

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern

www.swissuniversities.ch

Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020 Kooperationsprojekte

Im Rahmen der Ausschreibung des Moduls B wurden folgende Kooperationsprojekte für eine Förderung in den Jahren 2018-2020 ausgewählt.

Stepping into: My plans for Career & Life

FHO (Leading House), FHNW, ZHAW

Beatrice Cipriano, beatrice.cipriano@hsr.ch

MINT-Berufe tragen massgeblich zur Innovationskraft des Arbeitsplatzes Schweiz bei (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). In verschiedenen MINT-Berufen zeichnet sich jedoch ein erstarkender Fachkräftemangel ab. Umso wichtiger ist es, den benötigten Nachwuchs nachhaltig in die Arbeitswelt zu integrieren. Studien zeigen, dass die Karriere- und Geschlechterkulturen in den Unternehmen ein zentrales Hemmnis für einen erfolgreichen Berufseinstieg und den beruflichen Aufstieg von Frauen sind, insbesondere in MINT-Berufen. Dies ist betroffenen Frauen und Entscheidungsträger/innen in den Unternehmen kaum bewusst. MINT-Berufe sind ausserdem stark männlich geprägte Berufsfelder und noch wenig offen für die heute vielfältigen Lebensmodelle und -entwürfe. Karrieremodelle und tatsächliche Karriereverläufe sind an der männlichen Normalbiografie ausgerichtet (Männer in Vollzeitpensen und ohne Erwerbsunterbrüche). Dies stellt nicht nur für Frauen ein Problem dar, sondern auch für Männer, die vermehrt präsenste Väter sein und in Teilzeitpensum arbeiten möchten.

Im Rahmen des Projekts wird ein ganzheitliches und gendersensibles Laufbahnprogramm konzipiert und implementiert, welches sich an MINT-Studentinnen und -Studenten richtet und aus Workshops, Unternehmensbesuchen sowie Vernetzungsanlässen besteht. Das Laufbahnangebot soll die Studierenden nicht nur darin qualifizieren, ihre Karriereplanung und -entwicklung zielgerichtet anzugehen, sondern auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensbereiche zu reflektieren. Die Studierenden sollen ihre individuellen Karriere- und Lebenswünsche klären und eine persönliche Vision für ihr Leben entwickeln können. Die Frauen werden darüber hinaus in ihrem beruflichen Selbstverständnis gestärkt sowie für berufliche Stolpersteine in männlich dominierten Berufsfeldern sensibilisiert. Und Männer ermutigt das Programm, sich für ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse einzusetzen. Das Programm motiviert und qualifiziert die teilnehmenden Studierenden, für sich stimmige Lebensmodelle zu entwickeln und diese bei ihren zukünftigen Arbeitgebern einzufordern. Gleichzeitig adressiert das Projekt Entscheidungsträger/innen und Führungspersonen von Unternehmen. Es will in den Unternehmen Denkanstösse geben, die helfen, Karrierehemmnisse für Frauen abzubauen und Arbeitsbedingungen und Laufbahnperspektiven von MINT-Stellen so zu gestalten, dass sie für beide Geschlechter attraktiver werden.

En marche vers une culture et une politique de l'égalité. Guide et instrument d'évaluation à l'intention des HEP

HEP-BEJUNE (Leading House), HEP-Vaud, HEP-Fribourg, HEP-Valais

Prof. Dr. Françoise Pasche Gossin, francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch

Das Projekt wird an verschiedenen Westschweizer Pädagogischen Hochschulen durchgeführt. Das primäre Ziel des Vorhabens ist es einen Ratgeber "für eine Gleichstellungs- und Diversitätspolitik und Kultur an den Pädagogischen Hochschulen" zu erstellen. Die erarbeiteten Leitlinien werden als Empfehlungen formuliert (Aktionsbereiche, Ziele, Massnahmen, Indikatoren und Ressourcen in allen Bereichen und Stufen der verschiedenen Institutionen). Der Ratgeber richtet sich an die Rektorate der Partnerhochschulen, welche einen langfristigen und nachhaltigen Beitrag in der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik entwickeln und konsolidieren wollen. Als Zielgruppe kommen das Personal (Akademiker, Administration und Technik), die Studierenden und praktizierende Lehrpersonen in Frage.

