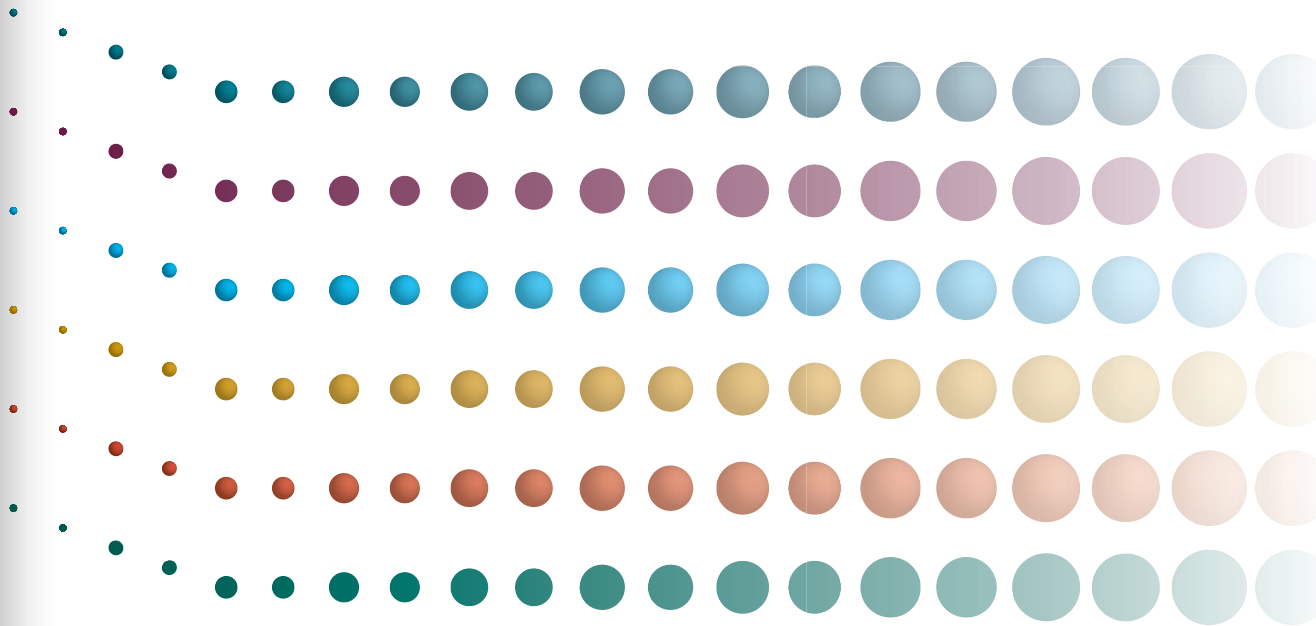


Die Stärken der Vielfalt

Diversity Bericht 2019

Die Stärken der Vielfalt

Diversity Bericht 2019



Dieses Werk wird herausgegeben vom der FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN (Print) 978-3-89275-087-1 ISBN (eBook) 978-3-89275-088-8



Impressum

Herausgeberin

FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Verantwortlich

Prof. Dr. Anja Seng, Rektoratsbeauftragte für Diversity Management

Redaktion

Prof. Dr. Anja Seng
Yasmin Lindner-Dehghan Manchadi, M.A.
Rouven Lippmann, M.Sc.

Redaktionsanschrift

FOM Hochschule für Oekonomie
& Management gemeinnützige Gesellschaft mbH
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen
Tel.: +49 (0) 201 81004-984
www.fom.de

Layout und Satz

MA Akademie Verlags- und
Druck-Gesellschaft mbH

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung der FOM Hochschule unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen. Oft handelt es sich um gesetzlich geschützte eingetragene Warenzeichen, auch wenn sie nicht als solche gekennzeichnet sind.

Warum Diversity Management?



Über 50.000 Studentinnen und Studenten mit ganz unterschiedlichen Hintergründen, eine hohe Quote ausländischer Studierender, insbesondere aus China, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 25 Nationen prägen die FOM Hochschule in ihrer Diversität. Mit ca. 500 hauptberuflich lehrenden Professorinnen und Professoren, über 1.400 freiberuflich Lehrenden, etwa 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Zentrale und an 29 Studienzentren ist die FOM eine der größten Hochschulen in Deutschland.

Auch vielfältige Perspektiven aus unterschiedlichsten Branchen, Funktionen und Erfahrungsbereichen der berufsbegleitend Studierenden kommen zusammen. Und nicht zuletzt hat sich das Portfolio der Studiengänge durch Angebote in den Bereichen Gesundheit, soziale Arbeit, Psychologie, Ingenieurwissenschaftlichen und Digitalisierung so deutlich erweitert, so dass wir die Vielfalt der involvierten Akteurinnen und Akteure spüren und konstruktiv in die Entwicklung der Hochschule einbringen.

Ziel der Hochschule ist es, dieser Vielfalt gerecht zu werden. In den vergangenen Jahren koordinierte das Rektoratsprojekt „Diversity Management“, das 2012 ins Leben gerufen wurde, alle entsprechenden Aktivitäten. Ich freue mich, dass wir seit 2018 die Verantwortung für den Umgang mit Diversity und Diversity Management im Rektorat fest verankern konnten und so die Relevanz des Themas noch deutlicher machen.

Als stiftungsgetragene und private Hochschule ist die FOM der Gemeinnützigkeit verpflichtet und hat in ihrem Leitbild verankert, Vielfalt und Internationalität erlebbar zu machen. Wir haben mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bereits im Mai 2014 bewusst ein Zeichen gesetzt. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden ist für den Erfolg der FOM Hochschule wichtig und wir möchten allen ein Umfeld bieten, in dem sie frei von Vorurteilen studieren und arbeiten können. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was das konkret für das Handeln der Hochschule heißt.

Der 3. Diversity Bericht der FOM Hochschule soll zeigen, wie wir Diversity begreifen und in unser Handeln integrieren.

Prof. Dr. Burghard Hermeier
Rektor der FOM Hochschule

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Burghard Hermeier', written in a cursive style.

Übersicht

- S. 5 Diversity Management an der FOM: Ein Rückblick
- S. 6 Diversity Management als Querschnittsaufgabe: Handlungsfelder im Überblick
- S. 8 Stimmen zur Vielfalt an der FOM Hochschule
- S. 10 Deutscher Diversity-Tag: Diversity Management zwischen Theorie und Praxis
- S. 12 Essener Bündnis für Familien: Unternehmensfrühstück an der FOM
- S. 13 FOM Frauen-Foren: Erfolgreiche Unterstützung für weibliche Karrieren
- S. 14 Leitfaden: Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen
- S. 15 Vernetzung: „Diversity-Forschung“ an der FOM Hochschule
- S. 16 Didaktischer Baustein: Erfolgreicher Einsatz des Diversity-Spiels
- S. 17 Kompetenzentwicklung: Diversity-Toolbox für die Lehre
- S. 18 Forschung im Dialog: Diversity in Forschungsprojekten der FOM Hochschule
- S. 20 Aufstieg durch Bildung: Studie zur Chancengleichheit im berufsbegleitenden Studium
- S. 21 Interview: Vize-Kanzlerin Prof. Dr. Ingrid Eumann
- S. 22 Ausblick: Diversity breiter aufstellen und weiter systematisieren

Diversity Management an der FOM: Ein Rückblick

Seit über acht Jahren engagieren wir uns für ein aktives Diversity Management an der FOM Hochschule. Ich bin sehr stolz, dass wir dabei nicht nur eine Diversity-Dimension oder einen Ausschnitt des Hochschullebens adressieren. Ganz im Gegenteil: Wir setzen uns mit der Vielfalt aller Akteurinnen und Akteure auseinander – angefangen bei unseren Studierenden und Lehrenden über die Mitarbeitenden bis zu kooperierenden Organisationen und Verbänden.



