swissuniversities

«Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung»

Bericht zum Abschluss
des Programms 2021–2024

«Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»

Schweizerische Bundesverfassung

Impressum

Auftraggeber
Steuerungsausschuss des Programms «Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion in der Hochschulentwicklung»: Barbara Fäh, Präsidentin des Steuerungsausschusses (HfH), Raphaela Hettlage (ETHZ), Monique Honegger (EHB), Sabine Kradolfer (HES-SO), Geneviève Le Fort (HES-SO), Kilian Stoffel (UniNE) (Mitglieder des Steuerungsausschusses per 1.8.2024)

Berichtsversion
Vom Steuerungsausschuss genehmigt im Oktober 2024
Version 2, Februar 2025

Koordination und Umsetzung
Noëmi Eglin, Patricia Schmidiger, Tanja Puran und Bertrand Forclaz, swissuniversities

Redaktion
Christine D'Anna-Huber, cdh Wissenschaft im Text
Stéphane Praz, Leporis GmbH

Gestaltung
Caroline Fischer, Genf

Kontakt
swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
Schweiz

www.swissuniversities.ch
communications@swissuniversities.ch

Inhalt

Editorial **4**

1. Vielfalt als Reichtum und Herausforderung: Eine Einleitung **7**

Projektporträt: Stark hoch³ **10**
Interview: «Ich will lernen, ich will mich entwickeln» 12

2. Das Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» **15**
Interview: «Wir haben den klaren Auftrag, Massnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln» 22

Projektporträt: Fachdidaktik und Diversität **24**

3. Kooperation und Vernetzung im P-7-Programm **29**

Projektporträt: Empowerment und Verlernen von Rassismus **34**

4. Nachhaltigkeit der umgesetzten Projekte **39**
Interview «Gute Ansätze finden den Weg in den Normalbetrieb» 41

Projektporträt: Geschlecht und Gender im Lehrplan Medizin **42**

5. Lessons learned: Fazit und Ausblick **47**

Anhang **50**

Editorial

Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung sind wesentliche Ziele auf dem Weg zu einer gerechteren und inklusiveren Gesellschaft, in der jeder und jede das eigene Potenzial entfalten kann. Ein wichtiger Meilenstein war das P-7-Programm von 2017-2020, das darauf abzielte, Chancengerechtigkeit in die Prozesse und die Entwicklung der Hochschulen zu integrieren. Innovativ war insbesondere die Berücksichtigung weiterer Dimensionen der Vielfalt über die Gleichstellung der Geschlechter hinaus.

Aufgrund dieses Erfolgs wurde in den Folgejahren 2021-2024 ein Nachfolgeprogramm umgesetzt, verbunden mit einem höheren Anspruch: Nun ging es darum, in Strukturen und Programmen alle Dimensionen der Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu berücksichtigen. Die Ergebnisse sind überzeugend. Dank innovativer Projekte und interinstitutioneller Kooperationen konnten neue Ansätze entwickelt werden, die ein breites Themenspektrum abdecken – von Rassismus über Behinderung und Geschlechterungleichheit bis hin zu Migrationsfragen. Aus diesen Ansätzen resultieren unter anderem Ausbildungsprogramme, pädagogische Inhalte, praktische Empfehlungen und Kommunikationsinstrumente, die insgesamt alle drei Grundpfeiler der Hochschulbildung abdecken: Lehre, Forschung und institutionelle Entwicklung.

Im Hinblick auf die Botschaft des Bundesrats zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2025-2028 will das geplante Programm «Chancengerechtigkeit – Equité» diesen Weg fortsetzen, indem es weiterhin Projekte der interinstitutionellen Zusammenarbeit unterstützt, die Fragen der Vielfalt in ihren verschiedenen Dimensionen angehen. Hinzu kommt in dieser neuen Förderperiode eine nicht kompetitive Unterstützung der einzelnen Hochschulen, um die strukturelle Verankerung von Chancengerechtigkeit in den Organisationsstrukturen und -prozessen zu gewährleisten. Insbesondere sollen Massnahmen finanziert werden, mit denen die Hochschulen ihre Aktionspläne für Chancengerechtigkeit weiter stärken.

Das Ziel all dieser Anstrengungen ist klar: Es geht darum, sicherzustellen, dass jede Person, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen, ihren Platz im tertiären Bildungssystem findet und sich dort entfalten kann. Darüber hinaus geht es aber auch darum, den Respekt für Vielfalt und den Kampf gegen Diskriminierung in der Gesellschaft voranzutreiben und das Wirtschaftswachstum durch die bestmögliche Förderung des produktiven Potenzials aller Menschen anzukurbeln.

Denn trotz der erzielten Fortschritte bestehen nach wie vor grosse Herausforderungen: Aktuelle Statistiken zeigen beispielsweise, dass die Frauenanteile bei den Professuren und in den Führungspositionen an den Schweizer Hochschulen zwar stetig, aber nur langsam zunehmen. Frauen sind in diesen Funktionen immer noch deutlich weniger vertreten als bei den Studierenden

oder beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Auch wenn Neuernennungen heute gleichberechtigter erfolgen und somit eine Verbesserung der Situation erkennen lassen, bleiben aufgrund der Trägheit des Systems Ungleichgewichte bestehen. Die Anstrengungen in diesem Bereich sind beachtlich und Teil eines langjährigen Engagements. Doch gibt es weiterhin zahlreiche Hindernisse, die bestimmten Gruppen den Zugang zur Hochschulbildung oder den Verbleib in Forschung und Lehre erschweren oder gar unmöglich machen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Hochschulen mit gutem Beispiel vorangehen und zugängliche und inklusive Strukturen schaffen, die die Integration ihrer gesamten Gemeinschaft fördern, von den Studierenden bis hin zum akademischen wie auch nicht-akademischen Personal.

Der Weg hin zu einer effektiven Chancengleichheit ist noch lang und steinig. Die nächsten Jahre werden massgeblich sein, um das Erreichte zu festigen und weitere Schritte in Richtung einer vollständigen Chancengerechtigkeit zu vollbringen. Die Hochschulen müssen sich nicht nur weiterhin für Diversität und Inklusion auf allen Ebenen einsetzen, sondern auch dafür sorgen, dass diese Grundsätze fest in ihrem Alltag verankert sind. Wir alle, die wir in der Hochschulbildung tätig sind, müssen dafür sorgen, dass diese Werte für jeden und jede zur greifbaren Realität werden.

Wir freuen uns auf neue Projekte, die 2025 anlaufen, und bedanken uns herzlich bei allen, die an den zahlreichen Projekten der Vorgängerprogramme beteiligt waren – Projektleiter:innen, Dozierende und Forschende, administratives und technisches Personal, wissenschaftlicher Nachwuchs und Studierende – sowie bei allen, die im Bereich der Förderung von Chancengleichheit und Diversität als treibende Kräfte tätig sind. Unser Dank gilt auch all jenen, die die Umsetzung der P-7-Programme 2017-2020 und 2021-2024 ermöglicht haben, namentlich den Mitgliedern der Steuerungsausschüsse, den Projektbegutachter:innen, den Mitgliedern des Generalsekretariats von swissuniversities sowie der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK. Ohne sie wären diese Programme nicht zustande gekommen!

Luciana Vaccaro

Präsidentin von swissuniversities,
Rektorin der Fachhochschule Westschweiz
HES-SO

Yves Flückiger

Ehemaliger Präsident von swissuniversities
und langjähriger Vorsitzender
der Steuerungsausschüsse früherer
Programme zur Chancengleichheit

1

Vielfalt als Reichtum und Herausforderung: Eine Einleitung

1. Vielfalt als Reichtum und Herausforderung: Eine Einleitung

Diversität: Barrieren abbauen und Vielfalt leben

Vielfalt gehört in der Schweiz im Grundsatz zu den politisch und gesellschaftlich zentralen Werten. Strukturell gilt es jedoch weiterhin, aufmerksam Barrieren wahrzunehmen und diese zu überwinden. Die Hochschulen[1] setzen sich das Ziel, sowohl in ihren Organisationen wie auch in Forschung und Lehre Vielfalt zu leben und Barrieren abzubauen, und sie haben dieses Ziel in ihren Strategien verankert. Einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten Programme im Bereich der Chancengerechtigkeit und der Diversität an Hochschulen.

Hochschulen sind Orte, an denen Wissen kritisch reflektiert und neue Erkenntnisse erarbeitet werden. Dabei gibt es auch an den Hochschulen hierarchisch geprägte Strukturen, die den Raum für Vielfalt an Perspektiven einschränken. Hier können die Hochschulen ihr Potenzial als Impulsgeber für gesellschaftliche Entwicklungen noch verstärkt ausschöpfen.

Im Umgang mit der Vielfalt stehen für die Hochschulen zwei Aspekte im Vordergrund: Einerseits entwickeln sie Rahmenbedingungen, die allen Menschen gerechte Chancen bieten in Studium und akademischer Karriere. Andererseits profitiert die wissenschaftliche Innovationskraft von einem möglichst vielfältigen Talentpool, in dem unterschiedlichste Ideen, Erfahrungen und Perspektiven vertreten sind.

Im Zentrum steht Chancengerechtigkeit für alle

Der Zugang zur Hochschulbildung blieb lange Zeit ausschliesslich Männern vorbehalten. Zwar liessen einzelne Schweizer Universitäten – von denen die meisten im frühen neunzehnten Jahrhundert, einige aber bereits im fünfzehnten gegründet wurden – bereits ab 1860 und damit vergleichsweise früh Studentinnen zu. Dennoch blieb deren Zahl über Jahrzehnte äusserst bescheiden und begann erst ab 1955 kontinuierlich anzusteigen...

Im Studienjahr 2023/24 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden an den universitären Hochschulen 52 Prozent, an den Fachhochschulen 49 und den Pädagogischen Hochschulen 71 Prozent. Doch darf man sich durch diese Zahlen nicht täuschen lassen: Was die längerfristige Karriere anbelangt, bestehen nach wie vor deutliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. So liegt der Frauenanteil auf Stufe Professur im internationalen Vergleich weiterhin unter dem Durchschnitt. Noch immer stossen Frauen an die sogenannte ‘gläserne Decke’. Zu dieser vertikalen Segregation bei der Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren kommt eine deutliche horizontale Segregation: Weil die Wahl der Studienfächer immer noch stark mit dem Geschlecht zusammenhängt, bleiben gewisse Disziplinen klar frauen- oder männerdominiert.

Und während nach wie vor viel zu tun bleibt, um Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu realisieren, sind weitere Dimensionen zu berücksichtigen im Bestreben, gleichen Zugang für alle zu erreichen, damit sich das in der gesamten Bevölkerung vorhandene Potenzial – auch mit Blick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit – entwickeln kann.

Unter dem Begriff Diversität geht es darum, Menschen mit den unterschiedlichsten Startbedingungen gleichberechtigten Zugang zur Bildung zu ermöglichen. Neben dem Geschlecht sollen weitere Kriterien wie die sozio-ökonomische Herkunft, Alter, Behinderungen,

[1] Wenn nicht näher spezifiziert, sind mit der Bezeichnung «Hochschule» alle drei Hochschultypen gemeint, also universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen.

Migrationshintergrund, Weltanschauung und sexuelle Orientierung im Bildungssystem keine Rolle spielen in Lehre, Forschung und bis hin zu institutioneller Struktur und Organisation.

Dieses Ziel zu erreichen, ist für die Hochschulen Chance und Herausforderung zugleich. Chance, weil sie den Anspruch, Resonanzraum für relevante gesellschaftliche Entwicklungen zu sein, nur dann erfüllen, wenn sie alle gesellschaftlichen Gruppen einbeziehen. Herausforderung, weil der Abbau struktureller Hindernisse auf Widerstand stösst, Diversitätsmassnahmen polarisieren können und weil es sich als anspruchsvoll erweist, das bereits Erreichte nachhaltig zu sichern. Die Herausforderung ist umso grösser, als dass Ungleichbehandlung vielmals nicht an einzelne Diversitätsmerkmale geknüpft ist, sondern diese in der gesellschaftlichen Realität zusammenwirken (Intersektionalität). Betroffen sind alle Hochschulangehörigen: Studierende, Doktorand:innen, Forschende, Dozierende, Mitarbeitende der Hochschuladministration sowie weitere Personen. Veränderungsprozesse anzustossen, die dieser Ausgangslage Rechnung tragen, erfordert seitens der Hochschulen auf allen Handlungsebenen – Forschung, Lehre und Organisation – differenzierte Kompetenzen und setzt bedeutende personelle sowie finanzielle Ressourcen voraus.

Projekt 6:
Lehrveranstaltungen für alle - Barrierefreier Unterricht an Hochschulen (Leading Houses: UZH und ZHAW). Ausschnitt aus einem Sensibilisierungsfilm

Bund und Hochschulen sind gemeinsam aktiv

Angesichts der Grösse der Aufgabe gehen der Bund und die Hochschulen die Herausforderungen seit Beginn der 2000er-Jahre mit spezifischen Initiativen an. An den universitären Hochschulen standen diese Initiativen anfänglich unter der Ägide der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK), während das zuständige Bundesamt verschiedene Programme an Fachhochschulen koordinierte. Seit der 2015 erfolgten Inkraftsetzung des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG), das alle Hochschultypen vereint, wird die Förderung der Chancengerechtigkeit an Hochschulen von der Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der schweizerischen Hochschulen swissuniversities koordiniert und über gemeinsame Programme gefördert.

Heute verfügen fast alle Hochschulen über je einen eigenen «Aktionsplan Chancengleichheit» und die vom Bund unterstützten Akteure im Hochschulbereich (ETH-Bereich, swissuniversities, Schweizerischer Nationalfonds SNF, Innosuisse, Akademien und Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB) haben **Chancengleichheit oder Chancengerechtigkeit** in ihren jeweiligen Mehrjahresplanungen **als strategische Priorität definiert**. Es geht darum, Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion in all ihren Dimensionen zu erkennen, zu fördern und als Querschnittthema in Organisation, Lehre und Forschung zu verankern. Mittels projektgebundener Beiträge[2] unterstützen die von swissuniversities koordinierten sogenannten P-7-Programme[3] die Massnahmen der Hochschulen. Drei Dimensionen sind dabei zentral:

Stärkung der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen
Abbau von Hürden und Ungleichheiten als Teil eines systemischen Wandels in den Strukturen, Rahmenbedingungen und Organisationskulturen der Hochschulen

Diversität, Inklusion und Integration
Abbau von Zugangsschranken aller Art (Menschen mit Behinderung, soziale, kulturelle, kognitive Barrieren), Partizipation und Achtung von Minderheiten, Massnahmen gegen direkte oder indirekte Diskriminierung, Förderung nicht-linearer Karrierewege

Bildungsgerechtigkeit aus systemischer Sicht
Minderung der horizontalen und vertikalen Segregation, Etablierung von Inclusive Leadership und vielfältigen Gremien, Förderung der Diversität im wissenschaftlichen Personal und in der Studierendenschaft

Neuste Erhebungen zeigen, dass die Massnahmen greifen, insbesondere im nach wie vor zentralen Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, den die Hochschulen bereits seit längerer Zeit bearbeiten. Trotz deutlicher Fortschritte zeigt jedoch die Zusammensetzung der Studierendenschaft, des Lehr- und Forschungspersonals und insbesondere der Professor:innenschaft, dass Chancengleichheit, Diversität und Inklusion noch nicht wie angestrebt erreicht sind. Auch die soziale Herkunft spielt beim Hochschulzugang nach wie vor eine grosse Rolle. Es zeigt sich: Wer Chancengerechtigkeit schaffen will, braucht einen langen Atem. Erfolgreiche Initiativen und Good Practices institutionsübergreifend zu vernetzen und nachhaltig zu verankern, bleibt eine grosse Herausforderung. Das vor dem Abschluss stehende Programm 2021-2024 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit» war darauf ausgelegt, hier gezielt Lücken zu schliessen. Was die Schweizer Hochschulen auf diesem Weg geleistet haben und was zu tun bleibt, zeigt der vorliegende Bericht

[2] Mit projektgebundenen Beiträgen nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz HFKG unterstützt der Bund Zusammenarbeitsprojekte der Hochschulen von gesamtschweizerischer Bedeutung.

[3] Für die von swissuniversities koordinierten Programme 2017-2020 und 2021-2024 im Bereich der Chancengerechtigkeit wurde jeweils die Kurzbezeichnung P-7 verwendet (Nummerierung der Schweizerischen Hochschulkonferenz für die mit projektgebundenen Beiträgen geförderten Programme). Dieses Kürzel wird auch in vorliegendem Bericht verwendet.

Projektporträt

Stark hoch³

Erstens geht es um Menschen: Menschen mit und ohne kognitive Beeinträchtigung sollen lebenslang lernen können, gemeinsam. Zweitens geht es um Orte der Ausbildung: die Hochschulen. Drittens geht es um Arbeitsplätze: Auch Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen aufgrund des Gelernten eine Anstellung finden, und zwar im ersten Arbeitsmarkt, also in der freien Wirtschaft. Das ist, kurz umrissen, das P-7-Projekt «Inklusive Bildung an der Hochschule – stark hoch 3».

«Unser Ziel ist es, ein Netzwerk zu etablieren, das sich für inklusive Bildung an den Hochschulen engagiert und die Grundlagen dafür schafft», sagt Chantal Deuss, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung & Diversity an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH). Sie leitet das Projekt zusammen mit Cornelia Müller Bösch, die ebenda Professorin für Bildung bei kognitiver Beeinträchtigung ist. Dabei können beide auf den Erfahrungen aus dem Vorgängerprojekt «écolsiv» aufbauen: Am Institut Unterstrass an der Pädagogischen Hochschule Zürich (PH Zürich) wurde ein Ausbildungsgang entwickelt, der kognitiv beeinträchtige Menschen auf eine pädagogische Tätigkeit in Kindergarten und Primarschule vorbereitet. 2020 hat der erste Abgänger eine Stelle gefunden, seither folgen jährlich zwei bis drei weitere.

Den Boden ebnen für weitere Angebote

Zentral in dieser Ausbildung sind die Ansätze des «Scaffolding» (englisch: Gerüstbau) und des «Universal Design for Learning». Beim Scaffolding analysieren Lernende und Lehrende den Wissenstand und das Lernpotenzial der lernenden Person, bevor sie gemeinsam ein Set von unterstützenden Massnahmen entwickeln und auch einzelne Lernziele anpassen. Das Konzept des Universal Design for Learning zielt hingegen darauf ab, verschiedene Zugänge zu Lerninhalten zur Verfügung zu stellen, so dass etwa derselbe Stoff entweder per Erklärvideo, als Präsenzveranstaltung oder in einem Lehrbuch erarbeitet werden kann.