Die Grundlinien des Ratgebers beziehen sich namentlich auf die Chancengleichheit im Bereich der Karriereförderung bei der Besetzung von Stellen, ebenso werden die Studien- und Berufswahl berücksichtigt. Des Weiteren ermöglicht der Ratgeber den Hochschulen ihre Kompetenzen in Bezug auf die Chancengleichheit und die Diversität zu vertiefen. Dies um die Chancengleichheit und die Diversität zu gewährleisten und Diskriminierungen zu vermeiden. Unter dem Begriff Chancengleichheit wird dabei die Gleichstellung von Mann und Frau, die Integration von Minderheiten und Personen mit speziellen Bedürfnissen verstanden.

Entwicklung und Implementierung eines 'Diversity und Inclusion Benchmarkings' an Schweizer Hochschulen

HSLU (Leading House), Universität Bern, Universität Basel, Universität Zürich, Universität St. Gallen, Universität Lausanne, Diverse

Blanka Siska, blanka.siska@hslu.ch

Das Projekt betritt Neuland: Zusammen mit den beteiligten Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen) wird ein Diversity- und Inklusions- Benchmarking entwickelt und an allen Hochschulen durchgeführt. Es zeigt den einzelnen Hochschulen ihre Stärken und Schwächen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten punkto Chancengleichheit auf. Analysiert werden nebst den relevanten Funktionsstufen bei den Mitarbeitenden (Kaderpositionen, Mittelbau, Verwaltung) auch die Studierendendaten. Die Auswertungen erfolgen nach Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit, Nationalität (und evtl. weiteren Diversitätsmerkmalen), Stufe und Fächern (mit Blick auf horizontale Segregation und Fachkräftemangel). Zu Beginn des Projekts werden Synergien mit den BFS- bzw. SHIS-Daten geklärt und damit eine Diskussion über die Grundlagen des Bildungs-Monitorings des Bundes angestossen. Die Erarbeitung der konkreten Indikatoren obliegt einer Arbeitsgruppe, die sich aus VertreterInnen der beteiligten Hochschulen und des Competence Center for Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen zusammensetzt. Durchgeführt wird die Analyse durch das CCDI (Gudrun Sander und Ines Hartmann). Das CCDI verfügt über langjährige Erfahrung mit Organisationen der Verwaltung und Privatwirtschaft, die Auswertungen im vorliegenden Projekt werden an die Bedürfnisse der Hochschulen angepasst. Das Benchmarking führt zu einer nachhaltigen Implementierung eines Diversity-Monitorings an den einzelnen Hochschulen.

Ergänzend zum Benchmarking kann an einzelnen Hochschulen auf Wunsch eine Mitarbeitenden- und/oder eine Studierenden-Befragung zum Inklusionsklima durchgeführt resp. die bestehende, durch die Hochschule selbst durchgeführte Befragung mit Diversity-Fokus analysiert werden.

CONNECT - Connecting Women's Careers in Academia and Industry

PSI (Leading House), ETHZ, EPFL, EMPA, Eawag, WSL, Universität Zürich

Dr. Ines Günther-Leopold, ines.guenther@psi.ch

Frauen sind nach wie vor sowohl im öffentlichen (inklusive Hochschulen) als auch im privaten Sektor in leitenden Positionen unterrepräsentiert¹. Das Projekt CONNECT will Grundlagen schaffen, dass mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen Führungsfunktionen an den Hochschulen, im öffentlichen wie auch im privaten Sektor übernehmen können. Hierzu sollen die beiden Institutionen, Firmen und Nachwuchswissenschaftlerinnen liegenden Hemmnisse analysiert und Voraussetzungen für deren Überwindung geschaffen werden. Im Rahmen von gemeinsamen Workshops mit Teilnehmenden aus dem privaten Sektor und dem Hochschulbereich sollen sektorenübergreifend die folgenden Themen bearbeitet werden:

- a. Aufzeigen verschiedener Laufbahnoptionen in Akademie und Privatwirtschaft/Verwaltung
- b. Klärung der damit verbundenen Anforderungen sowie der Rahmenbedingungen für die Übernahme von Führungsverantwortung
- c. Identifikation individueller und struktureller Hemmnisse, die einen höheren Anteil von Forscherinnen in Führungspositionen verhindern
- d. Entwicklung von Massnahmen zu deren Überwindung
- e. Sensibilisierung von Führungskräften (Privatwirtschaft und Hochschulbereich) für Gender- und Diversity-spezifische Hemmnisse, stärkere Vernetzung beider Sektoren im Hinblick auf Laufbahnentwicklungen

Um diese Ziele zu erreichen und die unterschiedlichen Zielgruppen zu adressieren, sieht das Projekt einen modularen Aufbau vor.