Wir haben die letzten zwei Jahre dazu genutzt, den Umgang mit Vielfalt in all unseren Handlungsfeldern – im Hochschulmanagement ebenso wie in Lehre, Forschung und in Kooperation mit der Praxis – systematisch zu fordern und zu fördern. Wesentliche Zielsetzung der Projektphase war es, die Verankerung eines aktiven Diversity Managements in der Organisationsstruktur der FOM Hochschule zu erreichen. Mit der von der Delegiertenversammlung beschlossenen Erweiterung der Verantwortung der Vize-Kanzlerin Prof. Dr. Ingrid Eumann für Wissenschaftliches Personal und Diversity ist dieser Schritt gelungen. Erste Projekte konnten bereits angeregt und etabliert werden.

Über diese und andere Aktivitäten wollen wir immer mehr Akteurinnen und Akteure innerhalb und außerhalb der FOM Hochschule erreichen und für die Chancen von Vielfalt begeistern!

Prof. Dr. Anja Seng
Rektoratsbeauftragte
für Diversity Management,
Stellv. wiss. Direktorin ifpm
Institut für Public Management



Diversity Management als Querschnittsaufgabe: Handlungsfelder im Überblick

„Vielfalt und Internationalität erlebbar machen“ – so lautet die 5. Maxime des Leitbildes der FOM. Diese Zielsetzung spiegelt sich auch in der Praxis wider: Die Hochschule versteht Diversity Management als zentral gesteuerte Querschnittsaufgabe. Die Studierendenschaft wird zunehmend vielfältiger – unter anderem bedingt durch die Öffnung der Hochschulen im Zuge des Bologna-Prozesses, veränderte Erwerbsbiografien und eine insgesamt „bunter“ werdende Gesellschaft. Das gilt auch für die Lehrenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule. Zielsetzung ist es daher, neue Denk- und Handlungsmuster zu entwickeln und Diversity Management so umzusetzen, dass die Potentiale der Vielfalt – sowohl für die Hochschule selbst und ihre Zusammenarbeit mit der Wirtschaft als auch für Lehre und Forschung – weiter gefördert und entwickelt werden können.

Die FOM versteht Diversity Management als Teil der Hochschulentwicklung. Es handelt sich um eine langfristig orientierte Aufgabe zur Planung, Steuerung und Kontrolle sämtlicher Aktivitäten, die auf die Forderung und Förderung von Vielfalt abzielen. Zur Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe wurde Prof. Dr. Anja Seng im Jahr 2012 zur Rektoratsbeauftragten für Diversity Management ernannt. Das Rekto-

ratsprojekt wurde seitdem kontinuierlich ausgebaut. Seit September 2018 ist Diversity Management Teil der Regelorganisation der FOM Hochschule.

Zur Systematisierung der Arbeit im Rektoratsprojekt wurden vier Handlungsfelder definiert, die im Folgenden kurz skizziert werden:

► Hochschulmanagement



Zur Umsetzung des oben bereits skizzierten Selbstverständnisses hat mit der Benennung der Rektoratsbeauftragten eine Institutionalisierung stattgefunden. Durch den kontinuierlichen Austausch mit verschiedensten Unternehmensbereichen – vom Personalmanagement über die Medien- und Studiengangsentwicklung bis hin zur Trainingsstelle – wird eine zunehmend bessere Schnittstellenarbeit gewährleistet und eine unternehmensweite Implementierung des Diversity-Gedankens forciert.

► Forschung



Forscherinnen und Forscher der FOM Hochschule sind bereits in verschiedenen Teilbereichen des Diversity Managements aktiv; eine konsequente Bündelung der Aktivitäten erhöhen

die Sichtbarkeit und die Wirksamkeit der Forschungsaktivitäten. Zudem ist die Darlegung von Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung als Querschnittsziel in jeglichem Forschungsvorhaben obligatorisch. Es gilt, systematisch fachliche Expertise weiterzuentwickeln, übergreifend in sämtliche Projekte einzubringen und in Form spezifischer Publikationen und Forschungsbeiträge zu veröffentlichen.

► Lehre



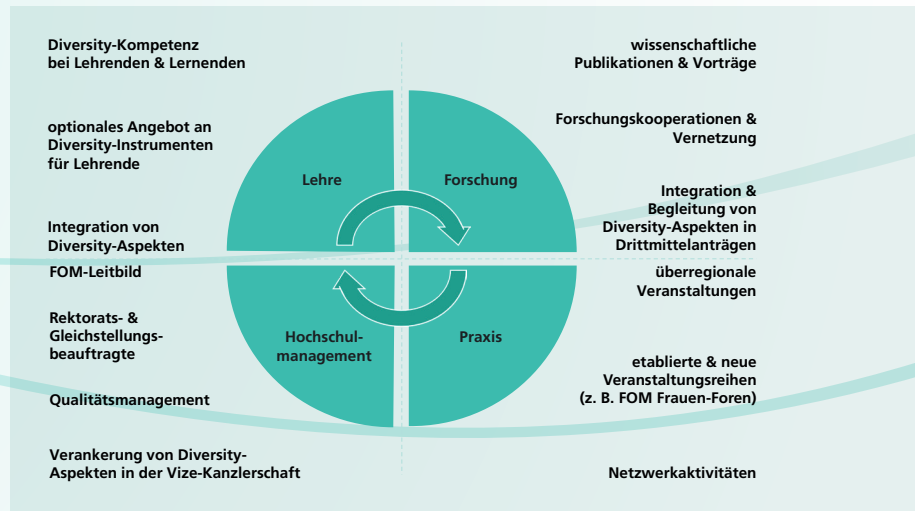
Das Handlungsfeld Lehre ist von besonderem Interesse, da es Studierende und Lehrende als wesentliche Statusgruppen der Hochschule betrifft. Eine stets größer werdende Vielfalt an Studierenden sowohl hinsichtlich der etablierten und klassischen Diversity-Dimensionen (wie z. B. Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronische Krankheit) als auch hochschulspezifischer Diversity-Aspekte (wie z. B. Lebensumstände, soziale Herkunft, Art der Hochschulzugangsberechtigung, Studium neben dem Beruf oder in Vollzeit, individuelle Bildungsbiografie und individuelles Lernverhalten) erfordert die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Lehre. Zur Lehrgestaltung werden den Lehrenden unterschiedliche Instrumente zur Verfügung gestellt, damit Studierende auf ihrem Bildungsweg an der Hochschule ihre Diversity-Kompetenz verbessern

können und „über den Tellerrand hinaus“ die Bedeutung von Diversity erkennen, verstehen und aktiv nutzen können.

► Praxis



Im Handlungsfeld „Praxis“ steht der Austausch zu Diversity-Themen mit Wirtschaft und Öffentlichkeit im Fokus. Es gilt, die Aufmerksamkeit bzw. die Zusammenarbeit von Wissenschaft, Unternehmen bzw. Organisationen und Beschäftigten zu erhöhen und zu verbessern. Aktive Netzwerkarbeit ist somit zentraler Baustein dieses Handlungsfeldes.



