

Fotoprotokoll

**Hochschultag** – weißensee kunsthochschule berlin – 04.05.2016

Thema:

**Wie muss sich eine Institution ändern, um Neues zuzulassen?**

Einladung und Programm zum Hochschultag sowie Zusammenfassung der Ergebnisse der Diskussionsgruppen siehe unten.

Link zum offenen **FORUM** zum Austausch von Wünschen und Anregungen für weitere Schritte, Maßnahmen, Veranstaltungen, etc und zur gemeinsamen Diskussion:

<http://kunsthochschule-berlin.de/moodle/course/view.php?id=346>

**Einladung zum Follow-Up-Termin: 24.05.2016, 15:00–17:00**

**Ort:** Prof.innen-Mensa

Auswertung der Ergebnisse der Diskussionsgruppen

Vereinbarung nächster konkreter Schritte

wie muss sich die institution verändern, um neues zuzulassen?

# HOCHSCHULTAG

MITTWOCH  
04.05.16  
10 - 17\*

\*dieser tag ist unterrichtsfrei

Thema des Hochschultages: Wie muss sich die Institution verändern, um Neues zuzulassen?

**ABLAUF**

**10:00**  
Begrüßung

**10:10**  
Vorstellung der Ergebnisse der Evaluation, bzw. der darin enthaltenen Kritik an Hochschulstrukturen (Juri-Apollo Drews + ASTA)

**10:30 - 12:30**  
Diskussionen in moderierten Kleingruppen

**12:30 - 13:30**  
Pause

**13:30 - 14:30**  
Vorstellung der "foundationClass" + Diskussion\* (Miriam Schickler, Prof. Dr. Ulf Aminde und Lehrpersonen der "foundationClass")

**14:30 - 15:30**  
Vorstellung der Ergebnisse der ersten Kleingruppen

**15:30 - 16:30**  
Diskussionen in moderierten Kleingruppen

**16:30 - 17:00**  
Abschluss

Studierende sind ausdrücklich eingeladen!

## Ergebnisse der einzelnen Diskussionsgruppen:

### Zusammenfassung zum Bereich „Was ist gute Lehre / Was ist gute(s) Kunst, Design: Gibt es zwischen beidem einen Zusammenhang?“

In der ersten WS-Phase haben 25 Personen miteinander diskutiert. Darunter waren 15 Frauen (6 aus dem Bereich Professuren/Dozent\_innen, 2 aus dem Bereich Werkstatteleitung, 2 aus dem Bereich Verwaltung und 5 Studierende (tw.Asta)) und 10 Männer (5 aus dem Bereich Professuren/Dozent\_innen, 1 aus dem Bereich Werkstatteleitung, 4 Studierende). Ein wesentliches Ergebnis der ersten WS-Phase war es, dass die (für notwendig befundene) Qualitäts- und Weiterentwicklung „guter Lehre“ auf vier Ebenen / in vier Handlungsfeldern stattfinden kann:

1. Aktive, reflektierte Mitgestaltung **dynamischer sozialer Räume**, in denen Lehre stattfindet durch die Studierenden; dies setzt u.a. die Existenz eines studentischen Raumes und die Entwicklung anti-diskriminatorischer Feed-Back-Kulturen voraus, von Lehrenden gegenüber Studierenden und umgekehrt sowie zwischen Studierenden.
2. Gemeinsame Präzisierung von / Transparenz von Qualitätskriterien für die Lehre durch Lehrende und Studierende (Ziele der Lehre, Methoden der Lehre, Selbstverständnis von Lehre als „Coaching“, Motivation der Studierenden, Vorurteilsfreiheit, )
3. Didaktik (Methoden, fortlaufende Entwicklung/updates von Lehrkompetenzen, Reflektion von Zielsetzungen der Lehre auch gemeinsam mit Studierenden, ... )
4. Schaffen von Hochschulkultur/Anlässen/Räumen zur Förderung der (Selbst-)Reflektion des Kontexts aktuellen Kunstschaffens/eigenen Kunstschaffens Studierender (und Lehrende?)/von Lehre als Bedingung dafür, sich reflektiert und wertschätzend zur eigenen Kunst/Kunst anderer verhalten zu können und nicht zuletzt auch auf dem Kunstmarkt positionieren zu können.

