

Aktionsplan Chancengleichheit FHNW 2017-20 Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» (P-7)



Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
zuhanden Generalsekretariat swissuniversities

Windisch, 13.09.2016

**Vom Direktionspräsidenten FHNW nach der Direktionssitzung vom 27. September 2016
verabschiedet.**

1 Einleitung

Trotz im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit erzielter Fortschritte besteht an der FHNW nach wie vor Handlungsbedarf im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Zudem erfordern die unterschiedlichen Lebensformen, Erfahrungen, Ausgangslagen von Studierenden und Mitarbeitenden sowie die zunehmende Diversität in der Berufspraxis eine Öffnung und Weiterentwicklung der FHNW als Arbeits- und Studienort.

Der Wettbewerb um Talente verschärft sich aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen. Eine moderne Arbeits- und Unternehmenskultur, Möglichkeiten für «lebenslanges Lernen» und die internationale Ausrichtung sind zunehmend wichtige Attraktivitätsfaktoren für Hochschulen. Die Individualisierung und die Informationsgesellschaft erzeugen neue Lehr-, Lern- und Arbeitsformen. Moderne Technologien unterstützen die Barrierefreiheit und öffnen den Zugang zur Hochschule, lösen diese aber auch in ihrer Aufgabe als Ort der Wissensvermittlung ab.

Damit verbunden ist eine steigende Nachfrage nach flexiblen, auf unterschiedliche Bedürfnisse ausgerichteten Aus- und Weiterbildungsangeboten und Arbeitsbedingungen. Die Studierenden und die Mittelbauangehörigen an Fachhochschulen sind durchschnittlich älter als diejenigen an universitären Hochschulen. Es besteht eine grössere Vielfalt an Zugangswegen zum Studium und zu Laufbahnen. Die Integration von Diversity-Aspekten in der Lehre ist innovativ, unterstützt die Praxisorientierung und leistet somit einen Beitrag zur Profilschärfung. Führungspersonen kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Sie prägen die Hochschulkultur durch ihr Handeln und Führen in ihrem gesamten Tätigkeitsfeld.

2 Schwerpunkte des Aktionsplans

Die Ziele und Schwerpunkte des vorliegenden Aktionsplans Chancengleichheit FHNW 2017-20 basieren auf der Diversity-Analyse (20. Juni 2016) der Stabsstelle Diversity FHNW und einer Priorisierung von Projekten mit Wirkung auf Ebene der gesamten FHNW oder in Fachbereichen mit besonderem Handlungsbedarf (insb. MINT und Pädagogik).

- Der Aktionsplan nimmt die Nachwuchsförderung und Personalentwicklung in den Blick und trägt dabei dem spezifischen Fachhochschulprofil Rechnung (Handlungsfeld A). Dabei wird in verschiedenen Phasen der Laufbahn angesetzt, vor allem an den Schnittstellen zwischen Studium, Berufsfeld, Hochschultätigkeit und anderen Lebensbereichen.
- Der Aktionsplan verknüpft das Thema Chancengleichheit näher mit dem Kerngeschäft Ausbildung (Handlungsfeld B), um das Innovationspotenzial von Diversity in der Lehre optimal zu nutzen. Im Vordergrund stehen die Vermittlung eines zeitgemässen Berufsbildes und die Weiterentwicklung der Hochschule im Dialog mit dem Professionsfeld.
- Der Aktionsplan legt einen Schwerpunkt bei Aktivitäten zur Entwicklung einer Kultur der Vielfalt auf allen Ebenen der Hochschule (Handlungsfeld C), insbesondere als Thema von «Leadership». Gefördert werden auch der fachbereichsübergreifende Erkenntnis-transfer zu Fragen der Bildungsgerechtigkeit sowie eine diversitätsorientierte und heterogenitätssensible Lehre.

Die im Rahmen des Aktionsplans geplanten Projekte bauen auf der an den Hochschulen FHNW vorhandenen Expertise auf und machen diese für die gesamte Organisation fruchtbar. Angestrebt werden ein ausgewogener Frauenanteil in Führungspositionen bis ins Jahr 2025, die Steigerung der Attraktivität von Studiengängen für Frauen und Männer und die Erweiterung der Diversity-Kompetenz von Hochschulangehörigen.

