

DIVERSITÄT

INKLUSION

STRATEGIE

2024

VMI **CONSERVATORY
OF CONTEMPORARY
MUSIC**

VIENNA MUSIC INSTITUTE

Diversitäts- und Inklusionsstrategie

VIENNA MUSIC INSTITUTE

Die Diversitäts- und Inklusionsstrategie des Vienna Music Instituts zielt darauf ab, eine offene, respektvolle und vielfältige Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Diese Strategie betont die Bedeutung von Respekt und Wertschätzung gegenüber unterschiedlichen kulturellen, sozialen und individuellen Hintergründen, um ein inklusives Umfeld für alle Studierenden, Lehrende und Mitarbeitenden zu gewährleisten. Musik als universelle Sprache ist besonders geeignet, Vielfalt zu fördern, und unser Institut möchte dies bewusst als Teil seiner Identität verankern.

1. Grundsätze und Zielsetzungen

1.1. Diversität als Bereicherung

Das VMI steht für eine gelebte Kultur der Vielfalt und Wertschätzung und betrachtet Diversität als wertvolle Ressource für Kreativität und künstlerische Ausdrucksformen. Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Transparenz, Integration und eine positive, vorurteilsfreie Gesamtatmosphäre für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen sind erklärte Ziele des VMI.

Durch die aktive Förderung von Vielfalt werden verschiedene kulturelle und musikalische Perspektiven zusammengebracht, was nicht nur den persönlichen Horizont aller Beteiligten erweitert, sondern auch einen entscheidenden Antrieb für Innovation und künstlerische Weiterentwicklung bedeutet. Die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen schafft eine dynamische und inspirierende Lernumgebung, in der jede Person die Möglichkeit hat, ihre eigene Einzigartigkeit einzubringen und sich voll zu entfalten.

Das VMI-Vienna Music Institute sieht Diversität als eine Quelle der Kreativität und Innovation. Durch die aktive Förderung von Vielfalt können verschiedene kulturelle und musikalische Perspektiven zusammengebracht werden, was den Horizont aller Beteiligten erweitert.

1.2. Inklusion als Grundprinzip

Inklusion bedeutet für uns, dass alle Mitglieder unseres Instituts – unabhängig von Herkunft, Staatsangehörigkeit, Alter, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, kulturellem Hintergrund, sozialen Umständen oder individuellen Fähigkeiten – gleichermaßen die Chance erhalten, im Rahmen der Ausbildung am VMI-Vienna Music Institute sich sowohl persönlich als auch künstlerisch zu entfalten. Inklusion erfordert auch, dass Barrieren abgebaut werden, die einer gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Dies gilt nicht nur für den internen Ausbildungsrahmen, sondern auch für die Teilnahme an externen Programmen wie Erasmus+, wo Inklusion und Chancengleichheit ebenfalls höchste Priorität haben.

1.3. Respekt und Chancengleichheit

Wir fördern ein respektvolles Miteinander und achten darauf, dass alle Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden sich wertgeschätzt fühlen. Chancengleichheit wird durch transparente Prozesse, faire Beurteilungen und ein förderndes Lernumfeld unterstützt.

2. Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

2.1. Gewinnung von vielfältigen Talenten

Unser Institut strebt danach, innerhalb der Lehrenden, Mitarbeiter*innen und Studierenden eine vielfältige Gruppe zu repräsentieren. Diversität im Team bereichert nicht nur die pädagogische Qualität, sondern auch die kreativen Prozesse. Konkret bedeutet das: Aktive Förderung und gezielte Ansprache von Studierenden aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen. Zusammenarbeit mit internationalen Partnerhochschulen im Bereich des Erasmus+ Programms Gewinnung von Lehrkräften, die unterschiedliche musikalische Stile und Kulturen vertreten, um so eine größere Bandbreite an Lernansätzen und musikalischem Wissen anbieten zu können.

