

**(Ausgewählte) Ergebnisse der
Onlineumfrage zur
Wertschätzungskultur an der HNEE
Sommersemester 2018**

Vera Clauder, Laura Martin, Dörte Beyer

Einleitungstext zur Umfrage

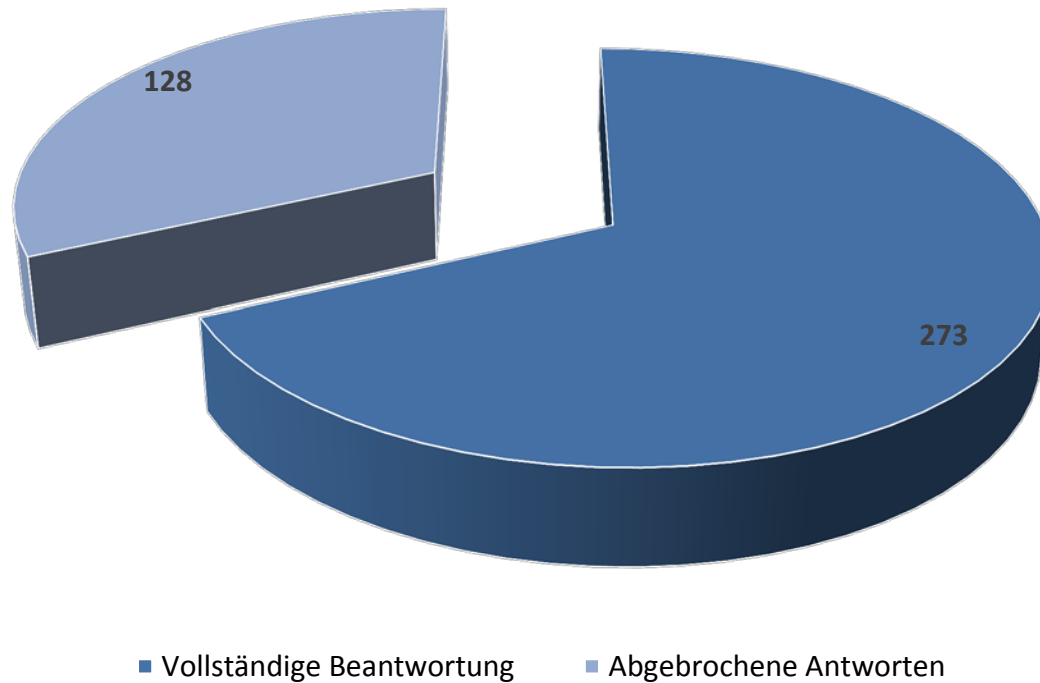
Die AG „Wertschätzung“ des Runden Tisches für nachhaltige Hochschulentwicklung lädt alle Hochschulangehörigen ein, über diese Online-Umfrage sich zum **eigenen Verständnis von Wertschätzung zu äußern und von Erfahrungen bei der Umsetzung eines wertschätzenden Miteinanders an der HNEE zu berichten.**

Die AG setzt damit in einem ersten Schritt den Auftrag aus dem Runden Tisch, aus dem Diversity-Konzept und den Nachhaltigkeitsgrundsätzen um. **Für uns ist Wertschätzung eine grundsätzliche respektvolle und wohlwollende Haltung, mit der man einer anderen Person begegnet, auch wenn man nicht grundsätzlich mit allen Verhaltensweisen und Meinungen der anderen Person übereinstimmen muss.** Die Ergebnisse der Umfrage und die konstruktive Auseinandersetzung damit sollen als Grundlage für einen Leitfaden „Wertschätzendes Miteinander an der HNEE“ dienen und helfen, die HNEE entsprechend der Nachhaltigkeitsgrundsätze weiterzuentwickeln und das Thema Wertschätzung als Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit an der HNEE zu verankern.

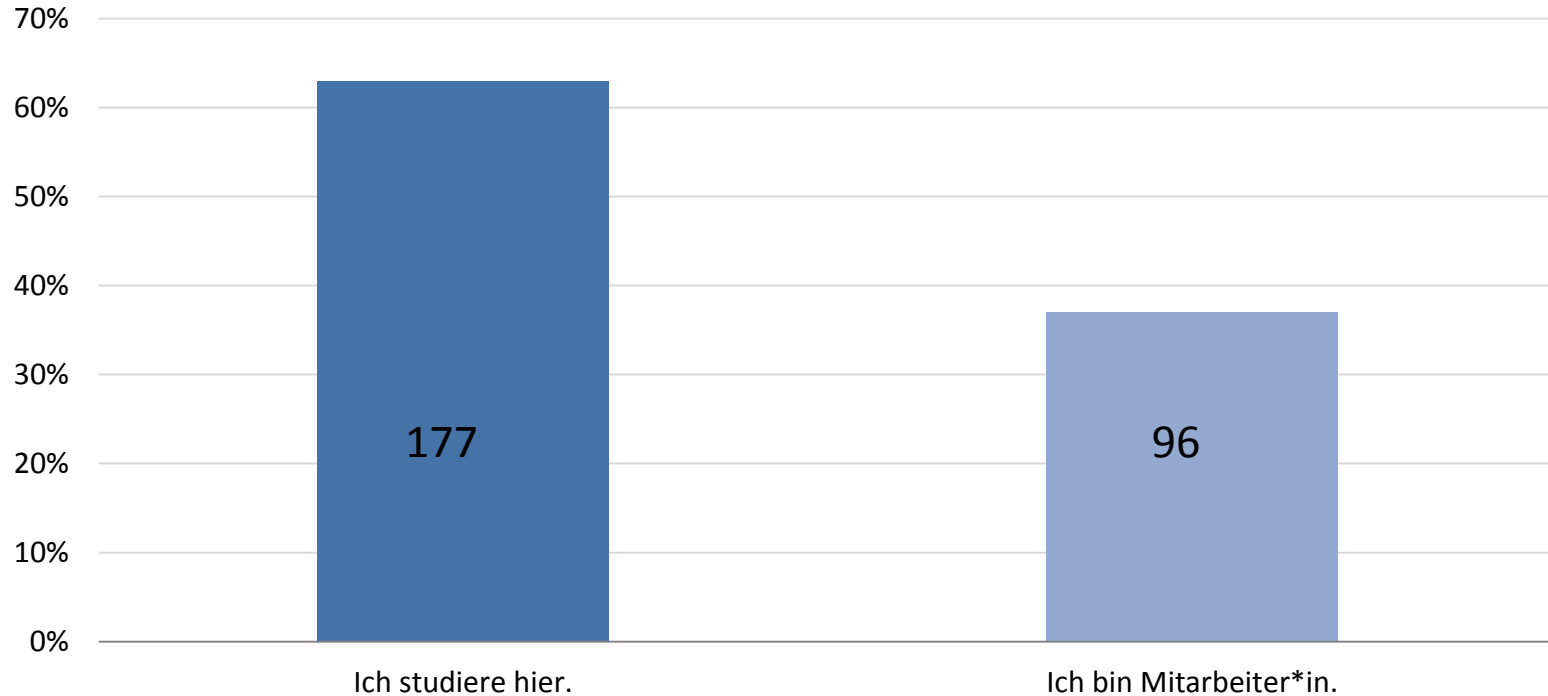
Die Umfrage wird über das Online-Umfragetool QuestionPro anonym durchgeführt und ausgewertet. Beim Eingang der Antworten ist kein*e Absender*in erkennbar. Bei der Auswertung werden die Antworten so zusammengefasst, dass grundsätzlich **keine Rückschlüsse auf einzelne Personen** möglich sind. Die Ergebnisse der Umfrage werden anschließend im Hochschulportal (EMMA+) unter „Diversity“ hochschulintern veröffentlicht.