Systemische „Querschnittsthemen“ in diesem Entwicklungsprozess sind für jedes Handlungsfeld :

- die aktuellen Machtverhältnisse (welche Veränderung lassen sie jeweils zu, wie müssen sie sich verändern, damit Veränderung im jeweiligen Handlungsfeld möglich wird?),
- die Rahmenbedingungen, die das Hochschulsystem / konkrete Satzungen/Regelungen/Gremienstrukturen der Hochschule für Veränderung im jeweiligen Handlungsfeld bietet,
- die Definition von verhandelbaren bzw. nichtverhandelbaren Bereichen im jeweiligen Handlungsfeld und das Benennen von „Orten/Räumen“, an/in denen das jeweils stattfinden kann, sowie
- Interkulturalität/Diversität/Geschlechterverhältnisse als Kriterium der Entwicklung von Lehrinhalten/Methoden.

Nächste Schritte sollten der Transfer der WS-Ergebnisse in eine breitere Hochschulöffentlichkeit sein, allgemein und dezidiert in die entsprechenden Gremien (Akad./Lehre/studentisch). Dazu gilt es, zeitnah ein motivierendes Format (Vorschlag: Fragen statt Statements) und Anlässe/Strukturen zur Weiterentwicklung zu schaffen. Siehe dazu jeweils letzte Bilder Fotoprotokolle WS-Phase 1 + 2. Deutlich wurde gleichzeitig, dass eine zentrale Herausforderung für die Beteiligung der Studierenden an der Lehre eine „kritische Masse“ von Bottom-Up-Engagement der Studierenden notwendig ist.

Christiane Droste (UrbanPlus Droste&Partner (GbR))

Im zweiten Teil am Nachmittag diskutierten die Gruppen der Bereiche „**Gute Lehre**“ und „**Aufbruch/Abschottung**“ gemeinsam

### **Zusammenfassung zum Bereich „Aufbruch / Abschottung: Zum Umgang mit großen Veränderungen“**

"In der ersten Gesprächsrunde zum Thema Aufbruch/Abschottung: Zum Umgang mit großen Veränderungen haben 11 Personen miteinander diskutiert. 7 davon kamen aus dem Bereich Mode Design. Es gab einen großem Bedarf an Austausch und es wurde deutlich, dass unterschiedliche Perspektiven auf und Erwartungen an Veränderungsprozesse bestehen. Die Gruppe bestand sowohl aus Lehrenden, einem Werkstattmitarbeiter\*, einer Mitarbeiterin\* der Verwaltung und Studierenden. Zunächst wurde darüber diskutiert, welche Veränderungsvorhaben an der Hochschule allgemein anstehen, bzw. wo Veränderungsbedarf gesehen wird. Davon ausgehend wurde der Ist-Zustand aufgenommen, so wie er von den Beteiligten der Gesprächsrunde wahrgenommen wurde.

#### **Ergebnis:**

- Lehrende wie Studierende beklagten, den Mangel an Zeit und an Möglichkeiten zum Austausch, da die ökonomische Verwertbarkeit des Studiums inzwischen im Vordergrund stehe. - Die Studierenden sind sehr daran interessiert, dass der interdisziplinäre Austausch verstärkt wird.
- Der Kommunikationsfluss zwischen Lehrenden, Studierenden und der Verwaltung wird als unzureichend und intransparent wahrgenommen.
- Als großes Veränderungsvorhaben wird die anstehende Digitalisierung in den Werkstätten und in der Verwaltung empfunden. Bezogen auf die Umsetzung herrscht ein großes Informationsdefizit, was zu Verunsicherung führt.

