

audit familiengerechte hochschule +vielfalt

Handlungsprogramm

Arbeitgeber: Universität Rostock

Auditor*in: Frau Martina Arnold

Strategischer Rahmen

Die Vielfalt und Wertschätzung von Mitarbeitenden und Studierenden an unserer Universität und das Schaffen familienfreundlicher Rahmenbedingungen für das Studium und die berufliche Tätigkeit sind uns ein großes Anliegen. Das bezieht alle Akteure mit Verantwortung für die Studienorganisation und -durchführung und Personalführung und -entwicklung ein, von der Universitätsleitung über die Führungskräfte auf allen Hierarchie-Ebenen in den Fakultäten und anderen Organisationseinheiten zu Akteuren in der Universitätsverwaltung. Diese Grundsätze wurden an unserer Universität im Jahr 2013 in den Führungsleitlinien sowie im Jahr 2018 in den Leitlinien für das Vielfaltsmanagement festgehalten. Ebenso sind diese in der Zielvereinbarung zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Universität Rostock 2021 – 2025 vereinbart.

Mit dem audit familiengerechte hochschule + vielfalt wird die Universität Rostock entsprechend ihres Leitbildes die interne Kulturveränderung für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie weiter voranbringen. Damit sollen in der Universität Rostock Chancengleichheit und Vielfaltsmanagement erreicht werden. Dies trägt weiter dazu bei, die Attraktivität der Universität nach außen und im "Wettbewerb um kluge Köpfe" zu steigern. Es werden zudem Verbesserungspotenziale identifiziert, um die Studien- und Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Führungskräfte aller Hierarchie-Ebenen wirken durch gezielt entwickelte Führungskompetenz im Sinne des Anliegens. Die interne und externe Informations- und Kommunikationsstruktur wird verbessert, damit Angebote zur Familienfreundlichkeit besser wahrgenommen werden.

Die sich entwickelnde Stabsstelle Talententwicklung und Diversität mit dem Themenbereich familienfreundliche Universität und Vielfalt, fachlich bei der Prorektorin für Forschung, Talententwicklung und Chancengleichheit und der Rektorin der Universität angesiedelt, wird dazu beitragen die Kulturveränderung entscheidend voranzutreiben.

Die Universität Rostock orientiert sich insoweit an der HIS-Studie „Vielfalt an Hochschulen – Auf dem Weg zum Diversitymanagement“ HIS-HE Forum Hochschulentwicklung 2021.

Handlungsprogramm

1. Thema / Zielsetzung

Vereinheitlichung und Umsetzung des *Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)* und den Ergänzungsausweis der *Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit (DGTI)*.

Die Einführung des SBGG im Jahr 2024 muss in eine für alle Statusgruppen (Studierende, Mitarbeitende, Promovierende) einheitliche Umsetzung an unsere Universität überführt werden. Alle Prozesse müssen vereinheitlicht werden (Antragstellung und Umsetzung bspw. in allen IT Systemen) mit den Akteur*innen (Studierendensekretariat, Personalservice, IT, Archiv, Prüfungsamt). Zusätzlich muss die erneute Ausgabe von Zeugnissen nach einer Änderung geregelt werden.

Das Verfahren basierend auf dem Ergänzungsausweis soll zusätzlich aufrechterhalten werden. Es gibt dafür verschiedene Gründe, u.a. können nicht-deutsche Staatsangehörige das SBGG-Verfahren nicht nutzen. Zurzeit ist das DGTI-Verfahren noch verbesserungswürdig. Der Prozess sollte gemeinsam mit dem SBGG standardisiert werden.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Zusammentragen IST-Zustand, Umsetzung auf Soll-Zustand, Koordination aller Stellen und Bereiche, Festlegung und Regelung des Verfahrens für alle Statusgruppen, neue Website als zentraler Anlauf für das Verfahren,
2. und 3. Jahr: Feedback und Evaluation, Verbesserung des Verfahrens

b) Verantwortliche

Koordination Vielfaltsmanagement, IT- und Medienzentrums (ITMZ), Studierendenservice, Personalservice, Justizariat und ggf. Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA), Studienberatung und Studierendenwerk

2. Thema / Zielsetzung

Zertifizierung für Vorsitzende einer Berufungskommission_(BK) und Etablierung eines regelmäßigen unconscious bias Formates

Vorsitzende einer BK sollen die Möglichkeit bekommen, regelmäßig eine Schulung zur Leitung einer BK zu nutzen. Dieser Workshop bzw. Selbstlernkurs soll insbesondere in Bezug auf unconscious bias für das gesamte Verfahren sensibilisieren. Gewünscht ist, dass die Zertifizierung Voraussetzung für die Leitung einer BK ist. Darüber hinaus soll das inhaltliche Angebot für alle Personen einer BK angeboten werden.

c) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Angebote einholen (externe Referierende), Testung der Angebote, Feedback zur Weiterentwicklung des Workshopformates
2. Selbstlerntools und Unterlagensammlung etablieren, Materialsammlung und Vernetzung der Teilnehmenden und BK Leitenden, Verstetigung des Workshopangebotes (1x pro Semester)
3. Evaluation und Weiterentwicklung (Themen und Format), Feedback zu auslaufenden und abgeschlossenen BK's, Inhouse-Kompetenz-Aufbau und Dokumentation, ggf. Rektoratsbeschluss zur Verpflichtung

a) Verantwortliche

Koordination Vielfaltsmanagement, Personalservice, Stabstelle Talententwicklung und Diversität (TD) (aktuell Stabstelle Diversität [D]) externe Referierende, ggf. Personalservice und Personalentwicklung

3. Thema / Zielsetzung

Etablierung Anlaufstelle/n (Antidiskriminierung, Antigewalt, Antisexismus, Antirassismus)

Eine einheitliche und einfache Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung (jeder Art), sexueller Belästigung und ähnlichen Problemen muss etabliert werden. Die neue zentrale Anlaufstelle muss öffentlichkeitswirksam und nachhaltig beworben und publiziert werden.

Wir erhoffen uns davon eine Verbesserung der Meldung und Bearbeitung von Vorfällen.

b) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Sammlung aller Anlaufstellen, zentraler Ort für alle Gruppen und Vorfälle, öffentlich dazu publizieren und kommunizieren, fortlaufende Evaluation aller Stellen etablieren zu Handhabung (intern), Notfallprozedere bzw. Guidelines erarbeiten
2. Schaffung einer eigenen Anlaufstelle als feste und verstetigte Stelle, Freistellung für die Arbeit relevanter Stellen in diesem Kontext, Anlaufstellen für Studierende und Mitarbeitende- mit diesen evaluieren, Evaluation zur Erreichbarkeit für Betroffene
3. Evaluation, weitere Verstetigung

c) Verantwortliche

Koordination Vielfaltsmanagement, Stabsstelle TD (aktuell Stabsstelle D) ASTA, Rektorat, Justizariat, weitere Akteur*innen ergeben sich im Verlauf

4. Thema / Zielsetzung

Auffindbarkeit von Diensten verbessern, Überarbeitung von Webseiten und Verbesserung des Informationsflusses zu Gruppen.

d) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Dokumentation der Problematik, Feedback der Betroffenen, neue Kommunikationsstrategie vom Rektorat, Überarbeitung beginnen, zentrale erste Anlaufstelle (Website) für Betroffene (alle Dienste), bspw. Themenbündelung (Diskriminierung, studierend mit Kind)
2. Evaluation von Maßnahmen, Umbau fortsetzen, Ideenfindung mit Betroffenen, neue Konzepte entwickeln
3. Evaluation (fortlaufend), Überarbeitung

e) Verantwortliche

Koordination Vielfaltsmanagement, alle betroffenen Akteure der Universität Rostock

5. Thema / Zielsetzung

Umgang mit extremistischen Äußerungen (sexistisch, rassistisch, antisemitisch, antiQueer, etc.) und Verhalten in Lehrveranstaltungen.

Es muss ein klarer Leitfaden zum Umgang erarbeitet und anschließend an alle weiter-getragen werden. Dabei sind Fälle von extremistischen Äußerungen von Studierenden ebenso zu beachten wie von Dozierenden. Außerdem müssen Handlungsempfehlungen und Ansprechpartner aufgenommen werden für Fälle, in denen Studierende oder Mitarbeitende bei Ausübung ihrer Tätigkeit außerhalb der Universität (beispielsweise in Schulpraktika) mit extremistischen Äußerungen konfrontiert werden. Es muss ein Umgang mit betroffenen Fällen etabliert werden, bspw. Klärung der Frage nach den Möglichkeiten der Nutzung des Hausrechts. Auch sollten alle Fälle zur Auswertung dokumentiert werden.

f) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Aufbau einer Dokumentation und Erfassung von Fällen, Meldestelle, rechtlichen Rahmen klären für Maßnahmen und Sanktionen (Justizariat), Leitfaden/Handreichung erstellen, Bekenntnis der Universität öffentlichkeitswirksam (Außen- und Innenkommunikation)
2. Schulungen und Workshops etablieren, Leitfaden evaluieren und ausbauen, Feedback
3. Evaluation der Maßnahmen, kontinuierliche Verbesserung

g) Verantwortliche

Koordination Vielfaltsmanagement, Stabsstelle TD (Aktuell Stabsstelle D), Gleichstellungsbeauftragte (GBA), AStA, Rektorat, weitere Stellen nach Bedarf