Handlungsfelder des Diversity Managements der FOM Hochschule

Stimmen zur Vielfalt an der FOM Hochschule



Ruth Lemmer, Freie Wirtschaftsjournalistin, Aufsichtsratsvorsitzende der WDR mediagroup in Köln (Foto: Herby Sachs/WDR)

„An den Medien und an der Medienwirtschaft geht der demografische Wandel nicht spurlos vorüber. In den Anforderungen unterscheiden sich die Unternehmen, die Nachrichten und Fiktion herstellen, und die, die diese Produkte durch Werbung finanzieren oder auf dem internationalen Markt vertreiben, nicht von Firmen anderer Branchen: Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft sollen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten erhalten, Frauen und Männer sollen gleichberechtigt ihre Chance auf Führungspositionen wahren, bei Menschen mit Behinderung soll nicht das Handicap sondern das vielfältige Können über die Berufsaus-

übung entscheiden. Im öffentlich-rechtlichen Bereich der Medienlandschaft, also auch in der WDR mediagroup, muss dieser Anspruch an die eigene Handlungsweise noch nachhaltiger verankert sein. Der teils aggressiven Tonalität gegen Ausländer und Mitglieder der LBGT-Community, gegen Menschen, die zum Zeichen ihrer religiösen Zugehörigkeit Kipa oder Kopftuch tragen, und gegen Frauen in prominenter Position von der TV-Reporterin bis zur Managerin müssen die Sender und ihre privatwirtschaftlichen Töchter eine respektvolle Firmen- und Kommunikationskultur entgegenstellen.“

„Ich freue mich sehr, dass auch die FOM Hochschule als private Einrichtung so viel Wert auf und Engagement im Umgang mit Vielfalt zeigt. Durch Ihre aktive Beteiligung an dem 1. Diversity Symposium 2018 der RWTH Aachen konnten Sie einen guten Einblick geben. Auch die Förderung und Entwicklung weiblicher Professorinnen kommt mit Blick auf die Vorbildfunktion eine wichtige Rolle zu, was sich an der neuen Verankerung des Bereichs in der dortigen Vizekanzlerschaft ausdrückt. Ich freue mich auf den weiteren Austausch mit den Kolleginnen, sodass wir in der Hochschulentwicklung und somit in unserer gesellschaftlichen Verantwortung gemeinsam vorangehen.“



Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs, RWTH Aachen (Foto: RWTH Aachen)

„thyssenkrupp ist für mich deshalb besonders, weil das Unternehmen so vielfältig ist. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, bei der viele Stimmen Gehör finden und Prozesse aus ganz unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden. Deshalb ist es für uns enorm wichtig, dass Nachwuchskräfte bereits während des Studiums für Diversity und Diversity Management sensibilisiert werden. Der Ansatz der FOM Hochschule, Vielfalt sowohl in der Lehre als auch an der Schnittstelle zu den Unternehmen zu fördern, ist in meinen Augen also genau richtig.“



Oliver Burkhard, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der thyssenkrupp AG (Foto: thyssenkrupp AG)

„Digitalisierung erfordert agile Strukturen; eine ‚klassische Führungsstruktur‘ ist in digitalen Unternehmen nicht hinreichend beweglich. Diversity ist deshalb das Thema unserer Zeit. Dabei geht es nicht nur um die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern, es geht auch z. B. um verschiedene Altersgruppen, unterschiedlichen Erfahrungshintergrund, LGBTQ, Menschen mit speziellen Begabungen und vieles andere mehr. Bildung ist auch in dem Bereich der Schlüssel und allen, die sich um bessere Bildung kümmern, gilt meine volle Unterstützung!“



Brigitte Zypries, MdB a. D., SPD (Foto: Susie Knoll)

Deutscher Diversity-Tag: Diversity Management zwischen Theorie und Praxis



Am 5. Juni 2018 fand der 6. Deutsche Diversity-Tag der Charta der Vielfalt statt. Auch die FOM Hochschule war mit einem aktiven Beitrag dabei. Das Ziel war eindeutig: Flagge zeigen für den aktiven Umgang mit Vielfalt in Organisationen!

So fand im Mai und Juni an vier Hochschulzentren erstmalig die Veranstaltungsreihe „Diversity Management zwischen Theorie und Praxis“ statt. Hier nutzten insgesamt über 150 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter, Studierende und Wirtschaftsinteressierte die Gelegenheit, sich zu dem breiten Themenfeld Diversity auszutauschen und mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zu diskutieren. Dabei wurde nicht nur über einzelne Diversity-Dimensionen wie zum Beispiel Gender gespro-

chen, sondern auch über Unternehmenskultur, Unconscious Bias und die Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen. Mit unterschiedlichen Praxispartnerinnen und -partnern aus der Region gaben Unternehmen Einblicke in das Verständnis von Diversity und den jeweiligen Umgang mit Vielfalt in der Organisation.

Zum Auftakt der vierteiligen FOM-Reihe wurde im Essener Hörsaalzentrum über Frauen im Top-Management und den offenen Umgang mit sexueller Orientierung von Mitarbeitenden diskutiert. Jedes Unternehmen hat seinen individuellen Ansatz im Umgang mit Genderaspekten. So legte thyssenkrupp AG, wie die Diversity-Managerin referierte, den Fokus auf deren 2016 gegründetes LGBTI-Netzwerk, Innogy SE auf die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen.



Podiumsdiskussion in Essen: Andrea Dorsch-Kellermann, Diana Rauhut, Heiko Hübner, Fabienne Mainz, Prof. Dr. Anja Seng (v.l., Foto: FOM/Georg Lukas)

Im Duisburger Hochschulzentrum übernahm Michaela Hares den praktischen Part. Die Geschäftsführerin des Software- und Beratungsunternehmens KRANKIKOM berichtete über die Besonderheiten eines auf die Mitarbeitenden fokussierten agilen Führungsstils. Die wissenschaftliche Perspektive beleuchtete FOM Dozent Prof. Dr. Axel Müller. Nils Morgenstern, Teilnehmer der Veranstaltung, FOM Absolvent und Personalleiter der thyssenkrupp Steel Europe AG, betonte die Wichtigkeit des Themas Diversity und freute sich über eine solche Veranstaltung, die helfe, „neue Ansätze kennenzulernen

und sich mit verschiedenen Möglichkeiten in der Personalführung zu befassen.“

In Bochum lag der Schwerpunkt auf Unconscious Bias und Diversity Management, beziehungsweise dem bewussten Umgang mit unbewussten Vorurteilen. Prof. Dr. habil. Sandra Sülzenbrück, Direktorin des Instituts für Wirtschaftspsychologie (iwp) der FOM, zeigte, dass „Vorurteile erst einmal Begleiterscheinungen unseres ‚normalen‘ Wahrnehmungsprozesses sind, die uns helfen, uns in dieser hochkomplexen Welt zu orientieren.“ Vorurteile seien daher absolut „menschlich“, leider aber auch oft der erste Schritt zu negativen Auswirkungen auf denjenigen, dem wir mit diesem Vorurteil gegenüberstehen. So bestätigte auch die HR-Direktorin für DACH beim Ölkonzern BP aus der Praxis, dass es unbewusste Vorurteile gibt und dass nur durch das Bewusstsein und das Benennen dieser möglich ist, „Maßnahmen zu entwickeln, die zu überlegterem Denken und Handeln führen.“

In Düsseldorf wurde über Flexibilität, Agilität und den Wandel der Arbeitswelt diskutiert. So stellte Kirsten Sánchez Marín, Corporate Director Human Resources der Henkel AG & Co. KGaA, einleitend fest: „Vielfalt ist wichtig für die Motivation der Nachwuchskräfte. Talente tragen zu Kreativität und Innovation bei.“ Der Konzern bietet schon seit langem eine Vielzahl flexibler Arbeitsplatz- und -zeitlösungen an.