Abschließend wurde darüber gesprochen, wie ein erstrebenswerter Soll - Zustand aussehen könnte. Dabei wurden folgende **Vorschläge** formuliert:

- Die Rahmenbedingungen der Hochschule sollten an die umgesetzten Veränderungen angepasst werden. Wenn die Zahl der Studierenden steigt, müssen auch die räumlichen Kapazitäten und die Personalressourcen entsprechend steigen.
- Beim jetzigen Bestand an Kapazitäten sollte die Anzahl der Studierenden begrenzt werden.
- Geplante Veränderungen sollten transparent und strukturiert kommuniziert werden, unter Beteiligung der Betroffenen.
- Es sollte wieder mehr Zeit und Platz zum Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden entstehen.
- Es sollte mehr Zeit für jede/n einzelne/n Studierende\_n zur Verfügung stehen.
- Bei neuen Studiengängen sollte deutlich werden, wie diese konzipiert werden und die Studierenden sollten in den Prozess einbezogen werden.

Der zweite Teil der Gesprächsrunde wurde mit der Thematik "Was ist gute Lehre?/Was ist gute(s) Kunst,Design" verknüpft.

Eva K. Gottwalles (gottwalles consulting: systemische Organisationsentwicklung mit Gender - Diversitykompetenz)

## Zusammenfassung zum Bereich „Oben / Unten: Zum Umgang mit Hierarchien“

### Auswertung Workshop Oben/Unten 2. Teil

#### Hochschultag Kunsthochschule Weißensee 04. 05. 2016

Wie muss sich eine Institution ändern, um Neues zuzulassen?

#### Workshop

**Oben / Unten:** Zum Umgang mit Hierarchien

Hochschulen sind Institutionen mit hierarchischen Strukturen. Diese zu ignorieren oder kleinzureden lässt diese nicht verschwinden, sondern fördert diese (im schlimmsten Falle) noch. Hierarchien stattdessen als unterschiedliche Kompetenzen zu verflachen und so einen respektvollen Umgang miteinander zu ermöglichen, hieße, andere Kommunikationssituationen schaffen zu können.

#### Moderation 2. Teil: 15.30 – 16.30 Uhr

---

- **was**
- **wie**
- **wer**
- **wann**

Aufbauend und anknüpfend an die am Vormittag im Workshop erarbeiteten Handlungsfelder wurde die Frage gestellt was in einem nächsten Schritt am ehesten in Angriff genommen werden kann/soll, was die anwesenden Personen konkret anstoßen können wollen (wie, wer und wann).

Mit Blick auf die Handlungsfelder wurden folgende Fragen aufgegriffen und diskutiert:

- Wer ist bei Informationen und Einladungen zu Gremien angesprochen – welche Gruppen sind dabei berücksichtigt, welche nicht
- Wie läuft der Informationsfluss über Inhalte und Themen
- Was wird verhandelt und welche Transparenz gibt es
- Welche formalen und informellen Gremien (AS, FGS) gibt es?
- Wie ist der „Mittelbau“ in Gremien vertreten?
- Müsste der AS möglicherweise um andere Statusgruppen erweitert werden?
- Wie sind die Gremien derzeit zusammengesetzt und wie stellt sich „Macht“ und Hierarchie dadurch an der Hochschule her?

#### Ergebnis:

- Der Status Quo zur derzeitigen Gremienzusammensetzung wird erstellt und abgebildet um eine Diskussionsgrundlage zu schaffen, **wie** hier möglicherweise eine Veränderung erreicht werden kann
  - Eine Lehrende hat diese Aufgabe konkret übernommen

In einer weiteren Diskussion wurde die Frage nach dem **Was** und dem **Wie** als eine grundsätzliche aufgegriffen (Diskussion oben: Kommunikation, Transparenz, Miteinander an der Hochschule), die das Leitbild und die Visionen der Hochschule betrifft, die Frage danach, wie sich die Organisation verändern muss um Neues zuzulassen:

- **Leitbild** als grundlegendes Instrument: Im Rahmen einer mit allen geführten, transparent, demokratisch und offen verhandelten Leitbilddiskussion kann bestimmt werden, was das gemeinsame Ziel der Hochschule ist und wie alle gemeinsam daran arbeiten („Warum sind wir alle hier“)

- Im gemeinsamen Selbstverständnis werden Fragen des Miteinanders der verschiedenen Bereiche und Fragen zum Zusammenwirken der Statusgruppen an der Hochschule thematisiert: Leitbildentwicklung hieße, sich auf einen Verhandlungsprozess einzulassen!

