Gelingensbedingungen für eine „Hochschule für alle“.

Ein Praxis-Erfahrungsbericht

Dorothee Gößner– Koordinatorin des Diversitätsbüros der Uni Jena

Agenda

I. Wieso hat die Universität Jena ein Diversitätsbüro?

II. Die Arbeit des Diversitätsbüros

III. „Ergebnisse“ des fünfjährigen Prozesses und abgeleitete Gelingensbedingungen für eine diversitätsfreundliche Hochschule

Agenda

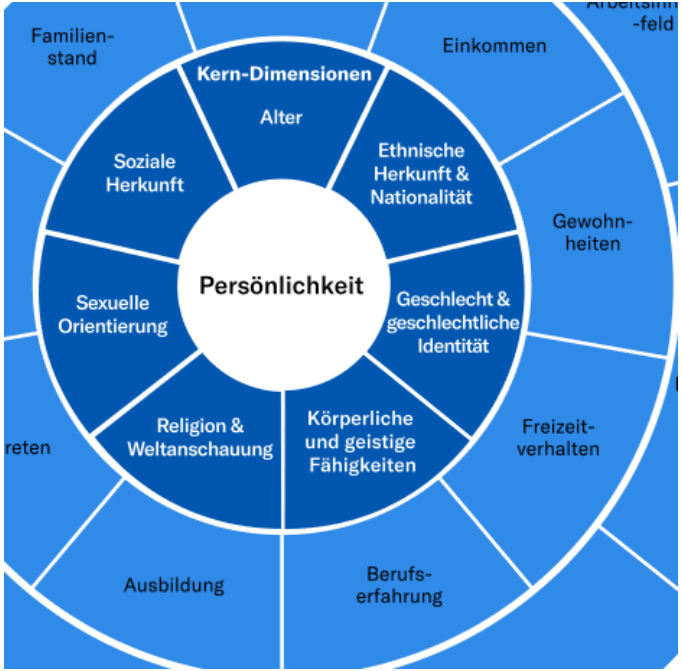
I. **Wieso hat die Universität Jena ein Diversitätsbüro?**

II. Die Arbeit des Diversitätsbüros

III. „Ergebnisse“ des fünfjährigen Prozesses und abgeleitete Gelingensbedingungen für eine diversitätsfreundliche Hochschule

Diversitätsbüro der Uni Jena

- April 2018
  Novellierung ThürHG
- November 2019
  Bestellung Prof. Dr. David J. Green als ersten Diversitätsbeauftragten der Universität Jena
- Februar 2020
  Eröffnung des Diversitätsbüros



Diversity-Kern-Dimensionen Charta der Vielfalt (bis auf „soziale Herkunft“ stimmen sie mit den Dimensionen des ThürHG §5 Abs.7 überein)

Welchen Auftrag hat das Diversitätsbüro?

Diversitätsbeauftragte nach §7 ThürHG

- Interessensvertretung für die AGG-Belange aller Mitglieder und Angehörigen
- Beratung von Betroffenen, insbesondere bei Diskriminierung
- Engagement zur Beseitigung bestehender Nachteile und Barrieren/ Sensibilisierung von Nicht-Betroffenen
- **Besondere Unterstützung Studierender mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung**
- Vertretung von Diversitätsbelangen in allen universitären Gremien

§ 7
Beauftragter für Diversität

(1) ¹ Der Beauftragte für Diversität soll die in § 5 Abs. 7 Satz 2 und 3 genannten Belange aller Mitglieder, Angehörigen, Promovierenden und Studienbewerber der Hochschule, insbesondere die Belange von Studierenden mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung vertreten.

ThürHG §5 Abs. 7 Satz 2 und 3:

Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörige bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. ³ Hierzu berücksichtigen sie insbesondere die besonderen Bedürfnisse von …

Agenda

I. Wieso hat die Universität Jena ein Diversitätsbüro?

II. Die Arbeit des Diversitätsbüros

III. „Ergebnisse“ des fünfjährigen Prozesses und abgeleitete Gelingensbedingungen für eine diversitätsfreundliche Hochschule