2.2. Barrierefreier Zugang und Unterstützung

Um sicherzustellen, dass alle Zugang zu unseren Angeboten haben, setzen wir uns aktiv dafür ein, bestehende Barrieren abzubauen und die Inklusion von Menschen (mit Behinderungen) Beeinträchtigungen und unterschiedlichen Lernstilen zu fördern.

Unsere Maßnahmen umfassen:

- Barrierefreie Gebäude und Unterrichtsräume
- Individuelle Beratung zu Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs
- Angepasste Bewerbungs- und Studienprozesse für Personen mit Beeinträchtigungen
- Anpassung von Unterrichtsmaterialien und -methoden, um verschiedenen Lernbedürfnissen gerecht zu werden
- Anpassung von Prüfungsmodalitäten im Bedarfsfall bei körperlichen oder sonstigen Beeinträchtigungen
- Unterstützung im Studienalltag oder bei alltäglichen Herausforderungen durch Buddy-Programme
- Finanzielle Sonderzuschüsse und Beratung zur Teilnahme an barrierefreier Erasmus+ Mobilität für Studierende mit Beeinträchtigungen oder geringeren Teilhabechancen am Erasmus+ Programm

2.3. Förderung eines inklusiven Arbeitsklimas

Neben den Studierenden legen wir großen Wert darauf, dass sich auch die Mitarbeitenden und Lehrkräfte in einer unterstützenden und wertschätzenden Arbeitsumgebung befinden.

Dazu gehören:

- Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte zu Themen wie Diversität, interkulturelle Kompetenz und Inklusion.
- Offene Kommunikationskultur
- Maßnahmen zur Konfliktprävention und -bewältigung: Es werden Strukturen geschaffen, die ein faires und respektvolles Miteinander sicherstellen und Unterstützung bei der Lösung von Konflikten bieten.
- Fort- und Weiterbildungsangebote: Mitarbeitende erhalten Zugang zu Schulungen und Workshops, die sowohl ihre beruflichen als auch ihre persönlichen Kompetenzen in den Bereichen Inklusion, Diversität und Chancengleichheit stärken.

3. Bewusstseinsbildung und Weiterbildung

3.1. Sensibilisierungskampagnen

Initiativen, um Diversität und Inklusion zu fördern.

Unser Institut bietet regelmäßig Veranstaltungen und Programme an, die auf die Bedeutung von Diversität und Inklusion aufmerksam machen, wie beispielsweise:

- Thementage zu Musik und Kultur;
- Diskussionen über soziale und kulturelle Fragen im Musikunterricht;
- Konzertreihen, die unterschiedliche musikalische Identitäten und Traditionen ins Zentrum stellen;
- Gendersensible Sprache - Faires Formulieren als Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch;
- Schaffung sicherer Räume: Beratung bei der Gestaltung von Räumlichkeiten und Einrichtungen (z. B. genderneutrale Toiletten) sowie bei der Organisation von Veranstaltungen, um eine gendergerechte und inklusive Atmosphäre zu schaffen.

3.2. Fortbildungsangebote

Alle Mitarbeitenden und Lehrkräfte erhalten die Möglichkeit, sich in den Bereichen Inklusion und interkulturelle Kompetenz weiterzubilden. Workshops und Schulungen sollen das Verständnis für unterschiedliche Lernstile und kulturelle Hintergründe stärken.

4. Monitoring und Evaluierung

4.1. Fortschritts-Überprüfung

Um die Effektivität der Diversitäts- und Inklusionsstrategie zu gewährleisten, werden regelmäßige Überprüfungen durchgeführt. Dazu zählen beispielsweise Veranstaltungen mit Gesprächsrunden zur Wahrnehmung der Diversität und Inklusion am Institut, an denen Studierende und Mitarbeitende teilnehmen können.

4.2. Anpassungen und Weiterentwicklungen

Basierend auf den Ergebnissen entsprechender Evaluierungen werden wir unsere Maßnahmen fortlaufend anpassen. Wir möchten sicherstellen, dass neue gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen in unsere Strategie einfließen, um stets einen zeitgemäßen und inklusiven Ansatz zu verfolgen.

