

Inklusion als Dimension von Diversity und Personalentwicklung

RD Andreas Tesche, Universität Rostock





Kerndimensionen von Diversity

- Demografie: Menschen aller Generationen (von Jung bis Alt)
- Geschlecht (sozial, biologisch): Frauen, Männer, Transgender
- Ethnisch-kulturelle Vielfalt, Internationalität
- Religion: Personen aller Glaubensrichtungen, Weltanschauungen und Atheisten
- Sexuelle Orientierung
- Inklusion: Menschen aller Befähigungen und mit Beeinträchtigungen (körperlich, geistig, psychisch); Abbau von sozialen Barrieren
- Vereinbarkeit (z.B. Familienfreundlichkeit)

- unterschiedliche Voraussetzungen/Bedürfnisse der Beschäftigten erkennen
- individuelle Stärken und Ziele der Beschäftigten fördern (je nach Lebensphase)
- Wertschätzung der Individualität/der Intersektionalität
- hohe personelle Vielfalt begünstigen/ Heterogenität der Belegschaft/Teams („Diversity Faultlines“)
- mit Vielfalt vorhandene Nachteile abbauen/ reduzieren
- Förderung für Führungspositionen (Geschlechtergerecht, Menschen mit Beeinträchtigung, Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung)
- Chancengerechte Berufungsverfahren
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung in alle Bereiche einer Universität bringen



- Führungskräfte mit einbeziehen, diese müssen Werte vorleben („Führungsleitlinien“ und „Grundordnung“)
- Regelmäßige Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung/Coaching
- Regelmäßige Prüfung des Diskriminierungspotentials von Kriterien, Verfahren & Praktiken der Personalpolitik (und Gleichstellungspotentials)
- Implementierung eines Leitfadens/ Dienstvereinbarung zu Diversity
- Verankerung im Leitbild
- Strukturelle Verankerung in allen PE- und OE-Prozessen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung/Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten
- Gemischte Teams („Diversity Faultlines“)
- Angebote für dominierte Gruppen schaffen

Stabsstelle Diversity

KIT-Ansatz: Drei Felder statt X Dimensionen

Entfaltung von (Leistungs-) Potentialen





Wirksamkeitsfelder von Diversity

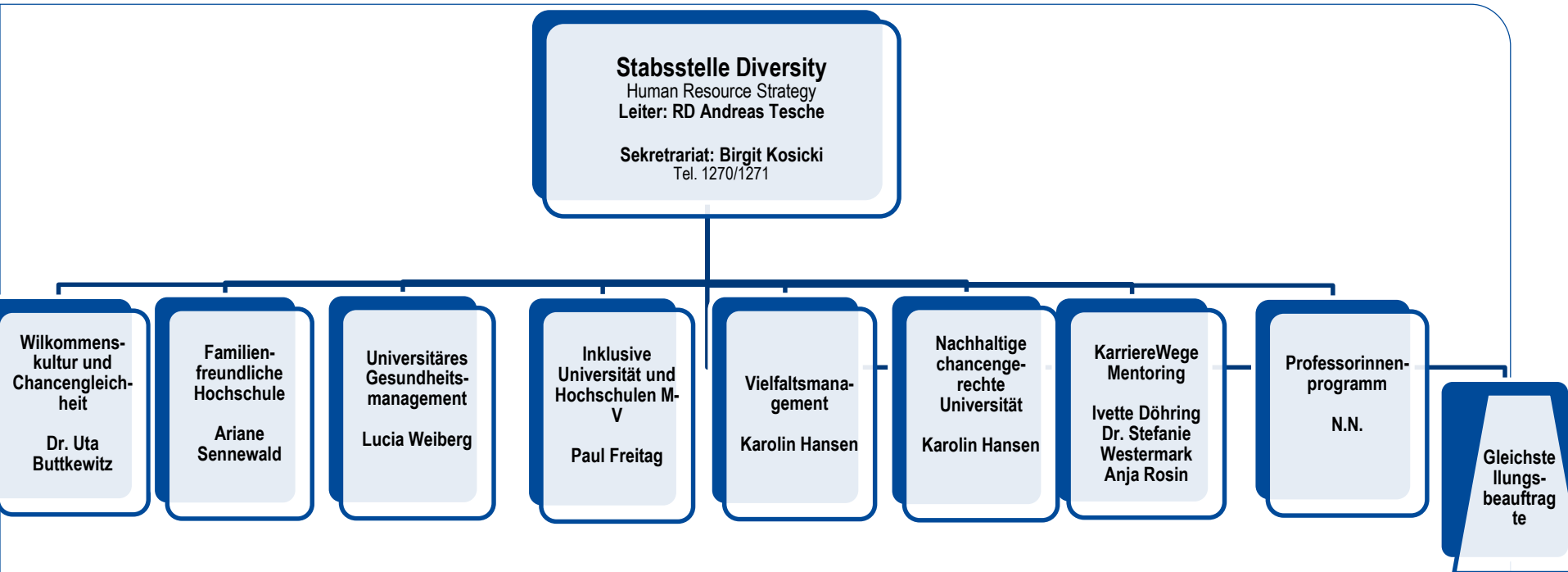
- Strategie und Struktur
- Forschung
- Studium und Lehre
- Service und Beratung
- Interne Kommunikation und Partizipation
- Externe Kommunikation
- Personalmanagement
- IT und Liegenschaften
- ...



