

**Bericht des Inklusionsteams der Universität Potsdam für den Zeitraum
2023 bis Sommer 2024**



Von Annette Guzmán, Robert Meile und Katrin Völker

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Inklusion für Beschäftigte	1
2.1. Unterstützung des einzelnen Betroffenen	1
2.1.1. Peer-to-Peer Angebote.....	1
2.2. Übersichtlicher Webauftritt	1
2.2.1. Info-Broschüre	2
2.2.2. Enge Zusammenarbeit im Einzelfall.....	2
2.2.3. Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).....	2
2.3. Strukturelle und organisatorische Maßnahmen	3
2.3.1. Umgestaltung des Raums 1.63 in Griebnitzsee	3
2.3.2. Treffen des Inklusionsteams	3
2.3.3. Erhöhung des Stundenanteils der Beauftragten	3
2.4. Erhebung des Status Quo beim Diversity Audit	3
2.4.1. Vorbereitung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung	4
2.4.2. Bauliche Barrierefreiheit	4
2.4.3. Wegeleitsysteme auf dem Campus Golm.....	4
2.5. Hochschulpolitische und gesellschaftliche Maßnahmen	4
2.5.1. Kampagne "Wir sind UP".....	4
2.5.2. Beteiligung des Inklusionsteams bei Events.....	4
2.5.3. Inklusionspreisvergabe.....	5
2.5.4. Artikel in der "Portal".....	5
2.5.5. Awareness Month.....	5
2.5.6. Entstigmatisierungskampagne.....	5
3. Inklusion Studierende mit Behinderung / chronischer Krankheit	5
3.1. Einwerbung von Drittmitteln und Projekten	6
3.2. Unterstützung von Lehrenden	7
3.3. Unterstützung von Studierenden	7
3.4. Vernetzung	8
4. Fazit	9

Bericht des Inklusionsteams der Universität Potsdam für den Zeitraum 2023 bis Sommer 2024

1. Einleitung

Das Inklusionsteam der Universität Potsdam hat im Zeitraum von 2023 bis Sommer 2024 eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um die Inklusion von Beschäftigten und Studierenden mit Beeinträchtigungen, chronischen und psychischen Erkrankungen zu fördern. Der Fokus lag sowohl auf der direkten Unterstützung einzelner Betroffener als auch auf strukturellen und organisatorischen Verbesserungen. Außerdem wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um das Thema Inklusion hochschulpolitisch und gesellschaftlich weiter voranzutreiben.

2. Inklusion für Beschäftigte

2.1. Unterstützung des einzelnen Betroffenen

2.1.1. Peer-to-Peer Angebote

Die Universität Potsdam hat Peer-to-Peer-Angebote wie das Inklusionscafé etabliert, das regelmäßig monatlich wechselnd an allen drei Standorten stattfindet und sowohl in Präsenz als auch online zugänglich ist. Um den Wissensstand zu relevanten Themen zu erhöhen, wurden sogenannte "Wissenssnacks" am Beginn der Inklusionscafés eingeführt – kurze, prägnante Informationssessions, die themenrelevante Inhalte vermitteln. Dieses Format bietet Betroffenen die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung. Im Rahmen des Meetings des Inklusionsteams vom 16.10.2023 wurde jedoch festgestellt, dass das Inklusionscafé bisher noch nicht die gewünschte Bekanntheit erlangt hatte. Um dies zu verbessern, wurden Maßnahmen wie die Verteilung von Flyern, Türhängern und Postern vorgeschlagen, um die Bekanntheit dieses Angebots zu steigern. In den letzten Monaten kann man durch die Umsetzung dieser Maßnahmen eine Bekanntheitssteigerung anhand von wachsenden Teilnehmerzahlen feststellen.

Zusätzlich besteht eine telefonische Beratung für beeinträchtigte, chronisch und psychisch erkrankte Beschäftigte, die durch Peer-to-Peer-Berater angeboten wird. Es wird versucht zu unterschiedlichen Tagen und Uhrzeiten Angebote anzubieten, um möglichst vielen Beschäftigten einen Zugang zu der Peer-to-Peer Telefonberatung zu verschaffen.