Modul 1 - Nachwuchsförderung: Workshop-Reihe für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Institutionen des akademischen Umfeldes (Hochschulen und Forschungsinstitute) sowie aus der Privatwirtschaft/öffentlichen Verwaltung (Bullet Points a - d). Ein Abschlussworkshop mit zusätzlichen Vertreter/innen aller teilnehmenden Institutionen aus dem Führungsbereich soll der Sensibilisierung und Vernetzung von Führungskräften dienen (e).

Modul 2 – Führungskräfte: institutionsübergreifende Führungskräfte-Workshops mit dem Fokus auf Rekrutierung und Entwicklung von Führungskräften, Chancengleichheit und Diversity, Best Practice in Akademie und Privatwirtschaft/Verwaltung, um auch den Führungskräften Austausch und Vernetzung zu ermöglichen und Hemmnisse für Frauen-Laufbahnen speziell aus der Perspektive der Führungskräfte zu beleuchten.

Im Rahmen der Pilotphase (Durchführung von zwei Projektrunden im Zeitraum 2018-2020) richtet sich das Programm gezielt an Nachwuchsforscherinnen aus dem MINT-Bereich, die im Hochschulbereich, in der Wirtschaft oder in der Verwaltung tätig sind. Der Entscheid zur Weiterführung und Implementierung dieses Pilotprojektes nach 2020 wird in den Institutionen basierend auf den im Antrag definierten Wirkungsindikatoren vor Ablauf der Projektlaufzeit erfolgen.

Think Tank Gender and Diversity

Universität Basel (Leading House), Université de Genève, Universität Bern, Universität St. Gallen, SUPSI, FHNW, Universität Zürich, HSLU

Prof. Dr. Andrea Maihofer, andrea.maihofer@unibas.ch

Das Ziel des Kooperationsprojekts ist der Aufbau und die Aufnahme von Aktivitäten eines Think Tank Gender und Diversity. Der Think Tank ist ein gesamtschweizerisches Projekt von Schweizer Hochschulen und kooperiert mit weiteren Akteur/innen ausserhalb der Hochschulen. Er stärkt und

vertieft **erstens** den Diversity-Kompetenzaufbau an den Hochschulen durch inter- und transdisziplinäre Reflexion, Wissenstransfer und Praxisentwicklung. Er nimmt **zweitens** den Dialog mit gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und bildungspolitischen Akteursgruppen auf und fördert differenzierte und lösungsorientierte Debatten sowie theoretische und praktische Kompetenzen. Er erzeugt **drittens** durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen und Organisationen im Bereich der Gleichstellung Synergien für den Ressourcen- und Wissensaufbau von best practices.

Zu den Aktivitäten des Think Tank zählen: Agendasetting, Diversity-Labs (Projektberatung, Tagungen, Workshops und Weiterbildungsangebote) sowie die Bereitstellung öffentlich zugänglicher Diskussionspapiere und Politikempfehlungen zu Gender und Diversity für alle Hochschultypen und zu gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Der Think Tank besteht aus Vertretungen aller drei Hochschultypen, der Gleichstellungspolitik und Gender-/Diversityforschung sowie von ausgewählten hochschul- und bildungspolitischen Gremien ebenso wie aus Repräsentantinnen und Repräsentanten der Wirtschaft, Politik, Medien und Kultur der drei grossen Sprachregionen der Schweiz.

chance_be - Förderung der Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl an den Berner Hochschulen

Universität Bern (Leading House), BFH, PH Bern

Lilian Fankhauser, lilian.fankhauser@afg.unibe.ch

Frauen werden Lehrerinnen oder Sozialarbeiterinnen, Männer studieren Bauingenieurwesen oder Informatik. Nach wie vor fehlt in der Schweiz die nötige Offenheit der Perspektiven in der Berufs- und Studienwahl, so dass die Geschlechtersegregation in vielen Bereichen sehr hoch ist. Und dies trotz vieler sehr guter Initiativen auf unterschiedlichster Ebene. Hier setzt das Projekt, das drei Clusters umfasst, an: Die vielen kleinen Initiativen im Kanton Bern sollen mehr Sichtbarkeit erlangen, Veränderungen sollen aufgezeigt und Synergien genutzt werden, um dem übergeordneten Ziel näher zu kommen: Der Förderung der Chancengleichheit hinsichtlich der Erweiterung des Berufs- und Studienwahlspektrums im Kanton Bern.