#### Ergebnis:

- Der Hochschultag ist ein Forum, welches erste Schritte in Richtung Leitbildentwicklung bereits angestoßen hat. Er wird als Ort wahrgenommen, an dem es möglich ist, sich jenseits der bestehenden Statusgruppen und Hierarchien auszutauschen und in den Dialog zu kommen
- Der Hochschultag im kommenden Jahr soll dies gezielt fortführen und das bereits erarbeitete sammeln und aufbereiten
- Themenbereiche zur weiteren Diskussion sollen vorbereitet werden, die soll in der Auswertung passieren und im Rahmen der AG Chancengleichheit

Sybille Wiedmann (gbm-Berlin, gender+bildung+medien)

#### **Zusammenfassung zum Bereich „Beleidigen / Beleidigt sein: verdeckte Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen“**

In der Diskussionsrunde wurden zunächst einige verschiedene Erfahrungen mit beleidigen und beleidigt sein ausgetauscht. Dabei wurde klar, dass es sehr verschiedene Dimensionen der Verletzlichkeit gibt: Neben den offensichtlichen Diskriminierungsdimensionen Rassismus und Sexismus wurden noch die Hierarchien der Hochschule, mangelnde Feedbackkultur, und Konflikte mit KollegInnen als Quellen von psychischer Belastung genannt.

Im Verlauf der Diskussion wurde von Einigen sehr deutlich gefordert, ausschließlich über rassistische und sexistische Diskriminierungen zu reden, also über das Thema des vergangenen Hochschultages.

Die Runde fand aber auch, dass die Institution Hochschule grundsätzlich zu einem möglichst verletzungsfreien Umgang miteinander aufrufen und diesen befördern sollte. Als konkrete Maßnahmen wurden diskutiert:

- Mehr Buntheit / Diversity im Personal und bei den Studierenden
- Beiträge wie der Hochschultag, bei denen eine reflektierte Organisationskultur entwickelt werden kann. Für mehr Sensibilität in Machtstrukturen wie Hierarchie, Rassismus, Sexismus.
- Die Entwicklung einer besseren Bewertungs- und Feedbackkultur. Wenn gemeinsame Regeln entwickelt und eingehalten werden, wenn möglichst klare Kriterien für Bewertungen entwickelt werden, dann ist das für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende eine Hilfe zum möglichst verletzungsfreien Umgang.
- Eine Anlauf- und Beratungsstelle für die Schlichtung von Konflikten in der Hochschule wurde von vielen gewünscht. Andererseits wurde festgestellt, dass es für bestimmte Fragen bereits Angebote gibt: Die Kommission für Chancengleichheit und eine ehrenamtliche studentische Beratungsstelle. Ausserdem gibt es Angebote ausserhalb der Hochschule, die ebenfalls angelaufen werden können. Es blieb offen, ob diese Angebote ausreichen oder ob sie umgestaltet, ausgebaut oder nur bekannter gemacht werden sollten.

Manfred Köhnen (GleichstellungBewegen)

WAS IST GUTE LEHRE?  
WAS IST GUTE(KUNST)DESIGN

AULA

AUFBRUCH /  
ABSCHEIDUNG

PROF <sup>and</sup> MENS

- WIE WEIT?
- Wie weit entfernt die eine Gesellschaft?
  - Von wem? Einem Lehrer → Lehrer, Lehrer → Hochschullehrer, Lehrer → Staat, Angest. → Hochschullehrer/Lehrer
  - Notwendige Voraussetzung für Gesellschaften?
  - Rolle der Gesellschaft? → 2. Generation?
  - von Distanz → zur Praxis, etc.?