Für Rückfragen und Rückmeldungen stehen Ihnen die Mitglieder der AG Wertschätzung: Vera Clauder (Mitinitiatorin des Runden Tisches und Koordinatorin der Familienfreundlichen Hochschule) und Dörte Beyer (Antidiskriminierungsbeauftragte der HNEE) gern zur Verfügung

Rücklaufquote



Welchen Status haben Sie an der HNEE?

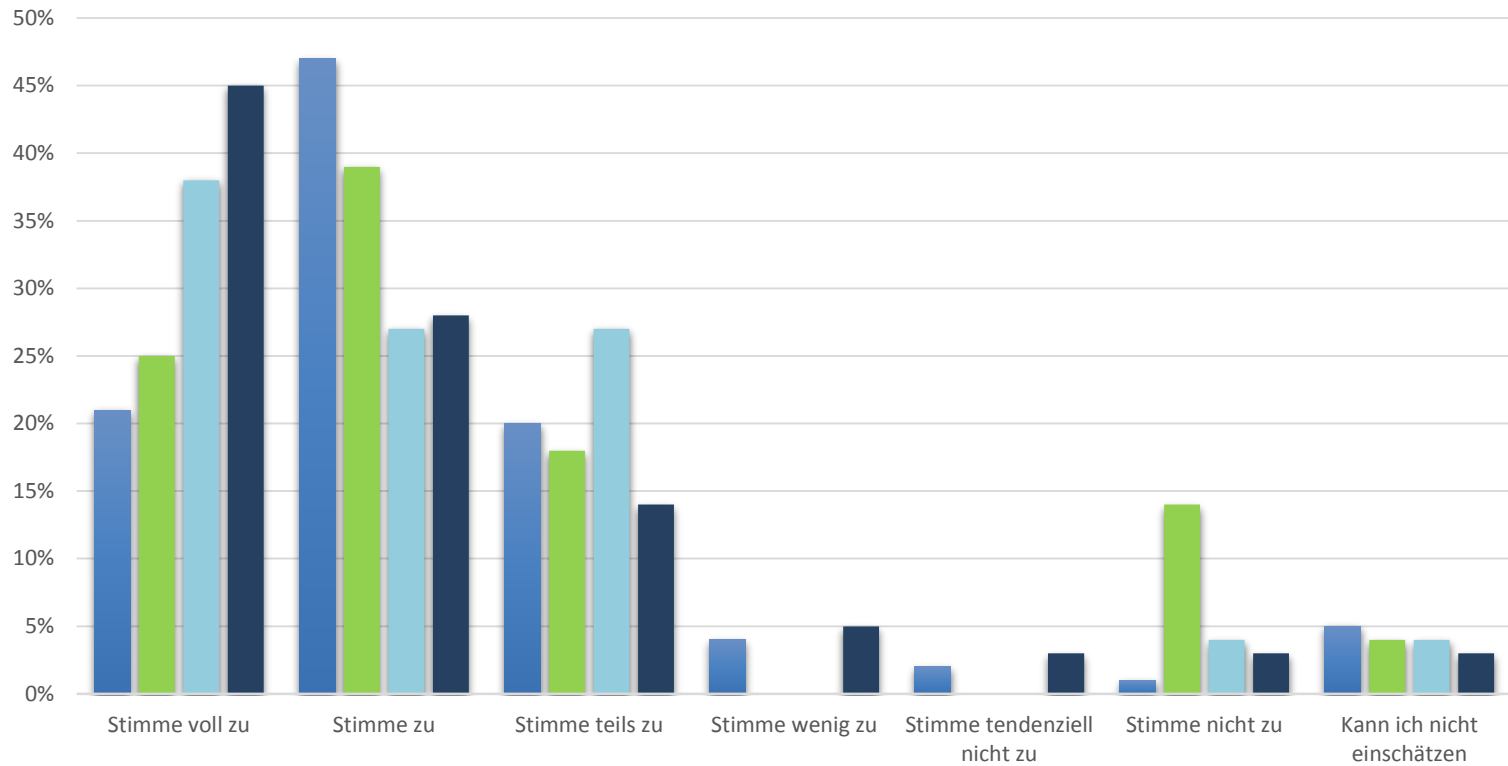


Insgesamt: 273 vollständig ausgefüllte Fragebögen

Wertschätzung erfahren

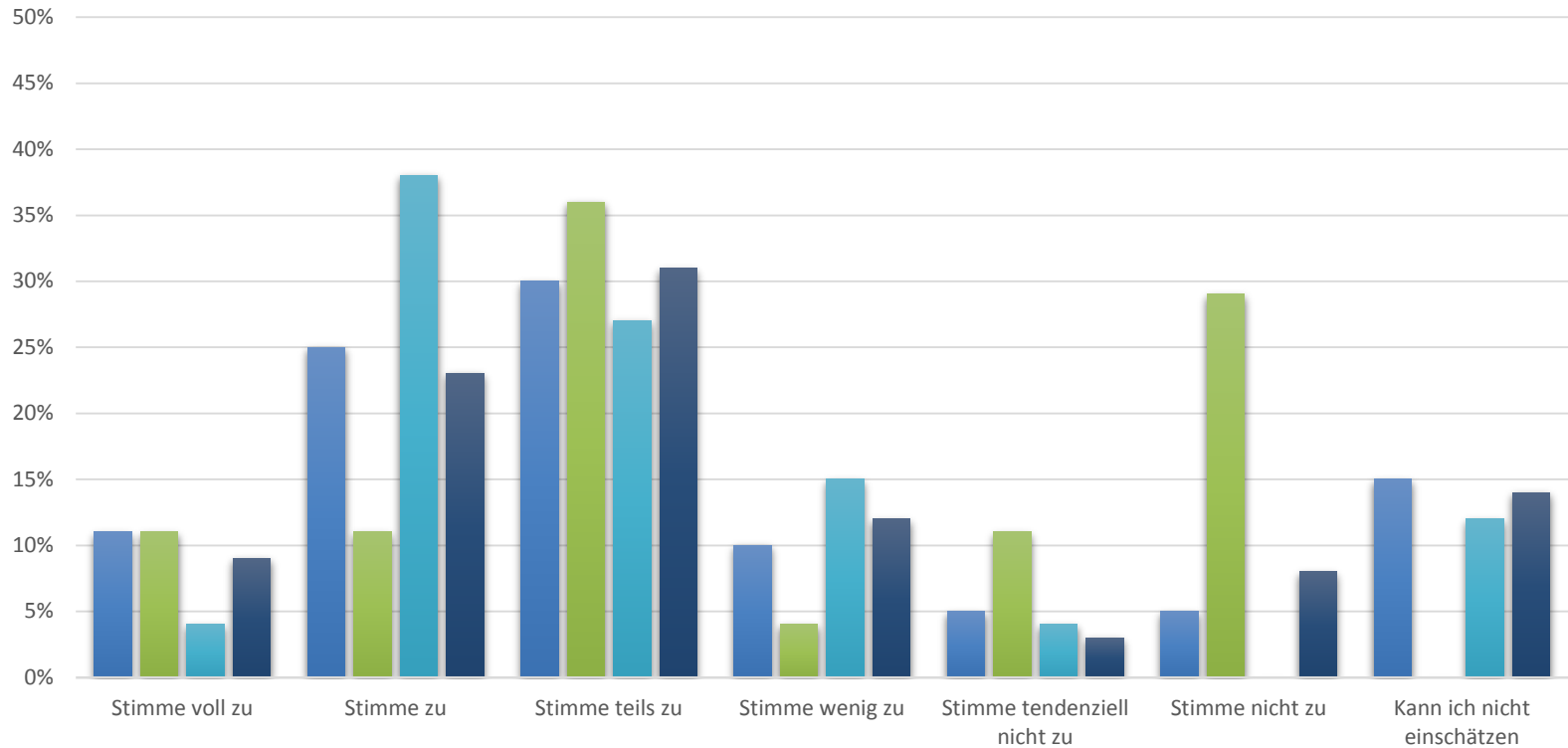
Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Unterscheiden Sie dabei bitte zwischen Ihrem engeren Umfeld (Seminargruppe/Arbeitsteam), mit dem sie regelmäßig in Kontakt sind und eng zusammen arbeiten, und dem weiteren Umfeld (am Fachbereich/an der gesamten HNEE).

