

Aktionsplan Diversity der Hochschule Luzern

2021–2024

Genehmigt durch die Hochschulleitung
am 15. September 2020

1 Ausgangslage

Die Hochschule Luzern ist als Bildungs- und Arbeitsort von der zunehmenden Vielfalt und Komplexität in der Gesellschaft, Wirtschaft und Industrie betroffen. Bei den Veränderungen in der Arbeitswelt sowie den demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen (z.B. Alterung, Migration, Digitalisierung) werden auf individueller und struktureller Ebene verschiedene Dimensionen von Vielfalt gleichzeitig wirksam, die neue Chancen und Herausforderungen mit sich bringen (z.B. Heterogenität der Studierenden). Es gilt die jeweils in einem bestimmten Kontext relevante Diversitätsdimensionen von Hochschulangehörigen (wie Alter, Geschlecht, sprachliche und kulturelle Vielfalt, sozio-ökonomische Herkunft, Beeinträchtigungen, Lehr-Lern-Zugänge, Problemlösungsstrategien, Wertvorstellungen, disziplinäre und fachkulturelle Perspektiven und Methoden etc.) aktiv zu gestalten und zu fördern, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten anzuerkennen, zu berücksichtigen und zu nutzen (Linde & Auferkorte-Michaelis, 2018).

Durch den Aufbau von Diversity-Kompetenzen (in Lehre, Forschung, Dienstleistung und im Hochschulmanagement), chancengerechten Strukturen und die Entwicklung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion kann die Hochschule Luzern die damit verbundenen Potenziale erkennen und entfalten. Perspektivenvielfalt und Diversität unterstützen Innovation und sind somit ein Vorteil im Wettbewerb. Bewusste und unbewusste Vorurteile schmälern hingegen die Kreativität, blockieren die Fähigkeit komplexe Probleme zu lösen, mindern folglich den Erfolg.

Mit der Diversity-Policy (15.5.2012), dem Commitment der Hochschulleitung zur inhaltlichen und strategischen Bedeutung von Diversity (31.5.2016), der Finanzierung der Fachstelle Diversity und einer Kommission mit Diversity-Beauftragten aus allen Departementen und den Bereichen Rektorat & Services, Human Resources und Marketing & Kommunikation, einem Aktionsplan Diversity (inkl. einem jährlichen Statusbericht) sowie einer ständigen Vertretung des Bereichs Diversity in der Hochschulleitung, die eine unmittelbare Integration des Themas in die Hochschulplanung und -entwicklung garantiert, hat die Hochschule Luzern eine top-down getragene Diversity-Strategie, die eine bottom-up entwickelte, vielfältige Kultur anstrebt.

Trotz Fortschritten gemäss den bisherigen Aktionsplänen und Reportings wurden die Ziele bei der Inklusion und Chancengerechtigkeit noch nicht vollständig und überall erreicht. Nebst fortgesetzten Anstrengungen in diesem Bereich wie auch departementsübergreifender Bündelung und Weiterentwicklung von Kompetenzen ist es gemäss der Einschätzung der Fachkommission Diversity wichtig, kreatives und kritisches Denken zu pflegen – vor allem auch auszuhalten – und unbewusste Vorurteile gegenüber Andersartigkeit durch kritische Selbstreflexion und kluges Verhaltensdesign (Bohnet, 2018) zu mildern.

2 Vorbemerkung zum Aktionsplan 2021–2024

Gestützt auf den Entscheid der Hochschulleitung vom 26. September 2016, sich am Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» P-7 zu beteiligen und damit das Instrument Aktionsplan Diversity (ehemals Chancengleichheit) gemäss Auflagen swissuniversities auch über das Jahr 2020 hinaus weiterzuführen, stellte die Fachkommission Diversity in einem partizipativen Prozess und aufgrund einer Bestandsaufnahme in den Departementen den Aktionsplan Diversity 2021–2024 zusammen.

Die Fortführung des Instruments Aktionsplan Chancengleichheit (Aktionsplan Diversity) im Sinne der Nachhaltigkeit ist eines der Kriterien zur Teilnahme am Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» P-7 2021–2024 von swissuniversities. Für die Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplans Diversity 2021–2024 stellt das SBFI keine Gelder mehr zur Verfügung, folglich gibt es keine Vorgaben von swissuniversities für die Aktionspläne der Hochschulen.

Es ist denkbar, für einzelne Aktionen im Bereich Diversity ein Kooperations- oder Einzelprojekt im Rahmen von P-7 einzureichen insofern das Projekt mit mindestens einem der vier folgenden Handlungsfeldern übereinstimmt:

- Handlungsfeld 1 Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen
- Handlungsfeld 2 Kompetenzerweiterung zu Diversität der Akteur:innen
- Handlungsfeld 3 Diversität in Aus- und Weiterbildung
- Handlungsfeld 4 Diversität in Forschung und Entwicklung

3 Verantwortung und Qualitätssicherung

Die Aktionen und Massnahmen in den Departementen, in den Ressorts Ausbildung, Forschung und Weiterbildung und den Abteilungen der Supportdienste sollen durch die Kommission und Fachstelle Diversity gemäss Angaben zu den einzelnen Zielen konkretisiert, initiiert und unterstützt werden. Die Ziele des Aktionsplans werden im Rahmen der Statusberichte ausformuliert, entlang von festgelegten Indikatoren jährlich analysiert und die Massnahmen laufend auf ihre Wirkung geprüft.