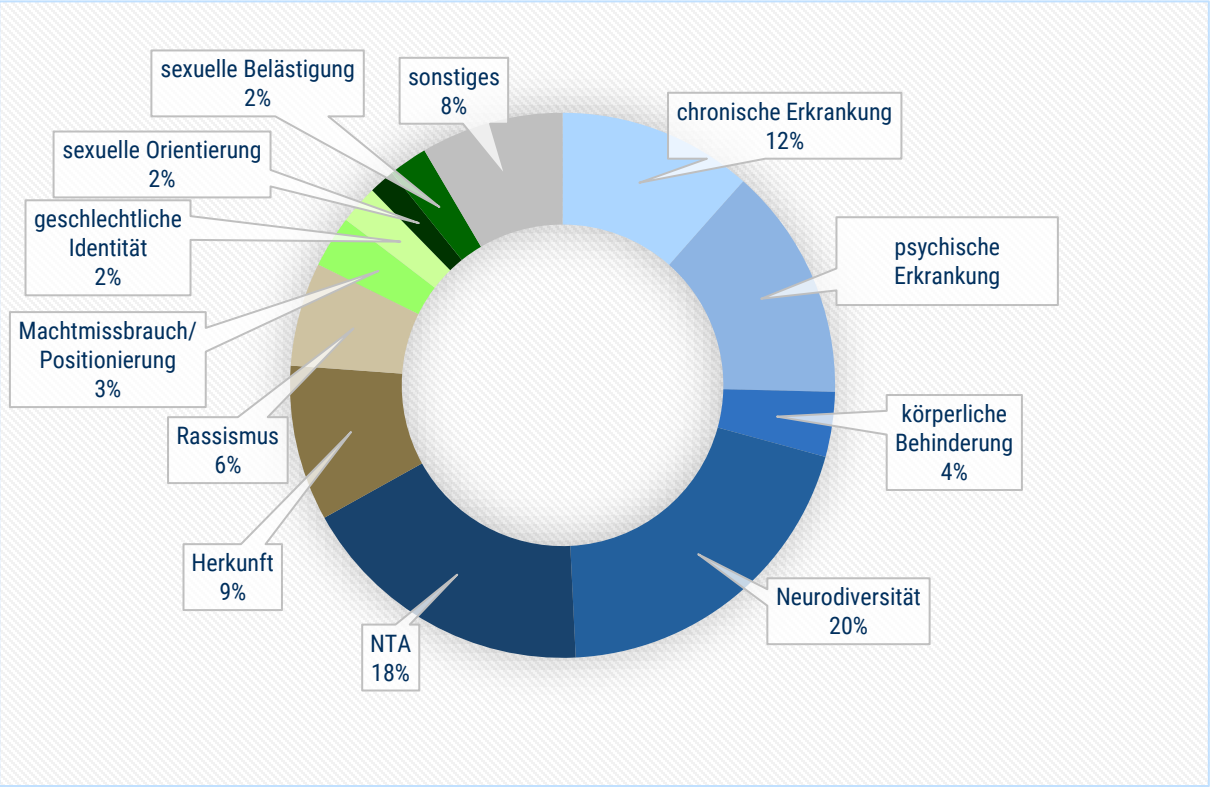
Vizepräsidium Universitätsgemeinschaft und -engagement

Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität

- Strategische Steuerung
- Qualitätskontrolle/ Monitoring
- AGG Beschwerdestelle

Diversitätsbüro

- Interessensvertretung (und als solche parteiisch für Betroffene)
- Sensibilisierung (Veranstaltungen / ÖA)
- Netzwerke



Beratungen 2024

Kategorien „psychische/ chronische Erkrankungen und Behinderungen“ in Verbindung mit „Neurodiversität“ und „Nachteilsausgleich“:

- 61% im Jahr 2021,
- 63% im Jahr 2022,
- 66% im Jahr 2023 und
- 68% im Jahr 2024