Das Feedback, das ich für mein Wirken an der HNEE bekomme, ist eine für mich angenehme Mischung aus konstruktiver Kritik und positiver Rückmeldung.
- Nahes Umfeld -



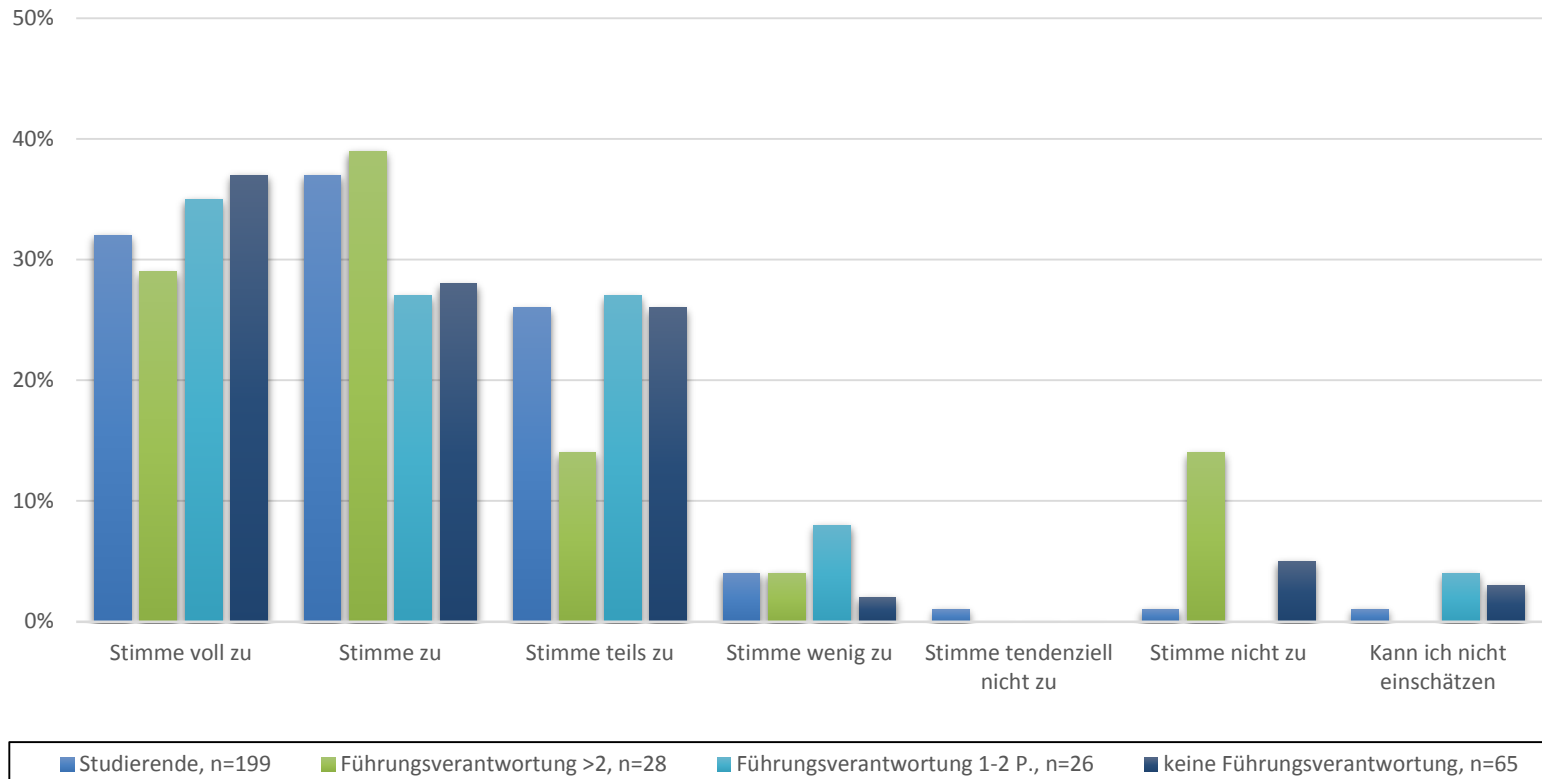
■ Studierende, n=199 ■ Führungsverantwortung >2, n=28
■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=26 ■ keine Führungsverantwortung, n=65

Das Feedback, das ich für mein Wirken an der HNEE bekomme, ist eine für mich angenehme Mischung aus konstruktiver Kritik und positiver Rückmeldung.
- Weites Umfeld -