BELEIDIGEN /  
BELEIDIGT SEIN

A 108



BELEIDIGUNG  
MAßNAHMEN

- ⇒ MEHR DIVERSITY (STUDIENBEREICH DER PROFS)
- ⇒ MEHR REFLEXION / SENSIBILITÄT FÜR DISKURSION, SENSIBILITÄT, HIERARCHISCHE VERLEGENHEIT, MACHT
- ⇒ FEEDBACK KULTUR
- ⇒ ANLAUFSTELLE FÜR BEZUGSVERMITTLUNG
- SCHLICHTUNG & MEDIATION, MEDIATION, MEDIATION, MEDIATION

WAS IST GUTE LEHRE?  
WAS IST GUTE(S) KUNST/DESIGN

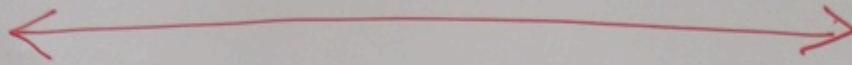
AULA

"GUTE LEHRE"



"GUTE KUNST"

"GUTE LEHRE"



"GUTE(S) KUNST/DESIGN"

- Welche Kriterien für den jeweiligen Bereich?
  - Wer definiert diese Kriterien und für wen?
  - Wie und auf welchen Ebenen kann anti-diskriminatorisches Handeln eingebettet werden?
- Mögliche Ziele: Diskussionsgrundlage für die Entwicklung von Lehre?
- Ergebnisse: Vorschläge für weiteres Vorgehen?

Machtverhältnis

Power-Game

individuelle Zielsetzung von Lehrenden (Konfliktpotential)

Ernst nehmen

Rollenvorständnis in der Institution

Bedingungen

Effekte

(Selbst-)Reflexion  
Lehre / Kunst

im Kontext positionieren

Hochschulsystem

Orientierung  
Aushandeln

kategoriale Abgrenzung statt  
Diffusion zwischen den FGs

STAMMTISCH

Was ist nicht verhandelbar?

Experimentier-  
raum  
Freiraum  
Hochschul?

(RELATIVE)  
ZIEL  
SETZUNG  
?

Übergänge

Verhandelbare  
Strukturen

Feedback / Interaktion  
- Methode  
des Lehrens

Feedback  
- Evaluation  
des Lehrens

Dynamische  
Soziale Räume

♀/♂/?/0/...  
↓  
Kategorien?

GUTE LEHRE

soziale  
Räume  
intensive  
Verbindungen

„Nur  
Fragen  
formulieren“  
quotierte  
Redner\_innen-  
Liste ???  
...

in der Lage  
sein, Kategorien  
zu setzen

Didaktik

Vorurteilsfrei

Sprach(Raum)  
gestalten

Didaktik  
entwickeln?  
Lernen?

Arbeitsfelder  
- Ästhetik  
- Inhaltlich  
- Kulturelle Aspekte  
- Künstliche Posture

VERBINDLICH-  
KEIT

Kommunikation  
----->

Methoden  
des Lehrens

BAND BREITE  
Durchlässigkeit

Feedback  
untereinander

ÖFFEN DER  
LEHRE

Mentoring  
Studierende  
(→ Studierende)

„Hidden  
Agenda“

Qualitäts-  
kriterien

Erkennen, was  
eine Student\_in  
will ZIELE

Weiterbildung

Transparenz  
der Ziele  
Anforderungen  
Richtlinien

Wie gehe ich mit  
Generation Google  
um?

offenheit  
Freiheit von Vor-  
urteilen

INFOTAINMENT

Lehre als Coaching

Qualitative  
Kategorien

Motivation  
Studierendes?

## WIE WEITER?

- ① Wie wird Qualität der Lehre sichergestellt?
- ② Kommission Studium + Lehre  
= Kriterien Lehre
- ③ Weiterbildung Lehrende  
⇒ BZHM-Angebot  
Alternativangebote/Orga
- ④ Notwendige  
Veränderungen für Qualitätskriterien
- ⑤ Rolle der Studierenden?  
z.B. Stammrecht?
- ⑥ vom Statement → zur Frage an alle?