3 Gleichstellungsziele, Indikatoren, Massnahmen und Projekte

Die FHNW bearbeitet im Rahmen ihres Aktionsplans Chancengleichheit FHNW 2017-20 drei vom Programm vorgeschlagene Handlungsfelder:

- A: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen
- B: Chancengleichheit bei der Berufs-/Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel
- C: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen

Handlungsfeld A Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen

Gleichstellungsziele 2017-20

Quantitative Ziele

- ⇒ Der Anteil Frauen in den Leitungspositionen A + B erhöht sich pro Leistungsauftragsperiode um 5 Prozentpunkte.
- ⇒ Der Anteil Professorinnen (Titel) erhöht sich pro Leistungsauftragsperiode um 5 Prozentpunkte.

Gemäss den Strategischen Leitlinien FHNW ins Jahr 2025 wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen angestrebt. Massgeblich für diese Zielsetzungen sind die dreijährigen Leistungsauftragsperioden der Trägerkantone (2015-17, 2018-20, 2021-23). In den jeweiligen Fachbereichen wird das Potenzial von Frauen entsprechend dem Kaskadenmodell ausgeschöpft. Danach werden die Ziele für den Frauenanteil in jeder Funktionsstufe durch den Frauenanteil auf der darunter liegenden Stufe festgelegt. Die spezifischen Ziele der einzelnen Hochschulen werden im Rahmen der jährlichen Leistungsvereinbarungen definiert.

Qualitative Ziele

- ⇒ Die Leitungspersonen sind für die vielfältigen Lebenssituationen und Ausgangslagen ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert und kennen Möglichkeiten zur Umsetzung moderner Arbeitsmodelle.
- ⇒ Barrieren, welche Karrieren von Frauen erschweren oder verhindern sind identifiziert und werden abgebaut.
- ⇒ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch bedarfsorientierte Angebote unterstützt.

Indikatoren

Personalkennzahlen-Reporting FHNW und Austrittsmonitoring FHNW:

- Anteil Professorinnen (Titel)
- Anteil Frauen in Leitungspositionen A + B
- Anteil Frauen auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens
- Wahrnehmung der Unterstützung der Vereinbarkeit
- Wahrnehmung der Förderung der beruflichen Entwicklung

Resultate Mitarbeitendenbefragung

- Gesamteinschätzung der Arbeitssituation

Projekte und Massnahmen

A1 Die Hochschulen für Architektur, Bau und Geomatik, für Technik und für Life Sciences *lancieren* in Kooperation mit der Industrie ein Laufbahnprogramm für MINT-Studierende unter Berücksichtigung der «work-life-balance». Dabei werden auch berufliche Perspektiven an Fachhochschulen aufgezeigt und erfolgreiche Alumnae eingebunden.

A2 Die FHNW *erweitert* die Führungskräfteentwicklung im Bereich der berufs- und lebensphasenorientierten Personalentwicklung durch eine Führungspraxis und ein Impulsseminar.

A3 Die FHNW *analysiert und reflektiert* Daten zur «leaky pipeline» bei Laufbahnen im doppelten Kompetenzprofil im Hinblick auf Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Funktionsstufen 18-21.

A4 Die Hochschulen für Architektur, Bau und Geomatik, für Technik und für Life Sciences *setzen* weiterführende Massnahmen anhand der Ergebnisse des EduNaT-Projekts zu Hochschul-kulturen, Zugangs- und Laufbahnbarrieren an MINT-Fachhochschulen *um*.

A5 Die FHNW *fördert* den Erfahrungsaustausch über «best practices» zur Flexibilisierung in der Führung, insb. Job-Sharing und Teilzeit in Kaderpositionen.

A6 Die FHNW *führt* eine Machbarkeitsanalyse zur Umsetzung von väterorientierten Unterstützungsmassnahmen zur Vereinbarkeit *durch*.