2.2. Übersichtlicher Webauftritt

Das Protokoll vom 17. April 2023 des Inklusionsteams verdeutlicht, dass der Webauftritt noch weiter verbessert werden soll. Es wurde beschlossen, die Webseiten der

Beauftragten für Beschäftigte, des Beauftragten für Studierende und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in ein gemeinsames Webprojekt zu integrieren. Zudem soll die Sichtbarkeit des Themas Inklusion auf der Hauptseite der Universität erhöht werden, indem ein neuer Reiter "Inklusive Hochschule" eingerichtet wird. Eine Übersetzung der Webseiten auf Englisch wurde ebenfalls als Ziel festgelegt, um auch internationalen Universitätsmitgliedern gerecht zu werden.

Ein übersichtlicher und barrierefreier Webauftritt wurde entwickelt, der zentrale Ansprechpartner sowie Verweisberatungen aufführt. Diese Plattform dient als erste Anlaufstelle für Betroffene und Interessierte und fördert die Transparenz der verfügbaren Unterstützungsangebote. Auch die Übersetzung der Webseiten ins Englische wird vorangetrieben, sodass mittlerweile ein Großteil der Webseiten auf Englisch verfügbar sind.

2.2.1. Info-Broschüre

Laut dem Protokoll vom 16.10.2023 wurde die Broschüre für Beschäftigte mit Einschränkungen fertiggestellt und in dem Zeitraum im Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM) für die Veröffentlichung vorbereitet. Es wird zudem geprüft, ob eine KI-gestützte Übersetzung der Broschüre ins Englische möglich ist, um die Zugänglichkeit weiter zu verbessern.

Eine umfassende Info-Broschüre wurde erstellt, die sowohl Betroffenen als auch Vorgesetzten und Kollegen als Handreichung dient. Diese Broschüre erleichtert die Arbeit des Inklusionsteams, indem sie wichtige Informationen und Handlungsempfehlungen bereitstellt und auch neuen Mitarbeitern einen Überblick verschaffen soll. Die Broschüre ist verfügbar auf Deutsch, Englisch und in einer barrierearmen Version.

2.2.2. Enge Zusammenarbeit im Einzelfall

Die enge Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten wurde weiter intensiviert, insbesondere im Einzelfall. Diese Kooperation ermöglicht eine bedarfsgerechte Unterstützung von betroffenen Beschäftigten und trägt zu einer effizienten Lösung individueller Herausforderungen bei.

2.2.3. Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Gemeinsam mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wurde der BEM-Prozess analysiert. Diese Maßnahme sollte dazu beitragen, den Wiedereinstieg von erkrankten Beschäftigten in den Arbeitsalltag zu erleichtern und langfristig eine nachhaltige Integration sicherzustellen. Geplant ist eine Optimierung des BEM-Schreibens mit erleichterter Lesbarkeit sowie eine aktive Erhöhung der Angebote zum Wiedereinstieg (über die Peer to Peer Angebote in Kombination mit dem BEM-Angebot). Durch die Niederschwelligkeit des Angebotes erhöht sich die Wahrscheinlichkeit zur Begleitung der Betroffenen durch die Peer Berater*innen bei gleichzeitiger Entlastung der Sachbearbeiter*innen des Personaldezernates.

2.3. Strukturelle und organisatorische Maßnahmen

2.3.1. Umgestaltung des Raums 1.63 in Griebnitzsee

Der Raum 1.63 am Standort Griebnitzsee soll zu einem Ruhe- und Rückzugsraum umgestaltet werden. Dieser Raum soll Beschäftigten, die eine Auszeit benötigen, einen geschützten und ruhig gelegenen Ort zur Erholung und Regeneration bieten. Auch sucht das Inklusionsteam nach weiteren Räumlichkeiten an allen Standorten, um Ruhe- und Rückzugsorte zu schaffen, da bei den Analyseergebnissen zu Diskriminierungserfahrungen (Stand: 20.01.2023) 61 % der Umfrageteilnehmenden angaben, dass ihnen Ruhe-/Rückzugsorte fehlen.