Beteiligung der Studierenden an der Qualität des Lehre

bottom-up  
Gremien

Vision einer freien Klasse?  
[Beispiel München 1980er]

Formate von Feedback + Evaluation?

Inhalte?  
Themen?

Studierenden-Tagungen?

Generationswechsel als Thema?

Stellformate?

Beteiligung kann wie erreicht werden?

jeweils Semesterbeginn  
Einführungsveranstaltung  
zu student. Beteiligung

Mittel + Wege  
Kommunizieren!  
-an Beispiel ....

(wie) kann man Betätigte präzisieren?

Studierende beteiligen an  
Bemühen (selbst-  
eigener Topf)

Zu was beteiligen?

StUPa  
beleben / nutzen

Selbst-Verantwortung?

ORT?  
ORGAN?  
ORGAN?

Studentischer Raum als Voraussetzung

AUFBRUCH /  
ABSCHOTTUNG

PROF<sup>innen</sup> MENSA

# IST-ZUSTAND

- Anzahl der Studierenden steigt  
→ Anzahl der Lehrenden nicht
- Kritik wird gewünscht, aber negativ aufgenommen (bei Lehrenden + Studierenden)
- Neues wird eingeführt, aber die Rahmenbedingungen nicht angepasst  
↳ Ausstattung, Raumkapazitäten, Anzahl Lehrender
- Zeit, die Veränderung braucht, fehlt
- Ökonomische Verwertbarkeit steht im Vordergrund
- unterschiedliche Auffassung zu Veränderungen zwischen Lehrenden und Studierenden

## Welche Veränderungen?

- Politisch + gesell. Veränderungen wirken in die Hochschule hinein
- Veränderungen in der Kommunikation zwischen Lehrenden, Studierenden + Verwaltung
- Veränderung in Sachen Interdisziplinarität
- Digitalisierung
- Rahmenbedingungen der HS und Zeit

# SOLITE

- Mehr Zeit für einzelne Studierende
- Anzahl der Studierenden eingrenzen (aktuell)
- Wie denken wir einen Studiengang?
  - Beteiligung der Studierenden an der Konzipierung
- Aufbruch/Veränderung strukturieren + kommunizieren
- Mehr Zeit und Platz für Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden
- Rahmenbedingungen an Neues anpassen

Nachmittag: gemeinsame Fortsetzung beider Diskussionsgruppen:

WAS IST GUTE LEHRE?  
WAS IST GUTE(S) KUNST/DESIGN

AULA

AUFBRUCH /  
ABSCHOTTUNG

PROF<sup>innen</sup> MENSA

Fachgebietsübergreifend  
Visualisierung, Präsentation,  
Vermittlung

Maßerei:  
neue Prof.  
- Studiengang wird  
verändert -  
Konzept der Prof.

Kommunikation

TRANSPARENZ

Qualität

FOREN +  
GREMIEN

Beteiligung

Aufbruch  
strukturieren

Veränderungs-  
botschaft  
kommunizieren

Interdisziplina-  
rität

pol. Ereignisse,

Kommun. zw.  
Studierenden +  
Lehrkörper  
+ Verwaltung

unterschiedl.  
Auff. zu Änderung  
zw. Studierenden +  
Lehrkörper

Chancen-  
gleichheit  
Bezug 2015

BELEIDIGEN /  
BELEIDIGT SEIN

A 1.08

# BELEIDIGUNGEN...

## MAßNAHMEN

⇒ MEHR DIVERSITY  
(STUDIERENDE BIS PROFS)

⇒ MEHR REFLEXION/  
SENSIBILITÄT FÜR  
RASSISMUS, SEXISMUS,  
HIERARCHIE, VERLETZUNGS-  
MACHT

⇒ FEEDBACK KULTUR

⇒ ANLAUFSTELLE FÜR  
BERATUNG/ VERMITTLUNG  
SCHLICHTUNG

⇒ KOMMISSION CHANCEN-  
ANONYMITÄT GLEICHHEIT

OBEN / UNTEN

VOR-

AULLA

2)

Hierarchie an der  
KH Weissensee

Was läuft gut und wo gibt  
es Veränderungsbedarf?