Bereits heute gibt es an der Universität Bern, der Berner Fachhochschule und der PHBern zahlreiche Angebote zur Förderung der Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl. Damit zeichnen sich die drei Berner Hochschulen aus: In keinem anderen Kanton gibt es ein solch breites Angebot aller drei Hochschultypen. Bisher handelt es sich um wenig vernetzte Einzelangebote. Das will das Kooperationsprojekt mit den Massnahmen in Cluster 1 ändern. Die Seitenwechsel-Angebote an den drei Hochschulen sollen vernetzt, sichtbar gemacht und ausgebaut werden.

Die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch bieten die Gelegenheit, die Angebote aufeinander abzustimmen und nach neusten Erkenntnissen zu verbessern.

Während Cluster 1 vor allem gegen innen wirkt, soll mit Cluster 2 Marketing für die Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl betrieben werden: Anhand von good-practice-Beispielen werden Orte der Veränderung aufgezeigt – statt persistenten Berufs- und Rollenbildern lautet die Botschaft: «Der Wandel ist im Gange». Mit der Unterstützung von «Botschafterinnen und Botschaftern der Veränderung», also von Menschen in «untypischen» Fächern, soll dieser Wandel sichtbar gemacht werden.

Cluster 3 schliesslich etabliert einen neuen und einzigartigen Praxis-Theorie-Dialog im Kanton Bern: Die projektbeteiligten Stellen und ExpertInnen tauschen sich über aktuelle Erkenntnisse aus der Wissenschaft und aus der Praxis aus und erarbeiten neue Strategien der Zusammenarbeit zwischen den Key Players im Bereich der Berufs- und Studienwahl. Dieser Dialog wird auch nach der Projektlaufzeit weitergeführt.

Doing Diversity: Eine Toolbox für Gleichstellungsbeauftragte, Forschende und Lehrende an Schweizer Hochschulen

Universität Bern (Leading House), Universität Basel, Universität Zürich

Prof. Dr. Silvia Schroer, silvia.schroer@rektorat.unibe.ch

Die Toolbox «Doing Diversity», eine integrale, relationale Datenbank, umfasst einschlägige Informationen, Best Practices (Projekte, Massnahmen, Implementierungsstrategien), Literatur und weitere relevante Ressourcen zu den Themen Diversity, Chancengleichheit und Inklusion an Schweizer Hochschulen. Sie wäre technisch an das Vernetzungs- und Informationsportal «Gender Campus» angeschlossen, das aktuell, unter anderem auch mit besonderem Augenmerk auf die Toolbox, neu aufgebaut wird. Wie die Plattform Gender Campus selbst wäre die Toolbox viersprachig und hochschulübergreifend ausgerichtet. Die Toolbox «Doing Diversity» richtet sich explizit an Gleichstellungs- und Diversity Stellen, Verwaltungsangestellte, Lehrende und Forschende der Hochschulen in der Schweiz und ihre spezifischen Bedürfnisse. Sie ist deswegen nach den drei Teilaspekten «Lehre», «Praxis» und «Forschung» strukturiert. Die Toolbox «Doing Diversity» soll das Angebot von Gender Campus als zusätzliches Projekt erweitern und weitere wichtige Zielgruppen der Hochschullandschaft Schweiz ansprechen. Durch die technische Anbindung an Gender Campus besteht zudem die Möglichkeit, alle diversity-spezifischen Inhalte, die anderswo auf Gender Campus untergebracht sind (bspw. Veranstaltungshinweise oder Stellenangebote), ebenfalls in der Toolbox sichtbar zu machen.

