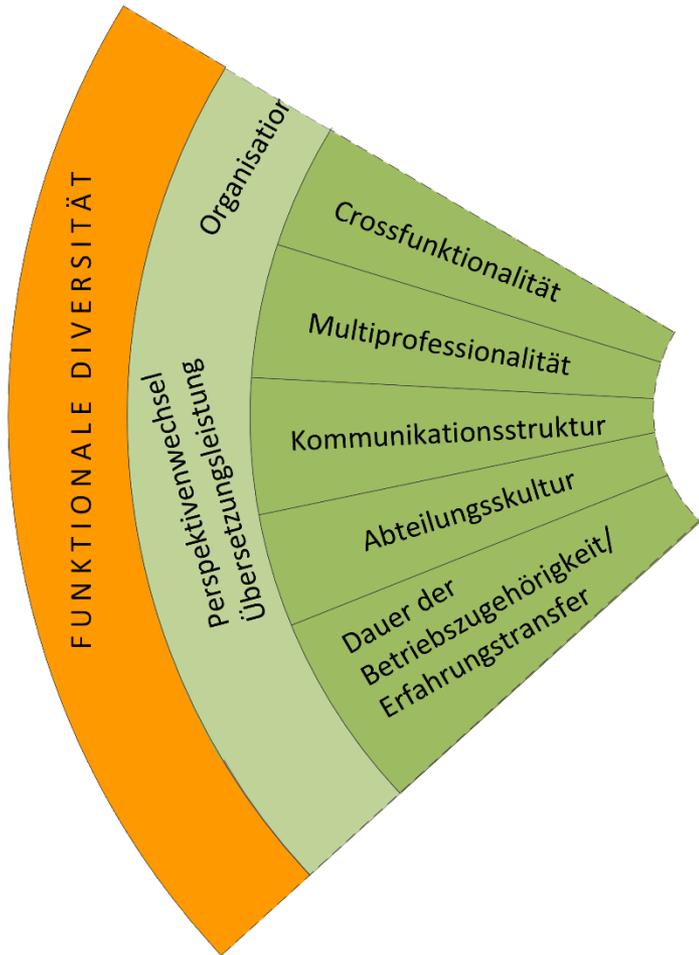
Möglichkeiten für interdisziplinären Austausch

- Brückenschlag zu Industrie/anderen Stakeholdern
- Von I- zu T- zu Z- shaped Knowledge
- Über disziplinäre Grenzen blicken
- andere Zugänge/Perspektiven thematisieren

Fachliche Diversität



Funktionale Diversität



Was bedeutet das für die Lehre?

Lehrende, die über Fach/Studiengang/Department blicken, können..

- mehrere Perspektiven einnehmen
- zwischen Abteilungskulturen übersetzen
- Brückenschlag zwischen unterschiedlichen Professionskulturen
- unkonventionelle Wege einschlagen (out of the box)
- Erfahrungstransfer als Mehrwert verstehen
- Tunnelblick überwinden

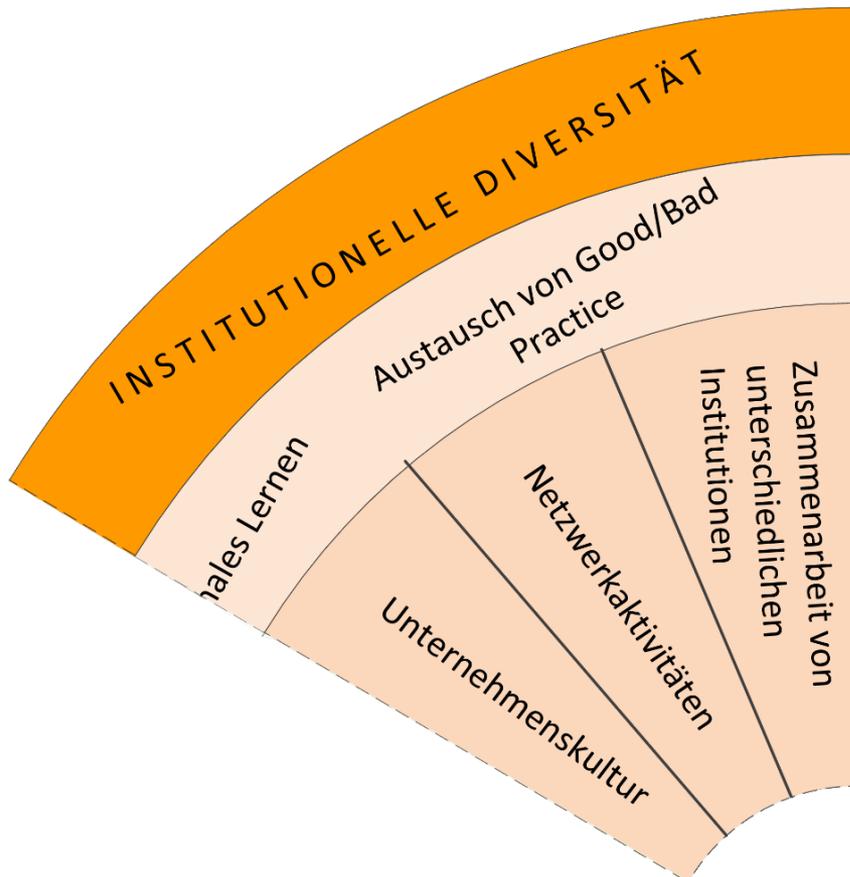
Funktionale Diversität





Institutionelle Diversität

- Erfahrungsaustausch
- Organisationales & individuelles Lernen
- Gemeinsame & vielfältige Lösungsansätze für „wicked problems“ „grand challenges“
- Interdisziplinäre/multiprofessionelle Stakeholder-Einbindung



Was bedeutet das für die Lehre?

