



# Diversitätsstrategie

Fachhochschule Kiel

---

# Inhalt

- 1. Leitbild und Mission ..... 3**
  
- 2. Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen ..... 4**
  
- 3. Diversitätsverständnis..... 4**
  
- 4. Strukturelle Verankerung ..... 6**
  
- 5. Evaluation und Qualitätsmanagement..... 6**
  
- 6. Ziele und Handlungsfelder ..... 7**
  - 6.a. Übergeordnete Ziele (langfristig) ..... 7
  - 6.b. Übersicht Ziele und Handlungsfelder (kurz- und mittelfristig) ..... 7
  
- 7. Ausblick ..... 9**

---

# 1. Leitbild und Mission

Vielfalt und unterschiedliche Erfahrungen prägen und bereichern Studium, Lehre, Forschung sowie das Zusammenleben an der Fachhochschule Kiel. Wenn unterschiedliche Menschen zusammenkommen, können sie aufgrund ihrer verschiedenen Perspektiven und Lebenserfahrungen voneinander profitieren. Aus diesem Grund ist Diversitätsarbeit eng mit den Leitsätzen und der Vision „Wir sind die Exzellenz-Hochschule für Lehre im Norden“ der Fachhochschule Kiel und ihrem gesellschaftlichen Auftrag verbunden. Sie nimmt in Bezug auf die Hochschulentwicklung und Campuskultur eine Schlüsselrolle ein. Dabei bilden nicht alleine Gesetze und Regeln die Basis für Diversitätsarbeit und Diskriminierungsschutz. Der proaktive Umgang mit Diversität, ein gelebtes Interesse, Offenheit, Neugierde, gegenseitiger Respekt und gemeinsame Ziele, bilden die Grundlage für eine fortschrittliche Gemeinschaft an der Hochschule. Ein bewusster Umgang mit Diversität bietet die Chance zum Perspektivwechsel und fördert die internationale sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Im Fokus der Diversitätsstrategie steht ein offener und wertschätzender Umgang mit Verschiedenheit an der Fachhochschule Kiel. An der FH Kiel soll Vielfalt als Potenzial anerkannt, während gleichzeitig soziale Ungleichheiten und diskriminierende Strukturen benannt und abgebaut werden sollen. Dafür müssen wir die verschiedenen Facetten von Diversität thematisieren. Besonders wichtig ist es uns an der FH Kiel, gemeinsame Ziele und Interessen in den Vordergrund zu rücken und anzuerkennen, dass sich künftige Gesellschaftsfragen nur gemeinsam lösen lassen. Hochschulen fungieren als Orte der Wissensbildung, sind Arbeitgeberinnen und wirken vorbildhaft in die Gesellschaft hinein. Dieser Verantwortung ist sich die FH Kiel bewusst und nimmt diese auch im Bereich der Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit gerne an.

Im Zusammenhang mit der Diversitätsarbeit an der Fachhochschule sollen sich drei Grundsätze etablieren:



**Wertschätzung** – Für die Anerkennung verschiedener Lebensrealitäten und Bedarfe und einen respektvollen Umgang miteinander. Für eine offene, konstruktive Debattenkultur an der Hochschule und Begegnungen auf Augenhöhe.

**Antidiskriminierung** – Antidiskriminierung steht für das Bewusstsein, dass Diskriminierung ein gesellschaftlicher Fakt ist und mit ihr ein verantwortungsvoller Umgang gefunden werden muss. Prinzipiell geht es darum, Handlungsmöglichkeiten und Umgangsweisen mit Diskriminierung zu entwickeln. Ziel ist es,

Diskriminierung an der FH Kiel zu thematisieren und abzubauen. Antidiskriminierungsarbeit fördert damit ein offenes und inklusives Klima an der Hochschule.

**Inklusion** – Inklusion steht für konkrete Handlungen. Neben Strategien, Zielen und Maßnahmen ist daher eine gelebte Kultur der Inklusion im Alltag und im Miteinander besonders wichtig. Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule setzt sich die FH Kiel für die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Angehörigen ein.

