

Analysefrage

Was berichten Angehörige des Mittelbaus über ihre Visionen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Universität Wien als inklusive Arbeitgeberin?

Theoretische Rahmung

Angewandt wurde der Inklusionsbegriff von Helen Knauf (2022), gerahmt wurde mit den gesetzlichen Grundlagen, sowie der Studie zur Situation des österreichischen Mittelbaus von Partheymüller & Dannecker (2024), siehe https://osf.io/preprints/socarxiv/wce5q_v1.

Analysierte Daten und Analyseverfahren

- 15 Interviews mit Angehörigen des Mittelbaus, die über die Universität Wien als Arbeitgeberin und Arbeitsplatz sprachen.
- Inhaltsanalyse nach Mayring (2010).

Zusammenfassung der Ergebnisse

Hauptkategorien der Interviewanalyse:

Inklusion und Diversität	Arbeitsverhältnisse	Organisationsstruktur und Transparenz	Unterstützungsangebote und Kommunikation	Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit
<ul style="list-style-type: none">• Zugangsmöglichkeiten, Chancengerechtigkeit und Barrierefreiheit: 12 IPs• Marginalisierung, Anti-Rassismus und -Antidiskriminierung: 9 IPs• Diversität: 11 IPs	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsverträge: 10 IPs• Arbeitsbedingungen: 12 IPs	<ul style="list-style-type: none">• 11 IPs	<ul style="list-style-type: none">• Tokenismus: 7 IPs• Hilfe und Unterstützung: 14 IPs	<ul style="list-style-type: none">• 4 IPs

Neben der Beantwortung der Forschungsfrage war das Ziel der Arbeit, einen Einblick in die **Lebensrealitäten der Angehörigen des Mittelbaus** bieten zu können. Hierfür wurden bei der qualitativen Inhaltsanalyse neben den Wünschen, Verbesserungsvorschlägen und Visionen auch die exkludierenden Strukturen und aktuellen Probleme der Arbeitnehmenden thematisiert und bearbeitet – da die **Erfahrungen** und die **Zukunftsvorstellungen** der Mitarbeitenden eng miteinander verknüpft sind.

Die Interviewanalyse hat gezeigt, dass die Angehörigen des Mittelbaus zahlreiche konkrete Wünsche und Verbesserungsvorschläge äußern, um die Universität Wien inklusiver zu gestalten. Die Untersuchungsergebnisse liefern wertvolle Hinweise und Empfehlungen zur Verbesserung der Inklusivität an der Universität Wien:

Ein wesentlicher Befund aus der Analyse ist der **Bedarf an verbesserten Zugangsmöglichkeiten** für alle Mitarbeitenden und Studierenden – unabhängig von ihren psychischen oder physischen Voraussetzungen. In Verbindung damit plädieren die Mitarbeitenden für einen **Abbau sozialer und räumlicher Barrieren**, um gleichberechtigten Zugang überhaupt ermöglichen zu können. Die Universität Wien sollte Maßnahmen ergreifen, um ihre Gebäude vollständig barrierefrei zu gestalten, damit die physische Zugänglichkeit für alle Mitarbeitenden gewährleistet werden kann.

Aus: Zarl, Anna-Marie (2024) Strukturelle Transformation: Welche Veränderungen braucht es wirklich? Eine empirische Analyse aus dem Projekt „Wie inklusiv ist die Universität Wien?“. Unveröffentl. Bachelorarbeit an der Universität Wien.

Quelle: <https://bildungswissenschaft.univie.ac.at/inklusive-paedagogik/wissenschaftliche-mitarbeiterinnen/krausneker-verena/inklusive-uni-wien/>

Der nächste aussagekräftige Punkt ist die **Förderung von Diversität** und die Schaffung eines **diskriminierungsfreien Umfelds**. Die Mitarbeitenden fordern verpflichtende Schulungen und Workshops, um ein Bewusstsein für diese Themen zu schaffen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Es sollten verpflichtende Schulungen und Workshops zu Antidiskriminierung und Inklusion für alle Mitarbeitenden, insbesondere für Führungskräfte, eingeführt werden. Diese Schulungen sollten von qualifiziertem Personal durchgeführt werden, um ein Bewusstsein für die Herausforderungen und Bedürfnisse diverser Gruppen zu schaffen und effektive Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu entwickeln.

Die **Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse** ist ein weiterer wichtiger Punkt. Die momentan vorherrschenden Arbeitsbedingungen führen durch befristete Arbeitsverträge und hohen Leistungsdruck zu Unsicherheiten und psychischen Belastungen bei den Mitarbeitenden. Hier ist der Wunsch nach **langfristigen Arbeitsverhältnissen** und **modernen und flexiblen Arbeitsmodellen** sehr groß. Die Einführung von langfristigen und unbefristeten Verträgen sowie flexiblen Arbeitsmodellen kann dazu beitragen, die psychische Belastung der Mitarbeitenden zu reduzieren und eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu ermöglichen. Die Universität sollte klare und langfristige Regelungen für Arbeitsverträge schaffen und die Mitarbeitenden darüber hinaus ausreichend mit arbeitsrechtlichen Informationen versorgen.

Ebenso wird der Ausbau und die **bessere Ausstattung von Unterstützungs- und Hilfsangeboten** als essenziellen Schritt in Richtung inklusives Arbeitsumfeld erachtet, um den Mitarbeitenden eine angemessene Unterstützung bieten zu können. Es besteht ein dringender Bedarf an Unterstützung und Ressourcen für Anlaufstellen wie das Team Barrierefrei und die Vertretung des Mittelbaus. Diese Anlaufstellen sollten personell und finanziell besser ausgestattet werden, um Betroffene von Diskriminierung effektiv unterstützen zu können. Darüber hinaus sollte die interne Kommunikation verbessert werden, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über verfügbare Unterstützungsangebote informiert sind und Zugang zu diesen haben.

Darüber hinaus werden auch die Intransparenz bei Entscheidungsprozessen und die dominierenden hierarchischen Strukturen kritisiert. Die Mitarbeitenden wollen besser informiert werden, wollen **transparente Entscheidungs politik** und plädieren für die Einbindung des Mittelbaus in Entscheidungsprozesse. Die Universität Wien muss ihre internen Entscheidungsprozesse transparenter gestalten und die Mitarbeitenden besser in diese einbinden. Dies erfordert eine grundlegende Überprüfung der bestehenden hierarchischen Strukturen und die Schaffung eines offenen und wertschätzenden **Arbeitsklimas**.

Aus: Zarl, Anna-Marie (2024) Strukturelle Transformation: Welche Veränderungen braucht es wirklich? Eine empirische Analyse aus dem Projekt „Wie inklusiv ist die Universität Wien?“. Unveröffentl. Bachelorarbeit an der Universität Wien