→ ZUSTAND

Wie kann Veränderung aus-  
sehen?

→ AUSBLICK

• Hierarchie & Kompetenz

• Wie groß ist der Spielraum?

↳ wie viel kann die Hochschule gestalten

↳ was ist gesetzlich vorgegeben

• Hierarchie & Transparenz

• Rahmenbedingungen für die

Lehre

↳ Gruppengröße, Zeit

↳ Rollenerwartungen

SPRACHE HUND

ELEFANT KOMMUNIKATION

ARBEIT & SCHILDKRÖTE  
STRUKTUR

LÖWE  
"

HAHN

ZITRONENFALTER

WOLF

PFERDE

MENSCH

KOMPETENZ  
& HIERARCHIE

- Hierarchie, Privilegion  
Reflektion
- Partizipation
- Wie autonom ist die Hochschule
  - Umgang mit Unterschieden
- Leitbild
- Wo schließt Hierarchie Statusgruppen aus bzw. ein?
- Welche Alternativen Organisationsformen gibt es
- Wo werden Hierarchien wahrgenommen?

Transparenz  
→ was wird wo  
verhandelt

Status d. Studierenden  
d. Foundation  
Class

Verhältnis  
Prof\*innen & Studierende

Verhältnis  
der FG untereinander

Selbstverständnis  
der Hochschule  
"Bauhaus II"

Konsens  
vs.  
Mehrheitsentscheidung

Gremien  
z.B. Senat, Fakultät, Sachverständigenrat, JUS

Repräsentanz  
" Sonstige  
Mitarbeiter\*innen  
↳ Vertretung von FER in Gremien

Unterschiedliche  
Arbeitsbedingungen

"über uns"  
statt  
"mit uns"

Organigramm  
→ Aufgaben Gruppe  
→ Entscheidungen Gremium

Benotung  
&  
Verhältnis zw. Lehrenden  
u. Studierenden

Verhältnis zu  
MÄnnern d. Verwaltung

Absolvent\*innen  
BILD

STRUKTUR

Mensch zu Mensch  
statt  
Rolle zu Rolle

Transparenz

Website

→ Selbstverständnis  
→ Statusgruppen  
→ Sammeln → Themen-  
bereiche vorbereiten

formale  
informelle  
Strukturen

wer ist  
eingeladen,  
angesprochen

Status quo  
Gremien  
Transparenz  
flacht?  
Wer ist  
das?

Zusammen-  
setzung  
AS → Erweiterung  
Statusgruppen  
?!

Wann sind wir  
alle hier  
Leitbild  
Selbstverständnis  
-entwicklung?  
Hochschule !!

Selbstgewählte  
(neue)  
Gremien → neue  
Aufgaben

Information  
→ wer ist  
angesprochen

Informations-  
fluss

Status?  
- Verantwortung  
- Lohngruppe

Mittelsan-  
versammlung?

# Hierarchie

## ENTWICKLUNGS- Felder

- TRANSPARENZ FORMALE UND INFORMELLE STRUKTUREN (AS, FGS) → „Organigramm“
- ~~Die~~ AUSSENDARSTELLUNG, SELBSTVERSTÄNDNIS & AUSTAUSCH
- INFORMATIONSFUSS & KOMMUNIKATION
  - „über uns“ statt „mit uns“
  - Website
  - Mensch zu Mensch  
Rolle zu Rolle

→ SICHTBARMACHUNG VON  
AUFGABEN & FUNKTIONEN

→ FOUNDATION CLASS

→ UNTERSCHIEDLICHE ARBEITS-/  
BEDINGUNGEN STUDIEN-

→ Privilegien

→ Prekäre Beschäftigung

→ Lehrbeauftragte

Einladung zum Hochschultag am 4.5.2016

Liebe Beschäftigte und liebe Studierende der weißensee kunsthochschule berlin,  
Auch in diesem Jahr möchten wir Sie wieder herzlich zum Hochschultag am 4.5.2016 einladen.  
Der Hochschultag findet von 10.00h bis 17.00h statt, weshalb auch in diesem Jahr die Freistellung von der Arbeit und die Unterrichtsfreiheit gewährt wurde.

