

PROF. DR. ANDREA D. BÜHRMANN

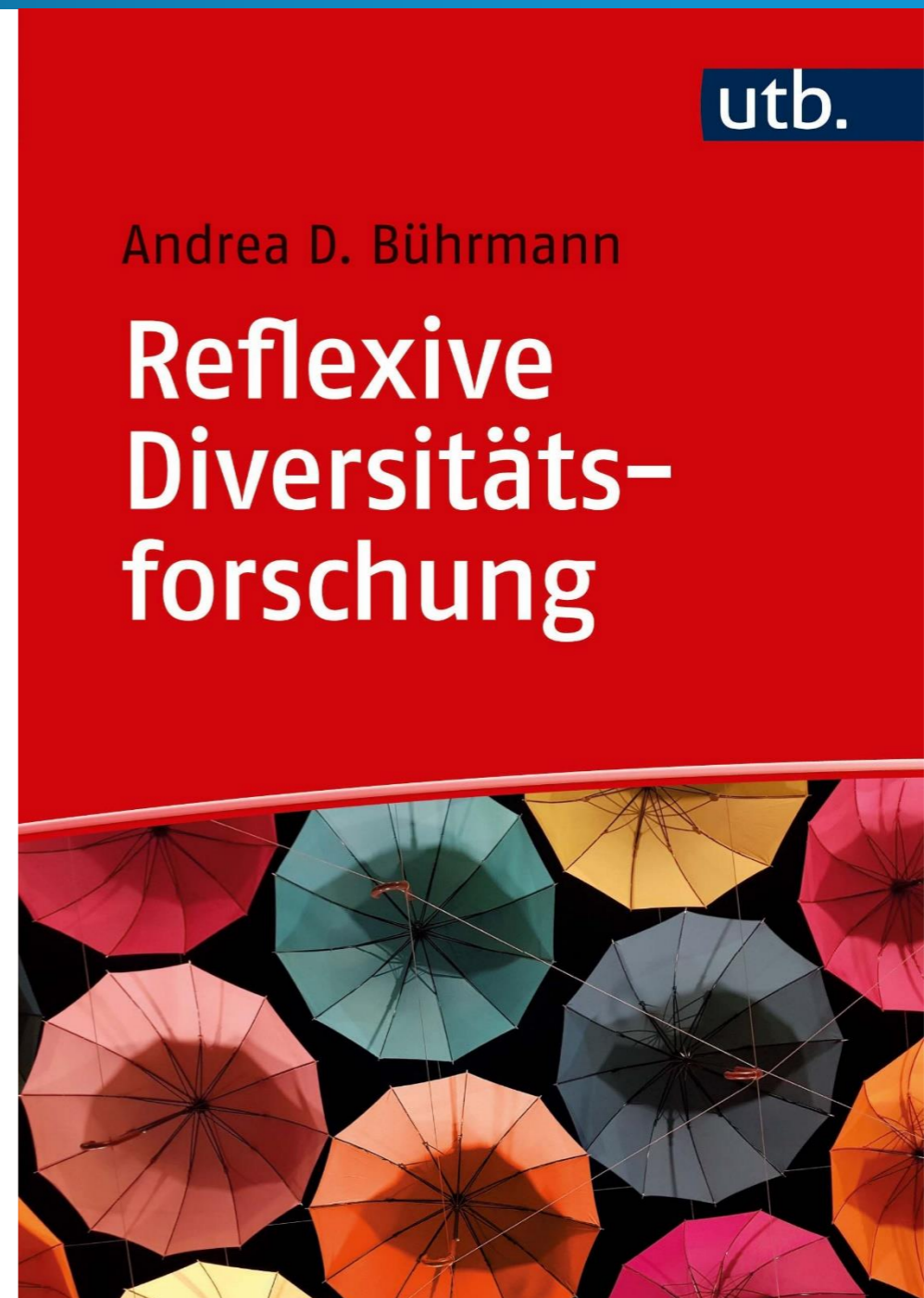
# Reflexive Diversitätsforschung - Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels

Online-Buchvorstellung am 23. April 2021



## STRUKTUR DES BUCHES

1. Einleitung
2. Das Forschungsprogramm einer reflexiven Diversitätsforschung (theoretische Explikation)
3. Empirisch-praktische Explizierung der theoretischen Überlegungen: Der Fall University of California, Berkeley
4. Fazit