«Wir haben sehr gute Erfahrungen mit diesen Ansätzen gemacht», sagt Cornelia Müller Bösch: «Nun wollen wir den Boden ebnen, damit künftig mehr Hochschulinstitutionen solche inklusiven Ausbildungswege entwickeln, nicht nur in pädagogischen Berufen, sondern auch in anderen Feldern.» Allerdings mache ein Berufsbildungsangebot nur Sinn, wenn es einerseits Personen gebe, die sich für diesen Weg interessieren, und anderseits auf dem Arbeitsmarkt die realistische Möglichkeit für eine Anstellung besteht. Aus diesem Grund haben die beiden Projektleiterinnen ab 2020 zunächst drei Arbeitsgruppen aufgebaut: *Expert:innen in eigener Sache, Bildungsorte/Dozent:innen aus Hochschulen und Arbeitgeber:innen.*

Inklusion lehren – und leben

«Das Interesse war von Beginn weg gross», sagt Deuss, «und mittlerweile sind an den Treffen des Netzwerks zahlreiche Hochschulen vertreten, ebenso wie viele Organisationen im Bereich Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wie Procap, Pro Infirmis oder Züriwerk, sowie immer mehr Einzelpersonen. Seitens Arbeitgebende sind bisher vor allem Schulleitungen dabei, die bereits jetzt Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung anstellen.» Im Vergleich zu ähnlichen Verbünden und Programmen, von denen es im EU-Raum mehrere gibt, sei das nun in der Schweiz entstandene Netzwerk damit sehr umfassend aufgestellt.

Und das Netzwerk ist aktiv: In den vergangenen vier Jahren haben zunächst alle Arbeitsgruppen aus ihrer jeweiligen Perspektive überlegt, was es braucht, um Programme für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an den Hochschulen umzusetzen. Diese Überlegungen sind zusammengetragen worden, und in engem Dialog mit allen Beteiligten sind daraus die breit abgestützten «Argumente, Qualitätsaspekte und Leitfragen zur Öffnung der Hochschule für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung» an Schweizer Hochschulen entstanden. «Die Publikation ist öffentlich zugänglich und soll Umsetzungen von Hochschulprogrammen anregen und unterstützen», sagt Chantal Deuss, «doch wir wollen noch einen Schritt weiter gehen.» Auf der nun im P-7-Programm erreichten Basis soll eine Plattform aufgebaut werden, die konkrete Umsetzungsmassnahmen bereitstellt. Unter anderem sollen Dozierende in Onlinekursen die Grundlagen der Gestaltung von inklusiven Bildungsangeboten an Hochschulen lernen. «Das Ziel ist, Inklusion an der Hochschule nicht nur zu lehren, sondern auch zu leben», so Deuss. Damit würden angehende Praktiker:innen an den Hochschulen besser darauf vorbereitet, dies später auch in ihrer Tätigkeit umzusetzen, zum Beispiel im Schulbetrieb oder in der sozialen Arbeit.

Das bisher Erreichte sei ermutigend, so Cornelia Müller Bösch. Zugleich müsse man sich aber bewusst sein, dass es noch ein langer Weg sei, bis Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in grösserer Zahl an Hochschulen ausgebildet werden können. Und: Es gibt auch Grenzen. «Nicht alle Menschen können alle Ausbildungen machen», so Müller Bösch, «was möglich ist und was nicht, das gilt es individuell auch zu erkennen.» Damit sowohl Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wie Arbeitgebenden gedient ist, brauche es deshalb beides: eine mutige Vision und eine Portion Realismus.

INTERVIEW

«Ich will lernen, ich will mich entwickeln»

Luc Huwyler hat im Juni 2024 das Diplom als Assistent mit pädagogischem Profil erhalten, seit dem Herbstsemester arbeitet er in einem Kindergarten in Niederhasli, Zürich. Das ist nicht selbstverständlich: Luc Huwyler hat in bestimmten Bereichen eine so starke Lernschwäche, dass er als kognitiv beeinträchtigt gilt. Dank des Angebots «écolsiv» am Institut Unterstrass hat er dennoch erfolgreich eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen. Nun setzt er sich für den Ausbau solcher Angebote ein.

Sie haben eine Ausbildung gemacht, die Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung üblicherweise verwehrt ist. Hat es Mut gebraucht, überhaupt einzusteigen?
Etwas Mut hat es schon gebraucht. Denn ich weiss, dass ich für viele Inhalte mehr Zeit zum Lernen benötige als reguläre Studierende. Meine ausgeprägte Dyskalkulie ist vor allem in mathematischen Themen eine zusätzliche Hürde. Trotzdem war von Beginn weg klar, dass ich es mache. Ich will lernen, ich will mich entwickeln, und ich will etwas zurückgeben, indem ich anspruchsvolle Arbeit leiste.

«Die Ausbildung wird auf die individuellen Stärken ausgerichtet.»

Haben Sie dieselben Vorlesungen und Kurse wie alle Studierenden besucht?
Ich bin in die normalen Vorlesungen des Bachelorstudiergangs. Allerdings habe ich dennoch keinen Bachelor, mein Abschluss ist auf Niveau einer praktischen Berufsausbildung. Denn in einigen Fächern haben wir in Absprache mit den Dozierenden die Anforderungen für die Leistungsnachweise angepasst. Das ist gerade der grosse Vorteil dieses Modells: Die Ausbildung wird auf die individuellen Stärken ausgerichtet. Zum Beispiel bin ich gut in Sprache, also haben wir einen Fokus auf die Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern gelegt, anderswo haben wir dafür etwas abgekürzt. Trotzdem habe ich grundsätzlich den ganzen Stoff durchgenommen, von Entwicklungspsychologie bis zur Didaktik der deutschen Sprache.

Haben Sie dabei besondere Unterstützung gehabt?
Zentral war ein persönlicher Tutor, respektive eine Tutorin im ersten der drei Studienjahre.

Das sind speziell ausgebildete Personen?
Nein, das sind Bachelorstudierende desselben Studiengangs, die mich bei Bedarf unterstützten. Wenn wir zum Beispiel einen längeren, sehr

kompliziert geschriebenen Text lesen mussten, dann fassten sie diesen für mich zusammen. Für sie war das ebenfalls eine gute Übung, wir haben also jeweils beide profitiert.

Und andere Hilfen?
Mit vielen Dozierenden habe ich individuell geschaut, was für Material es gibt, das ihre Themen etwas einfacher erklärt. Und sehr wichtig war, dass ich auf Dozierende zugegangen bin, wenn ich merkte, dass es zu schnell geht. Oft hat es dann gereicht, wenn sie mir ihre Folien abgaben, so dass ich alles etwas langsamer nachvollziehen konnte.

«Wir sollten nicht einfach in Berufs-anforderungen denken, wie sie jetzt existieren.»

Als Mitglied der Arbeitsgruppe «Expert:innen in eigener Sache» engagieren sie sich nun im Projekt «Inklusive Bildung an der Hochschule – stark hoch 3» dafür, dass mehr Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eine Hochschulaus-bildung machen können. Warum?
Ich finde es wichtig, dass die Hochschulen mehr Konzepte entwickeln, die es auch Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung ermöglichen, ihr Potenzial zu entfalten. Viele Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung sind willens und fähig, anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Dazu muss man sie aber ausbilden.

Sehen Sie hierbei auch Grenzen?
Klar, es gibt Grenzen, die setzt nicht zuletzt wohl der Arbeitsmarkt. Aber es liegt viel mehr drin als jetzt der Fall ist. Wir sollten nicht einfach in Berufsanforderungen denken, wie sie jetzt existieren. Denn wenn man bei jemandem gezielt eine vorhandene Stärke fördert, kann man diese Person dann auch gezielt für eine einzelne Sequenz einsetzen. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wäre das auch ein Gewinn für die ganze Gesellschaft. Aber immer noch herrscht die Wahrnehmung vor, Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung seien in allem weniger leistungsfähig, und das ist nicht gerade förderlich.

Wie sieht es aus in der Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitsgruppen von «Inklusive Bildung an der Hochschule – stark hoch 3»? Können Sie Ihre Anliegen einbringen?
Ja, wir diskutieren auf Augenhöhe. Eine andere Frage ist natürlich, ob unsere Anliegen umgesetzt werden können, auch wenn sie vom Netzwerk Unterstützung erhalten. Zum Beispiel ist für uns ein grosses Ziel, dass solche Ausbildungen national anerkannt werden. Bisher ist das nicht der Fall, was die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt einschränkt. Angesichts des föderalen Systems der Schweiz zweifle ich daran, dass wir hier schnell vorwärtskommen werden. Aber es ist wichtig, dass wir dranbleiben. Und im Moment ist es wichtig, dass wir die Möglichkeiten, die es für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gibt, bei ihnen stärker bekannt machen.

Sind sie das noch nicht?
Auf alle Fälle nicht genügend. Mir selbst hat glücklicherweise ein Bekannter von «écolsiv» berichtet, sonst hätte ich nicht davon erfahren – und würde jetzt an einem ganz anderen Punkt in meinem Arbeitsleben stehen und Gemüse rüsten und abwaschen.

2

Das Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung»

2. Das Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung»

Die Vorläuferprogramme: Von Einzelmassnahmen zu schweizweitem gemeinsamem Handeln

Die gesellschaftliche Vielfalt ist ein Kernthema in der Organisationsentwicklung der Hochschulen. Die Ziele: Chancengerechtigkeit für alle herstellen und selbst von einer möglichst grossen Vielfalt im Sinne des wissenschaftlichen Fortschritts profitieren. Nicht zuletzt sind die Hochschulen gefordert, durch Forschung und Lehre (und als Arbeitgeberinnen) über den eigenen Bereich hinaus zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft beizutragen.

Diese Ansprüche sind hoch. Sie umzusetzen, erfordert zahlreiche Massnahmen auf unterschiedlichen Ebenen. So sind etwa bautechnische Eingriffe nötig, damit Menschen mit Behinderung physischen Zugang zu den Institutionen erhalten, es braucht flexible Angebote, damit Personen mit Betreuungspflichten Familie und Beruf vereinbaren können, oder es müssen neue Erkenntnisse in die Ausbildung von Lehrpersonen einfliessen, damit diese in der Lage sind, bereits auf Primarstufe Vielfalt zuzulassen und zu unterstützen. Ebenso wichtig ist es, eine Hochschulkultur zu fördern, die unsichtbare Barrieren und unbewusste Vorurteile wahrnimmt und diesen entgegenwirkt. Hierfür wiederum muss Chancengerechtigkeit auf einer institutionellen Ebene fest in die Strukturen der Hochschulen integriert werden.

Einige dieser Massnahmen können Hochschulen schnell und unkompliziert umsetzen. Doch in vielen Bereichen sind sie mit tiefergreifenden Veränderungen verbunden, die manchmal über den eigentlichen Hochschulbereich hinausgehen. Überdies sind viele Veränderungen zu Beginn mit Mehrkosten verbunden, welche die Möglichkeiten einzelner Institutionen übersteigen oder aber nur gedeckt werden können, wenn diese auf andere essenzielle Aufgaben verzichten.

Aus diesen Gründen unterstützt der Bund seit der Jahrtausendwende die Hochschulen mit spezifischen Programmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion. Diese haben in einer ersten Phase besonders auf die Förderung von Frauen fokussiert. Unter anderem sind insbesondere an universitären Hochschulen neue Tenure-Track-Professuren[4] speziell für Frauen geschaffen worden. Dieses Instrument ist mittlerweile an den universitären Hochschulen, teilweise aber auch an Fach- und Pädagogischen Hochschulen etabliert und trägt dazu bei, die Vertretung von Männern und Frauen auf Ebene Professur auszugleichen. Eine Reihe weiterer Massnahmen entwickelten alle Hochschulen individuell.

swissuniversities als Koordinationsstelle

Das ab der Jahrtausendwende gemeinsame Vorgehen hat deutliche Erfolge gebracht. Die Programme für die universitären Hochschulen und für die Fachhochschulen wurden jedoch je separat koordiniert. Seit 2017 ist swissuniversities, der Dachverband der universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, für die Koordination der Programme im Bereich der Chancengerechtigkeit verantwortlich, an denen fortan alle drei Hochschultypen partizipieren. Auf diese Weise sollen Synergien zwischen den Hochschulen noch besser ausgeschöpft und das gegenseitige Lernen stärker gefördert werden.

Im Rahmen des Programms 2017–2020 erarbeiteten alle beteiligten Hochschulen je eigene Aktionspläne, die sich an klar festgelegten gemeinsamen Kriterien ausrichteten. Wichtig waren konkrete und messbare Ziele sowie genau definierte Verantwortlichkeiten.

[4] Tenure-Track-Professuren bieten als befristete Anstellungen mit der Aussicht auf Verstetigung dem akademischen Nachwuchs bessere Perspektiven, indem sie den Weg zur Professur deutlich transparenter, planbarer und verlässlicher machen.

Projekt 1:
Förderung der MINT-Berufe, Webportal und Wirkungsstudie (Leading House: HES-SO). Bild aus der Promotionskampagne

Beide Aspekte sind zentral, um Chancengerechtigkeit und Inklusion langfristig in den Organisationsstrukturen zu verankern.

Das Programm 2021–2024 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung», dessen Aktivitäten der vorliegende Bericht dokumentiert, erlaubte es den Hochschulen, auf den erarbeiteten Grundlagen aufzubauen und Kompetenzen zu erweitern: Diversität wird nun in ihrer ganzen Breite gefasst, so dass neben geschlechterspezifischen Gesichtspunkten auch die Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderung ins Blickfeld rückt, ebenso wie die soziale Integration, Partizipation und Achtung von Minderheiten.

Das Programm 2021-2024: Thematische Erweiterung, vertiefte Kooperation und strukturelle Verankerung

Nachdem die Hochschulen zunächst einen klaren Fokus auf Geschlechterfragen gelegt hatten, öffnete sich dieser im Programm 2021–2024: Der gesellschaftlichen Realität entsprechend hat der Steuerungsausschuss des Programms beschlossen, weitere Diversitätsdimensionen im Verbund anzugehen (vgl. hierzu Kasten unten).

Um die Projekte untereinander stärker zu vernetzen, Reflexion und Austausch zu fördern sowie den Austausch und Transfer von Know-how und erfolgreichen Strategien sicherzustellen, wurde im Programm 2021–2024 ein Forum geschaffen, an dem alle durch das Programm geförderten Projekte aktiv mitwirkten (vgl. S. 29–33). Nebst dieser verstärkten kooperativen Komponente war es ein zentrales Anliegen des Programms, Diversität, Integration und Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen langfristig und strukturell in den Hochschulen zu verankern: in Organisation, Lehre, Forschung und Entwicklung (vgl. S. 39–41).

Diversität hat viele Dimensionen

Diversität (Vielfalt) bezeichnet gesellschaftlich als relevant erachtete Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten von Menschen. Darunter gehören bspw. Geschlecht und Geschlechtsidentitäten (das Empfinden eines Menschen, einem Geschlecht anzugehören oder zwischen den Geschlechtern zu stehen), sozio-ökonomische Herkunft, Migrationshintergrund sowie sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt, Alter oder Behinderung. Dabei überschneiden sich diese Diversitätsaspekte oder stehen in Wechselbeziehung zueinander (Intersektionalität), und neben den genannten können weitere Dimensionen in Bezug auf Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit bedeutend sein.

Diversität bezieht sich auf die Berücksichtigung und Anerkennung solcher Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten im Hinblick auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe. Diversität führt umgekehrt aber auch zu diskriminierenden Dynamiken. Dabei werden Menschen aufgrund einer Vielzahl von Aspekten diskriminiert – nicht nur aktiv, sondern oft auch implizit und indirekt, sodass beispielsweise bestimmte Merkmale ihre Chancen auf Zugang zu Bildung und Karriere reduzieren.

Als wichtiger Aspekt von Hochschulentwicklung gilt es nicht nur, Ausgrenzung zu hinterfragen und Barrieren abzubauen, sondern auch Diversität zu erkennen, aktiv zu gestalten und zu fördern sowie als Querschnittsthema zu nutzen. Dies erfordert Diversity-Kompetenzen in Lehre, Forschung und im Hochschulmanagement sowie das bewusste Anstreben von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit als Qualitätsmerkmale. Durch den Aufbau von Diversity-Kompetenzen, inklusiven Strukturen und die Entwicklung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion können Hochschulen die damit verbundenen Potenziale erkennen und nutzen sowie Problemlagen und Herausforderungen konstruktiv gestalten.

29 Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten

Im Rahmen von zwei Ausschreibungen sprach der Steuerungsausschuss des Programms P-7 für insgesamt 29 Projekte einen Förderbeitrag (Übersicht und Kurzbeschriebe aller Projekte siehe Seite 50–59). Gefördert wurden sowohl Projekte einzelner Hochschulen wie auch hochschulübergreifende Kooperationen, die auf eine strukturelle Verankerung der Chancengerechtigkeit in der Hochschulorganisation abzielen oder ihre Integration in Lehre, Forschung und Entwicklung anstreben. Die umgesetzten Projekte adressierten eine Vielzahl unterschiedlicher Herausforderungen. Die folgende grobe Einteilung zeigt deshalb zwar wichtige Stossrichtungen auf, ist jedoch weder abschliessend noch lässt sich jedes Projekt eindeutig darin verorten:

Formen der Lehre

Bei diesen Projekten geht es darum, Zugangshürden verschiedenster Art abzubauen und damit die Zugangsgerechtigkeit zur Hochschulbildung zu verbessern. Mit Zugangshürden sind nicht in erster Linie Barrieren baulicher oder technischer Art gemeint, sondern vielmehr subtilere Hindernisse: Informationsangebote sowie Unterrichtsmethoden und -inhalte sollen so gestaltet werden, dass Studierende mit unterschiedlichsten Hintergründen, Lebenssituationen, physischen und psychischen Beeinträchtigungen daran ohne besondere Assistenz teilnehmen können. Das setzt voraus, dass auch Dozierende und Mitarbeitende entsprechend sensibilisiert und befähigt werden.

Inhalte der Lehre

Bei diesen Projekten geht es um die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen, ihr Wissen und ihre Kompetenz im Bereich Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit mit der Öffentlichkeit zu teilen und damit zur sozialen Innovation beizutragen. Das betrifft insbesondere das Gesundheitswesen und den Lehrberuf. Zukünftige medizinische Fachpersonen sollen befähigt werden, die geschlechtsspezifischen Dimensionen von Gesundheit und Krankheit zu (er-)kennen und in Diagnose, Behandlung und Prävention einzubeziehen. Angehende Lehrpersonen sollen Diversitätskompetenzen erwerben und in den Schulen weitergeben können. In beiden Disziplinen haben jeweils mehrere Projekte entsprechende Grundlagen für den Hochschulunterricht erarbeitet.