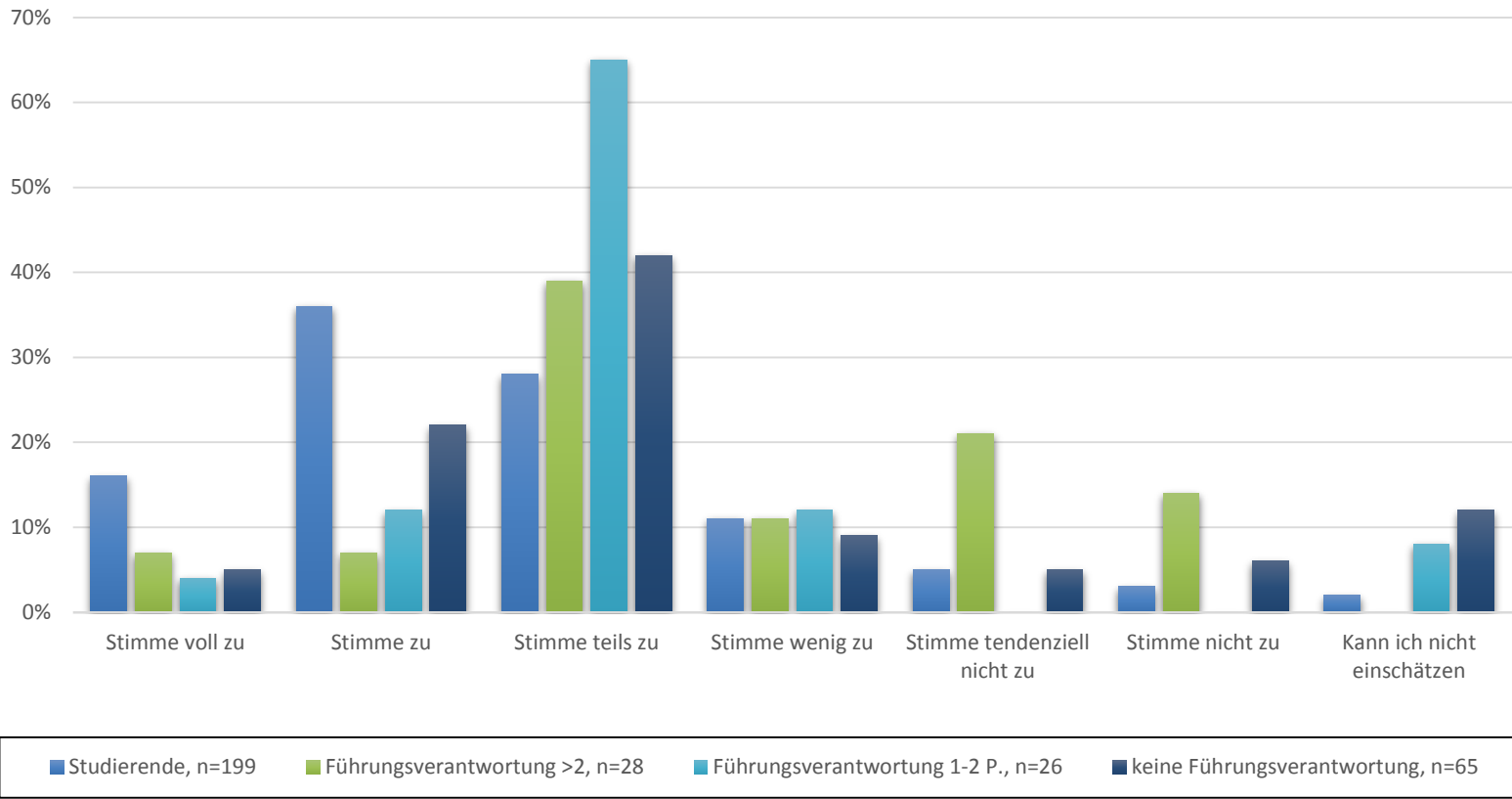


■ Studierende, n=199
 ■ Führungsverantwortung >2, n=28
 ■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=26
 ■ keine Führungsverantwortung, n=65

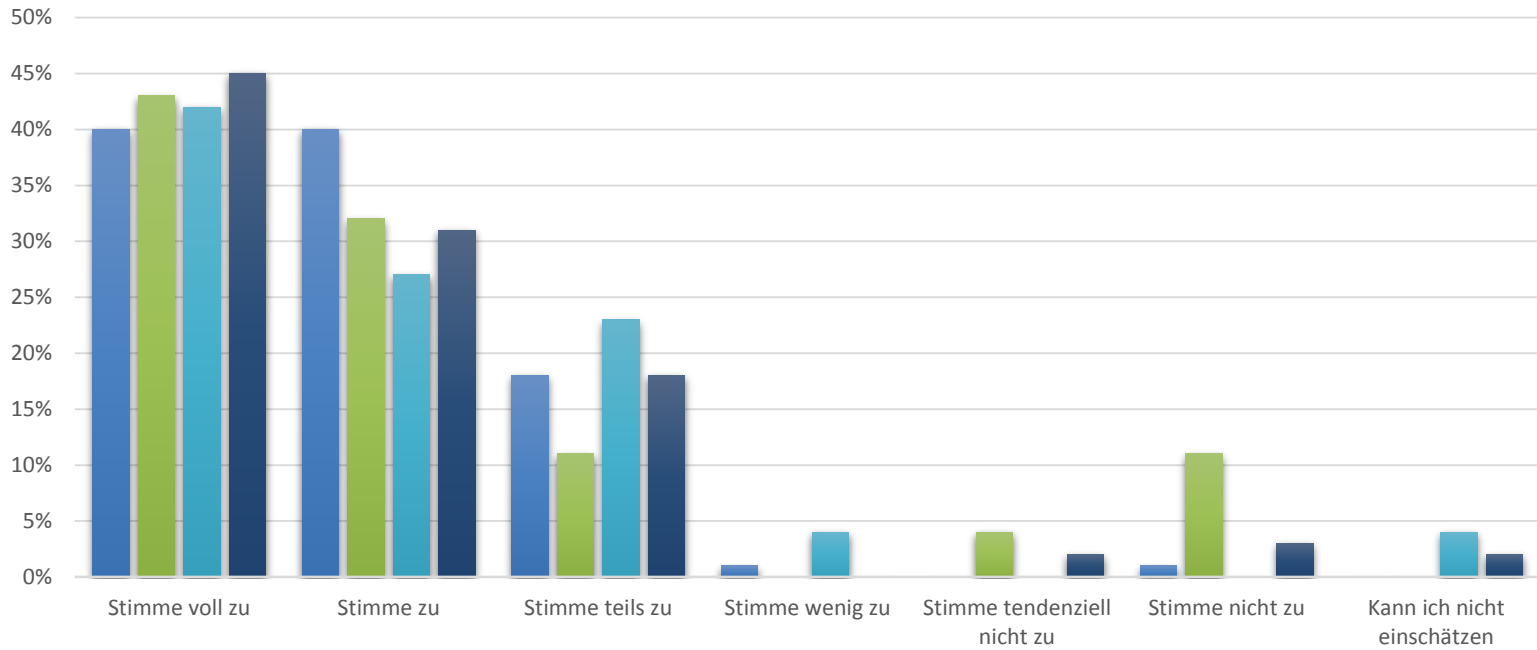
Ich habe das Gefühl, dass die Hochschulangehörigen aktiv zur Schaffung einer angenehmen Atmosphäre des Miteinanders an der HNEE beitragen.
- Nahes Umfeld -



Ich habe das Gefühl, dass die Hochschulangehörigen aktiv zur Schaffung einer angenehmen Atmosphäre des Miteinanders an der HNEE beitragen.
- Weites Umfeld -