6. Thema / Zielsetzung

Unterstützung von psychischer und physischer Gesundheit

d) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. Vernetzung der unterstützenden Systeme, Integration der Tätigkeit der mentalen Ersthelfenden und Pflegeguides und Konfliktlots*innen, Schaffung weiterer Angebote zur Unterstützung und Information der Hochschulangehörigen wie z.B. den Tag der Demenz, Unterstützung chronisch Kranker und Schwerbehinderter der Universität Rostock gemeinsam mit dem Gesundheitsmanagement
2. Umsetzung der sich aus den Befragungen der Studierenden und Mitarbeitenden ergebenden Maßnahmen
3. Erarbeitung von Handlungsabläufen (z.B. bei suizidalen Äußerungen, Pflege von Angehörigen)

e) Verantwortliche

Koordination familienfreundliche Hochschule und Vielfalt, Koordination Gesundheitsmanagement (URgesund), Stabsstelle Talententwicklung und Diversität, Schwerbehindertenvertretung der Mitarbeitenden und Studierenden, alle unterstützenden Systeme der Universität Rostock

7. Thema / Zielsetzung

Weiterentwicklung und Verbesserung der internen Kommunikation und weitere Vernetzung

f) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. -3. Jahr fortlaufend: Umsetzung des neuen Kommunikationskonzeptes und Vernetzung des Unterstützungssystems (z.B. in Arbeitskreisen)

g) Verantwortliche

Alle Mitglieder der Universität Rostock

8. Thema / Zielsetzung

Verständnis von Führungsverantwortung für Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit ausbauen

h) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. – 3. Jahr fortlaufend: Schulung und Coaching von Führungskräften zur Vereinbarkeit, weitere Sensibilisierung zur Thematik, Checklisten zu Möglichkeiten der familienfreundlichen Hochschule entwickeln, Digitalisierung verbessern (hybride Lehre für Notfallsituationen ausbauen, online zur Verfügung stellen von Materialien für Studierende ermöglichen)

i) Verantwortliche

Koordination familienfreundliche Hochschule, Stabsstelle Talententwicklung und Diversität, Leitung der Universität Rostock

9. Thema / Zielsetzung

Förderung von Wissenschaft und Familie

j) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. -3. Jahr fortlaufend: Bedarfe analysieren und Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie entwickeln (wie z.B. Elterntreff für wissenschaftlich Mitarbeitende zum Austausch, zur Information und Vernetzung; Podiumsdiskussion zur Vereinbarkeit (good practice Beispiele stellen sich vor); Vereinbarkeit von Arbeits- und Forschungszeiten und Familie)

k) Verantwortliche

Stabsstelle Talententwicklung und Diversität, Koordination familienfreundliche Hochschule

10. Thema / Zielsetzung

Förderung von Studium und Familie

l) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung (bitte nummerieren)

1. -3. Jahr fortlaufend: weitere Sensibilisierung zu den besonderen Herausforderungen zu Studium mit Kind/zu pflegenden Angehörigen (wie z.B. Schulung zur Rahmenprüfungsordnung der damit arbeitenden Gremien und zu Nachteilsausgleichen), Angebote zur Unterstützung von Familien weiter ausbauen (wie z.B. Austausch- und Informationstreffen)

m) Verantwortliche

Koordination familienfreundliche Hochschule in Zusammenwirken mit allen Universitätsangehörigen

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die Position der Themenverantwortlichkeit „Koordination Vielfaltsmanagement“ ist seit Juni 2024 unbefristet besetzt. Aufgabeninhalte beziehen sich u.a. auf Wahrnehmung, Umsetzung und Abstimmung zur Vielfalt. Die Position der Koordination Familienfreundlichkeit konnte bereits seit September 2023 unbefristet und damit nachhaltig besetzt werden. Die koordinierenden Personen der Thematik Vielfalt und Familienfreundlichkeit werden in Kommissionen und Gremien eingebunden, stellen sich und ihr jeweiliges Arbeitsfeld proaktiv vor, arbeiten aktiv mit den Fakultätsgeschäftsführenden zusammen zur Verbreiterung der Themen. Automatische Abläufe zu den Themenfeldern sollen in die hochschulinternen Prozesse eingebaut werden, um so eine Nachhaltigkeit zu erreichen. Kommunikation und Sichtbarkeit bildet die Basis für die Arbeit. Perspektivisch wird die Stabstelle Diversity zur Stabsstelle Talententwicklung und Diversität erweitert, wodurch auch enger mit Themen der Personalentwicklung zusammengearbeitet werden wird.

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des audit familiengerechte hochschule +vielfalt erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Name

Unterschrift

Funktion

Ort

Datum

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des audit familiengerechte hochschule +vielfalt erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Name

Unterschrift

Funktion

Ort

Datum

Name

Unterschrift

Funktion

Ort

Datum