Chancengerechtigkeit in der Laufbahn

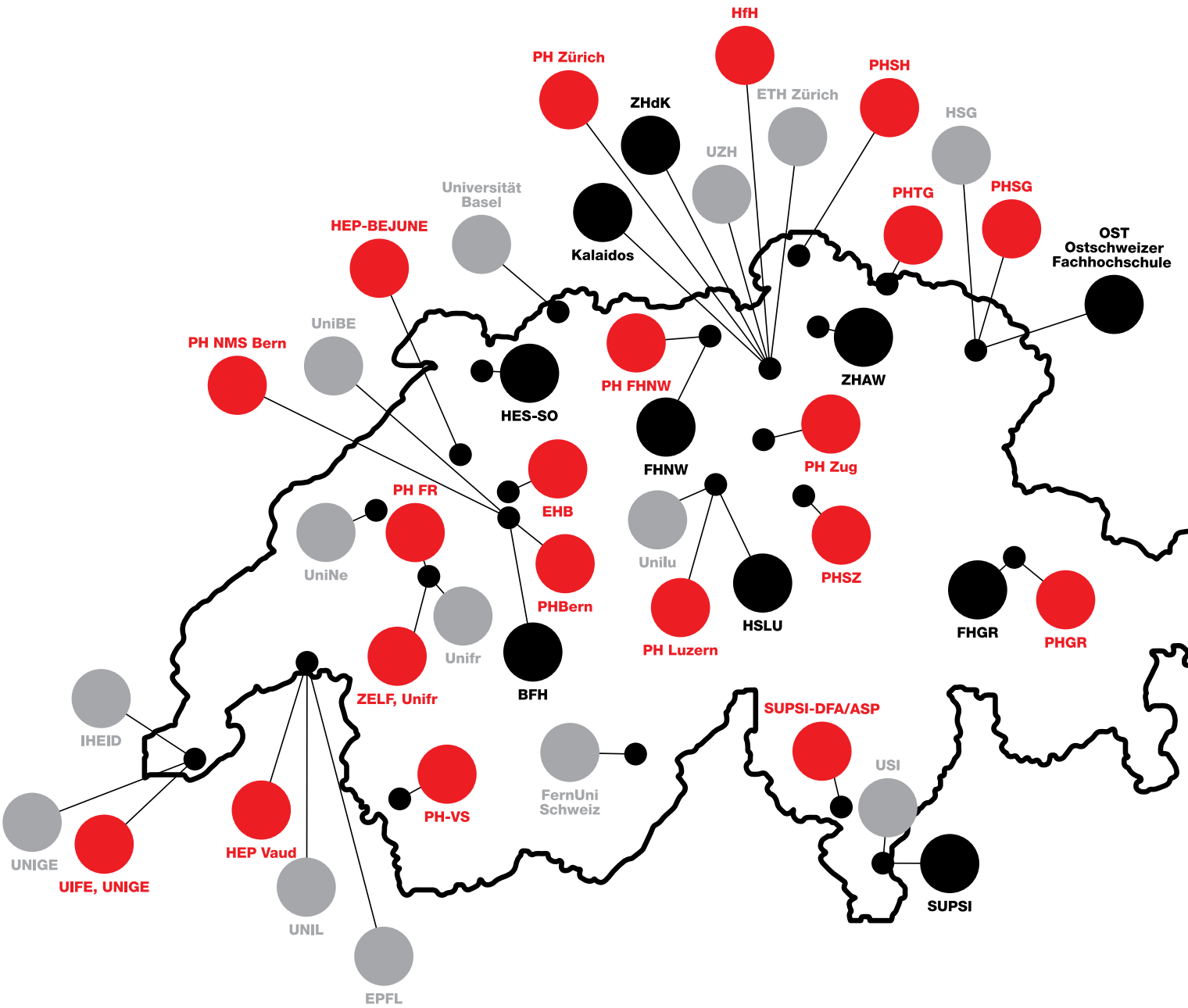
Im Zentrum vieler Projekte stehen Fördermassnahmen, die über das Studium hinausgehen und jenen zugutekommen, die durch leistungsfremde Kriterien in ihrer späteren, akademischen oder beruflichen Karriere gebremst werden. Das kann die soziale Herkunft sein, das Geschlecht oder auch ein Flüchtlingsstatus. Entwickelt werden strukturelle Lösungsansätze, die nicht nur für mehr Chancengerechtigkeit sorgen, sondern gleichzeitig auch den Mangel an hochqualifizierten Fachkräften (z. B. in der Medizin) und Diversität an gesellschaftlich wichtigen Schlüsselstellen adressieren (z. B. im Bereich der technologischen Innovation).

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in Organisations- und Weiterentwicklung von Hochschulen

Hier geht es insbesondere darum, Fortschritte wie die Integration von Mitarbeitenden mit kognitiver Beeinträchtigung in der Hochschulorganisation, aber auch weiterhin bestehende Defizite (z. B. sexuelle Belästigung oder Rassismus im Hochschulalltag) zu dokumentieren bzw. durch spezifische Massnahmen bewusst zu machen und entsprechende Best Practices hochschulübergreifend zu verankern. Ziel ist es, Hochschulen zu einem inklusiven und diskriminierungsfreien Ort zu machen.

Projekt 22:
Female academic entrepreneurship at Swiss universities: Promotion of female spin-off intentions and activities (Leading House: FHNW). Einblick in einen Female Founder Event

Universitäre, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen der Schweiz



Die Grafik zeigt die Hochschullandschaft der Schweiz nach Hochschultypus. Folgende Hochschulen sind nach dem Hochschultyp aufgelistet:

Schwarz: Fachhochschulen

- Berner Fachhochschule (BFH)
- Fachhochschule Graubünden (FHGR)
- Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- Fachhochschule Westschweiz (HES-SO)
- Hochschule Luzern (HSLU)
- Fachhochschule Südschweiz (SUPSI)
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
- Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)
- OST - Ostschweizer Fachhochschule
- Kalaidos Fachhochschule Schweiz (Kalaidos)

Grau: Universitäre Hochschulen

- Universität Basel
- Universität Bern (UniBE)
- Université de Fribourg (Unifr)
- Universität Genf (UNIGE)
- Université de Lausanne (UNIL)
- Universität Luzern (Unilu)
- Université de Neuchâtel (UniNe)
- Universität St. Gallen (HSG)
- Università della Svizzera Italiana (USI)
- Universität Zürich (UZH)
- Hochschulinstitut für internationale Studien und Entwicklung (IHEID)
- Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)
- Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
- FernUni Schweiz

Rot: Pädagogische Hochschulen

- Haute École pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE)
- Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS)
- Haute école pédagogique du canton de Vaud (HEP Vaud)
- Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH)
- Pädagogische Hochschule Bern (PHBern)
- Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern (PH NMS Bern)
- Pädagogische Hochschule Freiburg (PH FR)
- Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW)
- Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR)
- Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern)
- Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG)
- Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)
- Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)
- Pädagogische Hochschule Schwyz (PHSZ)
- Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)
- Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich)
- Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)
- Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung ZELF, ILLB/IFE Universität Freiburg (ZELF, Unifr)
- L'Institut universitaire de formation pour l'enseignement (IUFE, UNIGE)
- Departement Bildung und Lehre / Pädagogische Hochschule, Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Südschweiz (SUPSI-DFA/ASP)

Von diesen genannten Schweizer Hochschulen haben beinahe alle als Leading House oder Kooperationspartner an einem Projekt mitgewirkt. Über die Beteiligungen gibt Anhang I im Detail Auskunft. Ebenfalls an Projekten teilgenommen haben neben den Hochschulen weitere Institutionen: Paul Scherrer Institut (PSI), Fondation pour la Recherche en faveur des personnes Handicapées (FRH), Stiftung soziale Arbeit, Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle (FOVAHM)

Von den insgesamt 29 Projekten des Programms

- sind 3 Projekte einzelner Hochschulen, die übrigen 26 Kooperationsprojekte
- mehr als die Hälfte der Kooperationsprojekte (16) sind hochschultypübergreifend konzipiert
- bei 13 Projekten haben vier oder mehr Hochschulen zusammengearbeitet
- bei 12 Projekten arbeiteten Hochschulen aus mindestens zwei Sprachregionen zusammen. Von den übrigen sind 11 Projekte in der Deutsch-, 5 in der Westschweiz und 1 Projekt in der italienischsprachigen Schweiz angesiedelt.

Bugdet des Programms
5,1 Mio. CHF

Laufzeit
Januar 2021 bis Dezember 2024, teilweise mit Verlängerung der Projekte bis 30. April 2025

INTERVIEW

«Wir haben den klaren Auftrag, Massnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln»

Interview mit Barbara Fäh

Barbara Fäh leitet den Steuerungsausschuss des Programms «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung». Sie ist Rektorin der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) und seit August 2024 Präsidentin der Kammer der Pädagogischen Hochschulen von swissuniversities.

Das Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» beschäftigt sich mit einer grossen thematischen Bandbreite an zahlreichen Hochschulen in allen Landesteilen. Wie stellen Sie sicher, dass alle Bedürfnisse vom Steuerungsausschuss gehört werden?
Zentral ist, dass alle Hochschultypen vertreten sind, weil zwischen diesen unterschiedliche thematische Schwerpunkte auszumachen sind. Zum Beispiel gibt es im Moment an den universitären Hochschulen grösseren Handlungsbedarf in Genderfragen als an den Pädagogischen Hochschulen. Und es sind auch die verschiedenen fachlichen Zugänge wichtig: Die Mitglieder des Steuerungsausschusses greifen auf unterschiedliche Expertisen zurück, von den Erziehungswissenschaften über den Informatikbereich bis zum Qualitätsmanagement. Auch sind die Leiterinnen der hochschultypenspezifischen Chancengerechtigkeits-Netzwerke vertreten, also der universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Auf diese Weise finden die meisten Themen Eingang in den Steuerungsausschuss, und wir können ihnen angemessen begegnen.

«Das sind alles neue und mutige Ansätze, die eine bestehende gesellschaftliche Fragestellung innovativ angehen.»

Wie sieht es bei den 29 Projekten des Programms aus? Bilden sie die thematische Breite gesellschaftlicher Diversität ab?
Alle Themen, die wir beim Verfassen der beiden Ausschreibungen als besonders relevant erachtet haben, werden in den Projekten angegangen. Allerdings gibt es grössere Schwerpunkte, während andere Themen keinen Hauptfokus bilden, aber durchaus auch berücksichtigt werden. Zu den letzteren zählen etwa Diskriminierungsfragen, die mit dem Alter zusammenhängen.

Sind auch Themen bearbeitet worden, die sie nicht erwartet haben?
Ich denke, die möglichen Themen hatten wir gut im Blick. Aber Projekte haben mich mit ihren innovativen Ansätzen überrascht.

Zum Beispiel?
Eines ist sicher das Projekt «Empowerment und Verlernen von Rassismus». Da ist es gelungen, das Thema nicht nur in der Lehre oder als Forschungsgegenstand zu behandeln, sondern es wirklich im Hochschulalltag zu reflektieren. Oder das Projekt, welches Spin-Offs von Frauen fördert. Das hat enormes Innovationspotenzial. Dasselbe gilt für das Projekt an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH), bei dem Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an einer Ausbildung auf Hochschulebene partizipieren, die ihnen dann eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Das sind alles neue und mutige Ansätze, die eine bestehende gesellschaftliche Fragestellung innovativ angehen.

In seiner thematischen Breite unterscheidet sich das Programm von den Vorläuferprogrammen, die hauptsächlich auf die

Gleichstellung von Mann und Frau zielten. Gab das innerhalb der Hochschulen Erklärungsbedarf?
Es sind tatsächlich viele neue Themen hinzugekommen, und die muss man natürlich erklären. Was bedeuten etwa die Begriffe 'queer' oder 'Gendermedizin'? Oder Inklusion: Wen betrifft das alles? Und warum reden wir in diesem Programm von Chancengerechtigkeit und nicht von Chancengleichheit?

Warum?
Weil es nicht dasselbe ist. Es gibt dazu die Geschichte mit den drei Kindern, die über einen Zaun schauen wollen, um ein Fussballspiel zu verfolgen. Alle drei Kinder sind unterschiedlich gross: Das grösste sieht knapp drüber, das mittlere knapp nicht, das kleinste sowieso nicht. Chancengleichheit würde nun bedeuten, man gibt jedem Kind eine gleich hohe Kiste, auf die es stehen kann. Je nachdem aber braucht die das grösste Kind gar nicht, das mittlere sieht nun über den Zaun, beim kleinsten reicht es aber immer noch nicht. Chancengerechtigkeit hingegen heisst, alle Kinder bekommen individuell angepasst genau das, was sie benötigen, um über den Zaun zu sehen.

Der Bund hat für das Programm fünf Millionen Schweizer Franken zur Verfügung gestellt, mit denen swissuniversities 29 Projekte fördert. Wie stark beteiligen sich die einzelnen Hochschulen zusätzlich?
Der Grundsatz ist: Jede Hochschule muss mindestens nochmals gleich viel in ein Projekt geben, wie sie vom Programm erhält. Zudem war ein Kriterium bei der Projektvergabe, dass eingeführte Massnahmen langfristig umsetzbar sind. Das heisst, die Hochschulen müssen zeigen, dass sie über die Projektdauer hinaus bereit sind, das Erreichte zu implementieren und auch zu finanzieren.

Die Schweizer Hochschulen sind unterschiedlich gross und nicht alle verfügen über gleiche Mittel. Führt das dazu, dass einige Hochschulen sich nicht am Programm beteiligen, weil sie es sich nicht leisten können?
Es kommt sicher vor, dass sich Hochschulen aus diesem Grund nicht als Leading House für ein Projekt bewerben. Doch wir haben dieser Problematik durch die zahlreichen Kooperationsprojekte entgegengewirkt: In diesen konnten grössere Institutionen sich finanziell stärker beteiligen und den Lead übernehmen, kleine konnten teilnehmen und ihre spezifische Expertise im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbringen. Der Gedanke, dass wir zusammen mehr erreichen als alle für sich, war von Beginn weg zentral.

«Das Programm hat gezeigt, dass es sich lohnt, dass wir voneinander lernen und unsere Kräfte bündeln.»

Rund um die im Programm bearbeiteten Themen gibt es auch kontroverse Diskussionen, nicht zuletzt in der Politik. Spürt man das im Programm, löst es Unsicherheit aus?
Einzelne Hochschulen spüren das sicher immer wieder mal. Aber auf Programmebene ist es kein Thema. Wir haben den klaren Auftrag vom Bund, auf den gesellschaftlichen Wandel zu reagieren und Massnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln und umzusetzen. Hinter diesem Ziel stehen sowohl der Bund wie auch alle Hochschulen. Dass man in einzelnen Punkten immer wieder diskutiert, was zu tun ist oder wie weit man in welchem Bereich gehen soll, das gehört dazu.

Was wünschen Sie sich, dass vom Programm bleibt?
Das Erarbeitete und der Austausch zwischen den Hochschulen. Darin liegt sehr viel Potenzial, es fordert aber auch grossen Einsatz. Denn abgesehen von den unterschiedlichen Hochschultypen sind alle einzelnen Institutionen mit je eigenen Herausforderungen konfrontiert, die zum Beispiel auch von den jeweiligen Kantonen abhängen. Ein grosses Thema ist auch die Verständigung über die Sprachregionen hinweg. Doch das Programm hat gezeigt, dass es sich lohnt, dass wir voneinander lernen und unsere Kräfte bündeln.

Projektporträt

Fachdidaktik und Diversität

«Lehrpersonen sind ein entscheidender Hebel, wenn wir Chancengerechtigkeit gesellschaftlich verankern wollen», sagt Dorothee Brovelli, Prorektorin Forschung und Entwicklung der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern). «Denn die Schule stellt viele Weichen für den späteren Bildungserfolg, und sie führt Schülerinnen und Schüler hin zu den Grundgedanken unserer Gesellschaft wie demokratische Kultur und Partizipation.» Gerade heute, da die Diversität im Klassenzimmer gross ist, zählt darum ein konstruktiver Umgang mit dieser zu den professionellen Kernkompetenzen des Lehrberufs. Dabei gehe es einerseits um eine allgemeine Sensibilisierung und die Bereitschaft, auf unterschiedliche Ausgangslagen einzugehen, andererseits sind konkrete Strategien oft sehr fachspezifisch: So stehen etwa in Bewegung und Sport andere Themen im Vordergrund als in Deutsch, in Mathematik andere als in Ethik und Religionen. Migration, Gender, körperliche und kognitive Beeinträchtigung und viele weitere Aspekte haben je nach Fach einen Einfluss auf die Chancengerechtigkeit im Unterricht und erfordern von Lehrpersonen sehr unterschiedliche Massnahmen. «Die Ausbildung von Lehrpersonen sollte deshalb in einem übergeordneten Modul die Grundkompetenzen vermitteln und diese in den einzelnen Fachdidaktiken dann gezielt ergänzen», sagt Dorothee Brovelli.

Ziel: ein übergeordnetes Konzept

Doch genau hier besteht Raum zur Optimierung, wie Brovelli sagt: «Man lernt zwar an allen Pädagogischen Hochschulen etwas zu Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion, aber die Inhalte sind zwischen den Fächern teilweise noch zu wenig abgestimmt.» Lücken oder Doppelspurigkeiten sind deshalb wahrscheinlich. Das will Dorothee Brovelli mit dem Projekt «Fachdidaktik und Diversität» ändern: Ihr Ziel ist ein systematischer Aufbau von Diversitätskompetenz für Lehrpersonen, der über die verschiedenen Fachdidaktiken hinweg koordiniert ist. «Ein solcher systematischer Ansatz wäre wertvoll für die Praxis, würde aber auch eine effizientere Ausbildung ermöglichen», so Brovelli, «Studierende der Pädagogischen Hochschulen müssen sich in kurzer Zeit sehr viele Themen aneignen, von Elternarbeit über Digitalisierung bis eben hin zu Chancengerechtigkeit und Diversität. Alles, was einem klar fassbaren Konzept folgt, ist hierbei hilfreich.» Brovellis Projektpartner Wilfrid Kuster vom Institut für Sprachliche und Literarische Bildung der Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHSG) ergänzt: «Ein kohärenter, explizit fassbarer Ansatz ist für Lehrpersonen auch wichtig, weil sie auf dieser Grundlage ihr Handeln klar begründen können, was für die Kommunikation zum Beispiel mit Eltern eine grosse Unterstützung sein kann.»