Gender Campus betreibt ab Ende 2017/Anfang 2018 zwei Projekte: einen wissenschaftlichen Blog und eine Forschungsdatenbank. Der Blog behandelt aktuelle Diskussionen und Ergebnisse aus Forschung und Praxis. Die Forschungsdatenbank umfasst Projekte, Personen und Publikationen aus den Forschungsbereichen Gender Studies, Diversity, Diskriminierung, Postcolonial Studies u.v.m. Zusätzlich zu diesen zwei Projekten wird Gender Campus nach wie vor umfassend über Veranstaltungen, Call for Papers, Stellenangebote und Neuigkeiten aus den Bereichen Chancengleichheit, Geschlechterforschung und Diversity informieren und bis mindestens Ende 2018 geschützte Arbeitsräume betreiben.

100 women: They did it! - 100 femmes: Elles l'ont fait! - 100 donne: Loro l'hanno fatto!

Université de Genève (Leading House), EPFL, HES-SO, Università della Svizzera italiana

Brigitte Mantilleri, brigitte.mantilleri@unige.ch

Das Projekt "100 women: They did it!" ist eine digitale Kommunikationskampagne, die sich an ein breites Publikum von Schülerinnen und Schüler, Teenagers und deren Eltern, Mitglieder von Partnerinstituten und Unternehmen richtet. Die Kampagne möchte die Diversität, die Vielfalt und Breite der professionellen und privaten Laufbahnen zahlreicher Frauen aus der Westschweiz und dem Tessin hervorheben, die in Berufsfeldern arbeiten, wo sie noch sehr unterrepräsentiert sind. Die Kampagne hat insbesondere zum Ziel, den Ausnahmenstatus der diesen Frauen anhaftet zu widerlegen.

H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme - Gender Sensitive Leaders in Academia

Universität Zürich (Leading House), Universität Basel, Universität Bern, Université de Fribourg, Universität St. Gallen, Université de Genève, Université de Lausanne, EPFL, Universität Luzern, Université de Neuchâtel, Università della Svizzera italiana, ETHZ

Dr. Christiane Löwe, christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch

swissuniversities

Obwohl Studentinnen in vielen Studiendisziplinen mittlerweile die Mehrheit bilden, sind Professorinnen und Frauen in akademischen Führungspositionen (z.B. Dekaninnen, Rektorinnen) in Schweizer Bildungsinstitutionen wie Hochschulen oder Forschungsinstituten immer noch untervertreten. Mittlerweile richten sich Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote spezifisch an Frauen für das Topmanagement in der Wirtschaft, den Verwaltungsrat oder für mittlere akademische Führungspositionen (z.B. Laborleitung). Programme für das Topmanagement in der Akademie, die sich an Professorinnen richten, fehlen bislang. Hier knüpft die Idee des Projektvorschlags an. Wir möchten ein neues und innovatives Programm für 20 Teilnehmerinnen entwickeln, das massgeschneiderte Kurse zum Aufbau von Führungskompetenzen und persönlicher Weiterentwicklung anbietet und dabei Gender und Diversity Aspekte (GDO) konsequent einbindet. Die Teilnehmerinnen aus allen Disziplinen und Schweizer Hochschulen bearbeiten während der Programmlaufzeit ein Projekt, welches auf einen Gender und Diversity Aspekt der Heiminstitution fokussiert. Darüber hinaus sollen Vernetzungsanlässe stattfinden. Eine Evaluation während und nach dem ersten Durchgang soll zur Verbesserung des Programms beitragen, so dass das Programm in der Zukunft ausgebaut und z.B. sowohl für Professorinnen als auch Professoren angeboten werden kann.

Lehren und Forschen an der Hochschule - barrierefrei!

Universität Zürich (Leading House), ZHAW, HES-SO

Prof. Dr. Rolf Sethe, rolf.sethe@rwi.uzh.ch

Das Ziel dieses Projekts ist die Einrichtung einer Plattform für Dozierende und Forschende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie Entscheidungsträgern bei der Hochschulleitung. Zum einen dient die Plattform der Netzwerkbildung, zum anderen unterstützt sie Entscheidungsträger bei der Hochschule, den Stand der Barrierefreiheit für die Zielgruppe zu verbessern.

Auf dieser Plattform sollen

- ein Leitfaden zur Umsetzung der Barrierefreiheit,
- ein Blog zur Mitteilung von Erfahrungen im Unterrichts- und Forschungsalltag,
- Kurzfilme zur Sensibilisierung sowie
- eine Assistenzvermittlung verfügbar sein.

Die Plattform soll sowohl als Website als auch als App zur Verfügung stehen.