5. Partnerschaften und Netzwerke

Wir streben die Zusammenarbeit mit anderen Musikinstitutionen, internationalen Partnerhochschulen, kulturellen Organisationen und gemeinnützigen Initiativen an, die ähnliche Ziele verfolgen. Diese Kooperationen sollen dazu beitragen, den Austausch von Best Practices zu fördern und gemeinsam eine breitere gesellschaftliche Wirkung zu erzielen. Hierzu zählen beispielsweise:

- Gemeinsame Veranstaltungen und Projekte mit anderen Institutionen oder Vereinen, die ebenfalls Diversität und Inklusion in den Fokus stellen (VMI - HOUSE OF EUROPE)
- Teilnahme an Netzwerken, die sich für Chancengleichheit im Musikbereich engagieren

6. Kontaktstelle Inklusion und Diversität

Unsere Beauftragte für Inklusion und Diversität setzt sich aktiv für die Gleichstellung und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein und vertritt deren Interessen in vielfältigen Bereichen. Dies umfasst unter anderem:

- Beratung und Information für Studierende und Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen in allen studienbezogenen Angelegenheiten.
- Individuelle Unterstützung von Studierenden mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen, um eine optimale Studierenerfahrung und Anpassung an die jeweilige Studiensituation zu gewährleisten.
- Unterstützung der Lehrenden bei der barrierefreien Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Räumlichkeiten.
- Engagement für eine behindertengerechte Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude sowie der Infrastruktur.

Ansprechpartnerin für Studierende und Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen, die eine Beratung oder Unterstützung suchen.

Beratung und Unterstützung bei Auslandsmobilitäten für Studierende und Personal, um auch hier Inklusion und Chancengleichheit zu fördern.

Die Diversitäts- und Inklusionsstrategie des VMI-Vienna Music Institute ist darauf ausgelegt, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen – unabhängig von ihren Unterschieden – respektiert, gefördert und geschätzt werden. Unser Ziel ist es, durch Musik Brücken zwischen verschiedenen Kulturen, Generationen und sozialen Gruppen zu bauen und so einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Musik verbindet Menschen, und unser Institut möchte diese verbindende Kraft aktiv nutzen, um eine harmonische und vielfältige Gemeinschaft aufzubauen, die von Respekt, Kreativität und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.

Unser Ansatz:

Offenheit und Respekt: *Anerkennung der Vielfalt: Es geht darum, die Verschiedenheit der Menschen zu akzeptieren, sei es in Bezug auf Kultur, Religion, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten oder soziale Herkunft. Respektvoller Umgang ist die Grundlage, um eine offene und konstruktive Atmosphäre zu schaffen. Unterschiedliche Meinungen oder Lebensweisen sollten nicht abgewertet, sondern als wertvolle Beiträge angesehen werden.*

Inklusion statt Exklusion: *Alle Menschen, unabhängig von ihren Unterschieden, sollten gleichberechtigt am gesellschaftlichen oder beruflichen Leben teilnehmen können. Das bedeutet, Barrieren abzubauen, die Menschen ausschließen, und Räume zu schaffen, in denen sich jeder willkommen und wertgeschätzt fühlt. Gleichberechtigung: Chancen und Ressourcen sollten gerecht verteilt werden, sodass alle die Möglichkeit haben, sich zu entfalten und zu entwickeln.*

Interkulturelle Kompetenz: *Um erfolgreich mit Vielfalt umzugehen, ist es wichtig, sich in andere Kulturen und Denkweisen hineinzusetzen. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dass man die Fähigkeit entwickelt, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft effektiv zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Sensibilität für Unterschiede: Dies bedeutet, sich der potentiellen Konfliktfelder bewusst zu sein, die durch kulturelle oder soziale Unterschiede entstehen können, und proaktiv Lösungen zu finden.*