Das Miteinander an der HNEE ist respektvoll und höflich. - Nahes Umfeld -



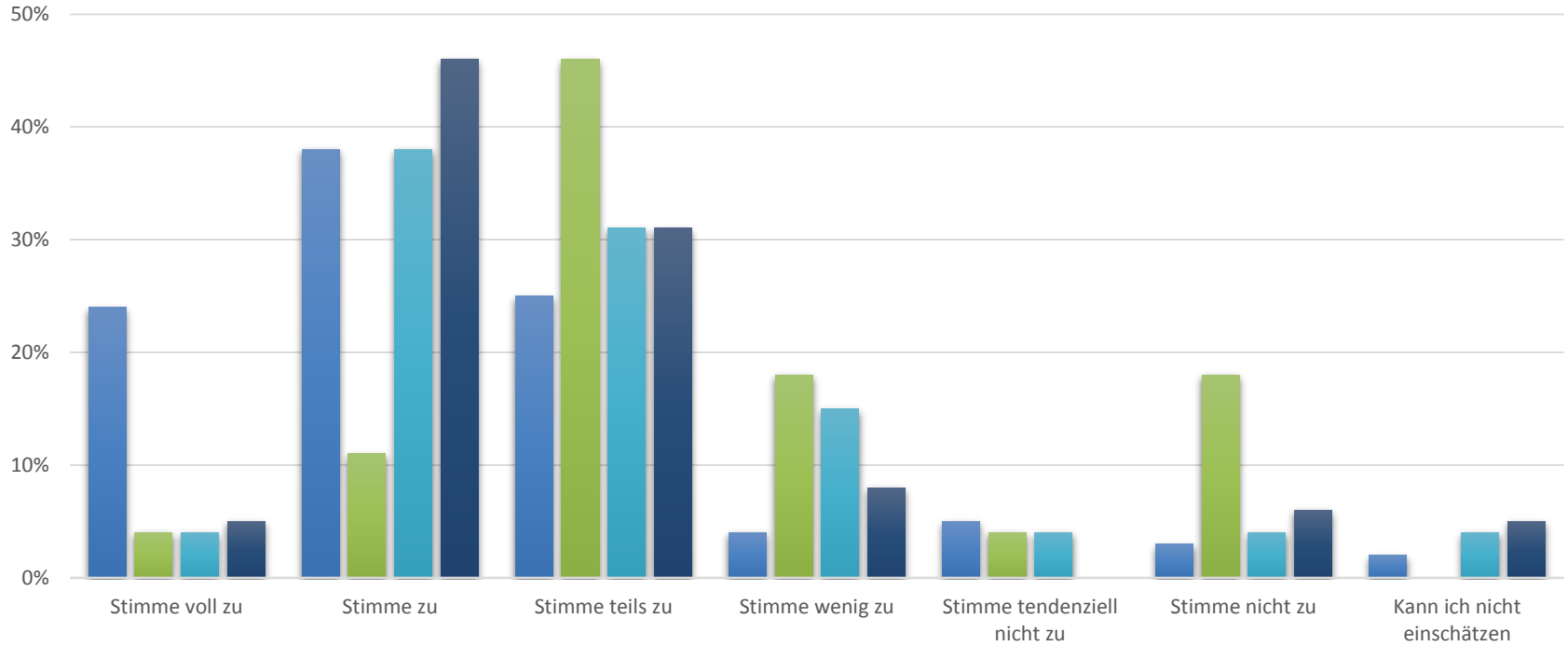
■ Studierende, n=199

■ Führungsverantwortung >2, n=28

■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=26

■ keine Führungsverantwortung, n=65

Das Miteinander an der HNEE ist respektvoll und höflich. - Weites Umfeld -



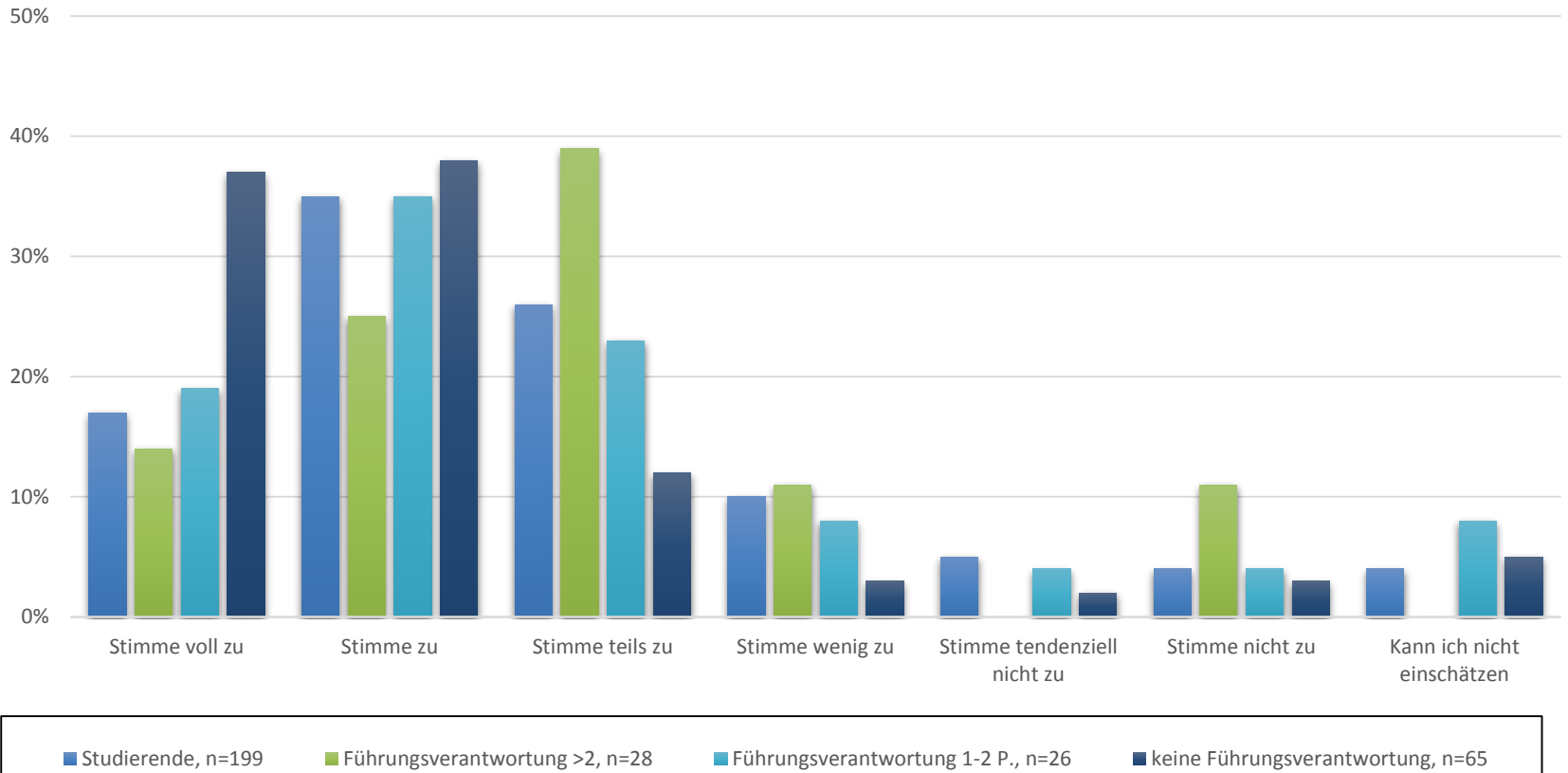
■ Studierende, n=199

■ Führungsverantwortung >2, n=28

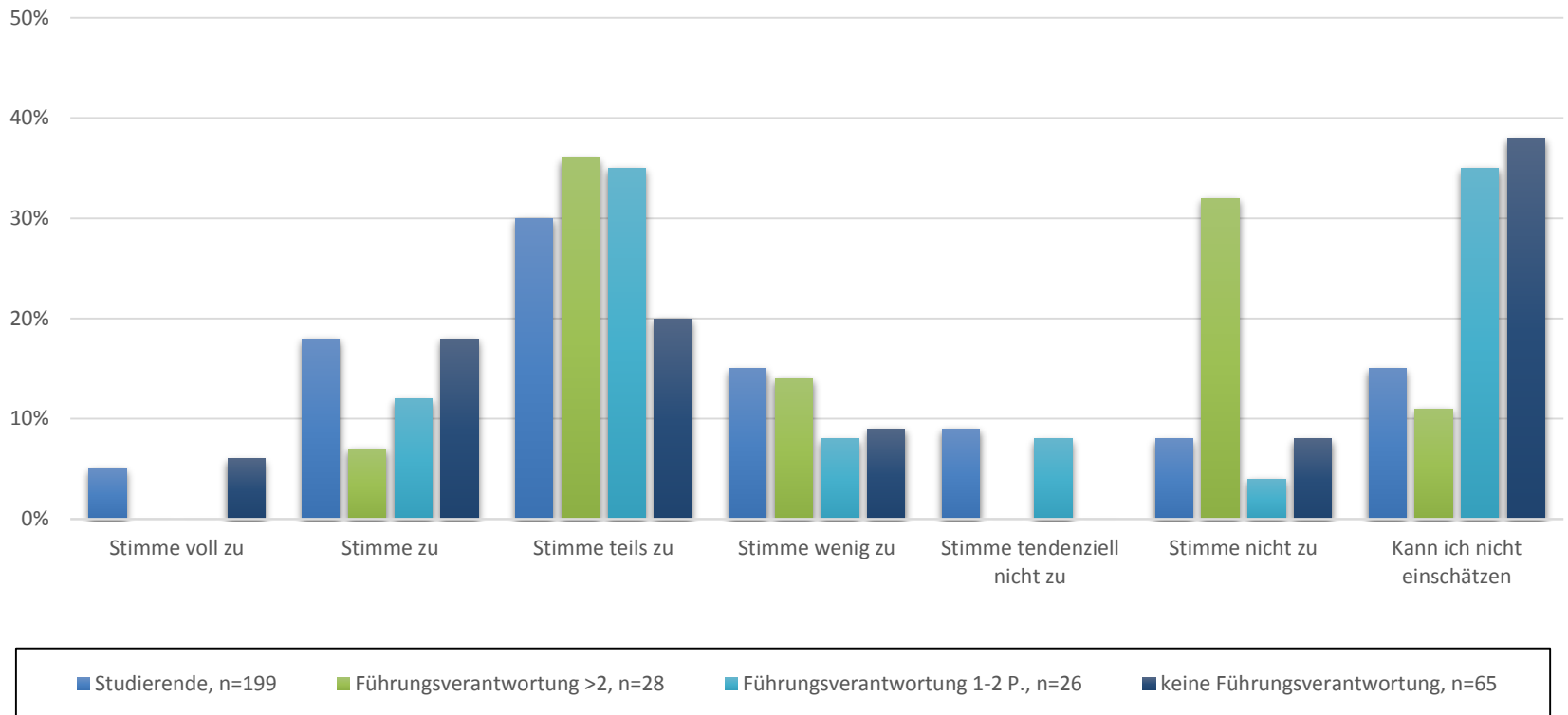
■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=26