## 2. Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen

Wichtigste rechtliche Grundlage für die Diversitätsarbeit an der FH Kiel bildet das Hochschulgesetz (HSG) Schleswig-Holstein. Hier sind das Amt der\*des Diversitätsbeauftragten und ihre\*seine Aufgaben fest verankert. Unser Bundesland hat das Thema Diversität 2016 als feste Aufgabe von Hochschulen definiert. Mit dieser Aufgabe wurde auch das Amt der\*des Diversitätsbeauftragten etabliert. Die Stellung der Diversitätsbeauftragten in Schleswig-Holstein wurde im aktuellen Koalitionsvertrag 2022–2027 weiter gestärkt.

Weitere rechtliche Grundlagen für die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sind das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006. Mit der Richtlinie der Fachhochschule Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt als interne Richtlinie hat die FH Kiel den Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung an der Hochschule zusätzlich gestärkt.

In Schleswig-Holstein gibt es sowohl den Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention als auch den Aktionsplan für die Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten und den Landesaktionsplan gegen Rassismus. Die Landesaktionspläne geben Impulse in die Hochschulen und sind somit externe Steuerungselemente für die Diversitätsarbeit an den Hochschulen in Schleswig-Holstein. Im Rahmen des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Fachhochschule Kiel bereits einen Aktionsplan Inklusive Hochschule erarbeitet, in dem Ziele und Maßnahmen zum Themenfeld Behinderung festgelegt wurden.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Impulsen auf Landesebene gibt es aber auch weitere Empfehlungen für Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen.

So hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre 2022 Diversitätsarbeit als Qualitätsmerkmal von Hochschulen definiert

und dabei ein besonderes Augenmerk auch auf den Umgang mit minorisierten Positionen an Hochschulen gelegt.

---

**„Die Qualität einer Hochschule manifestiert sich auch darin, wie sie mit Personen umgeht, die aus sozialen, gesundheitlichen oder anderen Gründen benachteiligt sind. Staatliche Hochschulen haben einen Bildungsauftrag, Studierenden mit unterschiedlichen Voraussetzungen ein gutes Studium zu ermöglichen. Damit die Ziele der Diversität und Chancengleichheit erreicht werden, sollten die Hochschulen unbeabsichtigte Selektionseffekte von bestimmten Informationsangeboten, Zulassungskriterien und Auswahlverfahren aufspüren und abbauen.“**

(Wissenschaftsrat: Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre 2022, S. 38)

---

Diversitäts- und auch Gleichstellungsarbeit sind aber nicht nur Themen für Studium und Lehre oder die Kultur an Hochschulen, sondern spielen auch im Bereich der Forschung und des Transfers eine zentrale Rolle. Indikatoren hierfür sind bspw. die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG), die 2022 um Aspekte der Diversität erweitert wurden. In ihnen gibt die DFG Empfehlungen zum Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität.

Es ist abzusehen, dass das Thema Diversität an den Hochschulen eine immer zentralere Rolle spielen und sich künftig stark weiterentwickeln wird. Mit der Diversitätsstrategie setzt die FH Kiel nicht nur gesetzliche Rahmenbedingungen und Empfehlungen um, sondern möchte Diversitätsthemen aktiv gestalten und dabei die speziellen Bedarfe ihrer Hochschulangehörigen und der einzelnen Hochschulstandorte berücksichtigen.

