

Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe an der TH OWL

KRISTINA HERRMANN UND ULRICH NETHER

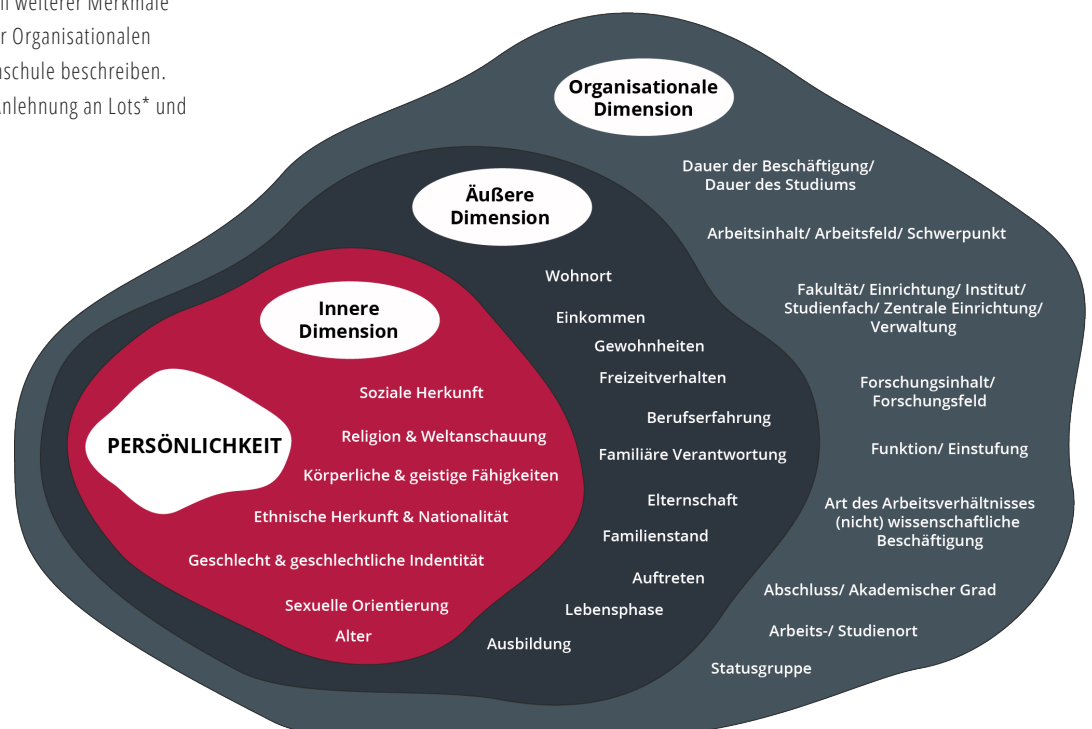
Diversität, wie sie von den Vereinten Nationen in menschenrechtlichem Sinne verstanden wird, meint, dass jede Person ein Individuum ist und daher verschieden von allen anderen, aber auch gleichberechtigtes Mitglied in einer (Welt)Gemeinschaft, in der alle ihre Eigenarten leben können, ihre Fähigkeiten entwickeln, ihre Ziele und Wünsche selbstbewusst verfolgen - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die gemeinte Vielfalt orientiert sich dabei nicht an Defiziten, sondern erkennt die Verschiedenartigkeit von Menschen und ihren Lebenserfahrungen an und betont das darin liegende Potenzial. In diesem Sinne sind Diversity, Equity und Inclusion unterschiedliche Perspektiven derselben Sache.