■ keine Führungsverantwortung, n=65

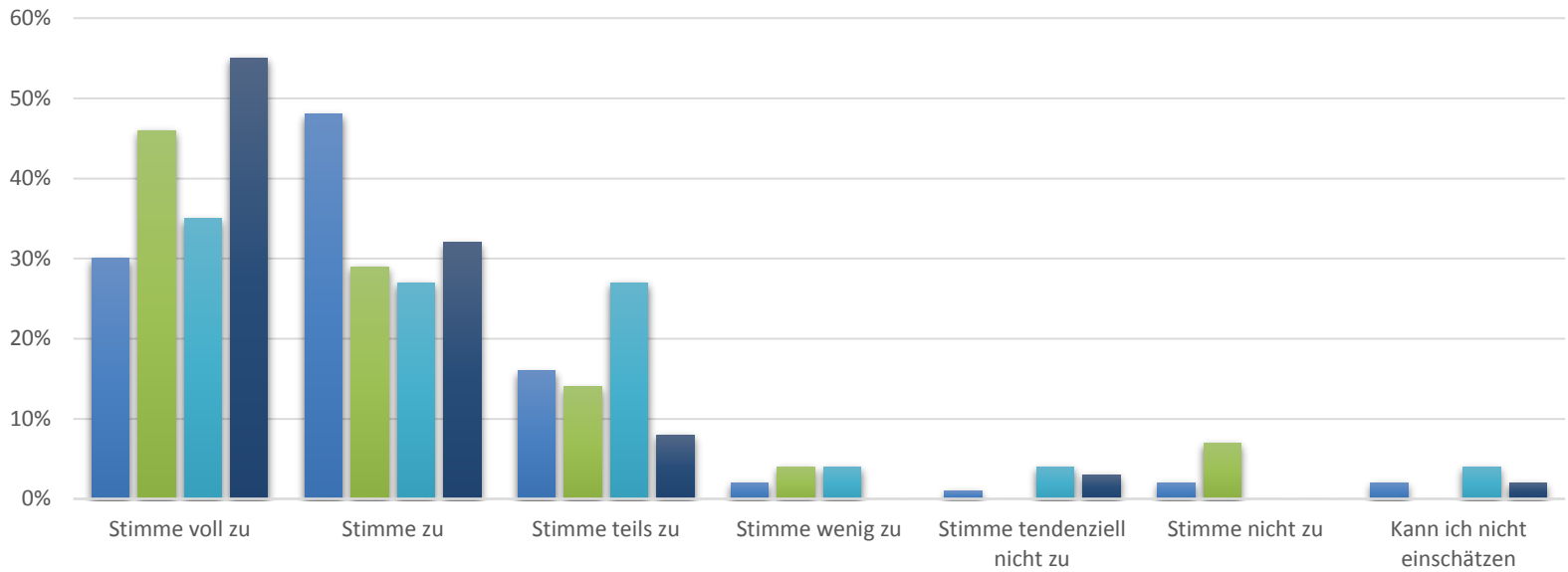
Die Personen an der HNEE, mit denen ich zusammenarbeite, kennen meine Grenzen (was z.B. das Arbeitspensum angeht) und versuchen diese zu achten.
- Nahes Umfeld -



Die Personen an der HNEE, mit denen ich zusammenarbeite, kennen meine Grenzen (was z.B. das Arbeitspensum angeht) und versuchen diese zu achten.
- Weites Umfeld -



Ich habe den Eindruck, dass mir in meiner Arbeit und meinen Kompetenzen vertraut wird.
- Nahes Umfeld -



