

Ulrike Senger, Barbara Sieben

## Weiterbildender Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) an der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

An der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) wird derzeit der weiterbildende Master-Studiengang *Leading Diversity* (M-LeaD) unter konzeptioneller Leitung von Prof. Dr. Barbara Sieben und PD Dr. Ulrike Senger implementiert. Der Weiterbildungsmaster M-LeaD zielt auf die Führungskräfteentwicklung im öffentlichen Sektor (Bundes- und Landesministerien), in der Wissenschaft und der Privatwirtschaft im Zeichen von Diversity und Diversity Management. Im Mittelpunkt des Studienkonzepts steht das Berufsbild einer Führungskraft, die durch die multiperspektivische und interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Diversity und Diversity Management organisationale Veränderungsprozesse innovativ und erfolgreich gestaltet. Die Kompetenzentwicklung im Studiengang zielt auf die Bewusstmachung und Entfaltung individueller wie institutioneller Diversität, um kultur-, sozio- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit auf wissenschaftlicher Grundlage zu begegnen.

Im weiterbildenden Master-Studiengang M-LeaD eignen sich die Studierenden wissenschaftlich fundiertes Wissen zu Diversity und Intersektionalität und damit zu Kategorien der sozialen Ungleichheit (Geschlecht, Ethnie, Klasse, religiöse und sexuelle Orientierung etc.) und deren Verhältnis zueinander an. Der Studiengang zielt auf Handlungskompetenz im Umgang mit diesen Ungleichheiten, in Hinblick auf die Aufhebung von Ungerechtigkeit, die Herstellung von Chancengleichheit auf sozialer, personeller, organisatorischer und struktureller Ebene sowie das Erkennen von Innovations- und Gestaltungspotenzial durch Diversität.

Konzeptionell stützt sich der Studiengang im Kern auf die einschlägigen Sammelbände *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (Krell/Ortlieb/Sieben 2011) sowie *Diversity Studies* (Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007), die Didaktisierung von Diversity geht auf Lehrinnovationen und Modellprojekte im Hochschulbereich (z.B. Senger 2012) zurück. Der Studiengang behandelt dementsprechend diversitybezogene Theorien, Methoden und Erkenntnisse aus inter- und multidisziplinärer Perspektive. Ein entsprechend breiter Pool an Lehrenden aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und Praxisbezügen steht hierfür bereit. Insgesamt werden die für die Konzeption, Umsetzung, kritische Reflexion und Weiterentwicklung von Konzepten und Strategien der Chancengleichheit (insbesondere Gender Mainstreaming und Diversity Management) notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt. Die Studierenden erwerben u.a. Diversitywissen, Handlungskompetenz sowie Transfer-, Reflexions- und Begründungswissen. Die Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis steht im Mittelpunkt des Studienangebots: Die Teilnehmenden entwickeln in einem divers geprägten Lehr-Lern-Arrangement Problemlösungsansätze und Modellprojekte zur Gestaltung

von Transformationsprozessen in ihrem eigenen beruflichen Wirkungskontext und setzen diese mit wissenschaftlicher Begleitung schrittweise um.

Der Studiengang richtet sich an Fach- und (Nachwuchs-)Führungskräfte in unterschiedlichen Praxisfeldern (nationale und internationale Unternehmen und Organisationen sowie Institutionen, Ministerien, Verwaltungen, Politik- und Unternehmensberatung). Die Kompetenzziele gestalten sich dahingehend, dass die Weiterbildungsstudierenden im kritischen und flexiblen Umgang an der Definition und der Ausgestaltung jetziger oder zukünftiger Arbeitsbereiche aktiv mitwirken und in die Lage versetzt werden, insbesondere folgende Aufgaben zu übernehmen: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Implementierung von Programmen der Chancengleichheit, Bildungsarbeit, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Diversityaspekten.