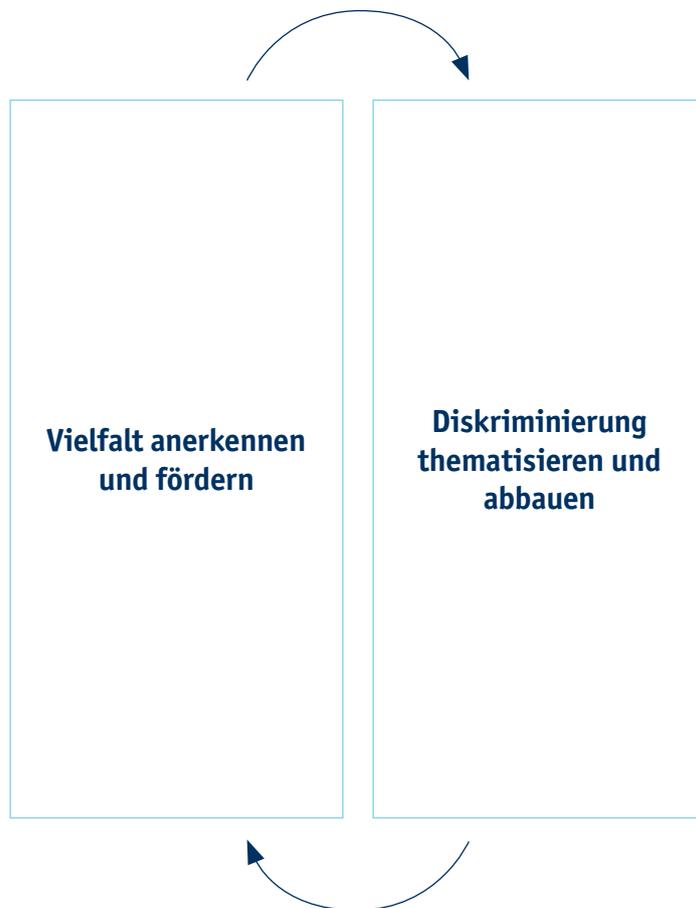
## 3. Diversitätsverständnis

Das Diversitätsverständnis der FH Kiel beruht auf den Leitsätzen der Hochschule und zeichnet sich dadurch aus, dass es mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien anerkennt und Vielfalt als Chance begreift und wertschätzt:

*„Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei. Das heißt: Gelebte Vielfalt ist ein Qualitätsmerkmal unserer Hochschule und schließt eine Vielfalt der Disziplinen, Kulturen, Nationalitäten sowie Lern- und Lehrmethoden ein, die wir als bereichernd erleben und pflegen. Vielfalt fordert die Hochschule dazu auf, andere Perspektiven einzunehmen und diese zu respektieren. Gendergerechte Lehre*

*und Forschung sind ein wesentlicher Bestandteil der Hochschule. Die Verschiedenheit von Menschen wird als Bereicherung erfahren. Alle Menschen, die an der Fachhochschule Kiel studieren oder arbeiten, sollen sich hier bestmöglich entfalten können durch die Weiterentwicklung einer Kultur des Respekts, geprägt von der Wertschätzung und Anerkennung jedes einzelnen Menschen.“*  
(Leitsatz 6 der FH Kiel)

Das Diversitätsverständnis der FH Kiel basiert sowohl auf der Anerkennung der Vielfalt ihrer Mitglieder und dem Wahrnehmen von Vielfalt als positive Ressource, als auch auf dem Grundsatz, Diskriminierungsmechanismen zu thematisieren und abzubauen.



Die Diversitätsarbeit an der FH Kiel geht davon aus, dass soziale Kategorien zusammenwirken und sich in Bezug auf Privilegierung und Diskriminierungsmechanismen verstärken oder abschwächen können (Intersektionalität). Das bedeutet in der Praxis, dass Maßnahmen in der Regel nicht nur ein Diversitätsmerkmal im Blick haben.

Aus dem Diversitätsverständnis lassen sich folgende vorrangigen Ziele ableiten:

- Stärkung von demokratischen Strukturen und Mitsprache.
- Förderung von Chancengerechtigkeit.
- Unterstützung gleichberechtigter Teilhabe für alle Hochschulmitglieder.
- Abbau von Barrieren und Diskriminierungsmechanismen.