A7 Die Hochschulen *entwickeln* standortbezogene Lösungen im Bereich Kinderbetreuung, wie flexible, kurzfristige Angebote und familienfreundliche Raumorganisation.

Gleichstellungsziele 2017-20

Quantitative Ziele

- ⇒ Der Frauenanteil beträgt in allen Studiengängen der Hochschule für Technik mind. 10%.
- ⇒ Der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen Wirtschaftsinformatik der Hochschule für Wirtschaft wird massgeblich erhöht (4-5 Prozentpunkte zusätzlich bei gleichbleibender Gesamtzahl Studierender).
- ⇒ In der Hochschule für Soziale Arbeit wird der Anteil an männlichen Studierenden laufend erhöht.

Qualitative Ziele

- ⇒ Die Hochschulen vermitteln ein zeitgemässes Berufsbild und steigern die Attraktivität ihrer Studiengänge für Männer und Frauen.
- ⇒ Geschlechterstereotypen bei der Studienwahl, beim Berufseinstieg und im Berufsfeld werden abgebaut.

Indikatoren

Studierendenzahlen FHNW:

- Anzahl Neueintritte (nach Geschlecht)
- Anzahl Studierende (nach Geschlecht)

Resultate Studierendenbefragung

- Globaleinschätzungen / Zufriedenheitsbefragung (nach Geschlecht)

Anzahl umgesetzte Angebote, Reichweite / Anzahl Teilnehmende, Rückmeldungen

Projekte und Massnahmen

B1 Die Hochschulen für Architektur, Bau und Geomatik und für Technik *evaluieren* die Ergebnisse des EduNaT-Projekts «Gendergerechte Gestaltung von technikwissenschaftlichen Studiengängen an Fachhochschulen» und *setzen* entsprechende Massnahmen im Bereich Ausbildung *um*.

B2 Die Hochschule für Wirtschaft *setzt* ein geschlechterintegratives Re-Branding der Bachelorstudiengänge Wirtschaftsinformatik auf der Basis der Ergebnisse des Projekts «Steigerung der Attraktivität von ICT-Berufen für Frauen und Männer» *um*.

B3 Die Hochschule für Soziale Arbeit *etabliert* ihre Zusammenarbeit mit Beratungsstellen und Schulen weiter, *reflektiert* die Ergebnisse des Forschungsprojekts zu Determinanten einer geschlechter(un)typischen Studienwahl und *konzipiert* Vorarbeiten für Massnahmen auf deren Basis.

B4 Die Pädagogische Hochschule *thematisiert* im Dialog mit Praxisorganisationen Fragen zu Gender und Chancengleichheit im Berufsfeld und *entwickelt* Angebote, um Studierende bei der Laufbahnplanung im Sinne einer gleichberechtigten Teilnahme am Berufsleben zu unterstützen.

B5 Die Pädagogische Hochschule *setzt* ein Projekt im Bereich Studierendenrekrutierung *um*, das ein zeitgemäßes Studien- und Berufsbild - unabhängig von geschlechterstereotypen Zuschreibungen - vermittelt.

Handlungsfeld C Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen

Gleichstellungsziele 2017-20

Qualitative Ziele

- ⇒ Die Anerkennung, Akzeptanz und Förderung von Vielfalt ist als Element der FHNW-Kultur sichtbar und erlebbar.
- ⇒ Die Leitungspersonen kennen Diversitätsaspekte in der Führung.
- ⇒ Die Dozierenden sind für Heterogenitätsaspekte in der Lehre ausgebildet.
- ⇒ Die Mitarbeitenden nutzen Plattformen für den Austausch zu Diversitätsthemen.
- ⇒ Gender und andere Heterogenitätsaspekte werden in der Lehre angemessen berücksichtigt.

Indikatoren

- Wahrnehmung einer Kultur der Chancengleichheit (Mitarbeitendenbefragung)
- Sichtbarkeit von Vielfalt (Kommunikationsprodukte)
- Anzahl umgesetzte Angebote, Reichweite / Anzahl Teilnehmende, Rückmeldungen

Projekte und Massnahmen

C1 Die FHNW *entwickelt* eine Palette von Austausch- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Hochschulangehörige, um deren Sichtweise und Kompetenz zu Diversitätsthemen zu erweitern.