4 Ziele und Aktionen

Die Inhalte des vorliegenden Aktionsplans Diversity 2021–2024 der Hochschule Luzern stellen Ziele und Aktionen aus den Departementen und den Bereichen Rektorat & Services, Human Resources und Marketing & Kommunikation dar. Sie haben eine vertiefte Implementierung einer Diversity- und Inklusion-Kultur gemäss Diversity-Policy vom 15. Mai 2012 zum Ziel und stehen im Einklang mit der Strategie 2020–2023. Formal orientieren sich die drei Handlungsfelder des Aktionsplans Diversity der Hochschule Luzern an den ersten drei Handlungsfeldern von P-7. Zum Handlungsfeld 4 wurden keine Ziele eingereicht.

Die einzelnen Ziele und Aktionen sind mit den Vorgesetzten der Mitglieder der Fachkommission Diversity verbindlich abgestimmt.

5 Siglen

DEP Departemente (alle)

D&K Departement Design & Kunst

DL Departementsleitung

FD Fachstelle Diversity (Leitung Fachstelle und Fachkommission Diversity)

FI Fachstelle Internationales

HED Hochschulentwicklung und Dienste

HR Human Resources

HSLU Hochschule Luzern

HSL Hochschulleitung

I Departement Informatik

KB Kontaktstelle «barrierefrei»

M Departement Musik

M&K Marketing & Kommunikation

SA Departement Soziale Arbeit

T&A Departement Technik & Architektur

W Departement Wirtschaft

M&K Marketing & Kommunikation

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten/Massnahmen/Instrumente	Verantwortung
1. Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen	1.1	Optimierte Integration von Chancengerechtigkeit in die Personalentwicklung durch verbesserte Sichtbarkeit der Diversität von Mitarbeitenden.	a. Teilnahme am nationalen Diversity & Inklusion Benchmarking. Ableitung von Massnahmen aus den Handlungsempfehlungen und Umsetzung gem. Entscheid HSL. b. Update des Diversity-Spiegels, Ableitung von Massnahmen gemäss Entscheid DL.	HSLU, FD D&K, M
	1.2	Optimierte Nutzung vorhandener Potenziale durch ein Generationenmanagement.	Entwickeln eines good-practice Modells Generationenmanagement zur Planung der letzten Berufsphase und des Wissenstransfers für die Organisation, Systematisierung Nachfolgeplanung, Sicherstellung barrierefreie Kooperation zw. den Generationen.	SA
	1.3	Optimierte Nutzung vorhandener Nachwuchspotentiale für das Wissenschaftsmanagement.	Sichtbarmachung der Wege ins und im Wissenschaftsmanagement, Implementierung gezielter Personalentwicklungsmassnahmen für die Funktionen zw. Administration und Akademie.	HED
	1.4	Optimierte Nutzung vorhandener Potenziale durch verbesserte Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Beruf.	Kritische Reflexion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance. Sensibilisierung Vorgesetzte für mögliche Chancengleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen. Ableitungen aus Analyse gleichstellen@T&A.	T&A
	1.5	Bessere Lehr- und Forschungsqualität durch hochstehende Qualität des Lehrkörpers, Abbau von Berufsstereotypen durch Erhöhung des Anteils von Frauen.	Optimierung der Rekrutierung von Frauen als Dozentinnen. Überprüfung der Qualität und Professionalisierung der Bewerbungsverfahren.	T&A
	1.6	Hochschulentwicklung durch Optimierung von Evaluations- und Entscheidungsprozessen.	Projekt zur stärkeren Berücksichtigung von Diversity als Kriterium in Evaluations- und Entscheidungsprozessen.	M
2. Kompetenzerweiterung zu Diversität der Akteur:innen	2.1	Chancengerechtigkeit durch Steigerung der Akzeptanz für kulturelle Vielfalt.	Sensibilisierungskampagne Interkulturalität sowie Schulung für Dozierende aufgrund erkanntem Handlungsbedarf bezüglich Akzeptanz von kultureller Vielfalt und Inklusion in verschiedenen Bereichen.	HR, FI, W
	2.2	Respektvoller Umgang durch Steigerung der Aufmerksamkeit von Hochschulangehörigen in Bezug auf Nähe und Distanz.	Sensibilisierung durch Angebot von Kompaktkursen als Resultat des Projekts «Nähe und Distanz im Hochschulsetting» im Rahmen von P-7.	M, D&K (DEP)
	2.3	Respektvoller Umgang durch Steigerung Aufmerksamkeit von Hochschulangehörigen bezüglich sexueller Belästigung.	Regelmässige Durchführung von Aktionen im Rahmen der Aktionswoche «Wer zu nah kommt, geht zu weit!» gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen.	HSLU, FD
	2.4	Inklusive Kultur durch einheitliches diversitätssensitives Wording.	Überarbeitung der Richtlinien und des Wordings für eine konsequent gender- und diversitätssensitive Sprache.	M&K
	2.5	Inklusive Kultur mittels konsequent bewusst diversitätssensitive Sprache und Bildsprache.	Sensibilisierung und Umsetzung einer auf Diversität ausgerichteten Bildsprache und Sprache, die keine stereotypen Muster und traditionellen Rollenbilder bedient.	M&K
	2.6	Wettbewerbsfähige Strahlkraft durch inklusive Addressierung.	Bewusste Verwendung von auf Diversität und Heterogenität abzielenden Fotos, Formulierungen und Sprachanwendungen bei Marketingaktivitäten generell und Medienarbeit. Steuerung der Expert:innen-Auswahl bei Veranstaltungen und Medienanfragen.	M&K
	2.7	Inklusive Kultur durch Barrierefreiheit.	Ausbau Barrierefreiheit in Bezug auf digitale Kommunikations- und Marketingkanäle.	M&K
	2.8	Wettbewerbsfähige Arbeitgeberin.	Projekt zu Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung.	T&A
	2.9	Entwicklung einer bereichernden Anerkennungskultur und einer Hochschule der Vielfalt, in der der Umgang mit Diversität als Potenzial und Ressource verstanden wird.	Projekt zur Stärkung eines mehrschichtigen Diversity-Verständnisses und -Engagements als Kultivierung von Diversität. Etablierung von Diversity als Qualitätskriterium und Vorteil im Wettbewerb. Diversität in all ihren Dimensionen als pragmatische Option für Teams od. Kontexte, die sich als innovativ verstehen. Sicherung von Perspektivenvielfalt zur Unterstützung des Innovationsprozesses. Austausch von good-practice-Beispielen.	M&K, SA, D&K, M
	2.10	Diversity-Kompetenzentwicklung mittels Gamification-Ansatz.	Projekt zur aktiven Auseinandersetzung mit Diversity mittels eines Diversity-Tools/online Diversity-Game zur interaktiven Wissensvermittlung betr. Diversity-Aspekten, digitaler Ethik (künstliche Intelligenz), Bias etc. und Messung einer Diversity-Fitness.	W, I, SA, D&K
	2.11	Steigerung der Diversity-Kompetenz Hochschulangehöriger.	Projekt zur Stärkung einer Kultur der Vielfalt im Neubau Südpol.	M