- Potentiale und Talente aller Hochschulmitglieder systematisch fördern und nutzen & damit einen Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit leisten
- Diversity-Kompetenz der Hochschulmitglieder stärken, sie für Gleichstellung und Diskriminierungsfragen sensibilisieren und die für den Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der Hochschule schulen/professionalisieren
- **Eine diversitätsfördernde Organisations- und Führungskultur schaffen; weltoffene und tolerante Hochschulkultur entwickeln/Unterstützung von OE Prozessen im Kontext der Diversitätsdimensionen (Unterstützung des Kulturwandels)**
- Kreativität, Innovationsfähigkeit, Wertschätzung, Chancengerechtigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Motivation und Arbeitszufriedenheit schaffen/erhöhen



- Willkommenskultur/Internationalität
- Vielfaltsmanagement
- Inklusive Universität
- Nachhaltige chancengerechte Universität/diskriminierungsfreier Campus
- Universitäres Gesundheitsmanagement (URgesund)
- Familienfreundlichkeit (audit ffh/Familienbüro)
- Gleichstellung (Gleichstellungsbeauftragten-Büro)
- KarriereWegeMentoring
- Professorinnenprogramm III



Integration der Beauftragten/Verantwortlichen und Einbindung der Interessenvertretungen mit thematischem Kontext in Diversity

Kommission/
Beauftragte/
Verantwortliche
des Rektorats

Kommission
Chancengleichheit
und
Vielfalt
(KCV)

Inklusions-
beauftragter

Gesundheitsmanage-
rin/
Präventions-
beauftragte
?

BEM-
Verant-
wortliche

Beauftragter
für Belange
behinderter
Studierender und/oder
chronisch kranker
Studierender

Einbeziehung
Interessen-
vertretungen

Schwer-
behinderten-
vertretung

Gleichstellungs-
beauftragte

Personalrat

ASTA/
STURA

Offene
Themen-
felder/
Strukturen

Diversity-
Beauftragte

Konfliktmanage-
ment/
psycholog.
Beratung

Beratung
Inklusion/
Nachteilsausgleich

Das Projekt Inklusive Hochschule:

Hintergrund:

- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD) der Vereinten Nationen (2006)
- Strategie des Landes zur Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2023 (2015)
- UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit 17 Zielen (4.5, 10.2...)

Ziele:

- Entwicklung und Implementierung barrierefreier Studienstrukturen sowie barrierefreier Lehrangebote in den Hochschulen des Landes
- Förderung von Barrierefreiheit in allen Bereich des Hochschullebens

Das Projekt Inklusive Hochschule:

Umsetzung:

- Vernetzung und Kooperation im Landesverbund mit allen Hochschulen M-Vs
- Sensibilisierung für die Bedarfe beeinträchtigter Menschen an den Hochschulen
- Entwicklung eines Leitfadens für Barrierefreie Lehre sowie eines Online-Tutorials zur Erstellung barrierefreier Dokumente und Dateien
- Workshops und Weiterbildungsformate für Lehrende und Mitarbeitende
- **Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplanes als Maßnahmen-Katalog für alle Bereiche des Hochschullebens (Gemeinsamer Rahmenplan für alle Hochschulen M-Vs sowie konkreter Aktionsplan für Universität Rostock)**

Aktionsplan Inklusion 2020-2025:

Darstellung des Ist-Zustands, Formulierung von Zielvorstellungen und Auflistung von Maßnahmen in 6 Handlungsfeldern:

- Kommunikations- und Führungskultur
- Studium und Lehre
- Beschäftigte
- Forschung
- Bauliche Barrierefreiheit
- Barrierefreier Webauftritt und Dokumente

Aktionsplan Inklusion 2020-2025:

Auszug aus dem Handlungsfeld Beschäftigte:

- Förderung einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre
- Dienstvereinbarung zum BEM
- Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten + Homeoffice
- Schaffen eines Konflikt-/Beratungsmanagements
- Sensibilisierung + Verbesserung barrierefreier Beratungsangebote
- Verbesserung der Bearbeitung der Umsetzungswünsche von Beschäftigten, besonders der Schwerbehinderten
- Einführung Jobticket ...



- **Zukunft der Universität Rostock mit einer Diversity- und Nachhaltigkeitsstrategie:**
- Die Universität Rostock pflegt eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt wird (*Charta der Vielfalt Nr. 1*)
- Die Universität Rostock stellt im Rahmen der Personalprozesse sicher, dass die vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiter*innen (unterschiedlicher Ausprägung) sich adäquat entfalten können und gewinnbringend für die Universität eingesetzt werden
- Der initiierte Kulturwandel wird zu einer gelebten Kultur, welche von Offenheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist
- Willkommens-, Lehr- und Lernkultur haben sich entsprechend der Universitätsstrategie weiterentwickelt
- Steigerung der Identifikation und des Zugehörigkeitsgefühls der Universitätsmitglieder*innen zur eigenen Organisation



„Where is the wisdom we have lost in knowledge?

Where is the knowledge we have lost in information?“

(T.S. Eliot)