Auch bei den Arbeitsinhalten und der Personalentwicklung steht Flexibilität im Fokus, zum Beispiel durch digitale Weiterbildungsmaßnahmen, Projektarbeit sowie globale Zusammenarbeit und Führung. „Bei Leistung geht es nicht darum, zu bestimmten Arbeitszeiten an bestimmten Arbeitsorten zu sein.

Was zählt, sind Ergebnisse. Wir wollen keine Präsenzkultur, sondern eine Leistungskultur pflegen“, so Sánchez Marín. Prof. Dr. Christian Rüttgers, stellvertretender Direktor des Instituts für Personal- und Organisationsforschung (ipo) der FOM, befasste sich in seinem Vortrag mit der Digitalisierung im Kontext von Personalmanagement. „Die Digitalisierung liegt nicht vor uns, wir sind mittendrin“, so Prof. Rüttgers. „Mit fortschreitender Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien ist mehr Flexibilität der Arbeit möglich. Ein Beispiel ist das mobile Arbeiten.“ Gerade um bei den jüngeren Beschäftigten zu punkten, sei dies auch notwendig.



Prof. Dr. Axel Müller in Duisburg zum Thema Diversity und Führung (Foto: FOM/Tim Stender)

Essener Bündnis für Familien: Unternehmensfrühstück an der FOM



Die Zukunft gehört familienfreundlichen Unternehmen. Beim 5. Unternehmensfrühstück des Netzwerks „Essener Bündnis für Familie“ an der FOM Hochschule informierten sich rund 70 Vorstandsmitglieder, InhaberInnen, Personalverantwortliche und Geschäftsführende familienfreundlicher Bündnisunternehmen über die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit und deren Auswirkungen auf die Work-Life-Balance. Sie diskutierten aktuelle Lösungsansätze für eine zeitgemäße Personalarbeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Oberbürgermeister der Stadt Essen Thomas Kufen zeichnete gemeinsam mit IHK-Präsidentin Jutta Krufft-Lohrengel und Ulrich Kanders, Hauptgeschäftsführer des EUV e. V., vier Essener Unternehmen aus, die den Zertifizierungsprozess des „Essener Audit – Familienfreundliches Unternehmen“ erfolgreich durchlaufen haben.

Der Oberbürgermeister stellte in seinem Grußwort heraus, wie entscheidend familienfreundliche Unternehmen für die Zukunftsfähigkeit der Stadt sind. „Mit der Digitalisierung gehen große Veränderungsprozesse einher, denen wir uns nicht ergeben dürfen, sondern die wir gestalten müssen. Dazu brauchen wir keine Maschinen, sondern Menschen mit all ihren Stärken, ihren Schwächen und ihrer Kreativität – und wir müssen lernen, Grenzen zu setzen.“ Damit spielte er auch auf die ständige Erreichbarkeit und den Umgang mit ihr an.

Prof. Dr. Christian Rüttgers, stellvertretender

Direktor des Instituts für Personal- und Organisationsforschung (ipo) der FOM Hochschule, stellte die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten heraus. Laut einer ipo-Studie seien Mitarbeitende, die mit mobilen Geräten Arbeitsmöglichkeiten zu Hause nutzen, zufriedener. Allerdings bestünden auch Risiken für die Work-Life-Balance, wenn sich beispielsweise ein Gefühl der ständigen Erreichbarkeit einschleiche. Der Wunsch von Beschäftigten nach mehr Flexibilität könne gelingen, wenn Vertrauen und Verantwortung mit intelligenten, individuellen Lösungen verknüpft würden. Gerade für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten sich sowohl für Väter als auch Mütter sowie Unternehmen und Verwaltungen attraktive Gestaltungsräume, die durch mehr Agilität und Flexibilität gekennzeichnet sind. Dr. Wiebke Stranz von der Servicestelle Lokale Bündnisse für Familie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend betonte weiterhin den großen Einfluss der Familienfreundlichkeit auf die notwendige Fachkräftesicherung. Ulrich Engelen, Jugendamtsleiter der Stadt Essen, schilderte die Digitalisierung aus der Perspektive der Familien und des Jugendamtes.



*Thomas Kufen beim Netzwerk „Essener Bündnis für Familie“
(Foto: FOM/Tom Schulte)*

FOM Frauen-Foren: Erfolgreiche Unterstützung für weibliche Karrieren



2002 startete das Veranstaltungsformat „FOM Frauen-Forum“, zunächst unter dem Titel „Infotag für Frauen“. Inzwischen wurden über 75 Frauen-Foren in 19 Städten durchgeführt. Ziel ist die Unterstützung von Frauen auf ihrem individuellen Karriereweg.

Damit setzt die FOM Hochschule bewusst an den Forschungsergebnissen an, die bestehende Rollenstereotype ebenso wie Segregation der Arbeitsmärkte, „gendered substructures“ in Organisationen, das Konstrukt der „idealen Führungskraft“ und geschlechtsspezifisches Verhalten in Netzwerken und im Selbstmarketing als wesentliche Karrierehemmnisse für Frauen beschreiben. Gemäß dem Anspruch der FOM, beständigen Theorie-Praxis-Transfer zu leisten, drehen sich die Frauen-Foren inhaltlich um praxisorientierte Themen, die sich aus den skizzierten Ergebnissen ableiten lassen.

Sie bieten Frauen eine Plattform für das Netzwerken sowie Ansätze zur Entwicklung eines positiven Selbstmarketings. Es werden Rollenmodelle vorgestellt und Diskussionen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert; Karrierefragen werden diskutiert und berufliche Ambitionen gefestigt. In der Netzwerklounge wird an die jeweiligen inhaltlichen Impulse angeknüpft und das Gelernte direkt angewendet.

Evaluation

Zur Beurteilung und kontinuierlichen Verbesse-

rung werden die Veranstaltungen evaluiert. Die Ergebnisse werden sowohl kumuliert als auch spezifisch je Hochschulzentrum ausgewertet und den lokalen OrganisatorInnen zur Verfügung gestellt.

Teilnehmendenstruktur

Durchschnittliches Alter der Teilnehmenden ist 32, die Spanne reicht generationsübergreifend von 18 bis 75 Jahren. 96 % der Befragten geben an, berufstätig zu sein, 83 % davon in Vollzeitbeschäftigung. Über 21 % geben an, dass Kinder in ihrem Haushalt leben. Diejenigen, die täglich mit Karrierefragen konfrontiert sind, scheinen sich am ehesten von dem Angebot angesprochen zu fühlen.