Eine Herausforderung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit ist die Vielfältigkeit der sozialen Merkmale sowie kulturellen Zuschreibungen, die eine Rolle spielen. Hierzu zählen beispielsweise die Diversitätskategorien nach dem AGG und soziale Zuschreibungen von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Herkunft und Sprache, in Verbindung mit rassistischen Zuschreibungen, Geschlechtsidentität, Lebensalter, sexueller Orientierung, Behinderungen und chronischer Erkrankungen, Religion

und Weltanschauung, sozialer Herkunft sowie wirtschaftlicher und familiärer Situationen.

Die verschiedenen Kategorien sind dabei nur eine Auswahl, außerdem wirken die Kategorien zusammen und miteinander verschränkt. Die künftige Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der FH Kiel möchte auf die folgenden Diversitätsmerkmale einen besonderen Fokus legen:

- Behinderungen und chronische Erkrankungen,
- soziale Herkunft (First Generation<sup>1</sup>) / soziale Lage und
- ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Migrationsgeschichte, Herkunft und Sprache, in Verbindung mit rassistischen Zuschreibungen.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit darüber hinaus auch weiterhin für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule ein. Die Gleichstellungs- und die Diversitätsbeauftragte arbeiten strategisch eng zusammen.

<sup>1</sup> Studierende der ersten Generation, die nicht aus Akademiker\*innenfamilien stammen

## 4. Strukturelle Verankerung

Diversitätsarbeit ist eine wichtige Querschnittsaufgabe und horizontal verankert. So wird die Diversitätsarbeit zum einen von der Hochschulleitung und der\*dem Diversitätsbeauftragten, aber auch den Stabsstellen, den Zentralen Einrichtungen und verschiedenen Initiativen und Personen an der Fachhochschule Kiel getragen und umgesetzt. Das Präsidium, die\*der Diversitätsbeauftragte und der Beirat Diversität und Inklusion arbeiten gemeinsam an der Konzeption, Umsetzung und Evaluation

einzelner Schritte. Die Abstimmung erfolgt im Gegenstromverfahren „top-down“ und „bottom-up“. Maßnahmen werden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst. Verantwortlich ist die\*der Diversitätsbeauftragte in Absprache mit der\*dem Vizepräsident\*in für Gleichstellung und Diversität. Ihnen zur Seite steht der Beirat Diversität und Inklusion.



Der Beirat fungiert als Unterstützungs- und Beratungsgremium für die\*den Beauftragten für Diversität. Ihm gehören jeweils eine Vertretung aus den Fachbereichen sowie Mitglieder der zentralen Einrichtungen und Stabsstellen, Mitglieder der Interessenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragte an. Zusätzlich

können Personen mit Fachexpertise und externe Mitglieder eingeladen werden. Die Mitglieder des Beirats werden von der\*dem Diversitätsbeauftragten in Absprache mit der\*dem zuständigen Vizepräsident\*in vorgeschlagen und für die Dauer von zwei Jahren per Beschluss vom Präsidium berufen.

## 5. Evaluation und Qualitätsmanagement

Die\*der Vizepräsident\*in für Gleichstellung und Diversität und die\*der Diversitätsbeauftragte berichten regelmäßig im Präsidium und im Senat über die Diversitätsarbeit an der FH Kiel und die Umsetzung der Diversitätsstrategie. Maßnahmen der Diversitätsstrategie werden Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule und sollen darüber hinaus Bestandteil der Zielvereinbarungen werden, die die Fachbereiche und das Präsidium beschließen. Die Strategie wird auf eine Laufzeit von fünf Jahren festgelegt, damit nach dieser Zeit die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und ggf. neue Impulse gesetzt werden können. In mehrjährigen Abständen wird außerdem eine externe Begutachtung (etwa durch die Re-Auditierung des Diversity Audits des Stifterverbands für die

Deutsche Wissenschaft) angestrebt, um die Diversitätsarbeit der FH Kiel kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Der Beirat Diversität und Inklusion berät und unterstützt die Tätigkeiten der\*des Diversitätsbeauftragten und der\*des Vizepräsident\*in für Gleichstellung und Diversität. Er begleitet ihre Arbeit, unterstützt sie durch Feedback und bildet gleichzeitig einen Kommunikationskanal in die verschiedenen Bereiche der Hochschule, bspw. die Fachbereiche, die im Beirat beteiligt sind. Im Beirat Diversität und Inklusion sind auch die Interessen der Studierenden durch ihre Interessenvertretungen repräsentiert.