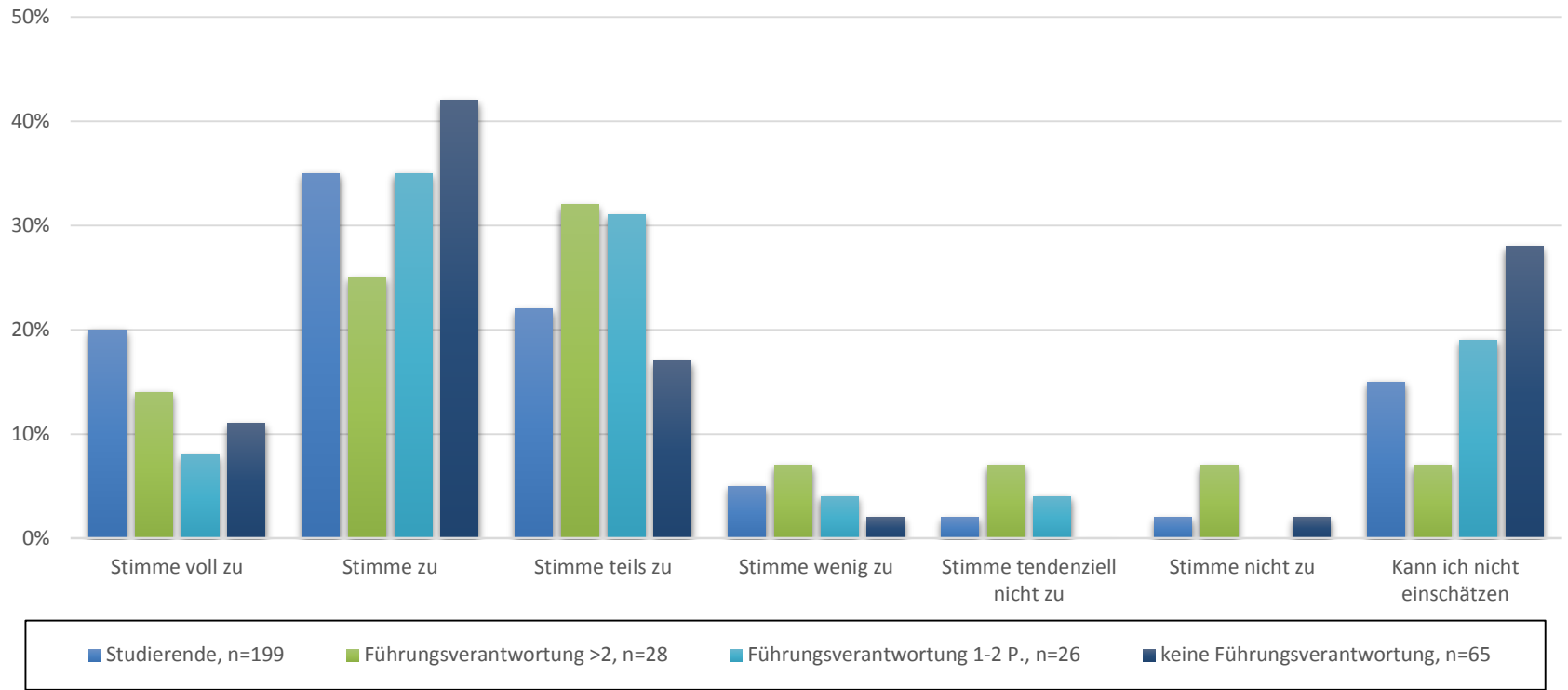
■ Studierende, n=199

■ Führungsverantwortung >2, n=28

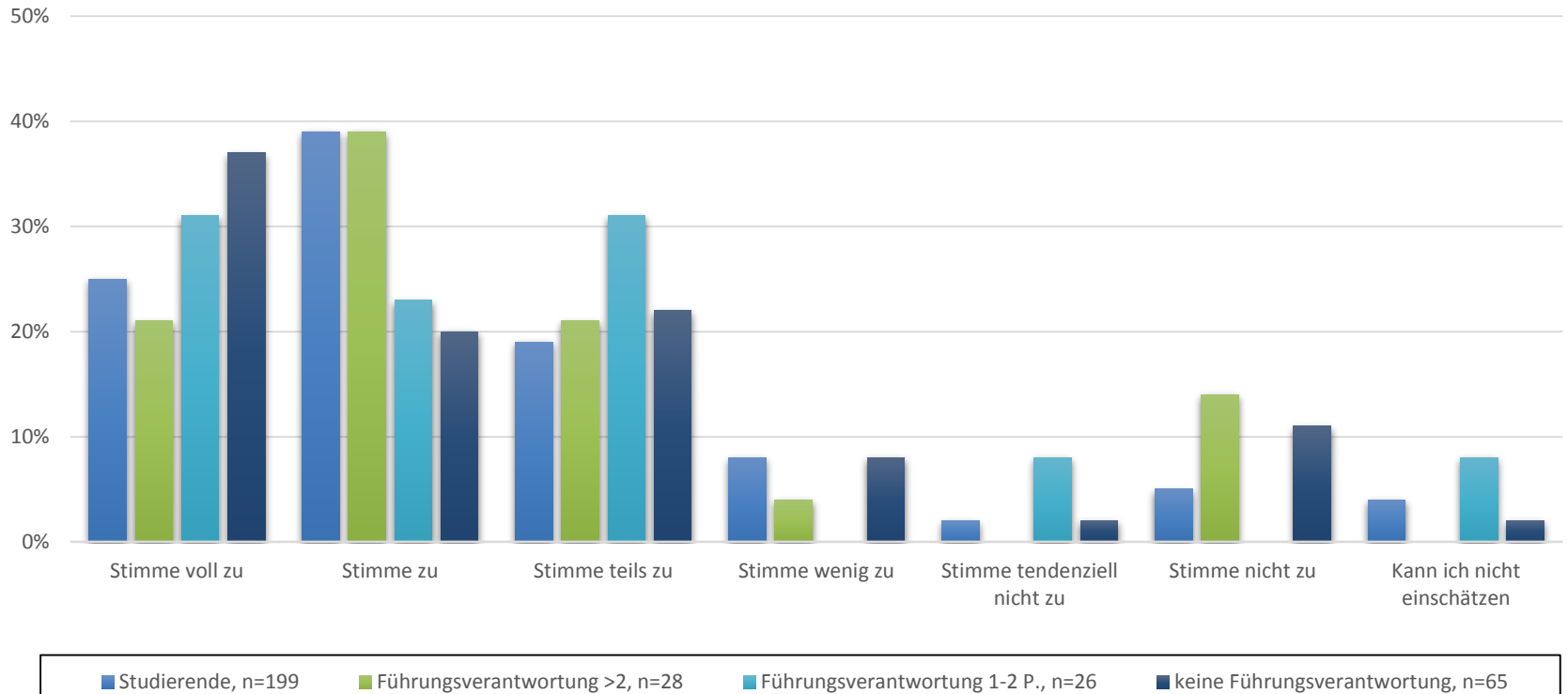
■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=26

