

Zum Ende des Sommersemesters

Das Ende des Sommersemesters 2024 und die vor uns liegende vorlesungsfreie Zeit bieten eine willkommene Gelegenheit, innezuhalten und das vergangene Semester kurz Revue passieren zu lassen. Vielleicht geht es Ihnen so wie mir, dass Sie in diesen gesellschaftlich krisenhaften und herausfordernden Zeiten den Eindruck haben, dass es nicht viel Positives zu berichten gibt. Schaut man jedoch genauer hin und sucht gezielt nach positiven Erlebnissen und Entwicklungen in unserer Hochschule, so lassen sich auch in diesem Sommersemester optimistisch stimmende Beobachtungen machen, von denen ich zwei kurz mit Ihnen teilen möchte.

Im Laufe dieses Sommersemesters haben Hendrik Büggeln und ich im Rahmen von Berufungsverhandlungen viele neue junge Kolleginnen und Kollegen kennengelernt, die voller Enthusiasmus sind, die sich auf ihre Arbeit an unserer Hochschule freuen und die vielversprechende Pläne und Projekte haben. Die Zahl der Neuberufungen steigt aktuell nicht nur aufgrund der Neueinrichtung des Studiengangs *Lehramt Sonderpädagogik*, sondern auch, da bereits jetzt die ersten Kolleginnen und Kollegen aus den geburtenstarken Jahrgängen der 1960er Jahre in den Ruhestand gehen. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren weiter verstärken, sodass viele jüngere Kolleginnen und Kollegen an unsere Hochschule kommen werden, die neue Impulse bringen. Die positive und produktive Gestaltung dieses „Generationswechsels“ ist eine echte Chance für die weitere Entwicklung der Pädagogischen Hochschule Freiburg, denn einerseits verfügen die „Alten“ über viele relevante Hochschul- und Projekterfahrungen sowie professionelle Kontakte, von denen unsere neuen Kolleginnen und Kollegen potenziell profitieren können. Andererseits bringen unsere „Neuen“ notwendige innovative Impulse mit, sodass es für die Weiterentwicklung unserer Hochschule von zentraler Bedeutung sein wird, dass die Kolleginnen und Kollegen, die kommen und die gehen, in einen produktiven Austausch treten.

Jenseits der Gruppe der Kolleginnen und Kollegen, die gehen werden oder gerade gekommen sind, ist die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe unserer Hochschule die Gruppe derjenigen, die schon seit Jahren hier arbeiten und hoffentlich noch viele weitere Jahre an unserer Hochschule tätig sein werden. Speziell für diese Beschäftigtengruppe haben wir im Laufe des Sommersemesters erste Maßnahmen eingeleitet, die darauf abzielen, die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erhöhen. Ich freue mich darüber, dass die im November 2022 durchgeführte Mitarbeitendenbefragung ein differenziertes Feedback generiert hat, positiv wie negativ, und dass auf der Basis dieser konstruktiven Kritik Workshops, Vorträge und spezielle Fortbildungen angeboten werden können, die geeignet sind, die spezifischen Sorgen und Anliegen, aber auch die konstruktiven Ideen dieser Beschäftigtengruppe zu adressieren.

Da uns in erster Linie die Ursachen der kritischen Befragungsergebnisse interessieren, hat die Stabsstelle *Strategie, Organisationsentwicklung und Grundsatzangelegenheiten* im Anschluss an die Befragung qualitative Workshopformate (sog. Vertiefungsworkshops) lanciert, in denen Mitarbeiterinnen der Stabsstelle mit den Mitarbeitenden ins Gespräch gekommen sind, um über die Ergebnisse der Befragung zu diskutieren, Handlungsbedarfe zu priorisieren und erste Ideen für Maßnahmen zu erarbeiten. Es freut mich sehr, dass in der Verwaltung bereits 18 Organisationseinheiten von diesen Workshopangeboten Gebrauch gemacht haben. Im wissenschaftlichen Bereich ist das Angebot an die Mitarbeitenden, sich in diesen Workshops vertiefend mit den Ergebnissen der Befragung auseinanderzusetzen, bislang leider nur von fünf Organisationseinheiten (Institute/Abteilungen) genutzt worden. Wir hoffen immer noch auf eine Steigerung des Interesses einer intensivierten Auseinandersetzung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit den Befragungsergebnissen, denn das Ziel der Befragung war nicht einfach die Erhebung und Diskussion von Daten zur

Arbeitsbelastung und -zufriedenheit, sondern vor allem die datenbasierte Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz; und dieses Ziel können wir nur gemeinsam mit den Betroffenen erreichen.