## 6. Ziele und Handlungsfelder

### 6.a. Übergeordnete Ziele (langfristig)

Langfristige Ziele der Diversitätsstrategie der FH Kiel sind vor allem:

- Die Etablierung von Diversitätsarbeit an der FH Kiel.
- Die Schaffung eines gemeinsamen Wertefundaments an der FH Kiel basierend auf der Diversitätsstrategie als Teil der Gesamtstrategie der Hochschule.
- Das Wahrnehmen von Vielfalt als Potenzial und als Chance für eine zukunftsfähige Hochschule.
- Das Thematisieren und Abbauen von Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen an der Hochschule.
- Gleichberechtigte Teilhabe für alle Hochschulmitglieder.

- Die Schaffung eines diversitätsgerechten Studien- und Arbeitsortes.
- Die Stärkung der Identifikation mit und der Bindung an die FH Kiel über das Thema Diversität.
- Die Erarbeitung von Maßnahmen im Bereich Personalmanagement und Personalgewinnung.

Neben den übergeordneten Zielen wurden für die Diversitätsstrategie der FH Kiel weitere Ziele und Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erarbeitet: (1) Prozesse und Strukturen, (2) Monitoring, (3) Wertschätzende Kommunikation, (4) Antidiskriminierung und Inklusion und (5) Vernetzung und Interdisziplinarität.

### 6.b. Übersicht Ziele und Handlungsfelder (kurz und mittelfristig)

| Handlungsfeld              | Ziele   | Maßnahmen   |
|----------------------------|---|---|
| 1. Prozesse und Strukturen | 1.1 Die*der Diversitätsbeauftragte verfügt über die notwendigen Ressourcen und Arbeitsstrukturen. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Tätigkeit der*des Diversitätsbeauftragten [P, K]</li> <li>• Einrichtung eines Beirats für Diversität und Inklusion [D, VPA]</li> <li>• Etablierung und Bekanntmachung der Arbeit der Diversitätsbeauftragten [D, M]</li> </ul>   |
|                            | 1.2 Die Diversitätsstrategie der Fachhochschule Kiel ist bekannt und erfährt breite Akzeptanz.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachung der Strategie in der Hochschule [D, VPA]</li> </ul>   |
| 2. Monitoring              | 2.1 Es gibt eine valide Datengrundlage in Bezug auf Diversität und Diskriminierungserfahrungen.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung und Einführung von Monitoringinstrumenten und -verfahren [D, Q]</li> <li>• Regelmäßige Erhebungen zur Diversität der Studierenden und der Mitarbeitenden der FH Kiel [D, Q]</li> <li>• Regelmäßige Erhebungen zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden der FH Kiel [D, Q]</li> </ul> |
|                            | 2.2 Der Maßnahmenkatalog der Diversitätsstrategie wird regelmäßig evaluiert.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Evaluation und Austausch über den Umsetzungsstand (mindestens aber einmal im Semester) im Beirat für Diversität und Inklusion [Beirat Diversität und Inklusion]</li> </ul>   |