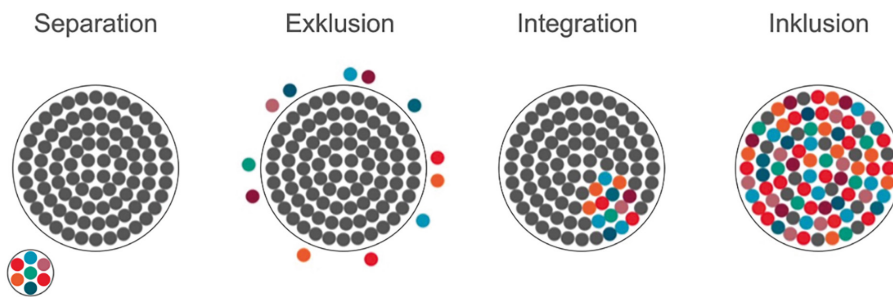
Eindrücke aus dem Diversity Brainstorming Workshop und dem kollaboratives Recherche Board der Studierenden, sowie dem offenen digitale Diversity Café. Ziel dieser Formate war es erste Erkenntnisse zu gewinnen und vor allem Erwartungen und Potentiale für eine inklusive Hochschule herauszuarbeiten.

Wir wissen, dass unsere Gesellschaft diesbezüglich längst nicht die Ansprüche erfüllt, wie auch die Debatten in Öffentlichkeit und Medien im Kontext zeigen: #MeToo, #BlackLivesMatter, versteckter Rassismus, gendersensible Sprache, intersektionaler Feminismus, Selbstermächtigung und Empowerment, LGBTQIA+, gleichgeschlechtliche Ehe, Einwanderungsland und, mit offensichtlicher Auswirkung auf die Architektur, integriertes Wohnen, Inklusion an allen Schulen (nicht lediglich Barrierefreiheit) oder Unisex Toiletten. Wenn wir den Auseinandersetzungen um diese Themen folgen, sehen wir, wie weit wir entfernt sind von einem gesellschaftlichen Konsens zwischen den dafür importierten Begriffen der Political Correctness und Cancel Culture. Die TH OWL hat sich zum Ziel gesetzt, eine Kultur der Vielfalt, Gleichbe-

rechtigung und Inklusion zu entwickeln. Im Februar 2021 wurde ein Diversity Team gebildet, das eine Strategie entwickelt für eine inklusive Hochschule, koordiniert von Dr.'in Meike Seidel-Kehde, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und Prof. Ulrich Nether, Professor für Produktdesign und Ergonomie-Humanfaktoren, sowie Sprecher des Forschungsschwerpunkts perceptionLab. In unterschiedlichen Herangehensweisen und Methoden, Analysen der jetzigen Gegebenheiten an der Hochschule, Diversity Workshops mit Teilnehmenden aus allen Hochschulgruppierungen und -standorten und einem offenen digitalen Diversity Café wurden zunächst erste Erkenntnisse über den Status gewonnen, sowie die Erwartungen und die Potenziale für eine inklusive Hochschule.

Neben der meist genannten Inneren Dimension von Diversitätsmerkmalen, lässt sich die Heterogenität von Menschen entlang einer Vielzahl weiterer Merkmale der Äußeren Dimension und der Organisationalen Dimension im Kontext der Hochschule beschreiben. (Grafik eigene Darstellung, in Anlehnung an Lots* und Charta der Vielfalt)





Was bedeutet Inklusion? Soziale Inklusion und die verschiedenen Konzepte unseres Miteinanders? Separation: Separieren, Aussondern nach Fähigkeiten und Eigenschaften. Exklusion: Ausschließen und Trennung aus der Gemeinschaft. Integration: Eingliedern in die Gemeinschaft aber nebeneinander. Inklusion: Einschließen in die Gemeinschaft, mit Berücksichtigung der Individuellen Bedürfnisse.

Ausgehend von den langjährigen Vorarbeiten zum Universal Design/Design für Alle konzipiert das Forschungsteam des perceptionLabs die Social Design Herausforderung der Entwicklung einer Diversitätsstrategie mit den Methoden des Human Centered Design. So werden bewusst die Betroffenen in den Forschungs- und Entwicklungsprozess einbezogen. Zudem liegt ein Fokus darauf, über Lösungen für die konkrete Aufgabe hinaus, Erkenntnisse zu gewinnen, die zu allgemeingültigen Methoden und Ansätzen führen, die auch in anderen Entitäten eingesetzt werden können, sowie Themenfelder zu identifizieren, die tiefergehender Forschung bedürfen.