Durch die Befragung und die bereits durchgeführten anschließenden Vertiefungsworkshops haben wir wichtige Informationen und Anregungen zu den priorisierten Handlungsfeldern erhalten, mit denen wir uns in den kommenden Semestern intensiver beschäftigen werden. Dazu gehören u. a. die Arbeitsorganisation, die Umsetzung der Digitalisierung, die Personal- und Teamentwicklung und die Entwicklung einer Feedbackkultur. Insbesondere das zuletzt genannte Handlungsfeld, die Entwicklung einer Feedbackkultur, ist von sehr vielen Hochschulbeschäftigten in der Befragung als wünschenswert identifiziert worden. Wir haben deshalb im Laufe des Sommersemesters im Verwaltungsbereich Fortbildungen durch eine externe Moderatorin durchführen lassen, in denen die Ziele, Struktur und Durchführung von sogenannten „Jahresmitarbeitendengesprächen“ vorgestellt, diskutiert und erprobt wurden. Im Verwaltungsbereich werden wir bis zum Ende dieses Jahres mit allen Mitgliedern des wissenschaftsunterstützenden Personals Mitarbeitendengespräche durchführen, die nicht nur das Ziel haben, die aktuelle Situation der Mitarbeitenden in Erfahrung zu bringen, sondern auch individuelle Entwicklungsziele und die Ziele der Abteilung/Hochschule aufeinander abzustimmen.

Für das wissenschaftliche Personal fand bzw. findet noch in diesem Semester eine Informationsveranstaltung statt, in der diese Maßnahme

vorgestellt sowie die Erwartungen und Wünsche der Mitarbeitenden an die Durchführung von Gesprächen in Erfahrung gebracht und diskutiert werden sollen. Weitere Themenworkshops zu bereichsübergreifenden Themen (Digitalisierung, Gesunde Arbeit in der Wissenschaft) für unterschiedliche Statusgruppen sind ab dem Wintersemester 2024/25 geplant.

Um noch einmal kurz an den Anfang meiner Beobachtungen zurückzukehren: Ich denke, dass es gerade in krisenhaften Zeiten, in denen bisweilen der Eindruck entstehen kann, dass unsere Gesellschaft auseinanderfällt, enorm wichtig ist, dass wir unsere hochschulinternen Gestaltungsmöglichkeiten optimal nutzen, um in unserer Hochschule Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen wir möglichst respektvoll und produktiv miteinander arbeiten können. Wenn Sie dazu konkrete Anregungen haben, brauchen Sie nicht bis zur nächsten Mitarbeitendenbefragung zu warten, sondern sind mit Ihren Ideen jederzeit herzlich im Rektorat willkommen.

Abschließend möchte ich Ihnen im Namen des gesamten Rektorats herzlich für Ihren großen Einsatz für unsere Hochschule im vergangenen Semester danken sowie Ihnen und Ihren Familien eine erholsame Sommerpause wünschen. Ich hoffe, dass wir uns nach der vorlesungsfreien Zeit allesamt gut erholt und gesund wiedersehen werden, um dann mit neuer Energie in das neue akademische Jahr zu starten. Im Namen der Hochschulleitung,

Hans-Georg Kotthoff

Aktuelles aus dem Prorektorat Transfer, Fortbildung und Digitalisierung

Bericht aus der Arbeit des Nutzendenbeirats IT

Wie im Januar berichtet, wurde der Nutzendenbeirat IT gegründet, um das Rektorat und die ZIK-Leitung bei komplexen Entscheidungen zur Digitalisierung zu beraten, die im Spannungsfeld von Usability und Sicherheit bei begrenzten Ressourcen (Personen, Zeit, Sachmittel) zu treffen sind. Inzwischen hat sich der Beirat mehrmals getroffen und sich dabei mit zwei Themen befasst. Über die Ergebnisse möchten wir hier kurz berichten:

Thema 1: Servicekatalog des ZIK

Was ist das Problem, zu dem der Beirat befragt wurde?

Es besteht ein grundsätzliches Dilemma: Dem ZIK stehen begrenzte Ressourcen zur Verfügung; die Anforderungen an das ZIK steigen aber im Hinblick auf Usability und Security stetig an. In diesem Rahmen kann das ZIK die Anforderungen der User/-innen nicht immer zufriedenstellend befriedigen, und eine größere Eigenständigkeit der Nutzenden erscheint unabdingbar. Wie gehen wir mit diesem Problem um?