Das Motto des diesjährigen Hochschultags lautet:  
**Wie muss sich eine Institution ändern, um Neues zuzulassen?**

Ebenso wie sich die Bildende Kunst bereits auf eine lange Geschichte einer institutionskritischen Auseinandersetzung mit den künstlerischen Rahmenbedingungen, mit Ausstellungspraxen und sozialen Ein- und Ausschlussmechanismen berufen kann, so kann auch im Design auf eine vielfältige Auseinandersetzung mit den Herausforderungen verwiesen werden, die sich aus der ständigen Veränderung der Technologien, Materialien und Herstellungsprozesse, aber auch der sozio-kulturellen, gesellschaftlichen Prozesse ergeben. Ein Ort, an dem diese kreativen, zukunftsweisen Ausverhandlungsprozesse stattfinden, ist die weißensee kunsthochschule berlin. Eine Hochschule aber ist eine Institution, ein Regelsystem, das bestimmte soziale Ordnungen, soziales Verhalten und Handeln generiert und in-formiert. Weil dieses Regelsystem aber auch stabilisiert und nicht nur lenkt, zeichnen sich Institutionen durch eine gewisse Schwerfälligkeit aus, wenn es darum geht Vertrautes loszulassen und auszusetzen, Neues einzusetzen, umzusetzen, auszuprobieren, – eben neu zu denken.

Um einen Raum und die Möglichkeit für Diskussionen darüber zu bieten, wie jede\* Einzelne / jeder\* Einzelne mögliche Neuerungsprozesse mitgestalten kann, an ihrem\* oder seinem\* Ort und gemeinschaftlich, bietet der diesjährige Hochschultag vier moderierte Gesprächsforen an, in denen zunächst über den Ist-Zustand gesprochen werden kann, um anschließend über Ideen für Veränderungen ebenso wie über Wünsche der Bewahrung und Bestärkung und über eine mögliche Umsetzung diese Ideen sprechen zu können.. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse sollen dokumentiert werden, um eine konkrete Weiterarbeit zu ermöglichen.

Die vier Gesprächsrunden widmen sich folgenden Themenfeldern:

Oben / Unten: Zum Umgang mit Hierarchien  
Beleidigen / Beleidigt sein: verdeckte Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen  
Aufbruch / Abschottung: Zum Umgang mit großen Veränderungen  
Was ist gute Lehre / Was ist gute(s) Kunst, Design: Gibt es einen Zusammenhang?

Zudem ist ein themenoffenes Gesprächsforum eingeplant.

**Wir möchten darum bitten, sich für die Gesprächsrunden bei Frau Odemer unter [sekretariat.rektorin@kh-berlin.de](mailto:sekretariat.rektorin@kh-berlin.de) anzumelden, damit wir die ungefähren Gruppengrößen an die Moderator\*innen weiterleiten können.**

Für die Moderation haben wir folgende Moderator\*innen gewinnen können:

**Christiane Droste:** UrbanPlus Droste&Partner (GbR), Kultur- und Sozialwissenschaftlerin, Moderatorin.

**Eva Gottwalles:** Dipl. Sozialwissenschaftlerin; gottwalles consulting: systemische Organisationsentwicklung mit Gender- & Diversity-kompetenz

**Neela Enke** (vormittags): Trainerin, Coach und Mediatorin mit den Schwerpunkten Konfliktmanagement und Diversity in Hochschulen und Forschungsinstitutionen.;Inhaberin von Scienza Science Coaching.

**Manfred Köhnen:** Seit 2007 "Gleichstellung bewegen" in Berlin; 2008-2209: GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin

**Sybille Wiedmann** (nachmittags): Dipl. Pädagogin, Mitbegründerin von gbm-Berlin, gender+bildung+medien, Beraterin, Trainerin, Lehrbeauftragte und Supervisorin (DGSv)

Mit freundlichen Grüßen  
Kommission Chancengleichheit