Zielgruppe	Thema, Ziel	Umsetzungsebene
Leitungspersonen	Diversity und Leadership - Interkulturelle Handlungskompetenz durch Perspektivenwechsel	Impulsseminar FHNW Führungskräfteentwicklung (ev. Erweiterung via HEM als Kooperationsprojekt)
Dozierende und wissenschaftliche Mitarbeitende in der Lehre	Diversity und Hochschullehre - Vermittlungskompetenz im Hinblick auf Heterogenität	Vertiefungsmodul FHNW Qualifikationsangebot Hochschullehre
Hochschulangehörige bzw. Personen, die an Hochschulen für bestimmte Diversitätsthemen zuständig sind	Wissenstransfer Bildungsgerechtigkeit	Workshops u.a. Veranstaltungen zur Bedeutung von Geschlecht, Migration und soziale Herkunft
	Aktion, Diskussion, Lehrmodul, Weiterbildung (themenzentriert, bedarfsorientiert)	Gefässe der Hochschulen / an den Standorten (nach Möglichkeit fachbereichsübergreifend)

C2 Die Hochschule für Gestaltung und Kunst *lanziert* einen Förderpreis «universal design».

C3 Die FHNW *beteiligt sich* an einem nationalen Benchmarking zu Diversity & Inclusion und *entwickelt* ihr Gleichstellungscontrolling um qualitative Aspekte weiter.

C4 Die Pädagogische Hochschule *fördert* Projekte zur Entwicklung und Vernetzung zu Gender / Diversity in der Lehre.

C5 Die Hochschulen *entwickeln* Grundlagen für Massnahmen zum barrierefreien Studieren sowie zum Nachteilsausgleich.

Konzeptionelle Ansätze der Projekte:

Sensibilisierung / Abbau Stereotypen

Diversity in der Lehre

Laufbahn und Personalentwicklung

Diversity und Führung

Familienfreundlichkeit

Aktionsplan Chancengleichheit FHNW 2017-20 (Anhang)

Übersichtstabelle: Projekte, Zeitplan, Verantwortlichkeiten

Handlungsfeld	Ziele	Projekte	2017	2018	2019	2020	Anbindung FHNW	Projektleitung	Mitwirkung
Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen (A)	Der Anteil Frauen in den Leitungspositionen A + B erhöht sich pro Leistungsauftragsperiode um 5 Prozentpunkte.	A1 Laufbahnprogramm MINT-Studierende					--	Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik, Hochschule für Life Sciences, Hochschule für Technik FHNW (Lead noch offen)	mit Industriepartner/innen
	Der Anteil Professorinnen (Titel) erhöht sich pro Leistungsauftragsperiode um 5 Prozentpunkte.	A2 Berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung					Leiter Personal FHNW		Hochschule für Wirtschaft FHNW
	Die Leitungspersonen sind für die vielfältigen Lebenssituationen und Ausgangslagen ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert und kennen Möglichkeiten zur Umsetzung moderner Arbeitsmodelle.	A3 «Leaky pipeline» im doppelten Kompetenzprofil					Stabsstelle Diversity FHNW	Hochschule für Wirtschaft FHNW	Stakeholder aus allen Fachbereichen
	Barrieren, welche Karrieren von Frauen erschweren oder verhindern sind identifiziert und werden abgebaut.	A4 Hochschululturen an MINT- Fachhochschulen					--	Projektleitung noch offen. Fachliche Begleitung: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Umsetzung in: Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik, Hochschule für Life Sciences, Hochschule für Technik FHNW	
	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch bedarfsorientierte Angebote unterstützt.	A5 Flexibilisierung in der Führung					Leiter Personal FHNW	Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW	Führungspersonen aus allen Fachbereichen
		A6 Väterorientierte Unterstützung (Machbarkeit)					Stabsstelle Diversity FHNW	Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW	Hochschule für Wirtschaft FHNW
		A7 Flexible, kurzfristige Kinderbetreuung, familienfreundliche Raumorganisation					Stabsstelle Diversity FHNW	Standortbezogen	Alle Fachbereiche