Beratung durch den Beirat:

Für viele Mitarbeitenden fühlt sich die größere nötige Eigenbeteiligung der Nutzenden nach Überforderung an, gerade auch in Bereichen mit großer Arbeitsbelastung. Eine Überarbeitung des bestehenden Wikis könnte dabei helfen, Nutzende besser zu unterstützen als bisher. Dieses Wiki müsste an eher nicht IT-erfahrenen Mitarbeitenden orientiert sein und mit einem Support-Konzept flankiert werden. Hierfür wurden Ideen gesammelt, diese werden Schritt für Schritt umgesetzt und auf ihre Wirkung hin überprüft.

Thema 2: WLAN

Was ist das Problem, zu dem der Beirat befragt wurde?

Die Verfügbarkeit des WLAN entspricht vielerorts nicht den Erwartungen der Nutzenden. Allerdings ist keine flächendeckende technische Lösung dieses Problems in Sicht, denn Access Points sind flächendeckend verteilt und technisch beschränkt, sodass auch zusätzliche Access Points nicht immer das Problem schlechter WLAN-Verfügbarkeit lösen könnten. Außerdem handelt es sich um eine dynamische Signalstärke in komplexer Umgebung, weshalb ein schlechtes Signal sehr viele Gründe haben kann, darunter: Nutzer/-innenverhalten, Hotspots, Gegenstände, Metallwände usw. Das ZIK muss daher auf individuelle Ursachensuche gehen, um das Problem schlechter WLAN-Verfügbarkeit im Einzelfall einschätzen zu können.

Grundsätzlich lassen sich aus Sicht des ZIK die folgenden drei Szenarien differenzieren:

- schlechtes WLAN am Arbeitsplatz
- schlechtes WLAN in Lehrveranstaltungen oder Gremiensitzungen
- schlechtes WLAN in hochfrequentierten Bereichen, wie z. B. in der Mensa

Beratung durch den Beirat:

Der Beirat teilt die Einschätzung des ZIKs im Hinblick auf die Unterscheidung der drei Szenarien. Einige Probleme sind vermutlich das Resultat sich selbstverstärkender Feedback-Dynamiken: Mit dem WLAN interferierende Hotspot-Signale verschlechtern die WLAN-Verfügbarkeit, was wiederum zur zunehmenden Nutzung von Hotspots führen könnte. Hier wäre es sinnvoll, Nutzende stärker für diese Problematik zu sensibilisieren. Außerdem macht der Beirat den Vorschlag, mittels eines Meldeformulars eine bessere Datenbasis zur Einschätzung der derzeit bestehenden Probleme zu ermitteln, auf deren Basis dann spezifische Lösungen entwickelt werden können.

Wir danken dem Nutzendenbeirat für die sachkompetente und konstruktive Beratung! Wir werden Sie über die Arbeit fortlaufend über die Webseiten informieren.

Franziska Birke

Ergebnisse der IT-Support-Umfrage an der Hochschule

Im Rahmen einer Bachelorarbeit des DHBW-Studenten des ZIKs, Cedric Schnee, wurde vom 16.05.24 bis zum 16.06.24 eine Umfrage zum IT-Support des ZIKs durchgeführt. An dieser Umfrage nahmen 162 Mitarbeitende teil, was einer Rücklaufquote von 30,51 % entspricht.

Das ZIK dankt allen Teilnehmenden herzlich!

Ziel der Umfrage war es, den aktuellen Stand des IT-Supports zu bewerten, positive Aspekte hervorzuheben und Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Die Umfrage wurde vollständig anonym durchgeführt, um ehrliche und unvoreingenommene Rückmeldungen zu erhalten.

Ein Ergebnis der Umfrage und der Ticketauswertung ist, dass es zu Vorlesungsbeginn zu erheblichen Spitzen bei den Anfragen im ZIK kommt. Daher ist es wichtig, planbare Ereignisse, wie z. B. Umzüge, außerhalb dieser Zeiten zu organisieren, um die Ressourcen für dringende Anfragen verfügbar zu halten.

Besonders freut es uns, dass das Wiki als Self-service-Anlaufstelle sowohl bekannt ist als auch geschätzt wird.

Die Zufriedenheit mit dem IT-Support wurde auf einer Skala von eins (sehr schlecht) bis fünf (sehr gut) mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,45 angegeben. Das Wiki erreichte eine Bewertung von 3,63 und wird im Zuge der



Erstellung des Servicekatalogs weiter verbessert, insbesondere mit dem Ziel, Anleitungen noch nutzerfreundlicher zu gestalten.

Die Reaktionszeiten wurden mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,18 beurteilt. Dies ist auf die stark schwankende Ticketanzahl zurückzuführen.

Das ZIK arbeitet kontinuierlich daran, die Qualität seiner Dienste und die Reaktionszeiten zu verbessern, jedoch ist dies durch die begrenzten personellen Ressourcen leider nur eingeschränkt möglich.