Um zu einem solchen Modell zu gelangen, haben Brovelli und Kuster mit ihren Mitarbeiterinnen Elke-Nicole Kappus und Tanja Huchler-Benchaou zunächst untersucht, was an ihren jeweiligen Institutionen – den Pädagogischen Hochschulen Luzern (PH Luzern) und St. Gallen (PHSG) – in den einzelnen Fachdidaktiken aktuell gelehrt wird. Hierzu haben sie die Lehrpläne aller Fächer analysiert. «Diversität wird in diesen oft erwähnt, je nach Fach sehr unterschiedlich, genau wie wir es erwartet haben», so Brovelli. Da jedoch in vielen Fällen unklar blieb, wie die vorgegeben Inhalte in der Lehre konkret umgesetzt werden, befragten die Projektmitarbeitenden zusätzlich Fachverantwortliche und Dozierende. «Dabei hat sich gezeigt: Es wird in Realität mehr gemacht als aus den reinen Modulbeschreibungen hervorgeht», so Kuster. Gleichzeitig habe sich jedoch der Bedarf nach mehr Systematisierung klar bestätigt. «Wir haben auch gesehen, dass sich in den einzelnen Fächern eigene fachdidaktische Kulturen entwickelt haben, in denen der übergeordnete Blick auf diversitätssensible Kompetenzen unterschiedlich ausgeprägt ist», erklärt Kuster.

Bewährtes behalten, aber gezielt anpassen

Parallel zur Analyse der aktuellen Praxis hat das Projektteam auf Basis der wissenschaftlichen Literatur und im Dialog mit verschiedenen Fachdidaktikverbänden der Schweiz herausgearbeitet, welche Diversitätsaspekte in den einzelnen Fachdidaktiken relevant sind. «Das lässt einen Vergleich von Ist- und Soll-Zustand zu, aus dem sich gezielte Empfehlungen ableiten lassen», sagt Brovelli, «dabei ist unser Ziel nicht, dass überall möglichst viel zum Thema vermittelt wird, sondern dass wir genau sagen können, was wo wichtig ist.» In vielen Bereichen sei zudem eine Materialiensammlung entstanden, die als eine Art Toolbox dienen könne.

Projektporträt

Fachdidaktik und Diversität

«Die Forschung liefert immer mehr erprobte Interventionen, die vom naturwissenschaftlichen Experimentieren für Kinder mit Beeinträchtigung bis zu Spracherwerbsspielen für Fremdsprachige reichen», so Kuster, «vieles davon lässt sich sehr gut in bereits bestehende Lehrpläne aufnehmen.»

Das ist denn auch die Grundidee für die Umsetzung der nun gewonnen Erkenntnisse: Die Hochschulen sollen aus einem Musterlehrplan das herausnehmen und für sich anpassen können, was ihnen sinnvoll erscheint, ansonsten jedoch ihre bewährten Lehrpläne beibehalten. Ein übergeordnetes Modell wird derzeit erarbeitet. Doch bereits jetzt fliessen die Ergebnisse des Projekts in die Praxis ein: Die Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG) führt aktuell eine umfassende Studiengangsreform durch. «Das ist eine hervorragende Gelegenheit», so Wilfrid Kuster, der bei der Implementierung auf die Unterstützung von Nicolas Robin, Prorektor Ausbildung und Mitantragsteller im Projekt, zählen darf. «Im Laufe dieser Reform überprüfen wir alle Lehrpläne, schauen, ob sie kohärent sind, ob die Inhalte, aber auch die Lehrmethoden den aktuellen Bedürfnissen entsprechen.» In den kommenden zwei Jahren werde das nun Erarbeitete in die Praxis einfliessen.

Auch an der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern) dürfte dies in Zukunft der Fall sein, nicht zuletzt, da die Fachstelle Diversität und Inklusives Studium im Projekt selbst mitgewirkt hat. «Generell hat bereits ein intensiver Wissenstransfer auch über unsere Institutionen hinaus stattgefunden», so Brovelli, «da wir uns kontinuierlich mit Fachdidaktikverbänden, Diversity-Verantwortlichen und vielen weiteren Akteurinnen und Akteuren ausgetauscht haben.» Und sobald das Modellkonzept für die fachdidaktische, diversitätssensible Ausbildung für Lehrpersonen steht, soll es über ebendiese Netzwerke bekannt gemacht und auf weitere Hochschulen übertragen werden. «Die Hochschulen haben in den vergangenen Jahren viel erreicht in Bezug auf Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit, bisher vor allem auf der institutionellen Ebene», sagt Dorothee Brovelli, «nun gehen wir einen Schritt tiefer, indem wir diese Themen systematisch in die Lehre aufnehmen.»

Fachdidaktik – Das Was und Wie der Lehre

Was soll in einem Fach gelehrt und gelernt werden? Wie sieht guter Unterricht aus, der diese Ziele erreicht? Mit diesen Fragen beschäftigt sich die Fachdidaktik als Wissenschaft des fachspezifischen Lehrens und Lernens. Weil dabei der Bezug zu den fachlichen Inhalten sehr eng ist – im Gegensatz etwa zur allgemeinen Didaktik –, gibt es nicht eine, sondern viele Fachdidaktiken. An den Pädagogischen Hochschulen entsprechen diese weitgehend den Fächern, welche die angehenden Lehrpersonen später selbst unterrichten werden, wie Naturwissenschaften, Deutsch, Bewegung und Sport, Geschichte. In all diesen Fächern gibt es auch je spezifische Aspekte von Chancengerechtigkeit, Inklusion und Diversität, die in der Lehre bedeutend sind. Diese zu identifizieren und Wege aufzuzeigen, wie sie optimal vermittelt werden können, gehört zu den Aufgaben der jeweiligen Fachdidaktiken.

Projekt 5:
Dozent:innen FH:
geschlechterintegratives
Branding umsetzen
(Leading House: FHNW).
Visual des Projekts, Einblick
in einen Workshop

3 Kooperation und Vernetzung im P-7-Programm

3. Kooperation und Vernetzung im P-7-Programm

Kräfte bündeln, Resonanz verstärken

Strukturelle Anpassungen sind ein wesentlicher Schritt, um Hürden und ausgrenzende Mechanismen abzubauen, die ein Hochschulstudium oder eine akademische Karriere erschweren können. Viele Barrieren sind jedoch in gesellschaftlichen Vorstellungen verankert und gehen über den Wirkungsbereich einzelner Bildungsinstitutionen hinaus. Kooperation über die Grenzen von Hochschulen und Hochschultypen hinweg ist deshalb zentral. Sie ermöglicht es, Ideen und Kräfte zu bündeln und gemeinsam Neues zu schaffen, das bleiben wird: eine inklusive Hochschule, von der alle profitieren, und die auf die Gesellschaft zurückstrahlt.

Kooperation und Vernetzung waren deshalb zentrale Aspekte des Programms **2021–24 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung»**. Es förderte Kooperation und Vernetzung auf zwei Handlungsebenen:

Kooperation als Prämisse

Bereits in der Ausschreibung wurde der Fokus auf hochschulübergreifende Kooperation gelegt. Von den 29 ausgewählten Projekten sind 26 Kooperationsprojekte. An mehr als der Hälfte dieser Kooperationen (16) sind verschiedene Hochschultypen beteiligt, und 12 Projekte vereinen – trotz der aufwändigen Übersetzungsleistungen, die damit verbunden sind – Hochschulen aus mindestens zwei Sprachregionen.

Ein Spezialprojekt

Das als Vernetzungsprojekt konzipierte Forum trug mit dem Auftrag, die Kooperation unter den Projekten zu fördern, wesentlich dazu bei, die Reichweite erfolgreicher Strategien zu erhöhen und die Ausstrahlung des Programms auf nationaler Ebene sicherzustellen.

Das Forum: Think Tank und Marktplatz

Das Projekt «Think Tank Gender und Diversity – Forum der Schweizer Hochschulen», im Folgenden kurz «Forum» genannt, förderte den Austausch und den Transfer von Erfahrungen und Good Practices unter den am P-7-Programm beteiligten Hochschulen. Zudem ist das Forum der Kanal, über den Projektergebnisse mit der interessierten Schweizer Öffentlichkeit geteilt werden, unter anderem indem es auf der vom Programm P-7 unabhängigen virtuellen Plattform «Gender Campus»[5] eine eigene Seite betreibt.

Hinter dem Forum steht der Think Tank Gender und Diversity (TTGD), ein seit 2018 bestehendes Netzwerk. Mit Unterstützung im Rahmen der P-7-Programme und verschiedenen Hochschulen verfolgt TTGD das Ziel, Wissen und Kompetenzen in den Bereichen Gender und Diversity in Forschung und Diversitätsarbeit an den Hochschulen zu vernetzen und mit der Öffentlichkeit zu teilen. Mit den Aktivitäten rund ums «Forum der Schweizer Hochschulen» konnte TTGD dieses Ziel weiter konkretisieren. Das Forum schuf einerseits projektinterne Reflexionsräume, in denen die beteiligten Hochschulen die Problemstellungen der P-7-Projekte gemeinsam kritisch reflektieren, Lösungsansätze austauschen oder weiterentwickeln konnten. Zudem setzte das Forum mit Blick auf aktuelle gesellschaftliche Debatten Themenschwerpunkte (z. B. Bekämpfung von sexueller Gewalt an Hochschulen, inklusive Sprache oder Umgang mit Rassismus), die es im Rahmen öffentlicher Workshops

[5] www.gendercampus.ch

und Veranstaltungsreihen und unter Einbezug kritischer Forschungsperspektiven mit Akteur:innen und Expert:innen aus Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft auslotete.

Das Forum hat sich als wirksames Vernetzungsinstrument bewährt. Dennoch hat es –wie auch andere Projekte – mit der Herausforderung zu kämpfen, dass die nachhaltige Verankerung von Diversity, Chancengerechtigkeit und Inklusion in der Hochschullandschaft Zeiträume beansprucht, die über die Dauer des P-7-Programms hinaus gehen (siehe Kapitel Nachhaltigkeit).

Kooperationsprojekte: 3 Beispiele

Good Practices und Lösungsansätze von einer Hochschule auf eine andere zu übertragen, setzt Vergleichbarkeit, ein gemeinsames Verständnis und verbindliche Standards voraus. Darauf setzt das Kooperationsprojekt **«Weiterentwicklung Diversity & Inclusion-Benchmarking für Hochschulen»**[6] an dem sich unter der Federführung der Hochschule Luzern (HSLU) zehn weitere Hochschulen beteiligten. Gemeinsam wurde das im Rahmen eines früheren Projektes erarbeitete Benchmarking weiterentwickelt (z.B. Ergänzung um eine Umfrage zur Analyse weiterer Diversity-Dimensionen) und 2021 bis 2024 jährlich durchgeführt. Ziel des Benchmarkings ist es, universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz eine daten- und faktenbasierte Standortbestimmung dazu zu liefern, wo sie sich auf dem Weg zu einer vielfältigen Hochschule befinden – auch im Vergleich zu anderen Hochschulen. In einem partizipativen Prozess wurde zudem eine Tool-Box entwickelt, die den Hochschulen dabei hilft, von ihren Benchmarking-Ergebnissen konkrete Massnahmen für mehr Vielfalt und Inklusion in ihren Strategien, Strukturen und Prozessen abzuleiten.

Über zwei Sprachgrenzen hinweg sucht ein Projekt der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH Zürich), der École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), des Paul Scherrer Instituts (PSI), der Universitäten Zürich (UZH), Basel, Bern (UniBE) und Genf (UNIGE) sowie der Fachhochschulen Westschweiz (HES-SO), Nordwestschweiz (FHNW) und Südschweiz (SUPSI) nach Wegen, die Diversität in Innovationsprojekten schweizweit zu fördern. Denn obwohl an den Schweizer Hochschulen so viele Firmen gegründet werden wie nie zuvor, sind wenig Akademikerinnen und Studentinnen daran beteiligt – im Jahr 2021 waren 17 Prozent der gegründeten Spin-offs in Frauenhand. Der Schweiz als herausragendem Innovationsland geht so ein erhebliches Potenzial verloren – das Problem geht also weit über die Hochschulen hinaus. Das Projekt **«Promoting spin-off activities of female academics»**, kurz «FemSpin»[7] hat die Hürden und Herausforderungen identifiziert, die Frauen davon abhalten oder es ihnen erschweren, ihre unternehmerischen Ideen zu verwirklichen. Es hat eine schweizweite Übersicht der bestehenden Förderangebote erstellt, Hochschulleitungen und Öffentlichkeit sensibilisiert sowie die Erarbeitung und den Transfer von Best Practices gefördert.

Die soziale Herkunft wirkt sich in der Schweiz nach wie vor stark darauf aus, wer Zugang zur Hochschulbildung hat. Sogenannte First-Generation-Students, d.h. Studierende, deren Eltern keinen Hochschulabschluss haben, sehen sich im Studium und in der akademischen Laufbahn oft mehr Hürden gegenüber als solche, die aus Familien mit Hochschulerfahrung stammen. Obwohl dies durch die Forschung gut belegt ist, hat sich das Problem des Einflusses der sozialen Herkunft auf Bildungschancen und Bildungserfolg bisher nur wenig in den Unterstützungsangeboten der Hochschulen niedergeschlagen und auch auf politischer Ebene nicht die nötige Aufmerksamkeit erlangt. Mit dem Projekt **«Selektivität auf Grund der sozialen Herkunft an Universitäten»** spannten die fünf Universitäten Freiburg (Unifr), St. Gallen (HSG), Bern (UniBE), Luzern (Unilu) und Zürich (UZH) zusammen, um das

[6] universities.diversitybenchmarking.ch

[7] www.femspin.ch

Thema schweizweit sichtbar zu machen – beispielsweise anlässlich einer nationalen Tagung oder durch das Einrichten einer internetbasierten Informationsplattform für Betroffene, interessierte Institutionen und die breite Öffentlichkeit, und entwickelten gemeinsam mit Expert:innen und Studierenden Lösungsansätze und Empfehlungen zuhanden von Universitäten und hochschulpolitischen Akteur:innen.

Projekt 9:
Better Science - Akademische Kultur im 21. Jahrhundert (Leading House: UniBE). Ausschnitte aus den Calls to action der Initiative

Projekt 12:
Nationale Kampagne sexuelle Belästigung an Hochschulen (Leading House: Unilu). Ausschnitt aus einem Video zur Kampagne

Bilanz...

mit Nathalie Amstutz, Professorin an der Hochschule für Wirtschaft, FHNW sowie Projektleiterin, und Fleur Weibel, Geschäftsleiterin des Think Tank Gender & Diversity[8], der im Rahmen des P-7 Programms das Forum der Schweizer Hochschulen[9] durchführt.

Nathalie Amstutz

Wir konnten beim Aufbau des Think Tanks und des Forums auf ein grosses und lebendiges Netzwerk zurückgreifen, in dem eine 25-jährige Geschichte und sehr viel Engagement stecken. Das Netzwerk besteht aus Personen, die in und ausserhalb von Hochschulen, in der Forschung oder als Fachpersonen tätig sind. Die Leistung des Forums war es, dieses äusserst vielfältige Know-how zusammenzuführen und Zugänge zu diesen Wissensbeständen zu schaffen. Das hat gut funktioniert. Problematischer ist, dass dieses Wissen nur in Ansätzen in den Hochschulen verankert wird. Rektorate sind zwar grundsätzlich offen für Diversitätsthemen, aber die Tatsache, dass wir in der Schweiz in diesem Bereich noch nicht weiter sind, zeigt, dass das allein nicht ausreicht. Das Wissen und die praktischen Massnahmen, die in den Projekten spezifisch für Hochschulen ausgearbeitet werden, z. B. zur Inklusion von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung oder in Form von rassismuskritischen Workshops, könnten von allen Hochschulen aktiv genutzt werden. Das setzt voraus, dass sich

[8] https://www.gendercampus.ch/de/ttgd/

[9] https://www.gendercampus.ch/de/hochschulen/hochschulentwicklung/forum-der-schweizer-hochschulen

Rektorate dafür zuständig fühlen, diesem Wissen dann auch den Weg in die Hochschulen hinein zu bereiten. Diversitätswissen ist komplex und entwickelt sich weiter: Ansätze wie Intersektionalität sollten heutzutage auch die Rektorate und Leitungspersonen kennen, um entsprechend für den Aufbau von aktuellem Wissen in der Organisation sorgen zu können.

Fleur Weibel

Die Projekte des P-7 Programms behandeln eine breite Themenpalette. Weiterhin ein grosses Thema ist die Gleichstellung von Frauen und Männern, wo im Wechselspiel zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung an verschiedenen Hochschulen zwar vieles aufgebaut worden ist, aber gleichzeitig – Stichwort sexuelle Belästigung oder Frauen in Führungspositionen – noch viel zu tun bleibt. Im Rahmen des Forums ist es dank der Kooperation mit Projektverantwortlichen und dem Beirat des Think Tank zugleich gelungen, mit öffentlichen Veranstaltungen und Workshops den Diversitätsdiskurs einen grossen Schritt weiter zu bringen und Themen Resonanz zu verschaffen, die noch wenig etabliert oder umstritten sind – wie zum Beispiel der Umgang mit Rassismus oder Barrierefreiheit in Lehre und Forschung.

... und Ausblick

Fleur Weibel

Vernetzung und Kooperation sind fortlaufende Tätigkeiten, die so lange funktionieren, wie Ressourcen dafür vorhanden sind. Im Lauf von vier Jahren lässt sich viel erreichen, doch nun stellt sich die Frage, wie es weiter gehen soll. Die Diversitybeauftragten an den Hochschulen haben neben ihren eigenen Aufgaben und Projekten kaum genügend Kapazitäten, um den Wissenstransfer und den Austausch zwischen den Hochschulen zu gewährleisten. Deshalb braucht es idealerweise eine Einheit wie das Forum, die zwischen den Hochschulen steht und die thematische Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit mitunterstützt. Das spricht dafür, das Forum weiterzuführen: Es wäre ein Verschleiss von Arbeit und Engagement, das Erreichte nun nicht strukturell zu verankern – um dann das Netzwerk und den Austausch zu einem späteren Zeitpunkt vielleicht wieder von vorne aufzubauen.

Nathalie Amstutz

Hochschulen stehen unter dem Druck der Öffentlichkeit und der Medien, die von ihnen einerseits Wissenschaftlichkeit und Sachlichkeit verlangen, aber auch erwarten, dass sie sich in politisch umkämpften Fragen positionieren. Doch gerade im Hinblick auf eine nachhaltige Verankerung von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit ist es wichtig, dass Hochschulen dem medialen Druck den Diskussionsbedarf, das Gespräch entgegenhalten. Die Hochschule als lernende Organisation ist prädestiniert dafür, Zeit und Raum für eine vertiefte, differenzierte Auseinandersetzung zu schaffen.