Das angestrebte Projekt leistet einen Beitrag zur tatsächlichen Realisierung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Lehren und Forschen an den Schweizer Hochschulen. Dadurch wird der barrierefreie Zugang von Menschen mit Behinderungen zu einer akademischen Karriere ermöglicht und erleichtert. Die Hochschuldozierenden und Forschenden mit Behinderung wiederum können eine Vorbildfunktion für Studierende mit Behinderung haben.

Professionalisierung des 'Netzwerks Studium und Behinderung Schweiz'

ZHAW (Leading House), HES-SO, PHZH, Universität St. Gallen

Dr. Annette Kahlen, annette.kahlen@zhaw.ch

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und die UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK) bilden die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung von Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen an Schweizer Hochschulen.

Ziel der Konvention ist, durch Achtung unterschiedlicher Begabungen und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen ihre Lebensbedingungen so zu gestalten, dass diese ihnen eine gleichberechtigte Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten ermöglichen. Es sollen hierbei die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Menschen mit Behinderungen eine Partizipation am sozialen Leben sichern.

Zu den gleichstellungsrechtlichen Bestimmungen gehört auch der Bereich Aus- und Weiterbildung. Entsprechend ist Hindernisfreiheit keine optionale, sondern unabdingbare Notwendigkeit für Hochschulen, um Studierenden mit einer Behinderung gleichwertigen und gleichberechtigten Zugang zu einem Studium zu ermöglichen.

Tertiäre Bildung findet in der Schweiz ausschliesslich in inklusiven Settings statt, d.h. unabhängig davon, welche primäre und sekundäre Schullaufbahn junge Menschen durchlaufen und welche Unterstützung sie darin bereits erhielten, haben sie für eine weiterführende Bildungskarriere nur die Wahl, eine «Regel-Hochschule» zu besuchen (Olga Meier-Popa, 2012). Für diese «notgedrungene Inklusion» müssen entsprechende Zugangsmöglichkeiten an Hochschulen im Sinne einer «Bildung für alle» geschaffen werden.

Zwar befassen sich in den letzten Jahren immer mehr Schweizer Hochschulen mit dem Thema «Studieren mit Behinderungen», in ihrer «Bestandesaufnahme hindernisfreie Hochschule» stellten Sylvie Kobi und Kurt Pärli jedoch fest, dass bezüglich der Zugänglichkeit für Studierende mit Behinderungen die meisten Hochschulen noch am Anfang stehen (Schlussbericht ZHAW, 2010).

Um passende Massnahmen zu finden und um diese auch effektiv umzusetzen, fehlen jedoch vielfältige Informationen darüber, was sowohl die Betroffenen, als auch die Hochschulen konkret benötigen. Zur Situation von Studierenden mit Behinderungen in der Schweiz stehen weiterhin kaum vergleichbare Daten, koordinierte Informationen und nur wenig praxisrelevantes Wissen zur Verfügung. Die einzig existierende Untersuchung, die Massnahmen in diese Richtung aufzeigt, wurde 2001-2004 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 45 «Probleme des Sozialstaats» durchgeführt. Die Autorinnen kommen darin zum Schluss, dass Hochschulen weitgehend behinderungsungeübte Bildungsinstitutionen sind (Judith Hollenweger, Susan Gürber, Andrea Keck, 2005).

Ziel des Kooperationsprojekts zur Professionalisierung eines «Netzwerks Studium und Behinderung Schweiz» ist, diese Lücke an Wissen und Handlungskompetenzen zu schliessen. Die fehlende Datengrundlage soll erhoben, praxisorientiertes Fachwissen soll in einem gemeinsamen Netzwerk unter Bildung thematischer Arbeitsgruppen generiert, geteilt und laufend erweitert werden. Die Hochschulen erhalten als Ergebnis durchdachte und professionalisierte Empfehlungen zur Verfügung gestellt, welche sie an ihre Bedürfnisse anpassen und entsprechend verwenden können. Auf diese Weise soll Chancengleichheit nicht zu einem willkürlichen und uneinheitlich praktizierten Akt einzelner Hochschulen werden. Entsprechend dient das Projekt zur Förderung einer nationalen Innovationsplattform und Sicherung von Qualitätsstandards in der Schweizerischen Hochschullandschaft. Auch handelt es sich bei den Bestrebungen um einen gesellschaftlich relevanten Beitrag, da die Gesetzgebung konsequent angewandt wird.