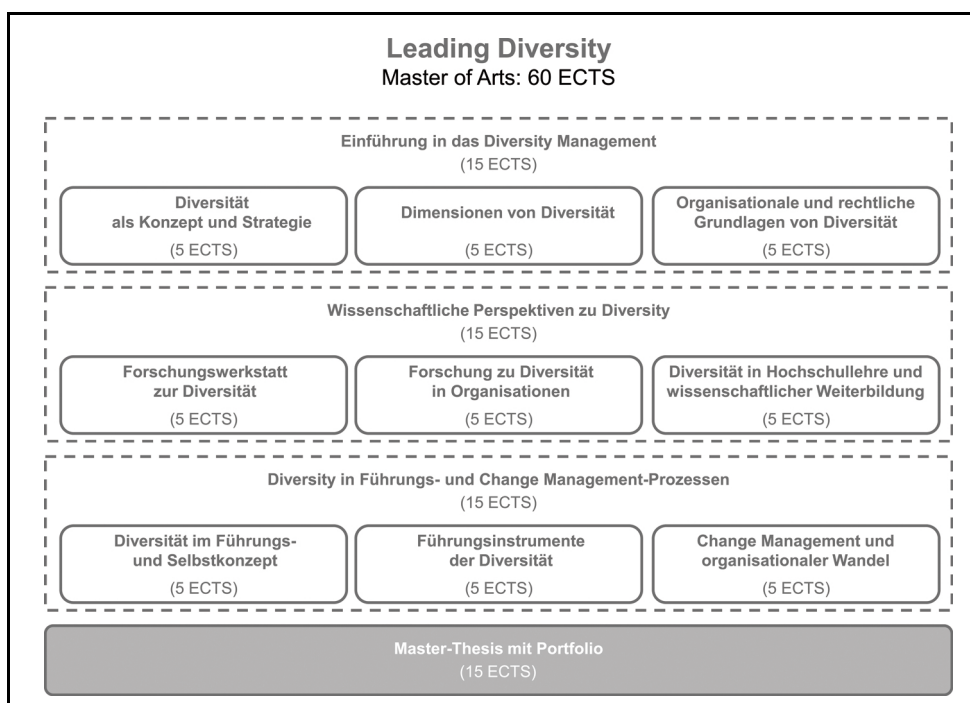


Abbildung 1: Curriculum des weiterbildenden Masters M-LeaD

Das Curriculum besteht aus den drei Studienbereichen (1) Einführung in das Diversity Management, (2) Forschungsperspektiven auf Diversity und (3) Diversity in Führungs- und Change Management-Prozessen (vgl. Abb. 1). Im ersten Studienbereich werden das Konzept und die Strategie von Diversität wissenschaftlich hergeleitet, die verschiedenen Dimensionen von Diversität (Diversity als Unterschiede) und Intersektionalität (Diversity als Unterschiede und Gemeinsamkeiten) anhand von Fallstudien vorgestellt

und organisationale wie rechtliche Grundlagen von Diversität umrissen. Der zweite Studienbereich fokussiert, eingeleitet durch eine Forschungswerkstatt zu Diversity, auf ein vielfältiges Forschungsspektrum zu Diversität in Organisationen sowie in Lehre und Weiterbildung. Der dritte Studienbereich ist der Gestaltung organisationalen Wandels im Zeichen der Diversität gewidmet. Dieser Bereich schlägt einen Bogen von der Diversität im Führungs- und Selbstkonzept über die Führungsinstrumente der Diversität bis hin zur Ausgestaltung und Reflexion von Change Management. Im Abschlussmodul organisieren die Studierenden neben der Anfertigung einer Masterarbeit einen Workshop bzw. eine Tagung zum Thema und schaffen auf diese Weise einen wissenschaftlichen Rahmen, in dem sie ihre Forschungs- und Praxisergebnisse in einem Expert/innen-Kreis zur Diskussion stellen.

Weitere Informationen zum Masterstudiengang M-Lead erteilt PD Dr.<sup>in</sup> Ulrike Senger.

PD Dr.<sup>in</sup> Ulrike Senger

Privatdozentin für Hochschulbildung an der TU Dortmund

Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), Geschäftsführerin

Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H)

Holstenhofweg 85, 22043 Hamburg

sengeru@hsu-hh.de

Univ.-Prof.in Dr.in Barbara Sieben

Professur für Personalpolitik

Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Helmut Schmidt Universität

Postfach 700822, 22008 Hamburg

barbara.sieben@hsu-hh.de

## Literatur

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Senger, Ulrike (Hg.) (2012): Kompetenzorientierung in der Hochschullehre – Fachbezogene und interdisziplinäre Lehrinnovationen. Paradigma-Doppelausgabe 2011/2012. Universität Passau: Zentrum für Lehrerbildung und Fachdidaktik, vormals für Lehrerbildung, Fach- und Hochschuldidaktik.