## BESTIMMUNGSMOMENTE VERSCHIEDENER DIVERSITÄTSVERSTÄNDNISSE

Diversitätsverständnisse	Ontologie/Wesen von Diversität	Schwerpunkt	Perspektive
<b>Positivistisches Diversitätsverständnis</b>	Diversität = positiv gegebenes Datum	Fokussierung auf Diskriminierte	Orientierung an Stereotypen

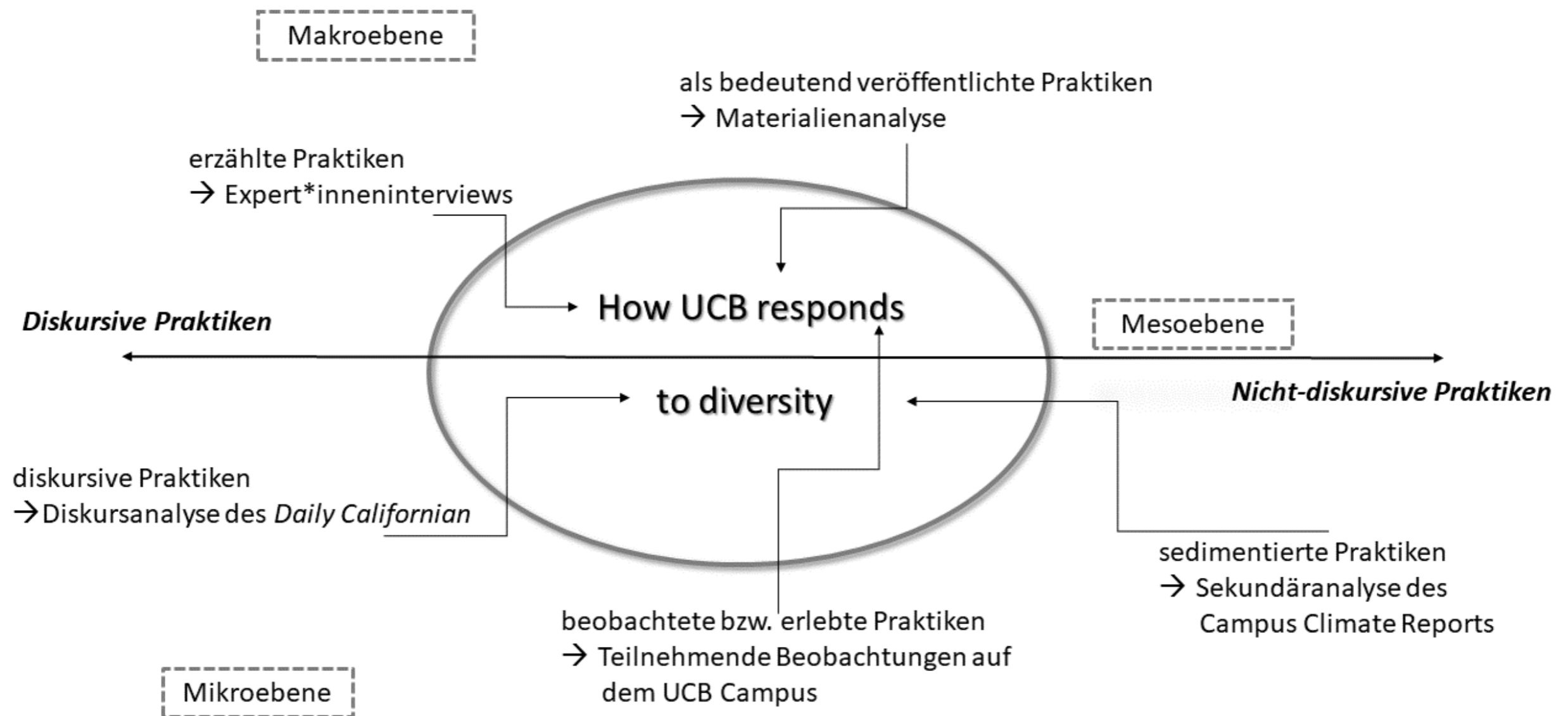
## BESTIMMUNGSMOMENTE VERSCHIEDENER DIVERSITÄTSVERSTÄNDNISSE

Diversitätsverständnisse	Ontologie/Wesen von Diversität	Schwerpunkt	Perspektive
Positivistisches Diversitätsverständnis	Diversität = positiv gegebenes Datum	Fokussierung auf Diskriminierte	Orientierung an Stereotypen
<b>Kritisches Diversitätsverständnis</b>	Diversität = Ergebnis sozialer Praktiken	Relationen zwischen Diskriminierten und Personen in hegemonialen Positionen	Gegen Stereotype und anti- diskriminatorische Haltung