Projektporträt

Empowerment und Verlernen von Rassismus

Sie sind zunächst vorsichtig, die zwölf Dozent:innen des Departements Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH). Zuvor hat Referentin Tzegha Kibrom theoretische Überlegungen zu unbewussten, diskriminierenden und rassistischen Einstellungen und Handlungen erläutert und von ihren eigenen Rassismuserfahrungen berichtet. Nun eröffnet sie die Diskussion in der Gruppe – und es bleibt still. Dies, obwohl sich die Teilnehmer:innen durchaus schon mit Themen rund um Rassismus und Diskriminierung beschäftigt haben.

«Es war nicht nur die Angst, etwas Falsches zu sagen, die uns am Anfang Mühe bereitete», erinnert sich Stefanie Duttweiler an das erste Treffen im Verlernraum Rassismus. Die Professorin für Soziale Arbeit hat diesen als Teil des P-7-Projekts «Empowerment & Verlernen von Rassismus» selbst ins Leben gerufen. «Klar, man ist sich häufig unsicher: Soll man nun dunkelhäutig sagen, oder Schwarz, oder People of Color? Aber das eigentliche Problem war, dass uns die Worte fehlten. Es fehlten die Worte, um das auszudrücken, was wir zu Diskriminierung denken und fühlen.»

Rassismus verlernen

Genau da setzt Referentin Tzegha Kibrom an: «Ich lasse diese Unsicherheit zu. Es ist still, und es ist dieser Elefant im Raum – auch für mich. Und dann spreche ich das direkt an, und ich merke, wie sich alle langsam entspannen.» Auf das erste Treffen folgt ein Prozess, in dem sich die Teilnehmenden über acht Monate hinweg regelmässig mit der Thematik auseinandersetzen. Ausgehend von den einprägsamen Beispielen der Referentin und eigenen Diskriminierungserfahrungen – «Jede und jeder kennt das in irgendeiner Form, auch wenn es nichts mit Rassismus zu tun hat», so Tzegha Kibrom – stellen sie einen immer engeren Bezug zu den Erfahrungen her, die People of Color in verschiedenen Formen machen.

Die Verknüpfung persönlichen Erlebens mit rassismuskritischen Ansätzen schlägt eine Brücke zwischen Theorie und Praxis und hilft den Dozent:innen, Rassismus im eigenen Hochschulalltag zu erkennen. «Es ist schliesslich unser alltägliches Handeln, das eine Kultur schafft, die entweder für alle Menschen gleichermassen förderlich ist oder aber für einige hinderlich», sagt Stefanie Duttweiler. Und da die Hochschulkultur zu einem wesentlichen Teil von den Dozent:innen geprägt werde, müssten sich diese mit allfälligen eigenen – meist unbewussten – Haltungen und Handlungen beschäftigen und ihre Aufmerksamkeit dafür schärfen.

Die eigenen Anliegen in die Hand nehmen

Neben den Dozent:innen nimmt das Projekt auch eine weitere Gruppe in den Blick: Studierende of Color. Denn sie erleben Diskriminierung und Rassismus im Alltag, etwa, wenn sie für Gruppenarbeiten nicht angefragt werden, oder wenn sie immer wieder dieselben Fragen hören: «Wieso sprichst du denn so gut Deutsch?» oder «Von wo bist du wirklich?» Das Projekt geht die Problematik deshalb auch von dieser Seite her an: Studierende of Color sollen sich selbst ermächtigen, indem sie Strategien erarbeiten, um sich für ihre Anliegen und Rechte einzusetzen. Den Anstoss hierzu gibt ein dem Verlernraum ähnliches Reflexionsformat, der Empowerment-Raum. Dessen Konzept haben zunächst zwei Studentinnen of Color zusammen mit einer Fachperson entwickelt und das Angebot anschliessend selbst an der Berner Fachhochschule durchgeführt. Aus dieser Initiative ist die Gruppe «Rassismuskritische Soziale Arbeit» (RASA) hervorgegangen (vgl. Kasten) und es finden regelmässig Empowermenträume für Studierende of Color statt.

Wie wichtig diese Treffen für Betroffene sind, bestätigt Dorine Pierre, die seit ihrem ersten Studiensemester im Herbst 2022 regelmässig daran teilnimmt und diese als Vorstandsmitglied von RASA mittlerweile oft leitet: «Im Empowermentraum können wir sehr direkt und unkompliziert miteinander diskutieren und arbeiten, weil wir einander nicht noch viel erklären müssen», sagt sie. Denn alle hätten selbst erlebt, um was es geht. «So traurig es tönt, ist es doch gut zu wissen, dass auch andere ähnliche Erfahrungen machen», so Dorine Pierre. Und dass sich die Teilnehmenden verstanden fühlen, gebe nicht bloss kurzfristig ein gutes Gefühl, sondern

Projektporträt

Empowerment und Verlernen von Rassismus

sei vielmehr die Voraussetzung für die intensiven Prozesse, die durch wiederholte Treffen und über längere Zeit stattfinden: «Empowerment, das geht nicht von heute auf morgen», sagt Dorine Pierre. «Es ist ein langsames Wachsen, ein Selbstsicherer-Werden, an dem man kontinuierlich arbeitet».

Rassismus wird besprechbar

Die Wirkung des Projekts «Empowerment & Verlernen von Rassismus» hat selbst Stefanie Duttweiler überrascht: «Wir sehen, dass Rassismus heute an unserem Departement nicht nur offener, sondern auch differenzierter besprochen wird.» Der Empowerment-Raum und die Gründung der Gruppe RASA haben dazu beigetragen, dass sich Studierende unterstützter fühlen und dass die Thematisierung von Rassismus keine einmalige Angelegenheit bleibt, sondern kontinuierlich weiterverfolgt wird – auch wenn noch sehr viel zu tun bleibe, wie Stefanie Duttweiler betont. Ebenso positiv fallen die Rückmeldungen von Teilnehmenden des Verlernraums Rassismus aus – und zeigen, dass die Intervention etwas bewirkt. «Es macht etwas mit uns und wir sind nicht mehr die Gleichen», sagt ein Dozent. Und eine Dozentin meint: «Die bisherigen Treffen waren für mich aufwühlend, intensiv und (ver)lehrreich. Ich kann auf jeden Fall einiges mitnehmen und ich schaue heute mit anderen Augen auf das Thema.»

Die Bedeutung des Verlernraums Rassismus am Departement Soziale Arbeit bestätigt auch dessen Verlängerung noch während des Projekts. Und aktuell ist der Einbezug ins reguläre Weiterbildungsangebot in Diskussion. Denn viele Teilnehmende berichteten, dass sich ihre Erfahrungen im Verlernraum auch unmittelbar in ihrer Lehrtätigkeit niederschlagen. «Tatsächlich ist der Umgang mit diesen Themen zentral für die Ausbildung zur Sozialen Arbeit», sagt Stefanie Duttweiler. «Das gilt aber für andere Berufe genauso, besonders etwa für Ärztinnen und Ärzte, oder für therapeutische und pädagogische Berufe.»

Hohe zeitliche und emotionale Belastung

Ob das Konzept auch an anderen Departementen und Hochschulen so umgesetzt werden könnte, sei allerdings unklar. «Wir haben hier sicher ein überdurchschnittliches Interesse an diesen Themen», so Duttweiler, «das dürfte in anderen Berufsrichtungen etwas weniger ausgeprägt sein.» Zudem habe das P-7-Programm einen wichtigen Rahmen für den Erfolg gebildet. «Nicht bloss finanziell, sondern auch, weil diese Unterstützung dem Thema allgemein und dem Projekt im Speziellen mehr Gewicht gibt», sagt sie, «es unterstreicht, dass Rassismuskritik ein zentrales Element unserer Professionalität ist, kein Privatinteresse». Im Hinblick auf eine breitere Umsetzung betont sie deshalb, dass auch Führungspersonen einer Institution, etwa Studiengangsleiter:innen, mit sichtbarer Überzeugung hinter solche Massnahmen stehen sollten.

Doch selbst mit dem entsprechenden Rückenwind bleiben die Herausforderungen gross. «Die zeitliche und emotionale Belastung der Leiten-

den des Verlernraums und des Empowerment-Raums sind hoch», sagt Duttweiler. Und zumindest im Rahmen des Projekts sei für sie dieser hohe Aufwand noch zu ihren Alltagsgeschäften hinzugekommen. Duttweiler schlägt deshalb vor, für solche Gefässe langfristig einen grösseren Stellenanteil vorzusehen, wie es etwa in Deutschland an vielen Hochschulen der Fall ist: «Ideal wäre eine mit einer Person of Color besetzte Antidiskriminierungsstelle, die den Austauschprozess unter Lehrenden und Studierenden organisiert, bei Bedarf inhaltlich begleitet, und zusätzlich als kompetente Ansprechperson für Rassismuserfahrungen fungiert.» Doch unabhängig davon, wie diese Prozesse organisiert werden: Sich kritisch mit Rassismus auseinandersetzen und Betroffene ermächtigen sind zentrale Elemente einer Hochschulkultur, die Chancengerechtigkeit lebt. Das Projekt «Empowerment und Verlernen von Rassismus» zeigt praktische Schritte auf, die näher zu diesem Ziel führen.

Der Verein RASA – Rassismuskritische Soziale Arbeit

Zunächst als lose Gruppe aus dem P-7-Projekt «Empowerment und Verlernen von Rassismus» hervorgegangen, ist RASA seit 2023 ein Verein. Seine Hauptziele: 1. Rassismuskritische Lehre – nicht nur in Blockmodulen, sondern als zentraler Bestandteil in Hauptmodulen des Bachelorstudiengangs der Sozialen Arbeit – welche ein rassismuskritisches Bewusstsein auch in der Praxis der Sozialen Arbeit bewirken soll, 2. Das Empowerment von Studierenden of Color an der Hochschule langfristig fördern.

Der Verein organisiert an der Berner Fachhochschule den ausschliesslich für Studierende of Color zugänglichen Empowermentraum, der regelmässig von rund zwanzig Personen in wechselnder Zusammensetzung besucht wird. Doch RASA steht auch weissen Studierenden offen, mit dem Gedanken, dass das Verlernen von Rassismus für eine rassismuskritische Hochschulkultur ebenso entscheidend ist. Die Haupttätigkeit hierbei liegt in der Organisation des Verlernraums, der sich im Unterschied zu jenem des P-7-Projekts nicht an Dozierende, sondern an Studierende richtet. Darüber hinaus engagiert sich der Verein an verschiedenen Veranstaltungen, von der Aktionswoche gegen Rassismus bis hin zum eigenen Filmabend mit Diskussionsrunde, der allen Studierenden der BFH offensteht.

Seit Mitglieder von RASA den Verein und seine Anliegen jeweils in der Einführungswoche den neuen Studierenden der BFH vorstellen können, nehmen die Mitgliederzahlen kontinuierlich zu. Allerdings gebe es auch Grenzen des Engagements, sagt Vorstandsmitglied Dorine Pierre: «Was wir tun, ist für die Hochschule von grundlegender Bedeutung. Doch im Moment baut es ausschliesslich auf der freiwilligen Arbeit von Studierenden auf». Ein weiteres zentrales Anliegen des Vereins ist deshalb die Schaffung einer dauerhaften, unabhängigen Ombudsstelle für rassifizierte Studierende an der Hochschule.

4 Nachhaltigkeit der umgesetzten Projekte

4. Nachhaltigkeit der umgesetzten Projekte

Wirksame Instrumente über die Programmdauer hinaus

Die von swissuniversities koordinierten P-7-Programme sind ausserordentliche Massnahmen, welche die übrigen auf dem Gebiet «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit» laufenden Aktivitäten der einzelnen Institutionen ergänzen und konsolidieren: Mit zusätzlichen Mitteln ermöglichen sie es, neue Lösungen zu entwickeln und erproben. Das Ziel ist, Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit als zentrale Handlungsfelder fest in der Hochschulorganisation zu etablieren, so dass diese künftig im «normalen Betrieb» gewährleistet sind.

Mit Blick auf diese langfristige Verankerung unterstützte das Programm 2017–2020 die Hochschulen dabei, gezielte Aktionspläne in ihre jeweilige Organisationsstrategie zu integrieren und kontinuierlich den aktuellen Herausforderungen anzupassen. Das Programm 2021–2024 hingegen hat den Fokus auf den Auf- und Ausbau von Kompetenzen gelegt, die notwendig sind, um Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion in einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft sicherzustellen. Nachhaltigkeit wurde besonders in den Dimensionen «Organisation», «Lehre» sowie «Forschung und Entwicklung» angestrebt, wie folgende Projektbeispiele zeigen:

Nachhaltigkeit in Organisation

Im Projekt **«Centre de compétences et de Ressources pour l'Éducation à l'Égalité (CREE)»** haben vier Pädagogische Hochschulen der Romandie ein gemeinsames Kompetenzzentrum aufgebaut, das Dienstleistungen, Ausbildungen und pädagogische Ressourcen im Bereich Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion entwickelt und bereitstellt.[10] Dank der gemeinsamen Trägerschaft erreicht das Kompetenzzentrum einen breiten Adressat:innenkreis, der nicht auf die Mitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen beschränkt ist, sondern das gesamte Personal im Bereich der obligatorischen und postobligatorischen Bildung in den sechs Partnerkantonen (französischsprachiges Bern, Jura, Neuenburg, Freiburg, Wallis, Waadt) umfasst.

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) verbindet im Projekt **«Dozent:innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen»**[11] Ansätze des Diversity Managements mit dem strategischen Human-Resources-Management, um den Frauenanteil in Dozierenden- und Führungspositionen zu erhöhen. Durch die Verknüpfung dieser Ansätze soll langfristig eine geschlechtergerechte Personalrekrutierung ermöglicht werden. Hierzu hat das Projekt auch ein neues Branding entwickelt, welches das Berufsbild «Dozent:in» in Broschüren und auf der Karrierewebseite für alle Geschlechter attraktiv darstellt.

Nachhaltigkeit in Lehre

Für einige an den Hochschulen unterrichtete Disziplinen sind die Themen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit inhaltlich von besonderer Bedeutung, da die Hochschulabgänger:innen in ihren künftigen Berufen selbst hohe Kompetenzen auf diesem Gebiet mitbringen müssen. Das gilt besonders für die Ausbildung von Lehrpersonen wie auch für die Medizin, da immer mehr Erkenntnisse dazu vorliegen, dass und wie Geschlecht und Gender einen entscheidenden Einfluss auf Diagnose, Behandlung und Prävention haben. Mehrere Projekte haben Lösungen entwickelt, um die notwendigen spezifischen Kompetenzen in den jeweiligen Fachcurricula zu vermitteln.

[10] www.isonomie.ch

[11] www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/vielfalt-und-multiperspektivitaet/employer-branding-und-leadership/geschlechterintegratives-branding

Die Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) und die Università della Svizzera italiana (USI) haben im Einklang mit ihren jeweiligen Strategien und der UNO-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (mit besonderem Bezug auf die Ziele 4 «Bildung und Qualität», 10 «Abbau von Ungleichheiten» und 16 «Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen») das Projekt **«SEN-SI - Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities»** entwickelt, um zusätzliche Massnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf umzusetzen.[12] Das Projekt basiert auf dem Konzept des «Universal Design for Instruction», das die Bedeutung von inklusiven und zugänglichen Lernumgebungen hervorhebt.

Mehrere Fachhochschulen haben im Projekt **«Sex and gender integration in the bachelor curricula of nursing, physiotherapy, and occupational therapy»** gemeinsam die Voraussetzungen dafür geschaffen, Fachwissen und Kompetenzen zu Geschlecht und Gender in die Ausbildung von Gesundheitsfachpersonen wie Physio- und Ergotherapeut:innen oder Pflegefachpersonen aufzunehmen. Nebst den Inhalten und entsprechenden Lehrmitteln ist ein Netzwerk entstanden, das sich kontinuierlich mit der Lehre zu diesen Themen auseinandersetzt. Das Projekt ergänzt die Bestrebungen der Projekte im Bereich der universitären Medizin, womit im Rahmen des Programms an zwei komplementären Ausbildungen angesetzt wird: Medizin an universitären Hochschulen, Gesundheit und Pflege an Fachhochschulen[13].

Nachhaltigkeit in Forschung und Entwicklung

Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind nicht nur in der Lehre relevant, sondern auch in Forschung und Entwicklung. Zum einen als Gegenstand der Forschung, zum anderen als Voraussetzung für gute Wissenschaft. Ein zentraler Aspekt ist dabei die kritische Beschäftigung der Wissenschaft mit sich selbst. Das Projekt **«Better Science – Akademische Kultur im 21. Jahrhundert»**[14] leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. Es hat eine Initiative begründet, in der Studierende, Doktorierende, Postdocs, Professor:innen, Dekan:innen und Verwaltungsmitarbeitende aus zahlreichen Hochschulen ebenso wie Verantwortliche aus wissenschaftspolitischen Institutionen gemeinsam innovative Wissenschaftskonzepte entwerfen, welche Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion weit stärker berücksichtigen als bisher.

[12] www.sen-si.supsi.ch/cms/

[13] www.gems-platform.ch/en

[14] betterscience.ch

Projekt 7:
High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) Programm (Leading House: UZH). Einblick in einen Event des Programms

INTERVIEW

«Gute Ansätze finden den Weg in den Normalbetrieb»

Interview mit Kilian Stoffel

Kilian Stoffel ist Rektor Université de Neuchâtel (UniNE) und Mitglied des Steuerungsausschusses des Programms. Er war Delegierter Diversity von swissuniversities bis 31.7.2024

Das P-7-Programm strebt die strukturelle Verankerung von Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit an den Hochschulen an. Ist das gelungen?
Das Programm will, wie seine Vorgänger, eine Anschubfinanzierung für bestimmte Massnahmen leisten, und danach sollen die Hochschulen übernehmen. Das funktioniert sehr gut, und wir sind in Bezug auf die strukturelle Verankerung in den vergangenen Jahren sehr weit gekommen.

Können Sie Beispiele nennen?
Heute haben alle Hochschulen in der einen oder anderen Form ein Büro, das sich um Chancengerechtigkeit kümmert, die Themen finden Eingang in die strategischen Planungen und sind mittlerweile Bestandteil der Akkreditierung von Hochschulen.

Dann sollte es eigentlich keine Spezialprogramme mehr brauchen?
Das stimmt, aber nicht ganz. Die erwähnten Errungenschaften trafen ja weitgehend auch schon vor dem jetzigen Programm zu. Trotzdem ist dieses wichtig, weil es Ansätze entwickelt, wie Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit konkret in Lehre und Forschung integriert werden können.