Dabei liegen die Ziele in einer Veränderung der Kultur des Umgangs miteinander, um Teilhabe und Chancengleichheit zu fördern, Voreinstellungen und Diskriminierungen abzubauen, aber vor allem, um Chancen und Möglichkeiten für alle Beteiligten zu eröffnen und dadurch die Qualität der TH OWL zu steigern. Erfolgreich kann eine Entwicklung zu einer inklusiven Hochschule nur sein, wenn es gelingt, Gemeinsinn, Zuhören, Offenheit, Achtsamkeit, Toleranz und Empathie bei vielen zu verankern. Dabei braucht es Sicherheit, Einfachheit, Zugänglichkeit, Flexibilität und Robustheit.

In den letzten Begriffen zeichnen sich Ansatzpunkte ab, was Design und Raumgestaltung – Architektur, Innenarchitektur und Stadtplanung – beitragen können zu divers, gleichberechtigt, inklusiv gelebten konkreten wie virtuellen Campus und damit zu einer ebensolchen Gesellschaft: Wie beeinflussen Räume und

Orte Diversität? Wie können wir Räume gestalten, die Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion fördern und unterstützen, die ermöglichen? Und wie sind diese dann beschaffen?

Hierzu wurden in einem Wahlpflichtfach mit dem Titel Diversity*Design im Sommersemester 2021 von einer Gruppe Studierender an der Detmolder Schule erste detaillierte Erkenntnisse gewonnen und daraus methodische Ansätze entwickelt. Dabei war die Zielsetzung zunächst so beschrieben: Jede:r von uns ist ein Individuum mit persönlichen Einzigartigkeiten, Stärken und Schwächen - permanenten, temporären oder situativen Gegebenheiten. Deshalb brauchen wir Räume, die auf unsere unterschiedlichsten Bedürfnisse eingehen und dabei auch gestalterischen Ansprüchen gerecht werden. Welche Qualitäten braucht eine Hochschule, um Vielfalt zu fördern? Wie nehmen wir unsere Hochschulumgebung wahr und wie können wir diese so umgestalten, dass sie allen Möglichkeiten eröffnet?

Anhand von umfangreichen Recherchen, Perspektivwechseln und Gebäudeanalysen wurde das Thema Diversity forschend angegangen. Mittels der gewonnenen Erkenntnisse wurden zunächst die Räume des Campus am Fachbereich Architektur und Innenarchitektur hinsichtlich Diversität, inklusiver und unterstützender Qualitäten oder Missstände untersucht. Kriterien, Werkzeuge und Vorschläge wurden entwickelt und nachvollziehbar dargelegt. Neben spekulativen Ansätzen für eine Hochschule der Zukunft wurden von den Stu-

Michelle Pytel schlägt ein Kartenspiel vor, durch das Geschlecht, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung auf leichtgängige öffnende Weise Menschen ins Gespräch bringt und zur Reflexion über Raum und Architektur in dem Zusammenhang anleitet

Kartenspiel zum Thema Gender und LGBTQIA+

Michelle Pytel

EINFÜHRUNG

Wir leben in Räumen. Wir nutzen sie für Gespräche, Mahlzeiten oder für unsere Arbeit. Doch wie wirkt sich die Gestaltung der Räume auf unser Verhalten aus? Und inwiefern spielt unsere Geschlechtszugehörigkeit dabei eine Rolle? Warum fühlen sich Frauen zum Beispiel in einigen Räumlichkeiten unsicher? Warum entscheiden hauptsächlich Männer über die Gestaltung unserer Räume? Und wie fühlen sich Menschen, die sich keinem oder mehreren Geschlechtern zuordnen?