Das Protokoll vom 16.10.2023 bestätigt, dass die Prüfung der Einrichtung solcher Räume weiterhin verfolgt wird und Teil des Meilensteinplans bleibt.

Aktuell erarbeitet die Beauftragte für Beschäftigte ein entsprechendes Konzept zur Umsetzung von Ruhe- und Rückzugsräumen.

2.3.2. Treffen des Inklusionsteams

Im Jahr 2024 wurde das jährliche Treffen des Inklusionsteams bereits am 06.06.2024 realisiert. Diese Zusammenkünfte dienen der strategischen Planung und dem Austausch über bisherige und zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Inklusion.

2.3.3. Erhöhung des Stundenanteils der Beauftragten

Frau Annette Guzman hat laut dem Protokoll vom 16.10.2023 angekündigt, dass sie nicht erneut als Inklusionsbeauftragte zur Verfügung steht. Sie hat Schwierigkeiten, den Anforderungen ihrer Haupttätigkeit im Hochschulsport und den zusätzlichen Aufgaben als Inklusionsbeauftragte gerecht zu werden. Sie hat bereits im September 2023 signalisiert, dass eine Weiterführung des Ehrenamtes für sie nicht möglich ist, bleibt aber interimistisch bis ein:e Nachfolger:in gefunden wird.

Der Stundenanteil der Beauftragten für Beschäftigte wurde auf 20 Stunden pro Woche erhöht. Dies ermöglicht eine intensivere Betreuung und eine effektivere Umsetzung der Inklusionsmaßnahmen, wodurch Frau Annette Guzman ihr Amt als Inklusionsbeauftragte für Beschäftigte weiterführt.

2.4. Erhebung des Status Quo beim Diversity Audit

Im Rahmen des Diversity Audits wurde mittels Befragung der Status Quo im Hinblick auf das Arbeiten mit Beeinträchtigungen sowie chronischen und psychischen Erkrankungen erhoben. Diese Analyse bildet die Grundlage für zukünftige Maßnahmen und

strategische Entscheidungen. Die Ergebnisse der Datenauswertung wurden vom Personaldezernat veröffentlicht.

2.4.1. Vorbereitung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

In Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit wurde die Vorbereitung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung initiiert. Ziel ist es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

2.4.2. Bauliche Barrierefreiheit

Zur Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit wurden von der Schwerbehindertenvertretung Frau Katrin Völker in Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit Herrn Ulf Lepszy Escape Chairs angeschafft. Zunächst wurden nur fünf dieser Escape Chairs für den Probetrieb am Standort Neues Palais angeschafft. Diese Maßnahme trägt dazu bei, dass Beschäftigte, Studierende aber auch Gäste die Räumlichkeiten der Universität Potsdam barrierefrei nutzen und im Fall einer Evakuierung schnell und sicher gerettet werden können.

2.4.3. Wegeleitsysteme auf dem Campus Golm

Das Protokoll vom 16.10.2023 zeigt, dass das Wegeleitsystem ein besonders wichtiges Thema ist, welches im Team priorisiert wird. Zudem ist die Einrichtung weiterer Sitzgelegenheiten auf allen Campi geplant.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Bereichen wurde die barrierearme Gestaltung von Wegeleitsystemen auf dem Campus Golm vorangetrieben. Diese sollen eine bessere Orientierung für Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglichen.

2.5. Hochschulpolitische und gesellschaftliche Maßnahmen

2.5.1. Kampagne "Wir sind UP"

Zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema Inklusion wurde die Kampagne "Wir sind UP" ins Leben gerufen und weitergeführt. Diese Kampagne richtet sich an die gesamte Universitätsgemeinschaft und soll das Bewusstsein für Inklusion stärken.

2.5.2. Beteiligung des Inklusionsteams bei Events

Das Inklusionsteam war bei verschiedenen Events und Veranstaltungen mit diversen Aktionen zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung vertreten, um das Thema Inklusion stärker in die Öffentlichkeit zu tragen und den Austausch mit anderen Akteuren zu fördern. Dazu gehörte u.a. das Campus Festival und der Gesundheitstag.