Beauftragter für Studierende mit Behinderungen

Lehre

Fachschaften/ StuRa

Studiumsunter-stützende Angebote

Personalrat

SBV

SPO

Graduierten-Akademie

Prüfungsämter

Internationales Büro

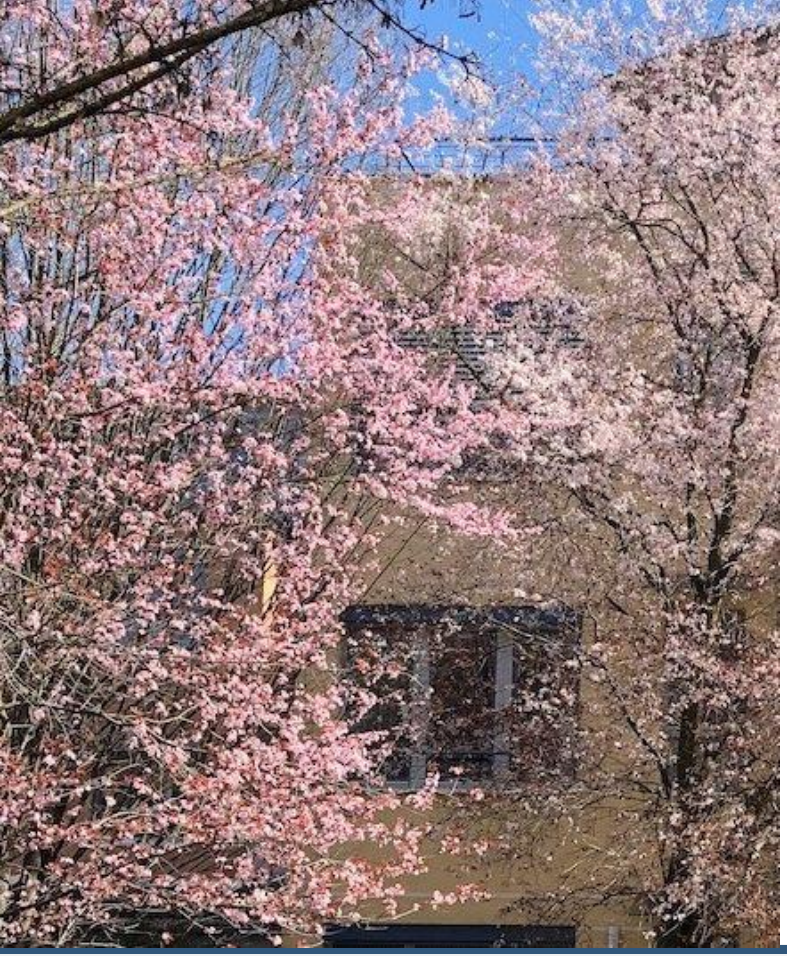
Studiengangs-fachberatungen

Agenda

I. Wieso hat die Universität Jena ein Diversitätsbüro?

II. Die Arbeit des Diversitätsbüros

III. „Ergebnisse“ des fünfjährigen Prozesses und abgeleitete Gelingensbedingungen für eine diversitätsfreundliche Hochschule



– 5 Jahre Diversitätsbüro –

Sichtbarkeit

- Beratungs- und Informationsstellen sowie Beschwerdestellen sind gut auffindbar und bekannt
  Bsp. Uni Jena: Website fair.miteinander (https://www.uni-jena.de/51821/gleichstellung-und-diversitaet)
- Sensibilisierungs- und Informationsangebote
- Gute Vernetzung und eigene Vernetzungs-/Monitoring-/ Unterstützungsangebote

Professionalisierung

- Diversität als Querschnittsthema (z.B. auch im Gesundheitsmanagement etc.) und Thema der HSL
- Professionelles Beratungsverständnis und Vernetzung/ Austausch der Beratungseinrichtungen
- Diversitätsbezug auch in „rechtlichen Dokumenten“ (SPO) zu finden

Gelingensbedingungen für ein inklusives Studium I

- Es gibt einheitliche Verfahren (NTA, Bauliche Barrierefreiheit, Namensänderung, …)
- Diese Verfahren sind allen bekannt und öffentlich einzusehen (z.B. Website)
- Es gibt Beratungs- und Kontaktstellen
- Beratungs- und Kontaktstellen sind allen bekannt und veröffentlicht (z.B. auf Websites)
- Repräsentanz und Repräsentation

Gelingensbedingungen für ein inklusives Studium II

- **Bewusstsein für Mehrbedarfe in der Organisation**:
  Personen mit „besonderen Bedarfen“ werden im Alltag nicht als „Zeitfresser“ oder „Belastung“ empfunden, weil neben dem Personal in den Beratungsstellen auch zeitliche Kontingente für Beratung, Weiterbildungen etc. bei den operativen Stellen vorgesehen sind (z.B. in den Prüfungsämtern)

- **Bewusstsein für Mehrbedarfe beim Individuum**:
  i.d.R. wird erst, wenn die eigenen Kompensationsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, nach Ausgleichsmöglichkeiten für individuelle Herausforderungen gesucht
  → das kostet Energie und Zeit
  → systemische Fürsprache im Prozess sinnvoll (z.B. bei Ablehnungsbescheiden von NTA)
  → niedrigschwellige Möglichkeiten zur Flexibilisierung (neben Teilzeitstudium und verlängerter Fristen z.B. individuelle Studienpläne)

Wie erkenne ich eine diversitätsfreundliche Hochschule?

- Klare Verfahren
- Zugang zu diversitätsbezogenen Informationen
- Veranstaltungen sowohl im Curriculum als auch übergreifend durch entsprechende Stellen (Gleichstellung bzw. Chancengleichheit, HSL, …) organisiert
- Leitbild
- Diversitätsstrategie/ Konzept
- Konkrete Diversitätsziele und Ressourcen auch in administrativen Bereichen
- Monitoring

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!