Die Effektivität des Supports wurde mit 3,75 und die Kompetenz der Mitarbeitenden mit

4,19 bewertet. Diese positiven Rückmeldungen freuen uns im ZIK sehr.

Bei der Frage nach zusätzlichen Dienstleistungen zeigte sich, dass einige Wünsche aufgrund der begrenzten Ressourcen nicht umgesetzt werden können.

Die detaillierten Ergebnisse der Umfrage finden Sie unter:

<https://yourls.ph-freiburg.de/support24>

Vielen Dank für Ihr Vertrauen in den IT-Support des ZIKs. Wir freuen uns jederzeit über weiteres Feedback.

Cedric Schnee, Martin Duffner

Aktuelles aus dem Forschungszentrum ReCCE

Projekt BILF Pro

Im Rahmen des nationalen BNE-Monitorings wurde 2017 von der Hochschule der BNE-Indikator für staatliche Lehrkräfte-Fortbildungen (BILF) entwickelt und erhoben. Im aktuellen Projekt BILF Pro, einer Replikationsstudie, sollen die Entwicklungen der Indikatoren von 2017 bis 2024 analysiert werden.

Das vom BMBF geförderte Projekt führt deshalb für das Schuljahr 2022/23 und das erste Halbjahr des Schuljahres 2023/24 erneut die Erhebung des BNE-Indikators durch. Hierzu wurden die BNE-relevanten Lehrkräfte-Fortbildungsangebote aus den Datenbanken der Bundesländer abgerufen. Diese werden nun kodiert,

analysiert und die Indikatoren für alle Bundesländer sowie bundesweit berechnet. Diese Erhebung soll sichtbar machen, welche Fortschritte erzielt wurden und wo weitere Bedarfe bestehen.

Zusätzlich wurden Interviews mit den BNE-Fachreferent/-innen der Länder geführt, um mehr über Gelingensbedingungen von BNE-bezogenen Lehrkräfte-Fortbildungen herauszufinden.

Als neues Team-Mitglied begrüßen wir Carlotta Lüders, die gemeinsam mit Eva-Maria Waltner und Werner Rieß an dem vom BMBF geförderten Forschungsprojekt arbeitet.

Astrid Carrapatoso

Neu: Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit

An unserer Hochschule hat sich kürzlich das Netzwerk *Antidiskriminierung & Chancengleichheit* gegründet, ein Zusammenschluss aller (gesetzlichen) Beauftragten und Ansprechpersonen an der Hochschule, die zum Thema Antidiskriminierung und Chancengleichheit beraten.

Zum Netzwerk gehören die Ansprechperson für Antidiskriminierung in Fällen von Rassismus und Antisemitismus, die Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte, die

Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Ansprechperson für Geflüchtete an der Hochschule wie auch die Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung. All diese Stellen bieten eine unabhängige, vertrauliche Erstberatung im Zusammenhang mit Diskriminierung und Chancengleichheit an. Des Weiteren gehören die Ansprechpersonen der betrieblichen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dem Netzwerk an.



Die Netzwerkmitglieder trafen sich erstmals im Sommersemester 2023 auf Initiative der Stabsstelle Gleichstellung, die auch als Koordinationsstelle zur Verfügung steht. Durch die Kooperation und den Erfahrungsaustausch sollen der Diskriminierungsschutz an der Hochschule gestärkt, bestehende Defizite identifiziert und Beratungsangebote zunehmend professionalisiert werden. Ziel ist es auch, durch die Rückkoppelung der Beratungserfahrungen einen Beitrag zu leisten für die weitere Entwicklung der Hochschule hin zu einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Hochschule.

Um die Sichtbarkeit und Transparenz der bestehenden Beratungsangebote in Fällen von Diskriminierungserfahrungen zu verbessern und Zugangshürden abzubauen, wurde als erste Maßnahme eine sogenannte Landingpage auf

der [PH-Website](#) eingerichtet. Ratsuchende sollen hier auf einen Blick erkennen, an wen sie sich mit ihrem Beratungsanliegen innerhalb der Hochschule wenden können.

Sollten Sie Fragen zum Netzwerk haben bzw. dazu, wer für Ihr Beratungsanliegen die richtige Ansprechperson ist, können Sie sich jederzeit an die Stabsstelle Gleichstellung wenden, die Sie hier gerne unterstützt:
gleichstellung@ph-freiburg.de

Für das Netzwerk *Antidiskriminierung & Chancengleichheit*,

Leona Cordi, Anja Bechstein, Doris Schreck

IMPRESSUM:

Herausgegeben vom Rektor der Pädagogischen Hochschule
Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

Redaktion:

Helga Epp (Presse & Kommunikation)

Kontakt: epp@ph-freiburg.de oder (0761) 682-380