Die fehlten bisher?
Es fehlte an Know-how, ja. Auch das P-7-Programm wird da nicht alle Lücken schliessen, aber es liefert viele gute Lösungen. Das ist das Schöne an solchen Programmen: Man entwickelt Dinge, testet sie, und was sich bewährt, behält man, das andere nicht, hat aber auch daraus viel gelernt.

Die Hochschulen werden also auch aus dem aktuellen Programm vieles weiterziehen?
Davon bin ich überzeugt. Sie sind sehr nah dran und sehr interessiert an diesen Projekten, beteiligen sich schliesslich auch hälftig an deren Kosten. In meiner Erfahrung finden gute Ansätze in aller Regel den Weg in den Normalbetrieb der Hochschulen. Vielleicht nicht immer genauso, wie es ein Projekt erarbeitet hat, aber die wichtigsten Kernpunkte, die setzen sich durch.

«Diversität ist ein Thema, das sich in stetem Wandel befindet.»

Damit sie langfristig umgesetzt werden, müssen sie aber ebenfalls strukturell verankert werden.
Genau. Und irgendwann sind die Strukturen der Hochschulen hoffentlich tatsächlich an dem Punkt, an dem man sagen kann, jetzt braucht es kein Spezialprogramm mehr. Auf der anderen Seite sollten wir aber auch dann bereit dazu bleiben, neue Entwicklungen mit ausserordentlichen Programmen zu bearbeiten.

Wie meinen Sie das?
Diversität ist ein Thema, das sich in stetem Wandel befindet. Vielleicht gewinnen etwa Fragen um Migration und Flucht, die in den letzten Jahren auch im P-7-Programm immer mehr ins Zentrum gerückt sind, künftig noch mehr an Bedeutung. Es könnte aber auch sein, dass diese Fragen an Gewicht verlieren und es dann bestimmte Massnahmen gar nicht mehr braucht. Ebenso ist es möglich, dass aus der Gesellschaft neue Fragen an die Hochschulen herangetragen werden. Dann ist es gut, wenn man Instrumente wie das P-7-Programm hat, um darauf zu reagieren.

Projektporträt

Geschlecht und Gender im Lehrplan Medizin

Es war eine Schweizer Premiere: 2019 schuf die Université de Lausanne (UNIL) eine Professur im Bereich Gendermedizin. Damit setzte die Université de Lausanne (UNIL) die Vorgaben des schweizerischen Lernzielkatalogs (PROFILES) von 2017 um, demgemäss die Dimensionen von Sex und Gender in die Ausbildung der Medizinstudierenden integriert werden soll. Die Idee, dass relevantes Wissen über das biologische (Sex) und das soziale Geschlecht (Gender) als Schlüsselfaktoren der Gesundheit einen festen Platz im Medizinstudium haben sollte, hat sich seit den späten 1970er Jahren in den USA, in Kanada, Holland, Schweden und Deutschland ihren Weg gebahnt. Mit dem Lausanner Lehrstuhl war sie nun auch in der Schweiz angekommen.

Männer und Frauen: Ungleiche Gesundheitschancen

Eine Frau, die mit einem Engegefühl in der Brust in die Notfallstation kommt, hat weniger Chancen als ein Mann, dass ihre Symptome als Herzinfarkt erkannt und richtig behandelt werden: «Da zeigt unsere Forschung klar», sagt Carole Clair, Professorin an der Université de Lausanne und Leitende Ärztin am Universitätszentrum für Allgemeinmedizin und Public Health (Unisanté) in Lausanne sowie Leiterin des Projekts «Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum». So haben insbesondere Frauen unter 65 laut einer Studie, die die Behandlung von Herzinfarkten in Schweizer Krankenhäusern zwischen 2009 und 2017 auswertet, ein deutlich höheres Risiko Komplikationen zu entwickeln oder an einem Herzinfarkt zu sterben als Männer: «Und das in einem qualitativ hochstehenden Gesundheitssystem wie dem unsrigen», betont Carole Clair.

Ein gefährlicher Cocktail

- Die Tendenz, Herz-Kreislauf-Probleme nicht früh genug zu erkennen, Schmerzen bei Frauen zu unter- und psychiatrische Probleme zu überschätzen, beruht auf einer Vielzahl von Faktoren:

Ausgangspunkt ist für Carole Clair ein Wissensdefizit über die genetischen, hormonellen und metabolischen Unterschiede, die sich aus dem biologischen Geschlecht ergeben. Das hängt damit zusammen, dass medizinische Forschung «lange Zeit von Männern an Männern» betrieben wurde. Frauen waren von klinischen Studien ausgeschlossen, zum einen, weil man befürchtete, dass die Schwankungen ihres hormonellen Zyklus die Resultate verfälschen könnten, zum anderen wegen dem Risiko, bei einer Schwangerschaft dem Fötus zu schaden. Seit 1993 in den USA und seit den 2000er Jahren in Europa ist eine grössere Diversität bei klinischen Studien gesetzlich vorgeschrieben.

- Neben den biologischen Geschlechtsunterschieden sind es die geschlechtsspezifischen Besonderheiten, d.h. die Verhaltensweisen, Identitäten und soziokulturellen Rollen, die Männern und Frauen zugeschrieben werden, einschliesslich der Geschlechterstereotypen, die - auch unbewusst - die medizinische Behandlung beeinflussen können. So führt beispielsweise die Annahme, dass Frauen mehr somatisieren, zu einer Bagatellisierung ihrer Schmerzen: Ihnen werden weniger Schmerzmittel verschrieben, mit der Behandlung wird länger gewartet, oder die Schmerzen werden einem anderen Problem wie Angstzuständen zugeschrieben.
- Medizin bleibt ein hierarchisches und weitgehend von Männern gelenktes System. Zwar gibt es seit den 1990er Jahren mehr Medizinstudentinnen als -studenten, doch bei den Führungskräften und Professuren sind die Frauen noch immer in der Minderheit (auf der Stufe der leitenden Ärzt:innen liegt der Frauenanteil in Schweizer Spitälern bei 25 Prozent, bei den Chefarztposten 12,4 Prozent).
- Auch Patientinnen und Patienten können stereotype Geschlechtervorstellungen verinnerlicht haben. Laut einer Studie hängt die verspätete Diagnose von Herzinfarkten bei Frauen oft auch damit zusammen, dass sie dazu tendieren, ihre eigenen Symptome herunterzuspielen und den Rettungsdienst erst alarmieren, wenn sie sicher sind, dass es der Familie während ihrer Abwesenheit an nichts fehlen wird.

Für jedes Geschlecht die richtige Pflege

Männer können ebenfalls Opfer von zementierten Geschlechtervorstellungen werden. «Typische Frauenkrankheiten» wie Osteoporose oder Depressionen werden bei ihnen häufig unterdiagnostiziert – weil Ärzt:innen ihre Symptome nicht richtig einschätzen und weil die Männer ihrer Sozialisierung wegen Krankheit mit Schwäche assoziieren und deshalb den Gang zum Arzt scheuen.

Eine dritte und sehr heterogene Gruppe sind Menschen, die sich nicht in den Kategorien Mann und Frau wiedererkennen. Laut Clair zeigen die Daten, dass intergeschlechtliche, trans und nonbinäre Personen sowohl schlechter versorgt werden als auch weniger zum Arzt gehen, weil sie eine gewisse Stigmatisierung befürchten. Damit haben sie auch eine schlechtere Gesundheitsprognose.

Das Lausanner Vorpreschen bedeute nicht, dass die Thematik von den anderen Schweizer Hochschulen ignoriert worden wäre, betont Virginie Schlueter, Ärztin und Koordinatorin des Projekts «Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum»: «Aber sie wurde vielleicht eher informell behandelt, auf Initiative einzelner Professor:innen und ohne dass es im Vorlesungsverzeichnis explizit erwähnt wurde.» Genau hier setzt PROFILES an, meint Carole Clair: «Die Genderthematik soll in der medizinischen Ausbildung fest verankert werden, damit ihre Integration nicht mehr von einzelnen Personen und deren Motivation abhängt.»

Projektporträt

Geschlecht und Gender im Lehrplan Medizin

Gemeinsam stärker

Doch das blieb, selbst in Lausanne, ein schwieriges Unterfangen. Die Lehrpläne der Studiengänge in der Medizin sind bereits voll, neue Kurse hinzuzufügen erwies sich als Herausforderung, «umso mehr, als dass auch die institutionelle Unterstützung zu Beginn meist diskret war und es gegen die Vorstellung anzukämpfen galt, Gender sei eher eine politische oder ideologische Frage, keine wissenschaftliche», erklärt Clair. Angesichts solcher Schwierigkeiten sowie der ungleichen und teilweise begrenzten Mittel, die ihnen zur Verfügung standen, beschlossen mehrere medizinische Fakultäten und eine Fachhochschule, Kräfte und Ressourcen zu bündeln.

Den entscheidenden Impuls gab das P-7-Programm: «Die Unterstützung von swissuniversities hat die Situation völlig verändert. Nicht nur der finanziellen Mittel wegen, sondern weil sie uns Glaubwürdigkeit und das nötige Gewicht verliehen hat, um voranzukommen», meint Clair. Inzwischen haben zehn Institutionen[15] ihre Unterstützung formalisiert und das im Rahmen des P-7-Projekts erarbeitete Referenzkonzept für die Integration von Sex und Gender in die Lehre unterzeichnet.

Eine Plattform für den Austausch

Dieses Curriculum ist das Herzstück des Projekts, an dem unter der Koordination der Université de Lausanne (UNIL) die medizinischen Fakultäten von Basel, Bern (UniBE), Freiburg (Unifr), Genf (UNIGE), Neuchâtel (UniNE), Luzern (Unilu), Zürich (UZH) und der Fachbereich Gesundheit der Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) beteiligt sind. «Die Herausforderung bestand darin», so Virginie Schlüter, «sich auf gemeinsame Definitionen und eine Liste der unverzichtbaren Ziele zu einigen, die im Bereich Sex und Gender in die medizinische Ausbildung gehören.»

Um das «Kerncurriculum» und die von den am Projekt beteiligten Institutionen entwickelten Lehrmaterialien gemeinsam zu nutzen, wurde eine digitale Plattform geschaffen, die GEMS- Plattform (Gender Education in Medicine for Switzerland)[16]. Sie soll den Austausch zwischen den teilnehmenden Institutionen fördern, die sich alle in einem unterschiedlichen Stadium der Integration von Sex und Gender in die Studiengänge befinden. Das Hauptziel besteht also nicht darin, die Einführung einer fixfertigen Lösung zu koordinieren, sondern die Umsetzung individueller Ansätze zu fördern.

Es bleibt viel zu tun

Rund um die GEMS-Plattform ist ein breites Netzwerk entstanden: das Swiss Gender Health Network. Vorerst noch informell, vereint es ein breites Spektrum von Interessengruppen - Lehrpersonen, Ärzt:innen, Forscher:innen und Studierende - aus der ganzen Schweiz. Gegen Ende des Projekts stellt sich nun die Frage, wie die angestossene Kultur des Wandels an den betroffenen Fakultäten und Departementen der Schweizer Hochschulen nachhaltig verankert werden kann. «Einerseits wird es darum gehen, die

[15] Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Fachhochschule Südschweiz (SUPSI), Universität Bern (UniBE), Universität Freiburg (Unifr), Universität Genf (UNIGE), Université de Lausanne (UNIL), Universität Luzern (Unilu), Université de Neuchâtel (UniNE), Universität Zürich (UZH), Università della Svizzera Italiana (USI)

[16] www.gems-platform.ch

GEMS-Plattform bekannter zu machen, ihr Angebot zu erweitern und den Kreis der Nutzer:innen auf Physio- und Ergotherapeut:innen und weitere Gesundheitsberufe auszudehnen», sagt Virginie Schlüter. Zudem ist geplant, das Swiss Gender Health Network als Verein zu formalisieren. Eine zweite Projektphase unter der Schirmherrschaft von swissuniversities könnte Ressourcen und institutionelle Unterstützung beisteuern.

Schlüter und Clair sind jedenfalls überzeugt, dass dieses innovative, auch international beachtete Gemeinschaftsprojekt weitergeführt werden sollte. Dies umso mehr, als sich auch auf nationaler Ebene einiges tut und die Schweiz dabei ist, in Sachen Gendermedizin ihren Rückstand aufzuholen: Der Schweizerische Nationalfonds hat 2023 ein Nationales Forschungsprogramm «Gendermedizin und Geschlecht» (NFP 83) lanciert, zu dem eine Vielzahl von Projektskizzen eingegangen sind. Die Universität Zürich (UZH) hat einen Lehrstuhl für Gendermedizin geschaffen, und Swissethics neue Empfehlungen zur besseren Integration von geschlechts- und genderspezifischen Aspekten in Forschungsprotokollen erlassen. Auf politischer Ebene schliesslich enthält der Postulatsbericht Fehlmann Rielle[17] konkrete Anregungen zur Umsetzung einer gendersensibleren Medizin.

[17] Postulat 19.3910: «Gesundheit der Frauen. Bessere Berücksichtigung ihrer Eigenheiten»

Noch kommen Sex und Gender im Medizinstudium zu kurz

Ich habe mich schon immer für Gender-Fragen interessiert. Dass diese Themen im Studium zur Sprache kommen, hätte ich nicht erwartet. Überhaupt hat es mich positiv überrascht, dass eine gewisse patriarchale Vision der Medizin in der Ausbildung nicht mehr dominant ist, was sich zum Beispiel an der Haltung gegenüber den Patient:innen zeigt, die man uns vermittelt. Auch in Bezug auf Sex und Gender sind positive Veränderungen im Gang. Gleichzeitig würde ich aber sagen, dass wir hier noch am Anfang stehen. Eine einzige Vorlesung im ersten Studienjahr befasste sich ausschliesslich mit der Genderperspektive. In den übrigen Kursen wird der Einfluss des Faktors Geschlecht auf Krankheitsbilder vor allem statistisch angegangen und manche Dozierende geben klar zu verstehen, dass sie genderspezifische Unterschiede nur ansprechen, weil es von ihnen erwartet werde. Mir ist klar, dass in Bezug auf das biologische Geschlecht grosse Forschungslücken bestehen und unsere Professoren und Professorinnen uns nicht vermitteln können, was sie selbst nicht wissen. Trotzdem kommt meiner Meinung insbesondere der Einfluss psycho-sozialer Faktoren und Geschlechtervorstellungen auf Gesundheit und Krankheit im Studium heute eindeutig noch zu kurz.

Louise Gézat, 3. Studienjahr Medizin, Université de Lausanne (UNIL)

5

Lessons learned: Fazit und Ausblick

5. Lessons learned: Fazit und Ausblick

Der Steuerungsausschuss des P-7-Programms hat die Erfahrungen der letzten vier Jahre analysiert und eine Reihe von Erkenntnissen festgehalten, die bei der Ausgestaltung der nächsten Förderperiode «Chancengerechtigkeit – Equité» (2025-2028) besondere Berücksichtigung finden:

P-7 als Katalysator für Diversität

- Schweizer Hochschulen bearbeiten die Themen Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen, aber auch aufgrund neuer Erkenntnisse aus Forschung und Lehre. Dies führt zu einer Erweiterung der Diversitäts-Kategorien und stellt insbesondere Hochschulen mit knappen Ressourcen vor grosse Herausforderungen. Die Förderung über projektgebundene Beiträge erweist sich hier als idealer Rahmen und stellt sicher, dass alle Hochschulen aktuelle Entwicklungen proaktiv aufgreifen können.

- Die P-7-Programme ermöglichen auf die Bedürfnisse und Schwerpunkte der einzelnen Hochschulen zugeschnittene Projekte. Sie tragen damit massgeblich zum Kompetenzaufbau an Hochschulen bei, die sich neben der Gleichstellung von Frau und Mann mit weiteren unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt sowie zunehmend auch mit Intersektionalität auseinandersetzen.

- Über das Projekt «Think Tank Gender & Diversity – Forum der Schweizer Hochschulen» konnten der Wissenstransfer und Austausch zwischen den Projekten gestärkt und deren Wirkungsradius über die beteiligten Projektpartnerschaften erweitert werden.

P-7 als Kooperationsbeschleuniger

- Im Programm 2021-2024 basierten die meisten Projekte auf hochschulübergreifenden Kooperationen. Das Instrument der Kooperationsprojekte hat sich als wirksames Mittel für die Vernetzung und Vertiefung von Know-how erwiesen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass es nicht für alle Projekte geeignet ist und sein Einsatz im Rahmen der Projektplanung einer sorgfältigen Abwägung bedarf.

- Hochschulübergreifende Kooperationen eignen sich dazu, Netzwerke aufzubauen und Themen zu bearbeiten, die für alle Hochschulen von Interesse sind. Dies ist besonders für kleinere Institutionen interessant. Denn Projekte mit mehreren Kooperationspartner:innen führen oft zu Lösungen, die von unterschiedlichen Hochschulen umgesetzt werden können. Im besten Fall erlangen solche Projekte eine nationale Ausstrahlung und Visibilität und stellen allgemein anwendbare Guidelines, Toolboxes usw. zur Verfügung.

- Der Austausch sowie Absprachen mit Partnerinstitutionen und externen Stakeholdern, das Entwickeln einer gemeinsamen Sprache sowie die hochschulinterne Organisation und Koordination sind massgeblich für den Erfolg von Kooperationsprojekten. Der entsprechende Aufwand muss insbesondere durch das Leading House bereits bei der Konzeption des Projekts eingeplant werden.