Ich möchte durch das Kartenspiel die unterschiedlichen Verhaltensweisen der Geschlechter in unterschiedlichen Räumen auf spielerische und interessante Art und Weise bewusster machen. Die Mitspielerinnen versetzen sich in verschiedene, betroffene Personen hinein und erleben ihre Situationen selbst mit - zumindest fiktiv. Sie erfahren, wie es ist mit Vorurteilen konfrontiert zu werden, wie man damit umgehen könnte und, ob Räume an die Bedürfnisse der Geschlechter angepasst sind.

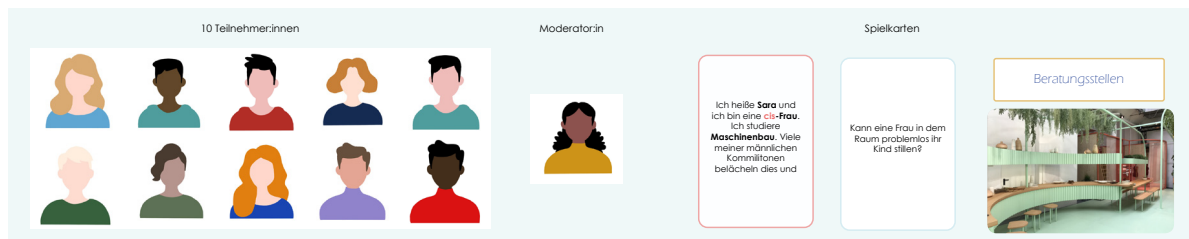
Die Mitspielenden werden aktiv und bringen ihre eigenen Ideen und Gedanken mit ein und diskutieren diese zu zweit oder mit der ganzen Gruppe. Dadurch wird das Wissen gefestigt. Sie suchen nach Lösungen, um Räume zu verbessern und haben dabei immer die eigene Hochschule im Blick. Die Teilnehmerinnen erkennen so, an welchen Stellen die Hochschule bereits gute Ansätze hat und, wo es noch Potenzial gibt. Durch vorgefertigte Lösungsvorschläge wird ihr Wissen erweitert.

PARAMETER

- KOMMUNIKATION
- SICHERHEIT
- SELBSTBESTIMMUNG
- SENSIBILISIERUNG
- NORMEN UND WERTE
- ZUFRIEDENHEIT



SPIELBLAUF



<p>Sara zieht eine Charakterkarte</p>	<p>Charakterkarte mit Erläuterungen</p>	<p>Sara stellt ihren Charakter vor</p>	<p>Sara bearbeitet die Aufgaben</p>	<p>Sara notiert die Ideen auf die Bausteine</p>
<p>Sara arbeitet gemeinsam mit Luca</p>	<p>Sara und Luca notieren die Ideen auf die Bausteine</p>	<p>Sara und Luca erweitern ihre Ideen um vorgegebene Beispiellösungen</p>	<p>Bildkarten werden verdeckt ausgelegt</p>	<p>Fragekarten werden verdeckt ausgelegt</p>
<p>Bildkarten sowie Fragekarten werden gezogen und die Frage in Bezug auf das Bild mit allen Teilnehmenden diskutiert</p>	<p>Sara arbeitet jetzt mit Kim zusammen. Beide schießen Fotos von Räumen an ihrer Hochschule.</p>	<p>Sara und Kim ziehen eine Fragekarte und legen diese zu ihrem geschossenen Foto</p>	<p>Sara und Kim bearbeiten die Aufgaben</p>	<p>Sara und Kim erweitern ihre Ideen um vorgegebene Beispiellösungen</p>

Lara Hartmann und Viktoria Proffen haben ein umfassendes Toolkit für Design Workshops konzipiert, das vor allem auch Intersektionalität einbezieht, dieses wird im Wintersemester 2021/22 weiter ausgearbeitet und in Workshops mit allen Beteiligten der Hochschule beispielhaft angewandt.