Lehrende, die institutionelle Vielfalt als Mehrwert verstehen, können..

- unterschiedliche Funktionssysteme professionell erfassen
- zwischen Wirtschafts/Wissenschafts/Bildungs- und politischen Systemen übersetzen
- Brückenschlag zwischen unterschiedlichen Professionskulturen
- Ziele, Logiken und Problemlagen unterschiedlicher Akteur/innen verstehen

Institutionelle Diversität



Shift happens

Warum Diversity Management?



Mehrwert von Diversität

Diversitätsparadigmen	Fokus	Wirtschafts-Logik	Hochschul-Logik	Gemeinsamer Nenner
Resistenz (Dass & Parker, 1999)	Diversität als Bedrohung	Ablehnung Groupthink	Exzellenzgedanke Boys Club Elitäre Gruppe	Bewahrung des Status Quo
Fairness und Antidiskriminierung (Thomas & Ely, 1996)	Diversität als Problemstellung	Politische Korrektheit	Soziale Durchlässigkeit soziale Dimension	Chancengleichheit
Marktzutritt (Business Case) (Thomas & Ely, 1996)	Diversität als Wettbewerbsvorteil	Wirtschaftlicher Erfolg Profitstreben	New Public Management Entrepreneurial University	Kennzahlen-Orientierung Nutzenmaximierung Erschließung neuer Zielgruppen
Lern & Effektivität (Thomas & Ely, 1996)	Diversität als Ressource	Change Management organisationales Lernen	Kompetenzorientierung in Lehre/Studium/ Verwaltung	Flexibilität für kontinuierliche Transformation
Verantwortung & Sensibilität (Schulz, 2009)	Diversität als soziale und gesellschaftliche Verantwortung	Corporate Social Responsibility (CSR)	Third Mission gesellschaftliche Verantwortung	Nachhaltiger Ressourcenaufbau und -Sicherung
Pluralismus & Eklektizismus (Gaisch et al, 2017)	Diversität als kontextabhängiger Mehrwert	Anpassung auf dynamische Anforderungen, Profil und Positionierung	Anpassung auf jeweilige Hochschule, Department, Disziplin, Ausrichtung	Unterschiedliche Bedürfnisse brauchen unterschiedliche Zugänge

Diversity Rocks

Vielfalt an der Hochschule/Lehrende

Den Thomas-Kreislauf durchbrechen
Weg von Mini-Me's

Eigene Biases hinterfragen

Innovation gelingt durch frische
Ideen und vielfältige Zugänge

Inklusive Lehr/Lerndesign



Fazit

- Weg von Defizitorientierung hin zu einem **ressourcenorientierten** Blick auf Diversität an Hochschulen
- **Profilbildung** (der Hochschule) mit dem jeweiligen Paradigma verschränken
- Keine „**One Size Fits all**“ Lösungen möglich
- **Pluralismus und Eklektizismus** – ein Zeichen unserer VUCA-Welt
- **Einstiegsportal** verwenden, das für die jeweilige Zielgruppe passt (erleichtert Diskurs)
- Wissen über **inklusive Lehre** aneignen und eigene Haltung reflektieren



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA

ENHANCE IDM!



Auf zu neuen Ufern...

martina.gaisch@fh-hagenberg.at

Dr. in Martina Gaisch

Wissenschaftliche Leiterin Diversity Management FH OÖ

Hochschulforscherin und Studiengangsleiterin

<https://www.fh-ooe.at/campus-hagenberg/studiengaenge/bachelor/design-of-digital-products/>

HAGENBERG | LINZ | STEYR | WELS

Referenzen

Becker, L., Bendheim, A., Kahlmeyer, J., Musiol, M. L., Neußel-Fischer, N., Schuh, D., ... & Bereswill, M. (2017). Abenteuerliche Überkreuzungen: Vormoderne intersektional. Vandenhoeck & Ruprecht.

BMBWF (2017). Nationale Strategie zur sozialen Dimension. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe.
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/Studium/Leitthemen/Soziale-Dimension.html#Anker3>

BMBWF (2023). Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum.
https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=Gleichstellungspolitik&pub=1035

Dass, P., & Parker, B. (1999). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*, 13, 68–80.

Ehlers, U. D. (2020). *Future Skills: Lernen der Zukunft-Hochschule der Zukunft* (p. 316). Springer Nature.

Gaisch, M./Preymann, S./Aichinger, R. (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JARHE-03-2018-0048/full/html>

Gaisch, M. and Aichinger, R. (2016b). Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. *Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen*, Wien.

Gaisch, M., & Linde, F. (2019, September). Der HEAD CD Frame: Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculum-Design auf Basis des HEAD Wheels. In *Proceedings der Konferenz "Coming Soon–The Future of Work, Education & Living* (pp. 233-243).

Gaisch, M., & Rammer, V. (2020). Wie Profilbildung und Vielfaltsmanagement ineinandergreifen: eine Website-Analyse des österreichischen Fachhochschul-Sektors. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 15(3), 259-280.

HEAD Wheel Video (Gaisch & Aichinger, FH OÖ):
<https://www.youtube.com/watch?v=TIenqW8cssg>

Implicit Bias –DIVE Video (Gaisch & Rammer, FH OÖ):
<https://www.youtube.com/watch?v=HgaoGubbFJA>

Schulz, A. (2009). *Strategisches Diversitätsmanagement: Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt*. Springer-Verlag.

Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter. *Harvard business review*, 74(5), 79-90.