| Handlungsfeld                        | Ziele  | Maßnahmen   |
|--------------------------------------|--|---|
| 3. Wertschätzende Kommunikation      | 3.1 Die Kommunikation an der FH Kiel ist wertschätzend und wird der Diversität unserer Gesellschaft gerecht. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau der FH-internen Bilddatenbank; Orientierung an bestehenden Diversity-Datenbanken [M]</li> <li>• Regelmäßige Fortbildungsangebote zu verschiedenen Diversitätsthemen für alle Hochschulangehörigen [D, ZLL, PGF, IV, K1]</li> <li>• Erstellung eines Leitfadens zu diversitätsgerechter (Bild-)Sprache [D, G]</li> <li>• Erstellung eines Leitfadens zu diversitätsgerechter Lehre [D, G]</li> <li>• Einstellungs- und Onboarding-Verfahren werden diversitätssensibel gestaltet [K, IV/A, IV/B]</li> </ul>  |
|                                      | 3.2 Diversität ist als Thema sichtbar und positiv besetzt.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und regelmäßige Verleihung (einmal im Jahr) eines Nachwuchsforschungspreises Diversity [D, VPA, Beirat Diversität und Inklusion]</li> <li>• Erarbeitung einer Diversitätskampagne [D, M]</li> <li>• Regelmäßige Veranstaltungsformate rund um das Thema Diversität, bspw. anlässlich des Deutschen Diversity Tages oder der Charta der Vielfalt [D]</li> <li>• Erarbeitung und Durchführung eines Diversity Podcasts [D]</li> </ul>  |
|                                      | 3.3 Der Zugang zu Informationen, Beauftragten und Beratungsangeboten ist bekannt und niedrigschwellig.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung der Informationsmaterialien der*des Diversitätsbeauftragten und der Informationen auf der Website der*des Diversitätsbeauftragten [D, M]</li> <li>• Erarbeitung eines (digitalen) Diversity Campusplan [D, M]</li> <li>• Einbindung von Diversität in reguläre Informationsveranstaltungen der Fachbereiche [D, FB]</li> <li>• Diversity Aspekte finden Eingang in Onboarding-Prozesse, bspw. Begrüßungsmaterialien für neue FH-Mitarbeitende [K, D, IV/A, IV/B]</li> <li>• Regelmäßige Informationsangebote für Lehrende und Mitarbeitende im Rahmen von internen Fortbildungsprogrammen (VIP und INSIDE) [D, K1, PFG]</li> </ul>                               |
| 4. Antidiskriminierung und Inklusion | 4.1 Die Maßnahmen des Aktionsplans Inklusive Hochschule sind priorisiert und werden umgesetzt                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf der operativen Ebene existiert ein Runder Tisch Inklusion [D, ZSB, S, IO, AStA]</li> <li>• Regelmäßige Überprüfung durch den Senat der Hochschule [Senat]</li> </ul>   |
|                                      | 4.2 Struktureller Rassismus wird thematisiert und abgebaut.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Studierende (bspw. im Rahmen der IDW) [D, IO]</li> <li>• Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende [D, ZLL, PGF, IV, K1, IO]</li> <li>• Begehen von Feier- und Aktionstagen/ Wochen, wie den Internationalen Tag gegen Rassismus [D]</li> </ul>  |
|                                      | 4.3 Verschiedene (soziale) Herkunft von den Hochschulmitgliedern werden anerkannt.                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützungsangebote für alle Studierenden werden eingerichtet und etabliert bzw. ausgebaut. Bspw. Konzipierung eines zusätzlichen Mentoring-Programms und/oder Study-Buddy-Programms [D, ZSB, FB, JC, IO]</li> <li>• Konzipierung von geeigneten Ansprachemöglichkeiten von künftigen Studierenden bspw. aus nicht-akademischen Haushalten [D, ZSB, JC, IO]</li> </ul>  |
|                                      | 4.4 Geschlechtervielfalt ist anerkannt.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung von All Gender Toiletten auf dem Campus [D, G, I]</li> <li>• Es gibt eine Empfehlung für eine geschlechtergerechte (An)Sprache [G, D, IGD]</li> <li>• Einrichtung von Verfahren für eine selbstbestimmte Namens- und/oder Personenstandsänderung für die verschiedenen Hochschulgruppen [D, G]</li> <li>• Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Studierende (bspw. im Rahmen der IDW) [D, G]</li> <li>• Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende [D, G, ZLL, PGF, IV, K1]</li> <li>• Begehen von Feier- und Aktionstagen, bspw. Transgender Day of Visibility [D, G]</li> </ul> |