Im April 2024 fand seit Jahren wieder eine durch Frau Katrin Völker als Vertrauensperson der Menschen mit einer Schwerbehinderung organisierte Schwerbehindertenversammlung für gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter der Universität Potsdam statt.

2.5.3. Inklusionspreisvergabe

Im Protokoll vom 16.10.2023 wurde die Planung des Inklusionspreises 2024 detailliert vorgestellt. 2024 wurden Einrichtungen, Dezernate oder Abteilungen an der Universität Potsdam, die Frauen mit einer Beeinträchtigung, chronischen oder psychischen Erkrankung beschäftigen und sie somit aktiv als vollwertiges Mitglied auf dem ersten Arbeitsmarkt unterstützen ausgezeichnet.

2.5.4. Artikel in der "Portal"

In der universitätseigenen Publikation "Portal" erschien ein Artikel, der sich mit dem Thema Inklusion auseinandersetzt und die Arbeit des Inklusionsteams vorstellte.

2.5.5. Awareness Month

Vom 29.1 bis 23.2.2024 fand der Mental UP Awareness Month der Universität Potsdam statt. In unterschiedlichen Veranstaltungsformaten wurden die Zusammenhänge von Diskriminierung und mentaler Gesundheit diskutiert. Hierbei lag der Fokus insbesondere auf den Wechselwirkungen von Klassismus und Psyche. In der 4. Woche präsentierte verstärkt das Inklusionsteam die eigenen dauerhaften Angebote und bot auch zusätzliche Angebote an, um in den Austausch zu gelangen.

2.5.6. Entstigmatisierungskampagne

Verbesserte Arbeitsbedingungen für beeinträchtigte Beschäftigte und eine erhöhte Schwerbehindertenquote sind grundlegend abhängig von erhöhter Akzeptanz, Sensibilität und Aufklärung der gesamten Hochschulgesellschaft. Im ersten Schritt soll dafür eine Entstigmatisierungskampagne eingesetzt werden. Ziel ist es, Vorurteile abzubauen und das Verständnis für die Herausforderungen aber auch das Wissen, um die Potenziale von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen zu erhöhen. In einem zweiten Schritt sind gezielte Führungskräfte trainings sowie Workshops z.B. zur sozialen Interaktion/Kommunikation zusammen mit dem BGM und der Arbeitssicherheit geplant.

3. Inklusion Studierende mit Behinderung / chronischer Krankheit

Die „best3“ Studie¹ zeigt: Der starke Anstieg studienerschwerender Beeinträchtigungen unter den Studierenden ist vor allem ein Anstieg psychischer Erkrankungen und Belastungen. Vier Pandemiesemester, drei davon reine Lockdown-Semester mit sozialer Isolation, haben bei einem Teil der Studierenden deutliche Spuren hinterlassen. Die psychologischen Beratungsstellen (nicht nur an der Universität Potsdam) melden uns: Die psychischen Belastungen der Studierenden sind gravierender und existenzieller geworden. Früher kamen Studierende wegen klassischer studienbezogener Themen in die psychologische Beratung. Heute reichen die Problemlagen von wirtschaftlichen Existenzängsten bis zu nagenden Zukunftssorgen. Sie haben Ängste, Zweifel, depressive Verstimmungen und häufiger als früher sogar Suizidgedanken. Die psychologischen Beratungsstellen werden förmlich überrannt. Die Wartezeiten haben sich vervielfacht. Eine zusätzliche Herausforderung stellt der Anstieg internationaler Studierender dar, die oft nicht ausreichend krankenversichert sind und Leistungen der Eingliederungshilfe nicht in Anspruch nehmen können.

Diese Situation schlägt sich auch auf die Arbeit des Beauftragten für Studierende mit Behinderungen nieder. Mehr Ratsuchende mit psychischen Erkrankungen und mit komplexen Bedarfen (u.a. ausländerrechtliche Fragen zum Aufenthaltsstatus) benötigen Beratung. Der Arbeitsaufwand ist dadurch in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und komplexer geworden.

Insgesamt berichteten 2023² ca. 16% der Studierenden, dass sie mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung studieren. Das sind für die Universität Potsdam aktuell ca. 3.200 Studierende bei einer Gesamtheit von 20.000 Studierenden.

Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung an der Universität Potsdam (Robert Meile) wurde in der 320. Sitzung des Senats bis zum 19.9.25 erneut bestellt. Er erhält als Kompensation eine WHK im Umfang von 19 h/Woche.

3.1. Einwerbung von Drittmitteln und Projekten

Gemeinsam mit dem ZfQ / Carrer Service ist es gelungen, im Rahmen der „Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds Plus in der EU-Förderperiode 2021 - 2027“ ein Qualifizierungsprogramm für Studierende zur Unterstützung des Berufseinstiegs einzuwerben. Das Projekt richtet sich u.a. explizit an Studierende mit Behinderung und möchte diese u.a. auf den Berufseinstieg vorbereiten. Die Projektleitung liegt bei Nelli Wagner (ZfQ) und Robert Meile. Das Fördervolumen beträgt ca. 1,6 Mio. € bei einer Projektlaufzeit von 36 Monaten.

Darüber hinaus konnte im Jahr 2024 ein weiteres Projekt im Rahmen der o.g. Richtlinie eingeworben werden. Gemeinsam mit Prof. Dr. Timo Hennig (Inklusionspädagogische Psychologie) konnte das Projekt MAdS - mit AD(H)S durchs Studium eingeworben

¹ <https://www.studierendenwerke.de/beitrag/die-studierendenbefragung-in-deutschland-best3-studieren-mit-einer-gesundheitlichen-beeintraechtigung>

² Ebd. S. 22.

werden. Es richtet sich insbesondere an Studierende mit AD(H)S oder Verdacht auf AD(H)S bzw. mit erheblichen Arbeitsbeeinträchtigungen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 36 Monaten, das Fördervolumen beträgt ca. 1,0 Mio. €. Die Projektleitung liegt bei Prof. Hennig und Robert Meile.

Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes CAVAS+ mit dem Ifl (Prof. Ulrike Lucke) wird eine KI zur Unterstützung der Studienverlaufsplanung entwickelt. Der Beauftragte übernimmt hier die Teilprojektleitung „Studienverläufe Studierender mit Behinderung“. Das Projekt wird für 48 Monate mit ca. 2,0 Mio. € gefördert. Die Förderung endet am 30.11.2025.

Aktuell beteiligt sich der Beauftragte am Förderprogramm „Hochschuldigitalisierung: Chancen nutzen, Zukunft gestalten“ des MWFK. Im Rahmen dieses Programms soll die erfolgreiche Videotutorialreihe „Barrierefreie Lehre an der Universität Potsdam“ fortgesetzt werden. Zusätzlich werden zwei Präsenzworkshops zu den genannten Themen angeboten und der Pool an technischen Hilfsmitteln im ZIM für Studierende mit Behinderungen erweitert bzw. Ersatzgeräte angeschafft. Die Hörsäle (H01 - H05) am Campus Griebnitzsee werden mit Hörhilfen ausgestattet. Das Fördervolumen für dieses Teilprojekt beträgt ca. 50.000 €.

3.2. Unterstützung von Lehrenden

Wie gewohnt wurden Lehrende bei der Organisation von Prüfungen im Rahmen des Nachteilsausgleichs unterstützt. In den Prüfungszeiträumen des Wintersemesters 23/24 und des Sommersemesters 2024 wurden durch den Beauftragten 72 Klausuren betreut. Die Betreuung erfolgt in der Regel durch die Bereitstellung eines separaten Raums sowie einer Aufsicht und in einigen Fällen auch einer Assistenz. Die Organisation ist mit einem erheblichen Aufwand verbunden und erfordert in den Prüfungszeiträumen erhebliche Ressourcen. Der Bedarf an Unterstützung durch den Beauftragten ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen und kann bei Zunahme der Fälle in Zukunft kaum noch umfassend organisiert werden.

Gemeinsam mit den Kolleg*innen aus dem Bereich inklusive Studiengestaltung wurden Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende in Bezug auf die Gestaltung inklusiver Lehr- und Prüfungsbedingungen angeboten. Auch im Rahmen der Neuberufenenworkshops konnten sich die neu an der Universität Potsdam berufenen Professor*innen zum Inklusionskonzept bzw. zur Gestaltung inklusiver Lehre informieren.