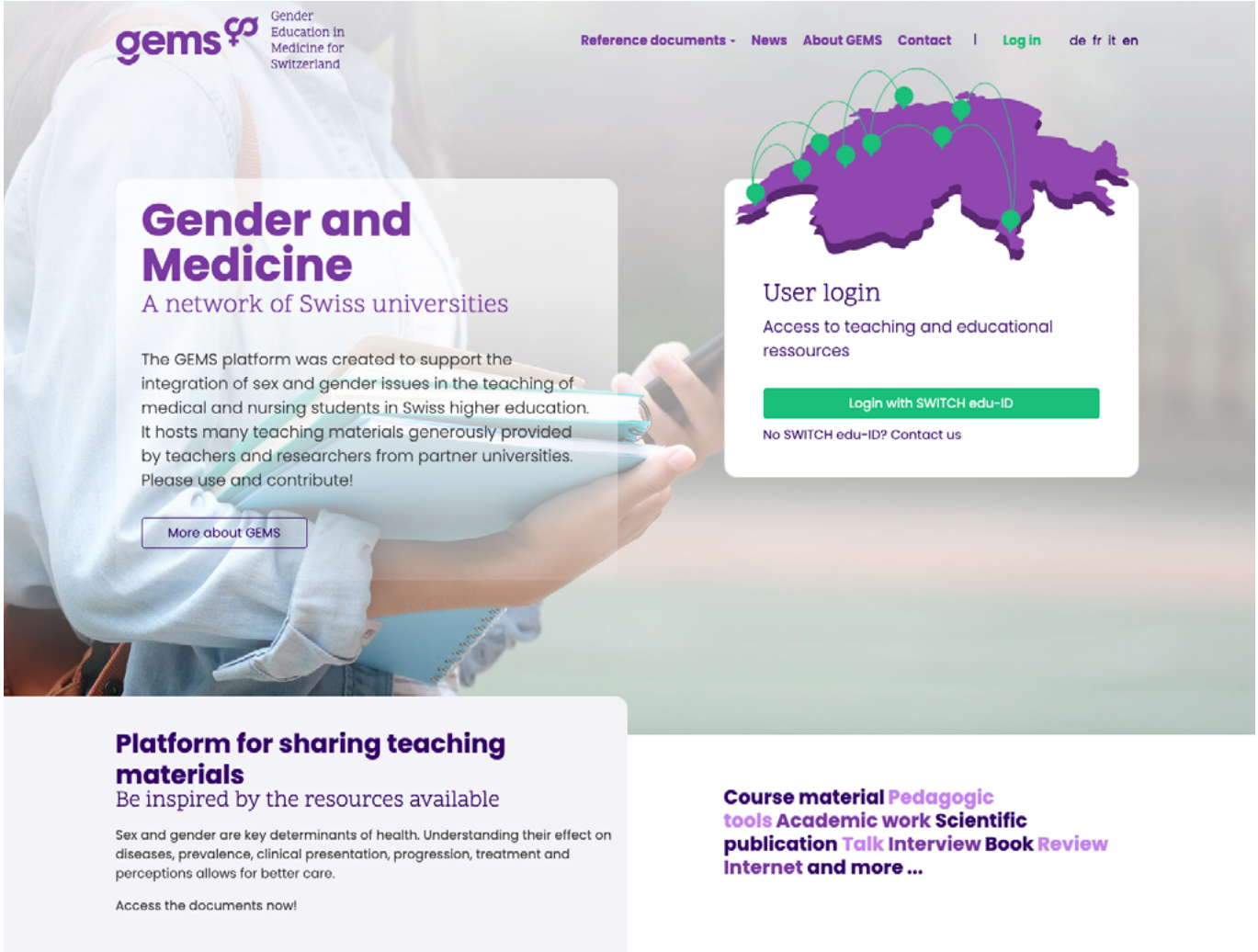
- Damit hochschulübergreifende Kooperationen für sämtliche beteiligten Institutionen Nutzen entfalten und institutionell nachhaltig verankert werden können, müssen sie mehrere Voraussetzungen erfüllen:

  > Die Zielsetzungen eines Projektes lassen sich in die Strategien der beteiligten Hochschulen einbetten und stehen im Einklang mit weiteren, auch externen Anforderungen wie etwa Veränderungen im Umfeld, institutionelle Akkreditierung oder Entwicklungen auf EU-Ebene.

  > An den beteiligten Hochschulen sind nicht nur die Gleichstellungsstellen beteiligt, sondern es bestehen weitere institutionsinterne Anknüpfungspunkte. Je dezentraler eine Institution organisiert ist, desto wichtiger ist dieser Punkt.

  > Es stehen ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung. Die im Rahmen des P-7-Programms (2021-2024) für Kooperationsprojekte vorgesehenen Bundesmittel (je max. 200‘000 CHF für vier Jahre) erwiesen sich als eher knapp bemessen. Entsprechend hoch war die erforderliche Eigenleistung der beteiligten Hochschulen.

Projekt 16:
Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum (Leading House: UNIL). Ausschnitt der entwickelten Website und Plattform



P-7 zur Stärkung von Kompetenzen

- Projektgebundene Beiträge eignen sich aufgrund ihrer befristeten Natur vor allem für Anschubfinanzierungen: Sie sind ein ideales Gefäss für den Kompetenzaufbau, die Vernetzung, die Erarbeitung neuer Lösungsansätze oder das Lancieren von Kampagnen. Im Gegensatz zu in sich geschlossenen Projekten, auf die nach Projektabschluss ein neuer Prozess, eine Best Practice o.ä. ohne (wesentliche) weitere Finanzierung folgt, stellt sich insbesondere bei Kooperationsprojekten, die mit wiederkehrenden Kosten verbunden sind, die Frage der Weiterfinanzierung und der nachhaltigen Verankerung.

- Es ist zentral, dass mit projektgebundenen Beiträgen geförderte Programme auch nicht-kompetitive Mittel an einzelne Hochschulen vergeben. So haben die im Rahmen des Programms 2017-2020 vergebenen Fördermittel zur Etablierung von Aktionsplänen an den Hochschulen viel bewegt. Die Aktionspläne sind inzwischen als ständiges Instrument etabliert und bildeten die Voraussetzung für die Mittelvergabe im Rahmen des Programms 2021-2024. In der nächsten Programmperiode ist eine entsprechende Handlungsebene «Betrieb» deshalb bereits eingeplant; dort eingereichte Projekte bauen auf bereits bestehenden oder geplanten Aktionsplänen auf.

- Pädagogische Hochschulen profitieren erst seit 2017 von der Unterstützung über projektgebundene Beiträge; die Förderung ist für sie für einen langfristigen und nachhaltigen Aufbau von Strukturen von besonderer Bedeutung.

- Das Erfolgsmodell Aktionsplan zeigt, wie wichtig Kontinuität für eine nachhaltige Verankerung von Diversität an den Hochschulen ist. Bedeutende Fortschritte im Bereich der Chancengerechtigkeit sind nur dann möglich, wenn die angestrebten Veränderungen von der Hochschulleitung langfristig getragen und priorisiert werden und bei der Ausgestaltung sämtlicher Prozesse und Strukturen Berücksichtigung finden.

P-7 zeigt, was zu tun bleibt

- Über die beiden Förderperioden hinweg ist deutlich geworden, dass Bedarf besteht nach einer nationalen Koordination, die über die Vierjahresperiode hinausgeht und Kontinuität und Nachhaltigkeit gewährleistet. Besonders betrifft dies den Aufbau von Infrastruktur, aber auch die gemeinsame und nachhaltige Bearbeitung von Fragestellungen rund um Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion durch Chancengleichheits- und Diversitätsstellen sowie Gender Studies. Dabei sollten Synergien zwischen bestehenden Netzwerken und Strukturen vertieft geprüft werden. Im Rahmen des Programms 2021-2024 hat das Projekt Forum eine Vernetzung zwischen Projekten sichergestellt, eine solche ist aber über die geförderten Projekte hinaus und unabhängig von zeitlich befristeten Programmen von Bedeutung.

- Eine intersektionalen Perspektive wird immer wichtiger. Sie erfordert jedoch viel Expertise. Hierzu muss die – bisher in der Schweiz weitgehend fehlende – hochschulbezogene Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung gestärkt und ausgebaut werden.

ANHANG
DIE PROJEKTE

1 Förderung der MINT-Berufe, Webportal und Wirkungsstudie
Projektleitung: Prof. Olivier Naef
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) (Leading House) und Université de Lausanne (UNIL)

Dieses Projekt bündelt die MINT-Förderaktivitäten des Bereichs Ingenieurwesen und Architektur der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) in einem neuen Webportal und entwickelt ein Kommunikationskonzept, um Jugendliche verschiedener Altersgruppen und insbesondere Mädchen wirksam anzusprechen. Eine Längsschnittstudie, die sowohl bei den Teilnehmerinnen als auch bei den Teilnehmern durchgeführt wurde, soll klären, ob und wie die Teilnahme an diesen Aktivitäten die Karrierewahl beeinflusst. Analysiert werden zudem Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Karrierewahl vor und nach der Aktivität sowie ein und zwei Jahre danach.

https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/femmes-et-mint

2 Kompetenz- und Ressourcenzentrum für Gleichstellungserziehung (Centre de compétences et de Ressources pour l'Éducation à l'Égalité, CREE)
Projektleitung: Prof. Dr. Françoise Pasche Gossin
Beteiligte Hochschulen: Haute École pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE) (Leading House), Pädagogische Hochschule Freiburg (PH FR), Haute École pédagogique Vaud (HEP Vaud), Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS)

Dieses Projekt baut ein Kompetenzzentrum für die Förderung der Chancengleichheit im Schulbereich auf. Im Zentrum steht die hochschulübergreifende Webplattform isonomie.ch, die Lehrpersonen und den Studierenden der vier Westschweizer Pädagogischen Hochschulen kostenlos Zugang bietet zu einer Vielzahl von ständig aktualisierten theoretischen und praktischen Ressourcen für den Umgang mit den Herausforderungen, die sich im Zusammenhang mit Diversität und Gleichstellung im Unterricht und in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung stellen.

www.hep-bejune.ch/fr/Informations/Qui-sommes-nous/egalite-et-diversite/Egalite-et-diversite.html

3 Fachdidaktik und Diversität
Projektleitung: Prof. Dr. Dorothee Brovelli
Beteiligte Hochschulen: Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) (Leading House), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)

Dieses Projekt geht der Frage nach, wie sich der Aufbau von Diversitätskompetenz nachhaltig in den Fachcurricula der Lehrpersonenbildung verankern lässt. Es analysiert den aktuellen Forschungsstand und das an der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern) und der Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHSG) zurzeit bestehende Angebot im Bereich Diversitätskompetenz in den Fachdidaktiken, entwickelt auf dieser Grundlage ein Modellcurriculum für diversitätssensible Lehrpersonenbildung und lässt dieses durch Fachpersonen und -verbände validieren.

www.phlu.ch/forschung/projekte/13699/fachdidaktik-und-diversitaet-curriculare-verankerung-in-der-lehrpersonenbildung.html

4 DIV-sensible Studiengangentwicklung
Projektleitung: Prof. Dr. Peter Tremp
Beteiligte Hochschulen: Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) (Leading House), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)

Das Projekt hat zum Ziel, Studiengangsverantwortliche in ihrer konzeptionellen Arbeit zu unterstützen, diversitätssensible Studienangebote unter Beachtung der Möglichkeiten und Grenzen eines personalisierten Studiums zu gestalten. Solche Studiengänge berücksichtigen unterschiedliche Vorkenntnisse, Lernpräferenzen, Interessen, soziale Lebenslagen sowie körperliche und psychische Beeinträchtigungen, damit Studierende je nach ihren Ressourcen und Potenzialen für sie passende Lernwege und -zugänge wählen können.

www.phlu.ch/forschung/projekte/13471/diversitaetssensible-studiengangsentwicklung-personalisierung-des-studiums.html

5 Dozent:innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen
Projektleitung: Prof. Dr. Dörte Resch
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Leading House)

Strategisches Ziel der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) ist es, den Anteil von Frauen in Dozierenden- und Führungspositionen zu erhöhen und den «Brand» des Berufes so zu gestalten, dass er für alle Geschlechter attraktiv ist. Dieses Projekt setzt dieses «Professionsbranding» mittels Workshops, Trainings und gezielten Kommunikationsmassnahmen um, mit dem Ziel, die geschlechterspezifische Segregation des Berufsfeldes aufzulösen.

https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/vielfalt-und-multiperspektivitaet/employer-branding-und-leadership/geschlechterintegratives-branding

6 Lehrveranstaltungen für alle – Barrierefreier Unterricht an Hochschulen
Projektleitung: Prof. Dr. Alireza Darvishy und Prof. Dr. Rolf Sethe
Beteiligte Hochschulen: Universität Zürich (UZH) und Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) (Leading Houses), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich)

Das Projekt will die Barrierefreiheit des Unterrichts an Schweizer Hochschulen verbessern und langfristig sichern. Dabei geht es um weit mehr als bauliche Anpassungen oder den sogenannten «Nachteilsausgleich» bei Prüfungen: Ziel ist die barrierefreie Zugänglichkeit von Unterrichtsinhalten und -methoden für Personen mit Behinderung. Der im Rahmen des Projekts erarbeitete Massnahmenkatalog umfasst digitale Unterrichtsmaterialien für Seh- und Hörbehinderte sowie Online-Schulungen und Kurzfilme zur Sensibilisierung von Dozierenden und Hochschulmitarbeitenden.

www.sdr.uzh.ch/de/forschungundberatung/laufendeprojekte/p7-projekt_2021-2025.html

7 High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) Programm
Projektleitung: Dr. Karin Gilland Lutz und Dr. Mihaela Falub
Beteiligte Hochschulen: Universität Zürich (UZH) (Leading House), sämtliche universitären Hochschulen: Universität Basel, Université de Lausanne (UNIL), Universität St.Gallen (HSG), Universität Freiburg (Unifr), Università della Svizzera italiana (USI), Universität Genf (UNIGE), Universität Bern (UniBE), Universität Zürich (UZH), Universität Luzern (Unilu), Université de Neuchâtel (UniNE), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich) und École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)

Das H.I.T.-Programm ist ein Leadership-Programm für arrivierte Professorinnen aller Schweizer Universitäten. Es zielt darauf ab, mehr Frauen dafür zu motivieren, Top-Managementrollen auf institutioneller Ebene in der Hochschullandschaft der Schweiz zu übernehmen. Kernelemente sind professionelles Networking, Senior Leadership Training, individuelles Coaching und Peer-Mentoring. 100 Professorinnen aus allen Forschungsdisziplinen haben das Programm durchlaufen und mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen der Pilotphase (2019-20) sind inzwischen in den obersten Führungspositionen an Hochschulen oder in akademischen Gremien tätig.

www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/hit_2.html

8 Netzwerk Inklusive Bildung an der Hochschule - stark hoch 3
Projektleitung: Chantal Deuss und Cornelia Müller Bösch
Beteiligte Hochschulen: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) (Leading House), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Hochschule Luzern (HSLU) und weitere interessierte Hochschulen, welche im Netzwerk mitarbeiten: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), OST - Ostschweizer Fachhochschule, Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) u.a.

Ziel des Projektes ist es, gemeinsam die Möglichkeiten und Grenzen des Einbezugs von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und interessierten Menschen, die in sogenannten «Werkstätten» arbeiten, an der Hochschule zu diskutieren. Das im Rahmen des Projekts gebildete Netzwerk entwickelt Argumente, Leitfragen und Qualitätsaspekte für die Umsetzung von Inklusion von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an der Hochschule als Bildungsinstitution, als Forschungs- und Entwicklungszentrum, aber auch als Arbeitgeberin.

www.hfh.ch/inklusive-bildung-an-der-hochschule

9 Better Science - Akademische Kultur im 21. Jahrhundert
Projektleitung: Karin Beyeler
Beteiligte Hochschulen: Universität Bern (UniBE) (Leading House), Universität St. Gallen (HSG), Universität Genf (UNIGE), Universität Luzern (Unilu), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Better Science schafft eine Diskussionsplattform für einen Wertewandel in der Hochschullandschaft hin zu mehr Diversität, Nachhaltigkeit und Chancengleichheit. Grundthese ist, dass herausragende Leistungen nicht unter Bedingungen von Stress, psychischer Belastung oder dem Zwang möglichst viel zu publizieren («Publish or perish») gedeihen, sondern ein faires, wertschätzendes und verantwortungsvolles Umfeld brauchen. Eine nationale Kampagne in Form einer Website (betterscience.ch), Social Media-Kanälen und diversen Anlässen soll den Austausch darüber fördern, was Exzellenz in der Akademie bedeutet und welche Wissenschaftskultur sich die Schweiz für die Zukunft wünscht.

www.betterscience.ch

10 Selektivität auf Grund der sozialen Herkunft an Universitäten
Projektleitung: Muriel Besson
Beteiligte Hochschulen: Universität Freiburg (Unifr) (Leading House), Universität St. Gallen (HSG), Universität Bern (UniBE), Universität Luzern (Unilu), Universität Zürich (UZH)

Ziel des Projekts ist es, das Thema der Selektivität aufgrund der sozialen Herkunft an den Schweizer Hochschulen sichtbar zu machen und unter Einbezug von Expert:innen und Studierenden Empfehlungen zuhanden einzelner Universitäten und hochschulpolitischer Akteur:innen zu entwickeln. Denn obwohl die soziale Herkunft nicht nur den Zugang zur Hochschule beeinflusst, sondern auch das Studium selbst für «Studierende der ersten Generation» mit diversen Hürden und Belastungen verbunden ist, fehlen bisher entsprechende Massnahmen für mehr Chancengleichheit.

www.unifr.ch/egalite/de/massnahmen/origine-sociale.html

11 Mehr Diversität beim medizinischen Führungskräftenachwuchs
Projektleitung: Dr. Christina Seyler
Beteiligte Hochschulen: Universität Zürich (UZH) (Leading House), Universität Bern (UniBE), Universität Basel, Universität Genf (UNIGE), Université de Lausanne (UNIL)

Bei diesem Projekt geht es darum, die Diversität und Chancengleichheit in Führungspositionen an medizinischen Fakultäten und Universitätsspitälern zu fördern. Es evaluiert geeignete institutionelle Ansätze, macht wirksame Instrumente bekannt und unterstützt deren Umsetzung. Dazu gehören beispielsweise Vereinbarungen zur Erhöhung der Transparenz in Habilitationsverfahren, transparentere Berufungsverfahren oder Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Spitalbereich.

www.divmed.uzh.ch/de/de-activity/Themen-und-Best-Practices.html

12 Nationale Kampagne sexuelle Belästigung an Hochschulen
Projektleitung: Pia Ammann
Beteiligte Hochschulen: Universität Luzern (Unilu) (Leading House), Universität Bern (UniBE), Universität Freiburg (Unifr), Universität Genf (UNIGE), Université de Neuchâtel, (UniNE), Universität Zürich (UZH). Im Verlauf des Projektes weitere Erweiterung auf folgende Institutionen: Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern) und Universität St. Gallen (HSG)

Sexismus und sexuelle Belästigung sind in der Schweizer Hochschullandschaft eine Realität. Ein nationaler Sexual Harassment Awareness Day (SHAD) an Schweizer Hochschulen, Forschungsinstitutionen und hochschulnahen Organisationen soll die Wahrnehmung dafür schärfen und Betroffenen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Im Rahmen des Projekts lancieren die Partnerinstitutionen gemeinsam zwei schweizweite Aktionstage für ein belästigungsfreies Hochschulumfeld. Zur Kampagne gehören eine Webseite (universities-against-harassment.ch), ein viersprachiges Kommunikationskit, Medienauftritte sowie zahlreiche On- und Offline-Events.

