

Inklusion als Dimension von Diversity und Personalentwicklung

RD Andreas Tesche, Universität Rostock



- 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)

Diversity-Anforderungen an die PE/OE

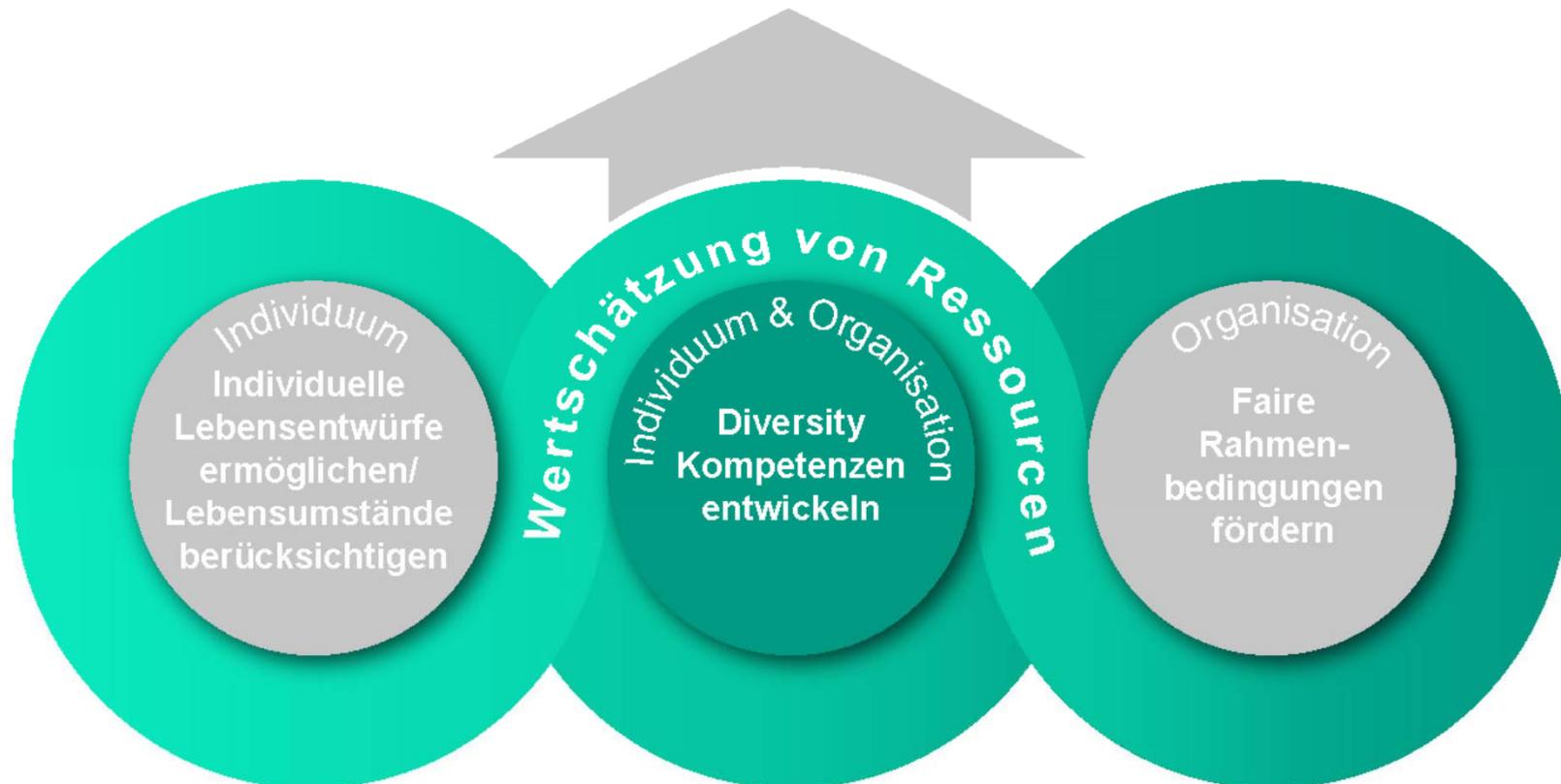
- unterschiedliche Voraussetzungen/Bedürfnisse der Beschäftigten erkennen
- individuelle Stärken und Ziele der Beschäftigten fördern (je nach Lebensphase)
- Wertschätzung der Individualität/der Intersektionalität
- hohe personelle Vielfalt begünstigen/ Heterogenität der Belegschaft/Teams („Diversity 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



- 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

Das Projekt Inklusive Hochschule (2017 – 2020)

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 (2017 – 2020)

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 Universität Rostock 2021-2025:

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



Der Landtag und die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns werden aufgefordert, die Vorkehrungen dafür zu treffen, dass für alle Menschen Hochschulbildung in einem inklusiven Bildungssystem angeboten wird.

1. Zur Verwirklichung der vollen und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Hochschulbildung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Voraussetzungen dafür sind durch die erforderlichen Rahmenbedingungen sicherzustellen, die aus dem **„Rahmen-Aktionsplan Inklusion für die Hochschulen und Studierendenwerke des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2021-2025“** hervorgehen. Nur durch ein koordiniertes und gemeinsames Vorgehen aller beteiligten Einrichtungen des Landes kann die Schaffung eines inklusiven Hochschulsystems umfassend und nachhaltig in allen Bereichen erfolgen. Hierfür werden Ressourcen und Förderung benötigt, um Qualitätssicherung durch Personalqualifizierung, Prozessbegleitung und der Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur auf allen Ebenen durch Investitionen vor Ort zu ermöglichen.

2. Im Konkreten müssen alle universitären und hochschulbezogenen Aktivitäten auf ihre Inklusionsrelevanz hin überprüft und der Fokus entsprechend erweitert werden. Es sollen vor allem **Zugang, Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen an den Hochschulen des Landes M-V** gewährleistet werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit und eines weit gefassten Inklusionsbegriffs sollten darüber hinaus aber alle Hochschulangehörigen einbezogen werden, unabhängig ihrer jeweiligen Dimension (alle Dimensionen von Diversität).

3. Eine herausgehobene Rolle im Studienalltag beeinträchtigter Menschen spielt der **Nachteilsausgleich**. Hierfür müssen ausreichende Kapazitäten zur Bearbeitung und individuellen Betreuung geschaffen und niedrigschwellige Prozesse etabliert werden.

Diese Maßnahmen sollten im Sinne der Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung in enger Vernetzung und Zusammenarbeit der Hochschulen erfolgen, um einen möglichst einheitlichen Standard von Barrierefreiheit in allen Bereichen etablieren zu können. Hierfür ist ein **Inklusionsmanagement mit ständiger Koordination der Zusammenarbeit** sinnvoll und erforderlich.

„Where is the wisdom we have lost in knowledge?

Where is the knowledge we have lost in information?“

(T.S. Eliot)

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/stabsstellenleiterin-diversity/>

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/barrierefreiheit/>