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten/Massnahmen/Instrumente	Verantwortung
3. Diversität in Aus- und Weiterbildung	3.1	Inklusive Kultur durch Verstetigung der Kontaktstelle «barrierefrei».	Durchführung von Weiterbildung für Dozierende. Steigerung des Bekanntheitsgrades der Kontaktstelle. Landing Page «barrierefrei» anwendungsfreundlicher gestalten.	KB
	3.2	Optimierter Umgang mit vulnerablen Studierenden-Gruppen.	Dozierende und Mitarbeitende im Umgang mit vulnerablen Studierenden-Gruppen mittels internen Weiterbildungen oder Intervisionsgruppen unterstützen.	M
	3.3	Abbau von Berufsstereotypen durch Förderung von Frauen.	Förderung von Frauen in technischen Berufen (TinkerTec, Zukunftstag etc.).	T&A
	3.4	Chancengerechtigkeit durch inklusive Rahmenbedingungen.	Realisierung eines optimierten Umgangs mit Vollzeit und Teilzeit bei den Studierenden und Dozierenden.	T&A
	3.5	Innovative und wettbewerbsfähige Lehre durch Einbezug von Diversitätskompetenzen.	a. Entwicklung einer Checkliste für Diversity-Aspekte in der Lehre (für neue Module, Prüfungsformen etc.), Sensibilisierungskampagne und Konzept für systematische QS. b. Zusammenstellung von Fachliteratur zu Themen Sozialer Arbeit von Autor:innen, die gesellschaftlich marginalisierten Gruppen angehören. c. Bestandesaufnahme State of the Art Diversity@D+K-Lehre (in Lernzielen, Materialien, Methoden etc.) und Definition von Entwicklungsbedarf und -ansätzen. d. Projekt zur Diversität in der Lehre.	I SA D&K M
	3.6	Innovative und wettbewerbsfähige Lehre durch Einbezug der Diversity-Thematik.	Entwicklung eines neuen zweiteiligen Moduls für Software-Engineering basierend auf «Participatory Design», das by default der Inklusion und Diversität Rechnung trägt.	I
	3.7	Entwicklung einer offenen und inklusiven Kultur durch gezielten und bewussten Einbezug von Heterogenität.	Förderung der Heterogenität beim Aufnahmeverfahren resp. bei den Zulassungsprüfungen mittels geeigneter Sensibilisierung (unconscious biases).	M
	3.8	Steigerung der Diversity-Kompetenz in der Lehre.	Pilot-Projekt zu Verhaltensdesign zugunsten von Diversity und Inklusion in einem zu definierenden Bereich vorzugsweise in der Lehre.	D&K
	3.9	Inklusive Kultur durch Einbezug sozialer Mobilität.	Projekt zur Bearbeitung des Themas «Soziale Mobilität».	M