Positive Resonanz

77 % der Teilnehmenden kommen, um „etwas Neues [zu] lernen“; 43 % erwarten, die „Karriereplanung voranzubringen“ und „neue Kontakte zu knüpfen“. Besonders erwähnenswert ist, dass sämtliche gefragte Aspekte eine positive Bewertung von mindestens 70 % der Teilnehmenden erhalten, dies gilt besonders für die Qualität der Vorträge: „3 ganz unterschiedliche Referentinnen mit unterschiedlichen Themen haben in der Summe einen unheimlich interessanten und inspirierenden Vormittag gestaltet.“ Wir freuen uns auf viele weitere Jahre FOM Frauen-Foren.



Beispiel:
FOM Frauen-Forum in Duisburg

Einen ausführlichen Rückblick gibt ein Beitrag von Prof. Dr. Anja Seng, Lana Kohnen und Julia Richenhagen, der im Journal „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“, Ausgabe 40/2017, zum 15-jährigen Jubiläum und zu den Ergebnissen der Evaluierung veröffentlicht wurde.

Leitfaden: Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen



Fachkräftemangel ist in vielen Unternehmen deutschlandweit wie international ein großes Problem. In Sachen weiblicher Erwerbsquote liegt Deutschland im Vergleich zu vielen Nachbarländern weit hinten. Dass das problematisch ist, haben viele Unternehmen bereits erkannt. Doch wie gewinnt man gezielt weibliche Fachkräfte?

„Es gibt Studien, die belegen, dass Frauen sich von bestimmten Formulierungen eher abschrecken lassen“, erläutert Prof. Dr. Anja Seng, Rektoratsbeauftragte für Diversity Management an der FOM Hochschule: „In Zeiten des Fachkräftemangels können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, Frauen als Bewerberinnen nur noch ‚mit zu meinen‘.“

Durch eine Stellenanzeige, die ausschließlich Frauen anspricht, könnten allerdings Männer abgeschreckt werden. Für den Erfolg eines Unternehmens kann auch das nicht zielführend sein. Die Publikation mit dem Titel „Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“ setzt mit ihren Handlungsempfehlungen an diesem Punkt an und liefert wichtige Hilfestellungen und Impulse.

Gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V. und dem Competentia NRW, bestehend aus dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Köln und

dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf der Region Bonn/Rhein-Sieg, hat die FOM Hochschule diesen Leitfaden in Heftform herausgegeben.

„Nehmen Sie sich Zeit, die Stellenanzeige von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Unternehmen gegengelesen zu lassen. Sie wissen häufig am besten, ob das Anforderungsprofil auf die Stelle passt“, empfiehlt Professorin Seng abschließend.



Diese fünf Tipps zur Gestaltung der optimalen Stellenanzeige konnten die Herausgeberinnen erarbeiten:

- ▶ **1. Schaffen Sie Klarheit!**
Informationen statt Geheimniskrämerei
- ▶ **2. Unterscheiden Sie klar zwischen „harten“ und „weichen“ Anforderungen.**
Die perfekte Bewerberin gibt es nicht, daher setzen Sie Prioritäten bei dem, was Ihre zukünftige Mitarbeiterin wirklich können muss.
- ▶ **3. Formulieren Sie Anforderungen so breit wie möglich.**
Vielleicht bringt eine passende Bewerberin nicht exakt die gefragte Qualifikation mit, aber kommt aus einem angrenzenden Bereich.
- ▶ **4. Geben Sie Frauen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln.**
Eine Bewerberin erfüllt evtl. nicht alle Anforderungen, ist aber motiviert, sich entsprechend Ihres Anforderungsprofils weiterzuentwickeln. Das kann eine Win-Win-Situation für beide Seiten sein.
- ▶ **5. Denken Sie daran: Das Privatleben gehört dazu!**
Dies gilt nicht nur für Frauen: Wer private Verpflichtungen hat, möchte wissen, ob sich diese mit der neuen Arbeitsstelle vereinbaren lassen.

Vernetzung: „Diversity-Forschung“ an der FOM Hochschule



An der FOM sind verschiedene Expertinnen und Experten im Bereich des Diversity Managements tätig. Aufgabe des Rektoratsprojekts ist es daher, diese verschiedenen Forschungsaktivitäten zu bündeln und die interne und externe Vernetzung aktiv zu unterstützen. So zum Beispiel im Rahmen der bundesweiten DozentInnentage 2018 der FOM: Hier wurde an der Dialoginsel „Diversity“ bei der Vollversammlung der informelle Austausch zu den vielfältigen Projekten ermöglicht. Außerdem fand der erste Round-Table für Diversity-Forschung statt. Insgesamt sechs Professorinnen und Professoren aus unterschiedlichen fachlichen Disziplinen (Prof. Dr. Angela Witt-Bartsch, Prof. Dr. Astrid Nelke, Prof. Dr. Manuel Pietzonka, Prof. Dr. Nicolai Scherle, Prof. Dr. Rüdiger Grimm und Prof. Dr. Anja Seng) sind der Einladung gefolgt und so entstand ein inspirierender sowie konstruktiver Austausch.

„Diversity Forschung erschließt mir zentrale gesellschaftliche Phänomene und Prozesse, die in einer zunehmend vernetzten und transnationalen Welt kontinuierlich an Relevanz gewinnen: Individualisierung, Fragmentierung und Pluralisierung der Lebensstile sowie nicht zuletzt die damit einhergehenden Herausforderungen und Potentiale!“

Prof. Dr. habil. Nicolai Scherle,
Professor für Intercultural Management & Diversity
an der FOM Hochschule



Weiterhin berichtete Professor Dr. Manuel Pietzonka von seiner „DiKo-Skala“ zur Messung von Diversity-Kompetenz und Prof. Dr. habil. Nicolai Scherle stellte u. a. von seinem letzten Buch mit dem Titel „Kulturelle Geographien der Vielfalt – Von der Macht der Differenzen zu einer Logik der Diversität“ entsprechend relevante Teile vor.



„An der Entwicklung der Skala zur Messung von Diversity-Kompetenz überrascht mich besonders, dass es bisher noch niemand versucht hat, obwohl diese Kompetenz in aller Munde ist. Die ‚DiKo‘ ist ein spannendes neues Messverfahren für die Forschung und bietet gleichzeitig Potentiale für die Organisationspraxis.“

Prof. Dr. Manuel Pietzonka,
Professor für Wirtschaftspsychologie
an der FOM Hochschule

Ergebnis des ersten Round Tables war die Entwicklung des gemeinsamen Forschungsprojekts „Diversity Monitor“, dessen Ergebnisse bereits 2019 bei der GfA-Tagung präsentiert und veröffentlicht werden.

Didaktischer Baustein: Erfolgreicher Einsatz des Diversity-Spiels



Das Spiel „Diversity – Gemeinsam Vielfalt gestalten“ der Charta der Vielfalt wird als didaktisches Instrument genutzt, um für den Umgang mit Vielfalt in Unternehmen zu sensibilisieren. Auf Initiative des Rektoratsprojekts wurden sieben Exemplare als Beitrag für die FOM-Lehre erworben und im Berichtszeitraum erfolgreich eingesetzt. Der Einsatz startete zunächst an vier Pilotstandorten: Berlin, München, Essen und Frankfurt am Main. Hier wurde das Spiel unter anderem in den Modulen „Führungspsychologie“, „Eignungsdiagnostik“ und „Personalentwicklung“ (Master „Wirtschaftspsychologie“) sowie im Modul „Strategisches Personalmanagement“ (Master „Human Resources“) eingesetzt. Gerahmt wird das interaktive Instrument durch online bereitgestellte Begleitmaterialien für den Einsatz in der Lehre, wie beispielsweise Präsen-

tationsmaterial, einen Slidecast zur Erläuterung von Diversity Management sowie eine Kurzevaluation, um die Rückmeldungen der teilnehmenden Studierenden zu erfassen.