Kommunikation und Dialog: *Ein konstruktiver Umgang mit Unterschieden erfordert ständige Kommunikation. Menschen sollten ermutigt werden, ihre Meinungen und Perspektiven offen auszutauschen, ohne Angst vor Diskriminierung oder negativen Konsequenzen. Empathie und Zuhören: Es ist wichtig, nicht nur seine eigenen Ansichten zu vertreten, sondern auch die Perspektiven anderer zu verstehen und empathisch darauf einzugehen.*

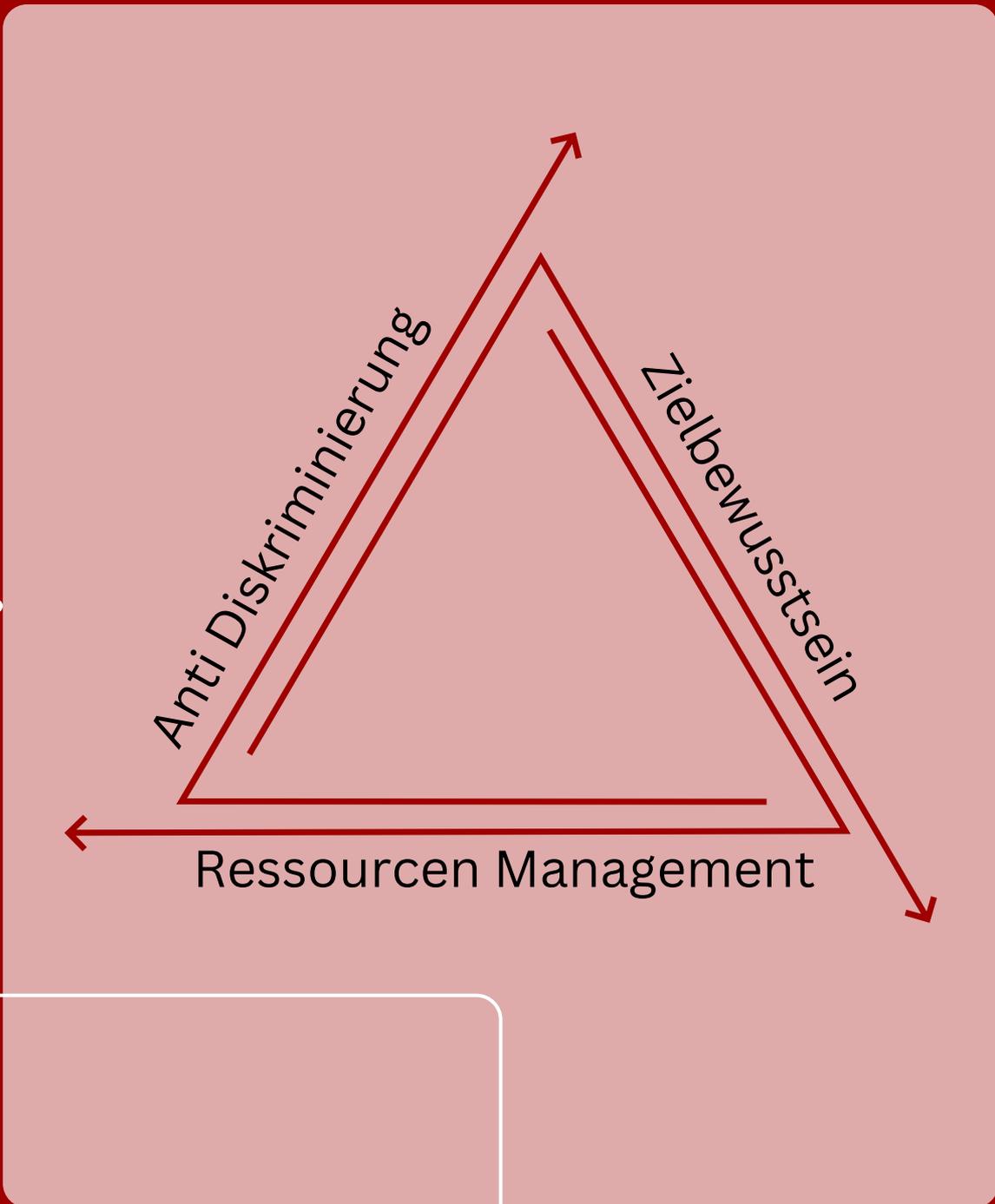
Konfliktlösung: *Unterschiedliche Perspektiven können zu Spannungen führen. Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten bedeutet, diese als Chance zur Verbesserung zu betrachten. Anstatt Unterschiede zu ignorieren oder zu unterdrücken, sollte nach gemeinsamen Lösungen gesucht werden.*