Wie gewohnt können sich Prüfungsausschüsse bzw. deren Vorsitzende im Rahmen der Antragstellung für einen Nachteilsausgleich beraten lassen. Dieses Angebot wird rege genutzt.

3.3. Unterstützung von Studierenden

Kernaufgabe ist die Beratung von Studierenden mit Behinderungen / chronischer Erkrankung. Beratungen zum Nachteilsausgleich, zur Studien- und Prüfungsorganisation, zum Studieneinstieg und zu Übergängen von der Schule an die Universität bzw. in ein Masterstudium stellen die häufigsten Beratungsanliegen dar. I.d.R. finden ca. 5 – 6 Beratungsgespräche pro Woche statt. Das entspricht bis zu 300 Beratungen im Jahr.

Der Beauftragte engagiert sich zudem im Rahmen der Einführungsveranstaltungen und bietet Workshops und Vernetzungsangebote an.

Gemeinsam mit dem ZIM werden an jedem Campus Arbeitsräume für Studierende mit Behinderung betreut, diese werden rege genutzt.

Neben dem Beratungsangebot des Beauftragten gibt es zusätzlich ein Peer-to-Peer Beratungsangebot von Studierenden mit Beeinträchtigung für Studierende mit Beeinträchtigung. In der Woche gibt es zwei offene Beratungsangebote sowie die Möglichkeit der individuellen Beratung. Die Studierenden werden durch den Beauftragten betreut, qualifiziert und durch kollegiale Intervision (wöchentlich) unterstützt.

Die Studierenden organisieren darüber hinaus Vernetzungs- und Freizeitangebote für Studierende mit Beeinträchtigung und bieten im Rahmen der Einführungsveranstaltungen Workshops an. Gemeinsam mit dem Beauftragten wird der Podcast „Wir sind UP“ konzipiert und aufgenommen. 2024 sind bis jetzt vier Folgen zu den Themen: „Studieren mit Depression“; „Nightline Potsdam“, „Vorstellung der SBV“ und „einen Therapieplatz finden“ erschienen. Seit 2022 wurden die 21 Episoden insgesamt 3.748 gehört.

Weiterhin konnten Workshops und Informationsveranstaltungen zu den Themen „psychisch fit Studieren“ (Deutsch und Englisch), „Konsumverhalten“, „Resilienz und Selbstwert“ sowie Austauschrunden zum Nachteilsausgleich durchgeführt werden.

Gemeinsam mit Dr. Andrea Radke konnte die Handreichung „Nachteilsausgleich“ für Prüfungsausschüsse und die Webseite zu Nachteilsausgleichen aktualisiert werden.

3.4. Vernetzung

Der Beauftragte vernetzt sich aktiv mit den Kolleg*innen der anderen Brandenburger Hochschulen in regelmäßigen Arbeitstreffen (ca. alle 2 Monate) sowie überregional im Rahmen der GIBeT³ – Tagungen und Arbeitskreise sowie der Tagungen der IBS⁴.

Zudem erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe bei der Beantragung von Assistenzen und/oder Sachleistungen sowie des Studierendenwerk Brandenburg Süd-West⁵.

³ Gesellschaft für Information Beratung und Therapie an Hochschulen

⁴ Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks

⁵ ehemals Studentenwerk Potsdam

4. Fazit

Im Zeitraum von 2023 bis Sommer 2024 hat das Inklusionsteam der Universität Potsdam durch gezielte Maßnahmen entsprechend dem Meilensteinplan von 2021 die Inklusion von Beschäftigten und Studierenden mit Beeinträchtigungen, chronischen und psychischen Erkrankungen nachhaltig gefördert. Sowohl auf individueller als auch auf struktureller und gesellschaftlicher Ebene wurden wichtige Fortschritte erzielt, die den Weg für eine inklusive Arbeitsumgebung an der Universität ebnet. Die kontinuierliche Weiterentwicklung in Anlehnung an das Inklusionskonzept von 2021 bleibt eine zentrale Aufgabe für die kommenden Jahre.