Das Feedback war bisher sehr positiv: „Das Spiel eignet sich, um Gruppen und Einzelpersonen, die sich bisher wenig mit dem Thema Diversity auseinandergesetzt haben, zu sensibilisieren.“, so der O-Ton eines Studierenden. Auch die FOM-Professorinnen und FOM-Professoren sind bereits überzeugt: „Das Spiel liefert eine hervorragende Diskussionsgrundlage zum Thema Diversity!“ (Prof. Dr. Bültel, FOM Berlin). Auch die Auswertung der Kurzevaluation bestätigt die große Zustimmung der Teilnehmenden zum Einsatz dieses interaktiven didaktischen Instruments.

Im Rahmen einer Vorlesung des Moduls Führungspsychologie widmeten sich die angehenden Wirtschaftspsychologen mit Dozentin Barbara Baratie dem Diversity-Unternehmensspiel der „Charta der Vielfalt“: „Dabei erfuhren sie am eigenen Leib, welche Vorurteile es in den Köpfen noch hier und da gibt, wenn es um wirkliches Miteinander geht. Ein herrliches Spiel, das zur Diskussion anregt, Spaß macht und auch ohne „Ziel“ sehr zielführend ist.“ Das Spiel fordert alle Spielenden heraus, sich mit unterschiedlichen Fragen zu Vielfalt im Betrieb auseinanderzusetzen. So entstand ein interaktiver Meinungsbildungs- und Lernprozess gemeinsam mit allen Studierenden. Durch gezielte Fragen und einen Dialog in der Gruppe wurden sie sich ihrer eigenen Bewertungen und Vorurteile bewusst und erkannten so, wie ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld gefördert werden kann.



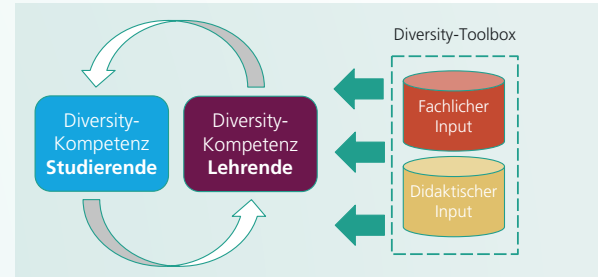
Diversity-Spiel der Charta der Vielfalt im Einsatz in der Lehre (Foto: FOM/Tim Stender)

Kompetenzentwicklung: Diversity-Toolbox für die Lehre



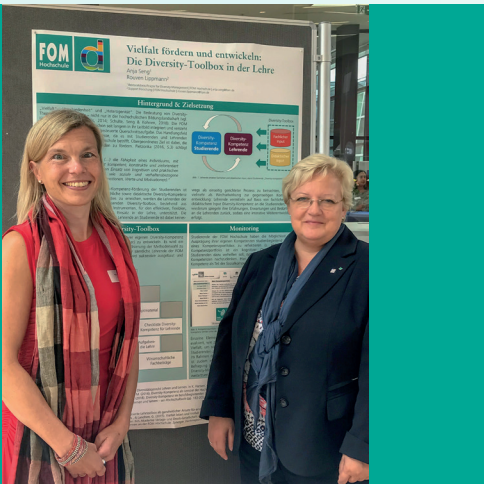
Damit eine Förderung der Diversity-Kompetenz der Studierenden erfolgen kann, ist zunächst eine entsprechende fachliche sowie didaktische Diversity-Kompetenz der Lehrenden selbst eine Grundvoraussetzung. Um dieses wichtige Ziel erreichen zu können, werden die Lehrenden der FOM Hochschule mit einer umfassenden Diversity-Toolbox, bestehend aus verschiedenen analogen und digitalen Instrumenten, für den effektiven, flexiblen, zeitgemäßen und abwechslungsreichen Einsatz in der Lehre unterstützt. Die Vermittlung von Diversity-Kompetenz durch Lehrende an Studierende ist dabei keineswegs

als einseitig gerichteter Prozess zu betrachten, sondern vielmehr als Wechselwirkung zur gegenseitigen Kompetenzentwicklung: Lehrende vermitteln auf Basis von fachlichem und didaktischem Input Diversity-Kompetenz an die Studierenden; diese wiederum spiegeln ihre Erfahrungen, Erwartungen und Bedürfnisse an die Lehrenden zurück, sodass eine interaktive Weiterentwicklung erfolgt.



Lehrende erhalten fachlichen und didaktischen Input, damit Studierende „Diversity-kompetent“ werden.

Mit Blick auf die bestehenden Möglichkeiten von Vielfalt sowie dem proaktiven Umgang mit Heterogenität in Forschung und Lehre wird auch der aktive Austausch mit nationalen und internationalen Hochschulen sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Politik und Wirtschaft gesucht. Es gilt, die Diversity Toolbox systematisch in der Community zu reflektieren und somit Didaktik und fachliche Komponenten der Lehre an der FOM Hochschule weiterzuentwickeln. So stellten Prof. Dr. Ingrid Eumann, Vize-Kanzlerin, und Prof. Dr. Anja Seng, Rektorsbeauftragte für Diversity Management, die Diversity-Toolbox in der Lehre beim Diversity-Symposium 2018 an der RWTH Aachen vor.



Prof. Dr. Ingrid Eumann und Prof. Dr. Anja Seng, beim Diversity-Symposium 2018 an der RWTH Aachen (v.r., Foto: FOM)

Forschung im Dialog: Diversity in Forschungsprojekten der FOM Hochschule



Gleichstellung und Antidiskriminierung sind relevante Querschnittsthemen von Forschungsprojekten. Hier wird exemplarisch anhand zweier Forschungsinstitute der FOM Hochschule gezeigt, in welcher Form Diversity in einzelnen Projekten eingebunden werden kann und wie die verantwortlichen Forschenden dazu stehen.

und Patienten mit Migrationshintergrund kontinuierlich gestiegen ist und in den nächsten Jahren auch weiterhin wachsen wird. Vor diesem Hintergrund führen wir im Rahmen des Verbundprojektes „Teilhabe durch soziokulturelle Öffnung? (Post-) migrantische Fachkräfte und Patient/innen im institutionellen Wandel am Beispiel von Medizin und Pflege (ToP)“ eine vergleichende Analyse von vier Fallstudien in Berlin und NRW durch. Dabei wollen wir untersuchen, inwiefern sich die Arbeits- und Organisationsabläufe verändern und integrationsfördernde Maßnahmen ableiten.

Was bedeutet für Sie Diversity?

David Matusiewicz: Der Begriff „Diversity“ steht für unterschiedliche Normen, Werte, Sprachen, Religionszugehörigkeiten, Geschlechterrollen sowie Handlungsweisen und Kompetenzen, die ein Mensch aufgrund seiner Sozialisation mitbringt. Diese

zunehmende kulturelle Vielfalt stellt eine große gesellschaftliche Herausforderung dar, die jedoch auch mit vielen Chancen und Potentialen einhergeht.