Handlungsfeld	Ziele	Projekte	2017	2018	2019	2020	Anbindung FHNW	Projektleitung	Mitwirkung
Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel (B)	Die Hochschulen vermitteln ein zeitgemässes Berufsbild und steigern die Attraktivität ihrer Studiengänge für Männer und Frauen.	B1 Gendergerechte Gestaltung Technikstudiengänge					--	Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik, Hochschule für Technik FHNW (Lead noch offen)	
	Der Frauenanteil beträgt in allen Studiengängen der Hochschule für Technik mind. 10%.	B2 Geschlechterintegratives Re-Brandig Wirtschaftsinformatik					--	Hochschule für Wirtschaft FHNW	Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW
	Der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen Wirtschaftsinformatik der Hochschule für Wirtschaft wird massgeblich erhöht (4-5 Prozentpunkte zusätzlich bei gleichbleibender Gesamtzahl Studierender).	B3 Geschlechter(un)typische Studienwahl in der Sozialen Arbeit					--	Hochschule für Soziale Arbeit FHNW	Beratungsstellen und Schulen
	In der Hochschule für Soziale Arbeit wird der Anteil an männlichen Studierenden laufend erhöht.	B4 Gender und Chancengleichheit im Berufsfeld Pädagogik					--	Pädagogische Hochschule FHNW	Praxisorganisationen im Bildungsraum Nordwestschweiz, Verbände, Politik, Gleichstellungsfachstellen
	Die Pädagogische Hochschule berücksichtigt bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags die gegenseitige Beeinflussung von Professionsfeld und Lehre und wird in beiden Bereichen tätig.	B5 Rekrutierung PH-Studierende					--	Pädagogische Hochschule FHNW	Mittelschulen und Berufsberatungsstellen

Handlungsfeld	Ziele	Projekte	2017	2018	2019	2020	Anbindung FHNW	Projektleitung	Mitwirkung
Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen (C)	Vielfalt ist als ein Element der FHNW-Kultur sichtbar und erlebbar.	C1a Diversity und Leadership					Leiter Personal FHNW		Stabsstelle Diversity, interne / externe Fachpersonen
	Die Leitungspersonen kennen Diversitätsaspekte in der Führung.	C1b Heterogenität und Hochschullehre					Stabsstelle Diversity FHNW	Pädagogische Hochschule FHNW	Ressort Ausbildung, interne Fachpersonen, hochschulübergreifendes Kompetenzteam
	Die Dozierenden sind für Heterogenitätsaspekte in der Lehre ausgebildet.	C1c Bildungsgerechtigkeit und Hochschule					Stabsstelle Diversity FHNW		Interne / externe Fachpersonen
	Die Mitarbeitenden nutzen Plattformen für den Austausch zu Diversitätsthemen.	C1d Sensibilisierung und Weiterbildung					Stabsstelle Diversity FHNW	Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte/r Hochschule/n FHNW (ev. standortbezogen)	z.B. MOM, Students, interne / externe Fachpersonen
	An der Pädagogischen Hochschule werden Gender und andere Heterogenitätsaspekte als Themenbereiche in der Lehrentwicklung angemessen berücksichtigt.	C2 Förderpreis «universal design»					Kommunikation FHNW	Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW	Stabsstelle Diversity FHNW
		C3 DI-Benchmarking und qualitatives Controlling						Stabsstelle Diversity FHNW	Hochschule für Wirtschaft FHNW, Verein Gleichstellungscontrolling, UHs, FHs, PHs
		C4 Gender in Lehre und Forschung an der PH					--	Pädagogische Hochschule FHNW	
		C5 Grundlagenarbeiten für barrierefreies Studieren und Nachteilsausgleich					--	Hochschule/n FHNW	Alle Fachbereiche, Austausch Universität BS und andere Hochschulen (via Netzwerk Studium und Behinderung Schweiz)