WPF DIVERSITY*DESIGN
 PROF. ULRICH NETHER
 KRISTINA HERRMANN

INKLU:VERS

Ein Werkzeugkasten zur Entwicklung von diversen und inklusiven Orten der Vielfalt

Team



Viktoria Proffen
 Lara Hartmann

Einleitung

Die Thematik Diversität wird immer präsenter in unserem alltäglichen Leben. Es geht darum eine **Gesellschaft der Vielfalt** zu unterstützen, welche Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten akzeptiert und uns als Gemeinschaft weiterbringt.

Doch wie lässt sich Diversität und Inklusion **räumlich** übersetzen? Wie kann Design dazu beitragen, dass Räume für alle erlebbar sind und Chancengleichheit in allen Bereichen des Lebens gegeben ist?

Genau in diesem Bereich greift das Inku:vers Toolkit mit den daraus resultierenden Interventionen ein.

Methode

Als Methode wurde das **Toolkit** und ein daraus resultierender **Workshop** gewählt.

Ein Toolkit ist eine Sammlung unterschiedlicher Werkzeuge oder Methoden, die für einen spezialisierten Einsatzzweck hergestellt und benutzt werden.

Inku:vers soll dabei informierend und sensibilisierend an die Thematik Diversität und Inklusion heranführen. Die räumlichen, aber auch die gesellschaftlichen, Probleme sollen sichtbar gemacht werden und zum Austausch anregen. Die Erkenntnisse werden als Ansatz für Interventionen verwendet.

Inku:vers Toolkit

Step 1 Erfassen der Thematik

- › Ausbau des Verständnisses für die Betroffenen
- › Verständnis für die Notwendigkeit von Veränderungen
- › Definieren der Ziele des Workshops

Umsetzung
 › Vorträge, Gesprächsrunden, Fragerunden

Step 2 Anhören des Systems

- › Verstehen der unterschiedlichen Perspektiven
- › Identifizierung der Einflussfaktoren, die zu den aktuellen Vorgehensweisen beitragen
- › Hinterfragen der Dynamik im Laufe der Zeit

Umsetzung
 › Tasks, Reflexion

Step 3 Das System verstehen

- › Analysieren und Visualisieren, wie sich die Faktoren des Systems gegenseitig beeinflussen
- › Einigung, wo Interventionen erforderlich sind, um Veränderungen im System herbeizuführen

Umsetzung
 › Mapping, Rastern

Step 4 Erkunden des Eingriffraums

- › Erkundung von Interventionsstrategien
- › Ideenfindung durch Szenarien

Umsetzung
 › Brainstorming in den Gruppen, Templates

Step 5 Entwerfen des Interventionsmodell

- › Visualisierung der verschiedenen Eingriffe als Ganzes
- › Gestalten von materiellen und immateriellen Artefakten zur Unterstützung der Veränderung

Umsetzung
 › Mock-Up, Nicht gestalterische Eingriffe

Step 6,7 Dokumentation, Förderung des Übergangs

- › Dokumentation der Ergebnisse der vorherigen Schritte
- › Definition der Bedingung, damit die Interventionsstrategie im Laufe der Zeit skaliert werden kann
- › Formalisierung von Strategien, Forderungen zur Auflösung des aktuellen Systems

Umsetzung
 › Templates, Fotos

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Inku:vers Toolkit ein wirksamer **Denkanstoß** ist.

Der Workshop Prozess ist maßgebend für die **Sensibilisierung** aller Teilnehmenden und Gäste. Besondere Gewichtung muss hierbei auf Step7 Förderung des Übergangs liegen. Die Ergebnisse sollten in Form von klaren **Forderungen** formuliert sein und an die zuständigen Personen weitergeleitet werden. Die Ergebnisse und die möglichen **Interventionen** sollten im Fokus stehen.