Was ist Ihnen dabei besonders wichtig?

David Matusiewicz: Wichtig ist vor allem, ein Bewusstsein für eine kultursensible Versorgung zu schaffen und die Einheit in der Vielfalt zu stärken.

Warum forschen Sie in diesem Themenfeld?

David Matusiewicz: Vor allem in Institutionen der Gesundheits- und Sozialbranche wächst die Bedeutung von Diversität, da durch Zuwanderung die Zahl der internationalen Arbeitskräfte



*Prof. Dr. David Matusiewicz
Direktor des ifgs Institut für
Gesundheit & Soziales sowie
Dekan für Gesundheit & Soziales
der FOM Hochschule*

Welche Bedeutung von Diversity sehen Sie in der Logistikforschung und welche Veränderungen gefallen Ihnen in dem Kontext?

Matthias Klumpp: Wir erhalten in unseren Forschungsinterviews von Logistikmitarbeitenden häufig die Rückmeldung, dass digitale Transformationsprozesse als Verbesserung und Erleichterung wahrgenommen werden. Mich persönlich freut in diesem Kontext insbesondere, dass Digitalisierung mittelbar auch Gleichberechtigung und Diversität stärkt: Gerade bis dato unterrepräsentierte Gruppen in der Logistik erhalten Wettbewerbsvorteile in der Nutzung digitaler Anwendungen – es zählt weniger körperliche und mehr geistige Agilität.

Warum forschen Sie in diesem Feld?

Matthias Klumpp: Diversität fördert die Effizienz und Effektivität von Organisationen in der Logistik und darüber hinaus, und das bei gleichzeitiger Förderung des Wohlbefindens und der Motivation der einzelnen Mitwirkenden. Daher ist Diversität ein zentrales Forschungsfeld und tritt bei verschiedensten Forschungsfragen nach Effizienz, Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung in der Logistik und globalen Wertschöpfungsketten auf. Kurz gesagt: Unternehmen auch in der Logistik stellen sich besser, wenn das Thema Diversität professionelle Aufmerksamkeit erfährt.

Was ist Ihnen dabei besonders wichtig?

Matthias Klumpp: Aus meiner persönlichen Forschungssicht ist die Vielfalt der Diversitätsperspektiven von Bedeutung - wie auch das richtige „Maß halten“ in der Frage nach Diversität und „Mainstreaming“: Auf der einen Seite muss immer wieder und immer neu darauf verwiesen werden, dass Diversität viele Aspekte umfassen kann, neben Geschlecht auch Alter, kulturelle und Migrationsaspekte oder auch sozio-ökonomische Einordnungen; somit wird Diversitätsmanagement immer komplexer und bleibt aber auch immer spannend. Auf der anderen Seite dürfen die Kernaufgaben von Organisationen auch nicht aus dem Blick geraten: Wenn ein übergroßer Fokus auf Diversitätsmanagement die tatsächliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einschränkt, so ist dies nicht produktiv. Organisationen wie Logistikunternehmen sind aufgefordert, für einen verantwortungsvollen Zeit-, Aufmerksamkeits- und Ressourcenumgang auch hier Schwerpunkte zu setzen, was in den einschlägigen Berichten der internationalen Unternehmen auch abzulesen ist.



*Prof. Dr. Matthias Klumpp
Direktor des ild Institut für
Logistik & Dienstleistung der
FOM Hochschule*



Aufstieg durch Bildung: Studie zur Chancengleichheit im berufsbegleitenden Studium



Aufstieg durch Bildung ist ein zentrales bildungspolitisches Thema, mit dem sich die FOM Hochschule seit vielen Jahren befasst. Bereits seit 2008 führt sie gemeinsam mit über 60 deutschen Hochschulen unter der Koordination des unabhängigen Instituts für angewandte Statistik (ISTAT, ehemals INCHER) eine Vergleichserhebung unter Absolventinnen und Absolventen durch. Anderthalb bis zwei Jahre nach Studienabschluss werden diese eingeladen, sich an dieser Erhebung zu beteiligen. Im Rahmen des Projektes werden jährlich etwa 70.000 Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen aus ganz Deutschland zu ihrem Berufsweg befragt, zuletzt von Oktober 2017 bis Februar 2018.

Für die aktuelle Studie wurden entsprechend Personen befragt, die 2016 ihr Bachelor- oder Master-Studium abgeschlossen haben. Die Themen waren Studienmotive, Studien- und Berufserfolg in Form des aktuellen Gehaltes, Gehaltsentwicklung seit Studienbeginn, aktuelle Verantwortung im Beruf und Entwicklung der Verantwortung seit Studienbeginn. Als Studienerfolg wurde die Abschlussnote herangezogen. Ein besonderer Fokus der Studie lag auf dem Vergleich zwischen Studierenden aus einem akademisch geprägten Elternhaus, bei denen mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist.

► **Kinder aus bildungsfernen Schichten** nutzen verstärkt berufsbegleitende Studien-

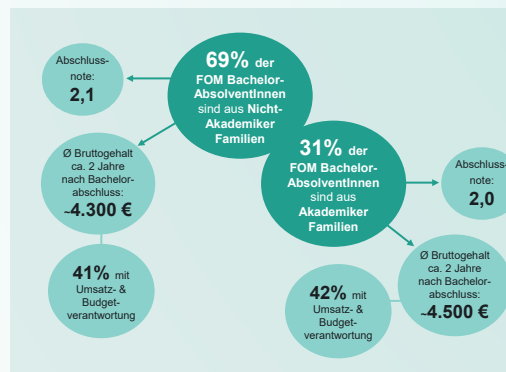
angebote und haben beruflichen Erfolg. Sie starten mit derselben Qualifikation wie Kinder aus Akademiker-Familien und sind nach ihrem Studium genauso erfolgreich hinsichtlich Gehalt und Verantwortung im Beruf.

► **Die Motivation** für ein berufsbegleitendes Studium ist primär der Wunsch nach (persönlicher) Weiterentwicklung. Materielle Gründe und Arbeitsmarktchancen spielen eine wichtige, aber nachgeordnete Rolle.

► **Absolventinnen und Absolventen** berufsbegleitender Studiengänge sind unabhängig von der Bildungsschicht, aus der sie stammen, beruflich sehr erfolgreich hinsichtlich Gehalt und Verantwortung im Beruf.

„Berufsbegleitende Studienangebote bieten wertvolle Aufstiegschancen und deren Absolvierende sind im Beruf mit wichtigen praxisorientierten Kompetenzen ausgestattet“, freut sich der FOM Qualitätsmanagementbeauftragte Bernhard Minke.

Daten aus der ISTAT Absolventenbefragung, Abschlussjahrgang 2016, n=1.167 (Quelle: FOM/Qualitätsmanagement)



Interview:

Vize-Kanzlerin Prof. Dr. Ingrid Eumann



Frau Prof. Dr. Ingrid Eumann ist Vize-Kanzlerin Wissenschaftliches Personal & Diversity. Sie ist verantwortlich für die Koordination der Prozesse rund um die Rekrutierung von ProfessorInnen, das Meldewesen für den Bereich wissenschaftliches Personal sowie die Umsetzung von Weiterbildungskonzepten für Lehrende. Zudem sorgt sie dafür, dass der Diversity-Gedanke an der FOM konsequent weiterentwickelt wird. Durch die Professur für Allg. BWL, insb. Interkulturelle Kommunikation und Wirtschaftsenglisch, zeigt sich ihr besonderer Bezug zur Dimension der Internationalität sowie zum Bereich Interkulturalität.