Förderung von Diversität: *Vielfalt als Stärke sehen: Unterschiede sollten nicht als Problem, sondern als Bereicherung betrachtet werden. Vielfalt kann zu innovativen Lösungen führen, da verschiedene Perspektiven oft kreative Ideen und neue Ansätze hervorbringen.*

Bewusstsein für Vorurteile: *Der Umgang mit Vielfalt erfordert das Bewusstsein dafür, dass jeder Mensch Vorurteile haben kann. Es ist wichtig, diese zu erkennen und daran zu arbeiten, sie abzubauen. Maßnahmen gegen Diskriminierung sollten klar formuliert und umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass niemand aufgrund von Unterschieden benachteiligt wird.*

DIVERSITÄT - INKLUSION - STRATEGIE

VMI CONSERVATORY
OF CONTEMPORARY
MUSIC
VIENNA MUSIC INSTITUTE



POSITIVER UMGANG
MIT
VIELFALT

ERASMUS+

Das VMI strebt danach, eine inklusive und unterstützende Umgebung zu schaffen, in der alle Studierenden, unabhängig von ihren individuellen Herausforderungen, gleiche Chancen und Möglichkeiten für eine erfolgreiche Teilnahme an Mobilitätsaktivitäten haben. Im Rahmen des Projekts 2022 wurde eine Beauftragte für Diversitäts- und Inklusionsmanagement nominiert, die verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung unserer Inklusionsstrategie ist.

Diese Strategie umfasst sowohl qualitative als auch quantitative Ziele, um die Teilnahme von Studierenden mit geringeren Chancen zu erhöhen:

- Erhöhung der Mobilitätsaktivitäten von Studierenden mit geringeren Chancen um 10% innerhalb der nächsten Programmumsetzung.
- Durchführung von mindestens 4 Informationsveranstaltungen pro Jahr, um Studierende über Inklusionsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote zu informieren.
- Durchführung von mindestens drei Veranstaltungen pro Studienjahr, die sich mit Diversität und Inklusion in der Musikausbildung befassen.
- Schaffung eines integrativen Studenumfelds, in dem alle Studierenden, unabhängig von Hintergrund oder Fähigkeit, gleichberechtigt teilnehmen können.
- Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden für Diversität durch Workshops und Schulungen.
- Entwicklung von Schulungsprogrammen für Lehrende und Studierende, um das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und Inklusion zu stärken.
- Implementierung von inklusiven Lehrstrategien, die sicherstellen, dass alle Studierenden aktiv am Unterricht teilnehmen können.
- Stärkung der internationalen Zusammenarbeit: Partnerschaften mit Institutionen, die sich auf Inklusion spezialisiert haben, um Best Practices und Ressourcen auszutauschen und so die Qualität der Programme zu verbessern. Outreach-Aktivitäten.
- Einrichtung von Mentorenprogrammen für Studierende mit geringeren Chancen.
- Social Media Kampagnen: Nutzung von sozialen Medien, um Informationen über die Inklusionsstrategien und Unterstützungsmöglichkeiten zu verbreiten. Dies umfasst auch die Darstellung von Erfolgsgeschichten umfassen, um andere Studierende zu inspirieren.