| Handlungsfeld                          | Ziele   | Maßnahmen  |
|--|---|--|
| 5. Vernetzung und Interdisziplinarität | 5.1 Das interdisziplinäre Lehrangebot an der FH Kiel wird um das Themenfeld Diversität erweitert und ausgebaut.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung verschiedener interdisziplinärer Angebote mit dem Schwerpunkt Diversität im Rahmen der Interdisziplinären Lehre (bspw. Interdisziplinäre Wochen) [D, ZLL]</li> </ul>  |
|  | 5.2 Enge Zusammenarbeit des Arbeitsbereichs Diversität mit dem International Office, dem Studienkolleg und dem Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Diversitätsziele mit Partnerhochschulen sind definiert und kommuniziert [IO, D]</li> <li>• Austausch über konkrete Maßnahmen im Bereich Inklusion mit den Partnerhochschulen [IO, D]</li> <li>• Die Diversitätsstrategie wird internationalen Studierenden und Partnerhochschulen auf Englisch zur Verfügung gestellt [IO, D]</li> <li>• Im Rahmen der Staff-Mobility richten sich die Austauschprogramme der FH Kiel ausdrücklich auch an Mitarbeitende in der Verwaltung. Der internationale Austausch der Verwaltungsmitarbeitenden wird ausdrücklich erwünscht und gefördert [IO, VPA]</li> <li>• Regelmäßiger Austausch (Jour fix) der*des Diversitätsbeauftragten mit VPA, IO, ZSIK und Studienkolleg</li> <li>• Die*der Diversitätsbeauftragte ist Mitglied im Beirat Internationales. Die Leitungen des IO, des ZSIK und des Studienkollegs sind Mitglieder im Beirat Diversität und Inklusion.</li> </ul> |
|  | 5.3 Enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Familienservice und der Zentralen Studienberatung sowie weiteren Interessenvertretungen          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablierung regelmäßiger Austauschrunden der verschiedenen Anlaufstellen für Studierende [G, D, ZSB, F, III, IO, AStA]</li> <li>• Erarbeitung einer (digitalen) Übersicht über die verschiedenen Beratungsangebote an der FH Kiel, Beratungskompass [G, D, ZSB, F, IO, AStA, M]</li> </ul>  |

## 7. Ausblick

Die Diversitätsstrategie ist eine weitere Strategie der Fachhochschule Kiel, die für das grundsätzliche Ziel der Hochschule „Wir sind die Exzellenz-Hochschule für Lehre im Norden“ steht und sich in die strategische Ausrichtung der Hochschule insgesamt einfügt. Die Ziele und Maßnahmen wurden in einem zweijährigen Prozess im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft mit verschiedenen Stakeholder\*innen der FH Kiel partizipativ erarbeitet, so konnten vielfältige Perspektiven von verschiedenen Hochschulangehörigen berücksichtigt werden. Diversitätsarbeit wird hiermit gestärkt und Diversität als Qualitätsmerkmal und wichtige Ressource für eine zukunftsfähige Hochschule anerkannt. Die FH Kiel agiert als

lernende Organisation und geht davon aus, dass sich das Thema Diversität weiterhin stark entwickelt. Auch deswegen wurde die Laufzeit der Diversitätsstrategie auf die Dauer von fünf Jahren beschränkt und an die Amtszeit der amtierenden Diversitätsbeauftragten gebunden, um nach diesem Zeitraum Ziele und Maßnahmen evaluieren und die Strategie an neue Herausforderungen anpassen zu können.

Mit der Diversitätsstrategie wurde der Weg für ein proaktives und konstruktives Gestalten von Diversitätsarbeit an der Hochschule geebnet und die FH Kiel blickt der Umsetzung von kurz-, mittel- sowie langfristigen strategischen Zielen motiviert entgegen.