Was bedeutet für Sie Diversity?

Ingrid Eumann: Diversity bedeutet für mich im engeren Sinn Vielfalt. Im übertragenen Sinn steht sie für die Anerkennung und Wertschätzung von menschlicher Vielfalt als gesellschaftliches Potential. Für mich ist dieser Ansatz verbunden mit der Chance, dieses Potential zu fördern und Vielfalt konstruktiv zu nutzen, gleichzeitig mit der Verpflichtung, verantwortungsvoll mit den unterschiedlichen Identitäten umzugehen.

Wo ist Ihr persönlicher Bezug zum Thema?

Ingrid Eumann: Im Rahmen meiner Professur an der FOM befasse ich mich mit Interkulturalität, ein Themenfeld, das mich schon immer fasziniert hat, und das ich in meinem Studium der Kulturwissenschaften vertiefen konnte. Zu Beginn meiner Tätigkeit an der FOM lagen meine Aufgaben genau in diesem Bereich: Fünf

Jahre lang betreute ich unsere chinesischen Studierenden. Im Rahmen der Funktion als Vize-Kanzlerin für Wissenschaftliches Personal sind die Herausforderungen im Hinblick auf kulturelle Vielfalt und die Entwicklung von Handlungsstrategien zum erfolgreichen Umgang anders gelagert, sie sind wesentlich heterogener. In den letzten Jahren ist die Lehrendenschaft insbesondere durch die Ausweitung des Studiengangsportfolios außerhalb der klassischen BWL immer „bunter“ geworden, parallel sind die Anforderungen an die Lehrenden in Bezug auf Diversity-Kompetenz gestiegen. Bereits bei der Auswahl der Lehrenden gilt es, verstärkt auf Vielfalt und Wertschätzung von Vielfalt zu achten.

Was haben Sie sich für die FOM im Umgang mit Vielfalt künftig vorgenommen?

Ingrid Eumann: Es gilt, das Thema Diversity noch stärker in alle Handlungsfelder zu integrieren. Hier ist es insbesondere wichtig, Durchlässigkeit in den Studiengängen zu ermöglichen, aber auch bestimmte Gruppen (z. B. lebensältere Studierende, Vollzeitstudierende, Studierende mit Schicht-Arbeitszeiten) durch passgenaue Lernangebote zu fördern. Ein weiteres Ziel ist es, Vielfalt breit zu denken und auch die so genannte Intersektionalität zu berücksichtigen. Daraus ergeben sich weitere Anforderungen an die Sensibilisierung der Lehrenden, der Hochschulverwaltung und auch der Studierenden selbst, die wiederum in den einzelnen Handlungsfeldern abgebildet werden müssen.



Prof. Dr. Ingrid Eumann, Vize-Kanzlerin Wissenschaftliches Personal & Diversity der FOM Hochschule

Ausblick: Diversity breiter aufstellen und weiter systematisieren

Um Diversity noch stärker in die FOM zu integrieren, sind Aktivitäten und Projekte in allen vier Handlungsfeldern vorgesehen.

► **Im Handlungsfeld „Lehre“** werden wir eine Beratungsstelle für Studierende einrichten, die Fragen oder Beschwerden zu Diskriminierung nach Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes haben. Zudem werden wir das Informations- und Unterstützungsangebot in Bezug auf Studierende mit Behinderung, chronischer Krankheit u. ä. weiter thematisieren. Darüber hinaus ist es das Ziel, die Durchlässigkeit in allen Bildungsbereichen weiter zu fördern. Da die FOM im Rahmen der ebenfalls im Leitbild verankerten Internationalität ihre Kooperationsprogramme insbesondere im asiatischen Raum (China, Indien) weiter ausbauen wird, wird auch die interkulturelle Didaktik eine nochmalige Weiterentwicklung erfahren. Die Anzahl der internationalen Angebote für outgoing students werden ebenfalls steigen. Zur weiteren Förderung der Diversity-Kompetenz der Lehrenden werden wir im Zuge dieser internationalen Entwicklung, aber auch des nationalen gesellschaftlichen Wandels, ein Diversity-Zertifikat für alle Lehrenden einführen, die sich im Rahmen von Weiterbildungsangeboten an der FOM mit Facetten des Themenbereichs auseinandergesetzt haben. Schulungen zu Diversity-Kompetenz werden ebenso für alle Beteiligte an Berufungsentscheidungen für Professorinnen und Professoren durchgeführt.

► **Im Handlungsfeld „Forschung“** werden laufende Projekte weitergeführt und weitere Vorhaben über das gesamte Themenspektrum Diversity hinweg initiiert und bearbeitet. Hierdurch wird sich die FOM im Bereich Diversity-Forschung noch stärker in der Forschungslandschaft etablieren.

► **Im Handlungsfeld „Praxis“** werden insbesondere die Weiterführung des Formats „Frauen-Forum“ sowie die Ausweitung des im Jahr 2018 erstmals an der FOM in Berlin durchgeführten Formats „Diversity-Forum“ unterstützt.

► **Im Handlungsfeld „Hochschulmanagement“** werden eine Diversity-Strategie verabschiedet sowie Diversity-Richtlinien in Ergänzung zum FOM Leitbild sowie der FOM Charta Partnerschaft für Lehre und Lernen implementiert.

Diversity ist im Stiftungsauftrag für die FOM festgeschrieben. Die dargelegten Aktivitäten und Projekte zeigen, dass Diversity für die FOM ein selbstverständliches Mindset darstellt, dass in der Ausrichtung und dem Wirken der Hochschule verankert ist. Daher wird die FOM auch weiterhin bestrebt sein, das Potential von Diversity an der Hochschule im bewährten partizipativen Prozess konstruktiv zu fördern.

Wir freuen uns über Anregungen, Rückmeldungen oder Vorschläge.

Weitergehende Informationen & Kontakt



*Prof. Dr. Anja Seng
Rektorsbeauftragte
für Diversity Management,
Stellv. wiss. Direktorin ifpm
Institut für Public Management*



*Prof. Dr. Ingrid Eumann
Vize-Kanzlerin
Wissenschaftliches Personal &
Diversity*



► **Diversity Management** an der FOM Hochschule

E-Mail: diversity@fom.de

Web: fom.de/diversity



FOM Hochschule

FOM. Die Hochschule. Für Berufstätige.

Die 1991 mit Unterstützung von Verbänden der Wirtschaft gegründete, staatlich anerkannte gemeinnützige FOM Hochschule verfügt über 29 Studienorte in Deutschland.

Als praxisorientierte Hochschule für Berufstätige fördert die FOM den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen. Dabei sind alle Studiengänge der FOM auf die Bedürfnisse von Berufstätigen und Auszubildenden zugeschnitten.

Die hohe Akzeptanz der FOM zeigt sich nicht nur in der engen Zusammenarbeit mit staatlichen Hochschulen, sondern auch in zahlreichen Kooperationen mit regionalen mittelständischen Betrieben sowie mit internationalen Großkonzernen. Mit aktuell über 50.000 Studierenden ist die FOM die größte private Hochschule Deutschlands.



[fom.de/diversity](https://www.fom.de/diversity)