## BESTIMMUNGSMOMENTE VERSCHIEDENER DIVERSITÄTSVERSTÄNDNISSE

Diversitätsverständnisse	Ontologie/Wesen von Diversität	Schwerpunkt	Perspektive
Positivistisches Diversitätsverständnis	Diversität = positiv gegebenes Datum	Fokussierung auf Diskriminierte	Orientierung an Stereotypen
Kritisches Diversitätsverständnis	Diversität = Ergebnis sozialer Praktiken	Relationen zwischen Diskriminierten und Personen in hegemonialen Positionen	Gegen Stereotype und anti-diskriminatorische Haltung
<b>Reflexives Diversitätsverständnis</b>	Diversität = positiv gegebenes Datum und Ergebnis sozialer Praktiken	Reflexive Kontextualisierung	Explizite Reflexion der eigenen Krieteriologie

# DIE FALLSTUDIE: DIVERSITY RESPONDING AN DER UC BERKELEY



## TYPLOGIE ZU DIVERSITY POLICIES IN HOCHSCHULEN

Diversity Policies in Hochschulen	Organisationale Ziele	Strategien → Prozesslogiken	Taktiken → Maßnahmen
„Affirmative Action & Equity“	Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorgaben und Vermeidung von Anklagen	Assimilation: Anpassung der neuen Beschäftigten und Studierenden an die bestehende Struktur und Kultur der Organisation	Beachtung rechtlicher Erfordernisse und eventueller ethischer Herausforderungen
„Multicultural & Inclusion“	Entwicklung und Stärkung des Zugangs zu Hochschulen für Angehörige (historisch) diskriminierter Gruppen	Differenzierung: Normalisierung der Existenz anderer, neuer Studierender b zw. Beschäftigter	Matching neuer, anderer Studierender mit entsprechenden Beschäftigten, z.B. in Beratungs-Situationen
„Learning, Diversity & Research“	Diversitätssensible strukturelle und ethische Weiter-/Entwicklung der Organisation	Integration: Anerkennung von Differenzen und Integration neuer, anderer Studierender und Beschäftigter	Unterstützungsprogramme für bestimmte Zielgruppen und Anpassung der bisherigen Organisationkultur wie –struktur

Darstellung in Anlehnung an Damon A. Williams 2013: Strategic Diversity Leadership. Activating Change and Transformation in Higher Education. Sterling: Stylus Publishing

## ERWEITERTE TYPOLOGIE ZU DIVERSITY STRATEGIE AN HOCHSCHULEN

Diversity Policies in Hochschulen	Organisationale Ziele	Strategien → Prozesslogiken	Taktiken → Maßnahmen
„Affirmative Action & Equity“	Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorgaben und Vermeidung von Anklagen	Assimilation: Anpassung der neuen Beschäftigten und Studierenden an die bestehende Struktur und Kultur der Organisation	Beachtung rechtlicher Erfordernisse und eventueller ethischer Herausforderungen
„Multicultural & Inclusion“	Entwicklung und Stärkung des Zugangs zu Hochschulen für Angehörige (historisch) diskriminierter Gruppen	Differenzierung: Normalisierung der Existenz anderer, neuer Studierender b zw. Beschäftigter	Matching neuer, anderer Studierender mit entsprechenden Beschäftigten, z.B. in Beratungs-Situationen
„Learning, Diversity & Research“	Diversitätssensible strukturelle und ethische Weiter-/Entwicklung der Organisation	Integration: Anerkennung von Differenzen und Integration neuer, anderer Studierender und Beschäftigter	Unterstützungsprogramme für bestimmte Zielgruppen und Anpassung der bisherigen Organisationkultur wie –struktur
„Inclusive & Transformative“	Weiterentwicklung der Organisation und Transformierung des organisationalen Umfeldes	Inclusion: Bisher nicht adressierte Gruppen werden pro-aktiv und entsprechend einer Vision inkludiert	Ähnlich wie im „Learning, Diversity & Research“-Typ und stete Versuche, das organisationale Umfeld diversitätsgerechter zu gestalten

Eigene, erweiterte Darstellung in Anlehnung an Damon A. Williams 2013: Strategic Diversity Leadership. Activating Change and Transformation in Higher Education. Sterling: Stylus Publishing





VIELEN DANK!