Ausblick

Der Workshop und das Toolkit im Gesamten ist auf sämtliche Räumlichkeiten und Situationen anwendbar.

Das Toolkit ist adaptierbar und somit immer wieder zu unterschiedlichen Zwecken anwendbar.

Es kann sowohl als Überprüfung für die gestellte Forderungen in Step 7 angewendet werden. Als auch auf diverse Gruppengrößen und Situationen.

Die gesamte Dokumentation der Ergebnisse bietet anderen einen **Startpunkt zur Verbesserung der räumlichen Diversität**.

Dabei ist immer das Ziel so viele Menschen wie möglich auf die Thematik und damit einher gehende Probleme aufmerksam zu machen.



dierenden Diversity Toolkits entwickelt, welche auf spielerische Art und Weise die Themen Inklusion und Diversity im Hochschulkontext vertiefen. Die Toolkits sollen den Teilnehmenden in Workshops zum Thema Gegebenheiten und Situationen aufzeigen und sensibilisieren. Gleichzeitig wird dadurch verstanden und verinnerlicht, wie hochkomplex das Thema Diversity und Raum ist und wo Handlungsbedarf besteht, das Umfeld diverser und inklusiver zu gestalten. Die Studierenden konnten sich im Laufe des Semesters inhaltliche Schwerpunkte setzen nach ihren Interessen, so entstanden Untersuchungen und Vorschläge zu Orientierung nach dem 2 Sinne Prinzip, Höreinschränkungen,

Seheinschränkungen, psychischen Empfindlichkeiten in der Öffentlichkeit, Kommunikation, Gender und LTBTQIA+ oder ein generelles Workshop Konzept. Die Ergebnisse wurden von den Studierenden auf Postern nachvollziehbar und anschaulich dargestellt, die zu den beiden letztgenannten Themen werde hier stellvertretend gezeigt.

Die Erkenntnisse aus der Arbeit von Lara Hartmann und Viktoria Proffen werden dann einerseits zu einer weiteren Verbesserung des Werkzeugs herangezogen und andererseits genutzt um konkrete Vorschläge für die Campus der Hochschule zu entwickeln und auch diese wiederum intervenierend prototypisch zu testen. -



Kristina Herrmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TH OWL. 2003 absolvierte sie eine Ausbildung zur Raumausstatterin. Von 2003-2009 war sie tätig als Produktdesignerin bei ell+ell Polstermöbel. 2014 Bachelor of Arts Innenarchitektur. 2017 Master of Arts Innenarchitektur-Raumkunst. 2017-2021 war sie verantwortlich für die Projektkoordination im Forschungsschwerpunkt perceptionLab an der TH OWL Detmolder Schule für Architektur und Innenarchitektur. Ihre Expertise liegt in der Auseinandersetzung zur Mensch-Raum-Objekt Interaktion mit dem Fokus der Wechselwirkung zwischen Mensch und Material, Designstrategien für Inklusion, Diversität und Nachhaltigkeit. Sie ist Mitglied im Bund Deutscher Innenarchitekten BDIA und seit 2020 im Beirat des Landesvorstand NRW.



Prof. Dipl.-Ing. Ulrich Nether

lehrt seit 2006 Produktdesign und Ergonomie Humanfaktoren an der Detmolder Schule. Als gelernter Innenarchitekt verknüpft er die Disziplinen, er hat 50m hoch gebaut, Banken und Hotels gestaltet, Lichtschalter und Bürostühle entwickelt, Corporate und Communication Design formuliert, seit 1992 mit netherblu gestaltet crossover, derzeit als Design Consultant. Seine Schwerpunkte in der Forschung: Designstrategien für Inklusion, Diversität und Nachhaltigkeit; User und Human Centered Design, Mensch-Objekt-Raum-Umwelt Beziehung, Digitalisierung des Raums.