www.unilu.ch/fakultaeten/vpf/news/gemeinsam-gegen-sexuelle-belaestigung-7498/

13 Diversity HES-VS
Projektleitung: Eline de Gaspari, Professeure associée
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) (Leading House), Fondation pour la Recherche en faveur des personnes Handicapées (FRH), Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle (FOVAHM), Stiftung soziale Arbeit

Dieses Projekt befasst sich mit der beruflichen Integration von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Von einem konkreten Fall beruflicher Eingliederung werden mögliche Integrationsmodelle abgeleitet und geeignete Sektoren und Aufgabenbereiche innerhalb der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) identifiziert. Ziel ist es, die einbezogenen Personen so in den Hochschulbetrieb zu integrieren, dass sie weder diskriminiert noch stigmatisiert oder in ein Parallelsystem abgeschoben werden, sondern wirklich Teil des Unternehmens sind.

www.hevs.ch/fr/projets/diversity@hes-vs-204348

14 Empowerment und Verlernen von Rassismus
Projektleitung: Prof. Dr. Stefanie Duttweiler
Beteiligte Hochschulen: Berner Fachhochschule (BFH)

Bei diesem Projekt lernen Studierende und Lehrende, rassistische Ausgrenzung und institutionelle Diskriminierung im Hochschulalltag zu erkennen und rassismuskritisch zu handeln. Dazu werden zwei Reflexionsformate entwickelt, erprobt und auf ihre Übertragbarkeit auf andere Hochschulbereiche geprüft: In einem «Empowermentraum» können sich rassifizierte Studierende mit Rassismuserfahrungen auseinandersetzen, sich über ihre Anliegen klar werden und Handlungsstrategien entwickeln. Lehrende hinterfragen in einem «Verlernraum» ihre eigenen – oft unbewussten – rassistischen Gefühle, Haltungen und Handlungen und lernen, sich gegen Diskriminierung zu engagieren.

www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/empowerment-und-verlernen-von-rassismus

15 Uni4Refugees – Broadening Integration in Higher Education Institutions
Projektleitung: Marianne Halle
Beteiligte Hochschulen: Universität Genf (UNIGE), Hochschulinstitut für internationale Studien und Entwicklung (IHEID), Fachhochschule Westschweiz (HES-SO), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Universität Luzern (Unilu)

Übergeordnetes Ziel ist hier, studieninteressierten Flüchtlingen ihrem individuellen Potenzial entsprechend den Zugang zur Hochschule zu ebnen – und damit gleichzeitig einen Beitrag zu mehr Diversität an Schweizer Hochschulen zu leisten. Zu diesem Zweck vermittelt Uni4Refugees einerseits geflüchteten Studierenden und Forschenden, aber auch Hochschulpersonal und regulären Studierenden die nötigen Kompetenzen. Andererseits fördert Uni4Refugees den Wissensaustausch zwischen regionalen und nationalen Akteuren im Hochschulwesen sowie im Asyl- und Integrationsbereich.

https://unige.ch/Uni4Refugees/index.php

16 Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum
Projektleitung: Prof. Dr. Carole Clair
Beteiligte Hochschulen: Université de Lausanne (UNIL) (Leading House), Universität Zürich (UZH), Universität Genf (UNIGE), Universität Basel, Universität Freiburg (Unifr), Universität Bern (UniBE), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Universität Luzern (Unilu), Fachhochschule Südschweiz (SUPSI)

Das Projekt hat ein Referenzcurriculum für den Unterricht definiert und eine Webplattform für den Austausch von Lehrmaterialien im Medizin- und Pflegestudium aufgebaut, welche die Themen Geschlecht (englisch: sex = biologisches Geschlecht) und Gender (englisch: soziales Geschlecht) behandeln. Die Inhalte stellen Lehrende und Forschende aller beteiligten Hochschulen bereit. Die Plattform fördert die Integration von geschlechts- und genderspezifischen Aspekten ins akademische Curriculum und erhöht damit die Qualität der Ausbildung. Das Ziel ist, dass medizinische Fachpersonen dadurch wiederum in der Praxis geschlechts- und genderspezifische Aspekte stärker berücksichtigen, was die medizinische Versorgung von Prävention über Diagnose bis zu Behandlung verbessert.

https://www.gems-platform.ch/de/about

17 SEN-SI-Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities
Projektleitung: Vittoria Calabretta
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) (Leading House), Università della Svizzera italiana (USI)

Das Projekt «SEN-SI-Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities» hat neue Massnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit besonderen Bildungsbedürfnissen (SEN) entwickelt und dabei fortschrittliche Lehrmethoden und Technologien in die Bachelor- und Masterprogramme der Università della Svizzera italiana (USI) und der Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) integriert. Im Mittelpunkt dieser Initiative steht das Konzept des «Universal Design for Learning» (UDL) und des «Universal Design for Instruction» (UDI). Diese Rahmenkonzepte nutzen vielfältige Darstellungs-, Handlungs- und Ausdrucksmöglichkeiten und zielen darauf ab, Bildungsbarrieren abzubauen und die Inklusion zu fördern. UDI, das speziell auf universitäre Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen angewandt wird, unterstreicht die Bedeutung von integrativen und zugänglichen Lernumgebungen.

https://www.sen-si.supsi.ch/cms/

18 Think Tank Gender und Diversity: Forum der Schweizer Hochschulen
Projektleitung: Prof. Dr. Nathalie Amstutz
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Leading House), Universität St. Gallen (HSG), Universität Basel, Fachhochschule Westschweiz (HES-SO), Universität Zürich (UZH)

Seit 2018 vernetzt der Think Tank Gender & Diversity das vielfältige Wissen und die Kompetenzen in den Bereichen Gender und Diversity an den Hochschulen und entwickelt diese weiter. Mit dem Projekt «Forum» setzt er seine Arbeit fort und nimmt zugleich eine neue Rolle innerhalb des P-7-Programms ein: Als Drehscheibe für den Austausch zwischen allen 29 Projekten schafft er bisher fehlende Synergien und bündelt die neu entwickelte Expertise. Eine wichtige Rolle dabei spielt die Durchführung von Podiumsgesprächen und Workshops zu Schwerpunktthemen wie Barrierefreiheit oder Rassismus sowie das Zusammentragen von Wissen und Aktivitäten rund um Chancengerechtigkeit, Inklusion und Diversität für Fachpersonen und Laien auf einem neuen Webportal des Gender Campus.

https://www.gendercampus.ch/de/ttgd

19 Gender Health and Medicine (GeHeMed, Pilotprojekt)
Projektleitung: Dr. phil. Annemarie Schumacher
Beteiligte Hochschulen: Universität Luzern (Unilu) (Leading House), Universität Zürich (UZH)

Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sollen integrale Bestandteile des Curriculums des Joint Medical Masterprogramms der Universitäten Zürich (UZH) und Luzern (Unilu) sowie der Bachelor in Gesundheitswissenschaften an der Universität Luzern (Unilu) werden. In diesem Projekt werden die Themengebiete Gender-Medizin (Diversität) und «Interprofessionalität» (Inklusion) als Wahlpflichtmodule erarbeitet, mit den Fachbereichen Medizin und Gesundheitswissenschaften verknüpft und die entsprechenden Inhalte im Curriculum festgeschrieben. Überdies legt das Projekt auch die organisatorischen Aspekte in Bezug auf Diversität und Inklusion im Joint Medical Master Programm fest und setzt sie um.

https://www.unilu.ch/news/gesundheit-fokus-auf-alle-geschlechter-7193/

20 Weiterentwicklung D&I Benchmarking an Schweizer Hochschulen
Projektleitung: Blanka Siska
Beteiligte Hochschulen: Hochschule Luzern (HSLU) (Leading House), Universität St. Gallen (HSG), Universität Bern (UniBE), Berner Fachhochschule (BFH), Fachhochschule Graubünden (FHGR), Fachhochschule Südschweiz (SUPSI), Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)

Das 2018-2020 entwickelte Diversity & Inclusion Benchmarking für Hochschulen hat sich etabliert. In diesem Projekt wird es weiterentwickelt: 1. Umfassendere und zugleich übersichtlichere Benchmarking-Berichte mit ausgebauten graphischen Darstellungen der Auswertungen erhöhen die Benutzerfreundlichkeit, 2. Zusätzliche Diversitäts-Dimensionen werden mittels Umfragen bei den Mitarbeitenden der teilnehmenden Hochschulen erhoben, 3. Die entwickelte Toolbox ermöglicht den Hochschulen, auf Basis der Benchmarking-Ergebnisse gezielte Massnahmen zu planen, 4. Die Daten weiterer Hochschulen werden in das Benchmarking integriert, was seine Aussagekraft steigert.

https://universities.diversitybenchmarking.ch/

21 Sex and gender integration in the bachelor curricula of nursing, physiotherapy, and occupational therapy
Projektleitung: Tiziana Sala Defilippis
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Südschweiz (SUPSI) (Leading House), Fachhochschule Westschweiz (FHNW), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

In den schweizerischen Berufskompetenzprofilen für Gesundheitsberufe wie Physiotherapeut:innen, Ergotherapeut:innen und Pflegefachpersonen sind geschlechts- und genderbezogene Gesundheitsthemen noch keine Kriterien, die berücksichtigt werden. Das Projekt erarbeitet die Grundlagen für die Verankerung und Vermittlung von relevantem beruflichem Wissen und Können zu geschlechts- und genderbezogenen Gesundheitsthemen in den jeweiligen Lehrplänen. Es initiiert u.a. den Austausch unter Expert:innen mit dem Ziel, einen Konsens über die wichtigsten Inhalte zu erreichen, erhebt Daten zu den derzeit gelehrten Themen und erstellt sex- und gendersensible Lehr- und Lernmaterialien, die allen Hochschulen zur Verfügung stehen werden. Ebenso initiiert das Projekt die Bildung eines langfristigen Netzwerks mit allen beteiligten Hochschulen und einzelnen Expert:innen.

https://www.gems-platform.ch/en

22 Female academic entrepreneurship at Swiss universities: Promotion of female spin-off intentions and activities
Projektleitung: Prof. Dr. Rolf Meyer
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Leading House), Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Universität Zürich (UZH), Universität Basel, Universität Bern (UniBE), Universität Genf (UNIGE), Fachhochschule Südschweiz (SUPSI), Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) sowie das Paul Scherrer Institut (PSI) als assozierter Partner

Akademikerinnen sind weit seltener als ihre männlichen Kollegen an der Kommerzialisierung ihrer Forschungsresultate beteiligt, was sich nicht zuletzt an ihrem geringen Anteil bei der Gründung von Spin-offs zeigt. Dieses Projekt fördert deshalb die Spin-off-Aktivitäten von Akademikerinnen durch unterschiedliche Massnahmen. So werden Akademikerinnen gezielt angesprochen, Erfolge und Erfahrungen von Akademikerinnen bei der Gründung von Spin-offs werden sichtbar gemacht in Hochschulen, Wirtschaft und Gesellschaft, eine Übersicht zu Fördermöglichkeiten und Aktivitäten für Akademiker:innen wird erarbeitet und breit zur Verfügung gestellt. Zudem etabliert und stärkt das Projekt nationale und internationale Netzwerke zur Unterstützung von akademischen Unternehmerinnen.

https://femspin.ch

23 Egalité de genre et transformation numérique
Projektleitung: Carine Carvalho
Beteiligte Hochschulen: Université de Lausanne (UNIL) (Leading House), École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Fachhochschule Westschweiz (HES-SO)

Es gibt zahlreiche Berührungspunkte zwischen der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der digitalen Transformation. Der Zusammenhang zwischen diesen gesellschaftlichen Herausforderungen wurde jedoch bisher kaum erkannt. Das Projekt schafft die Grundlage für eine nachhaltige Verbindung dieser Themen, indem es einerseits ihre gegenseitigen Auswirkungen sichtbar macht und andererseits konkrete Wege aufzeigt, wie Gleichstellung im Bereich der Digitalisierung erreicht werden kann. Zu diesem Zweck entwickelt das Projekt eine Reihe von Aktivitäten wie Jahreskonferenzen, Zwischenveranstaltungen und Netzwerktreffen, die wissenschaftliche Erkenntnisse mit praktischen Erfahrungen verbinden.

https://wp.unil.ch/genre-numerique/presentation-projet/

24 Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online
Projektleitung: Dr. Diana Baumgarten und Dr. Susanne Burren
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Leading House), Universität Basel, Universität Bern (UniBE)

Das Projekt lotet Möglichkeiten einer differenzsensiblen Lehre aus, die inklusiv, zugänglich, sicher und sensibel gestaltet ist. Kernstück ist eine Webseite, die verschiedene Schauplätze differenzsensibler Lehre aufspürt. Darauf finden sich unter anderem Audiospuren mit Stimmen von Studierenden und Dozierenden verschiedener Hochschulen. Aus unterschiedlicher Perspektive gehen sie der Frage nach, wie eine differenzsensible Lehre aussehen könnte, mit welchen Ideen, Handlungsmöglichkeiten aber auch offenen Fragen, Unbehagen oder Herausforderungen sie sich mit Blick auf eine differenzsensible Lehre durch die Hochschule bewegen. Die kurzen Audioausschnitte regen an – zum Umsetzen aber auch Hinterfragen und Weiterreflektieren.

www.differenzsensible-lehre.ch (Veröffentlichung ab Ende 2024)

25 UNI-ACCESS : Accessibilité des sites web des Hautes écoles
Projektleitung: Prof. Dr. Pierrette Bouillon
Beteiligte Hochschulen: Universität Genf (UNIGE) (Leading House), Fachhochschule Westschweiz (HES-SO)

Während sich seit 2000 die Zahl der Studierenden in der Schweiz insgesamt verdoppelt hat, ist jene der der Studierenden mit Beeinträchtigung zurückgegangen. Ein Grund hierfür ist, dass Informationen der Hochschulen meist nicht auf dieses Zielpublikum zugeschnitten sind. Dieses Projekt analysiert die Barrieren, mit welchen diese Personen auf Hochschulwebsites konfrontiert sind. Es nutzt die gewonnen Erkenntnisse, um Pilot-Websites zu erstellen, die Leichte Sprache und Gebärdensprache integrieren. Zudem stellt es Web-Verantwortlichen von Hochschulen in der ganzen Schweiz Methoden und Werkzeuge sowie begleitendes Lehrmaterial zur Verfügung, um sie bei der Gestaltung barrierefreier Websites zu unterstützen.

https://www.unige.ch/uni-access/

26 Recommandations «Education et Migration» (swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des Hautes Ecoles
Projektleitung: Prof. Moira Laffranchini
Beteiligte Hochschulen: Haute École pédagogique Vaud (HEP Vaud) (Leading House), Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), Fachhochschule Südschweiz (SUPSI), Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern), Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR), Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG), Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH), Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug), Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW)

Das Projekt zielt auf die Umsetzung der «Empfehlungen Bildung und Migration» (swissuniversities, 2020) zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion an Hochschulen und Lehrerbildungsstätten. Es fördert den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen, Sprachregionen und Disziplinen, um den Dialog über Migration und Bildung in der Schweiz voranzutreiben. Das Projekt gliedert sich in drei Phasen: Entwicklung eines Kompetenzprofils, Identifizierung wirksamer Praktiken und Durchführung einer Studie zum Aufbau eines «Kompetenznetzwerks für Bildung, Diversität und migrationsbedingte Ungleichheit».

https://www.hepl.ch/accueil/formation/unites-enseignement-et-recherche/agirs-acteurs-gestions-identites/les-poles-de-recherche-et-dexper/diversite-interculturalite-et-ge/education-et-migration.html

27 Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs – Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege
Projektleitung: Andrea Eichholzer
Beteiligte Hochschulen: Hochschule Luzern (HSLU) (Leading House), Berner Fachhochschule (BFH), Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Fachhochschule Graubünden (FHGR), Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)

Wissenschaftsmanager:innen an Schweizer Hochschulen unterstützen durch ihre (Stabs-)Funktion die Hochschulentwicklung in transversalen, hochschulübergreifenden Themen und operieren koordinierend sowie strategisch zwischen Wissenschaft und Verwaltung. Das Projekt untersucht den Status quo, entwickelt daraus Strategien zur verbesserten Sichtbarkeit des Tätigkeitsfeldes sowie der Karrierewege und fördert Chancengleichheit und Personalentwicklung. Basierend auf Erhebungen von 2022 werden Pilotmassnahmen zur Professionalisierung und Laufbahnplanung durchgeführt und evaluiert.

https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/portraet/diversity/projekte/wissenschaftsmanagement/

28 Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden an Schweizer Hochschulen: Bedürfnisse, Massnahmen und Handlungen im Hochschulkontext
Projektleitung: Prof. Dr. Andrea Gurtner
Beteiligte Hochschulen: Berner Fachhochschule (BFH) (Leading House), Pädagogische Hochschule Bern (PHBern), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Durch dieses Projekt sollen Hochschulangehörige gestärkt und unterstützt werden, die Hochschule zu einem inklusiven und diskriminierungsfreien Ort für LGBTIAQ+ Studierende zu machen. In Fokusgruppen und Interviews mit LGBTIAQ+ Studierenden und weiteren Hochschulangehörigen aus mehreren Hochschulen wurden deren Erfahrungen und Bedürfnisse erhoben. Auf dieser Grundlage wurde eine Webseite entwickelt, die die Erfahrungen von LGBTIAQ+ Studierenden illustriert, indem sie Personas in typischen Situationen zeigt. Ergänzend werden Massnahmen auf Hochschulebene vorgeschlagen und es wird aufgezeigt, wie Hochschulangehörige durch Awareness und Allyship zur Inklusion von LGBTIAQ+ Studierenden beitragen können.

bfh.ch/lgbtiaq-campus

29 DIEO in Art and Design Schools
Projektleitung: Prof. Dr. Claudia Perren und Dr. Yvonne Schmidt
Beteiligte Hochschulen: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (Leading House) und Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)

Das Projekt verbindet zwei Programme, die Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit an der Schnittstelle von Bildung, Wissensproduktion und Community Building fördern: Das Intersectional Lab in Arts and Design an der HGK Basel der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und Living Inclusion an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Mit je unterschiedlichen Schwerpunkten beschäftigen sich beide Programme unter anderem mit der Vermittlung von Diversity-Kompetenzen im Studium und öffentlichen Diskursen um Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit sowie der Analyse und Integration von gewonnenen Erkenntnissen in hochschulinternen Strukturen. Die Ergebnisse der Zusammenarbeit der beiden Programme werden über verschiedene Kanäle verbreitet und bilden den Ausgangspunkt für einen breiteren Dialog mit weiteren Kunst- und Designschulen.

https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/gestaltung-kunst/forschung/forschungsprojekte-iade/dieo-in-art-and-design-schools

swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
Schweiz
www.swissuniversities.ch