

„Leitbild zum Umgang mit Studierenden und Beschäftigten mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung“

Mit dem menschenrechtlich begründeten Ansatz der Inklusion macht sich die Universität Münster für die Einbindung aller Menschen – ob mit oder ohne gesundheitliche Beeinträchtigung – in allen Bereichen des Studiums und des Arbeitslebens stark. Für Menschen mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung möchten wir die Voraussetzungen und Bedingungen für eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe an der WWU gewährleisten und diese kontinuierlich verbessern.

Die Universität Münster definiert die Umsetzung der im Leitbild genannten Handlungsfelder als Querschnittsaufgaben mit hoher Priorität.

„Handlungsfeld 1: Sensibilisierung“

Die Universität Münster etabliert die Sensibilität für Inklusion und Barrierefreiheit als Qualitätsmerkmale der Organisationskultur.

Dabei wird besonders darauf hingewirkt, das Leitbild möglichst früh und dokumentiert in alle Planungsprozesse und Maßnahmenentwicklungen der Universität einzubeziehen.

„Handlungsfeld 2: Statusgruppen“

Die Universität stellt die chancengleiche und aktive Teilhabe aller Studierenden, Lehrenden, Beschäftigten, Angehörigen und Mitglieder der WWU in Lehre, Wissenschaft, Technik und Verwaltung sicher.

„Handlungsfeld 3: Digitalisierung“

Die Universität setzt die barrierefreie Gestaltung der digitalen Inhalte und Infrastrukturen um und entwickelt diese weiter.

„Handlungsfeld 4: Kritische Reflexion“:

Der Umgang mit Barrierefreiheit, Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung soll universitätsweit thematisiert und diskutiert werden. Dabei sollte die Teilhabe aller Statusgruppen im Fokus stehen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Forschung über Inklusion und deren Vermittlung.

„Handlungsfeld 5: Positiver Umgang“

Während die Universität grundsätzlich zu mehr Überlegungen einer inklusiven Hochschule anregen will, steht sie als Organisation entschieden für einen positiven Umgang mit diesem Thema. Die Universität Münster verdeutlicht diese Haltung nach innen wie nach außen. Sie will auf unterschiedlichen Ebenen darauf hinwirken, dass Vielfalt als Stärke, Heterogenität als Potential und Differenz als Gewinn für unsere Einrichtung verstanden werden können.

„Handlungsfeld 6: Gezielte Maßnahmen“

Um eine lebens- und arbeitsnahe Praxis zu ermöglichen wird eine zeitnahe und passgenaue Unterstützung zugesichert und umgesetzt, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden.

„Handlungsfeld 7: Austausch und Bewertung“

Eine Ständige Kommission wird zur Umsetzung dieses Leitbildes eingesetzt. Sie befasst sich mit Umsetzung der Maßnahmen, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung.

Beschluss des Senats vom 21.07.2021.