■ keine Führungsverantwortung, n=65

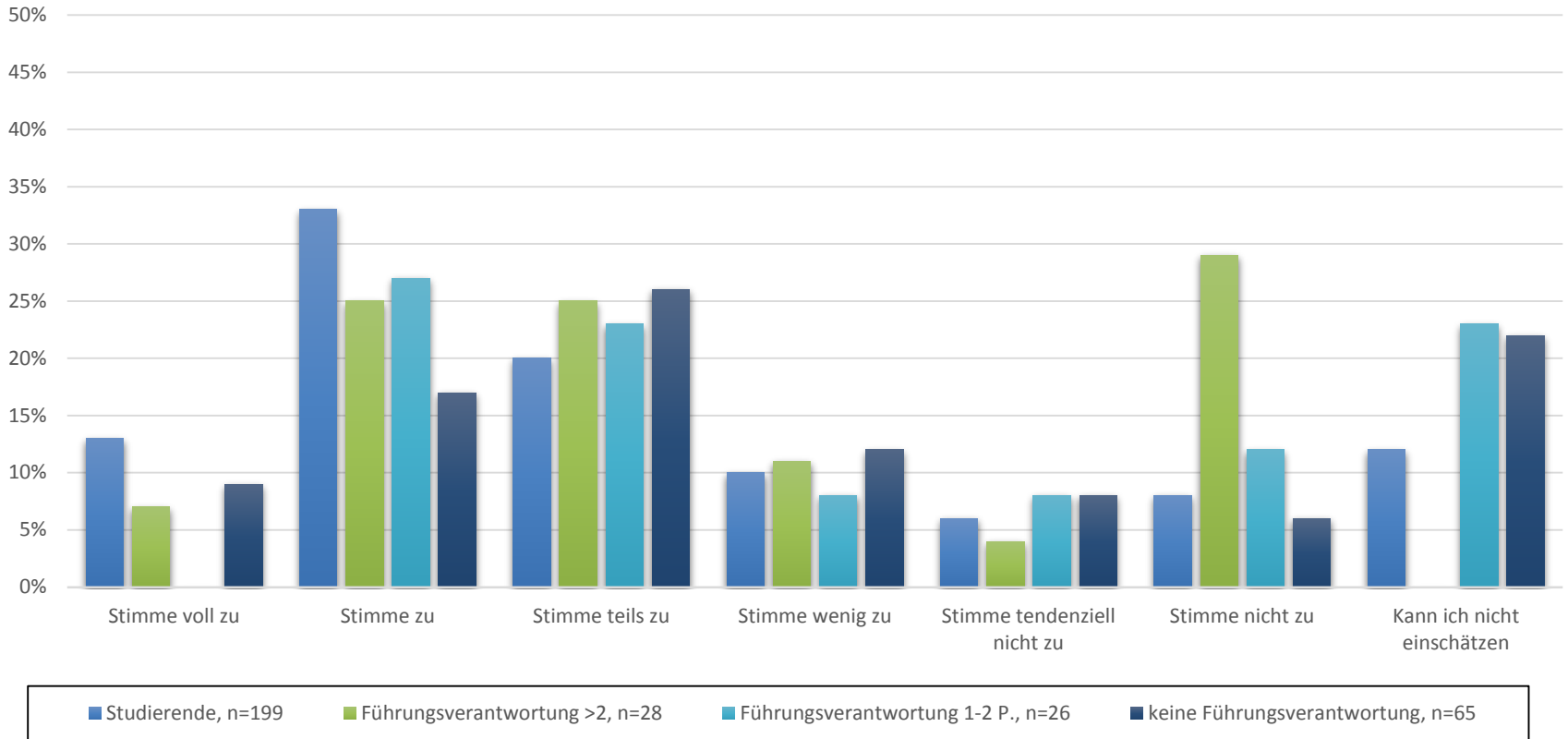
Ich habe den Eindruck, dass mir in meiner Arbeit und meinen Kompetenzen vertraut wird.
- Weites Umfeld -



Ich habe die Möglichkeit, meine Stärken und Interessen an der HNEE zu entwickeln und einzubringen. Dafür bekomme ich Unterstützung.
- Nahes Umfeld -



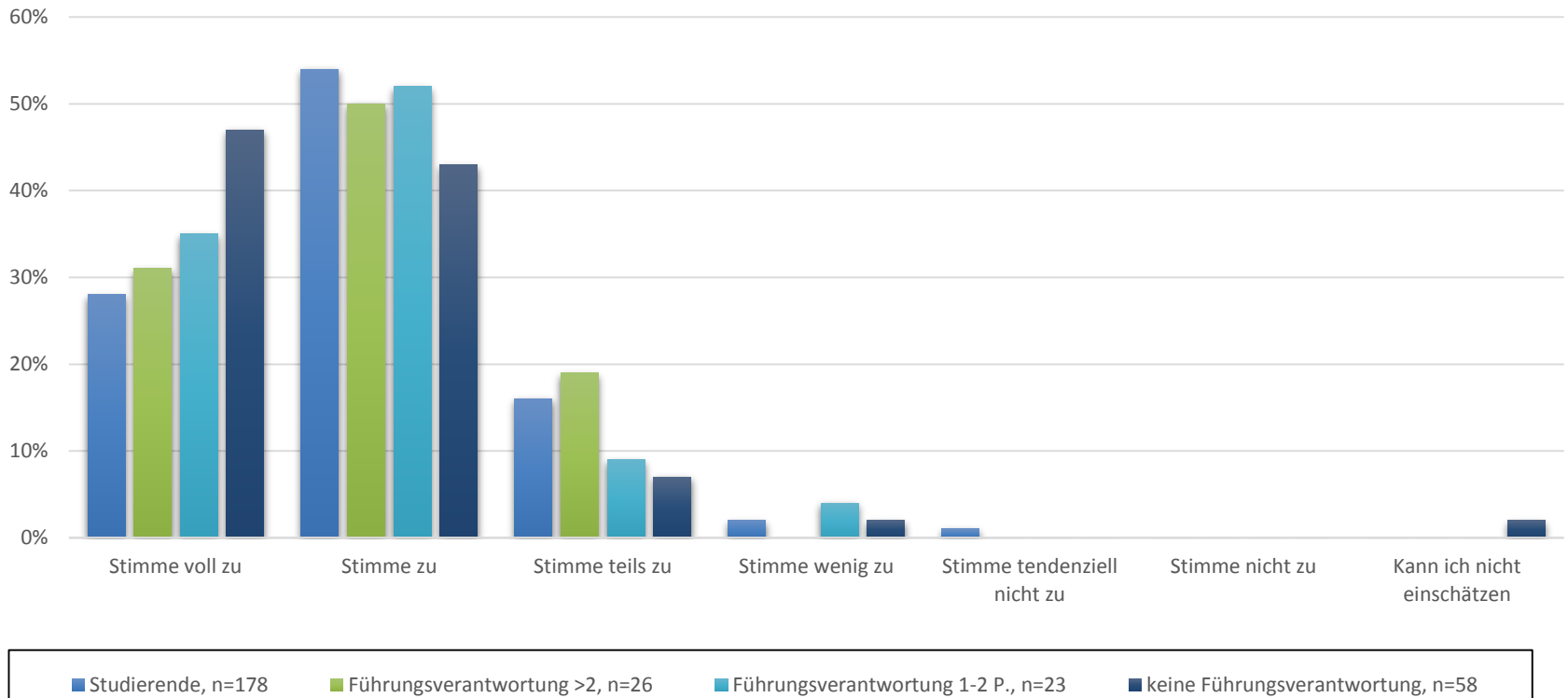
Ich habe die Möglichkeit, meine Stärken und Interessen an der HNEE zu entwickeln und einzubringen. Dafür bekomme ich Unterstützung.
- Weites Umfeld -



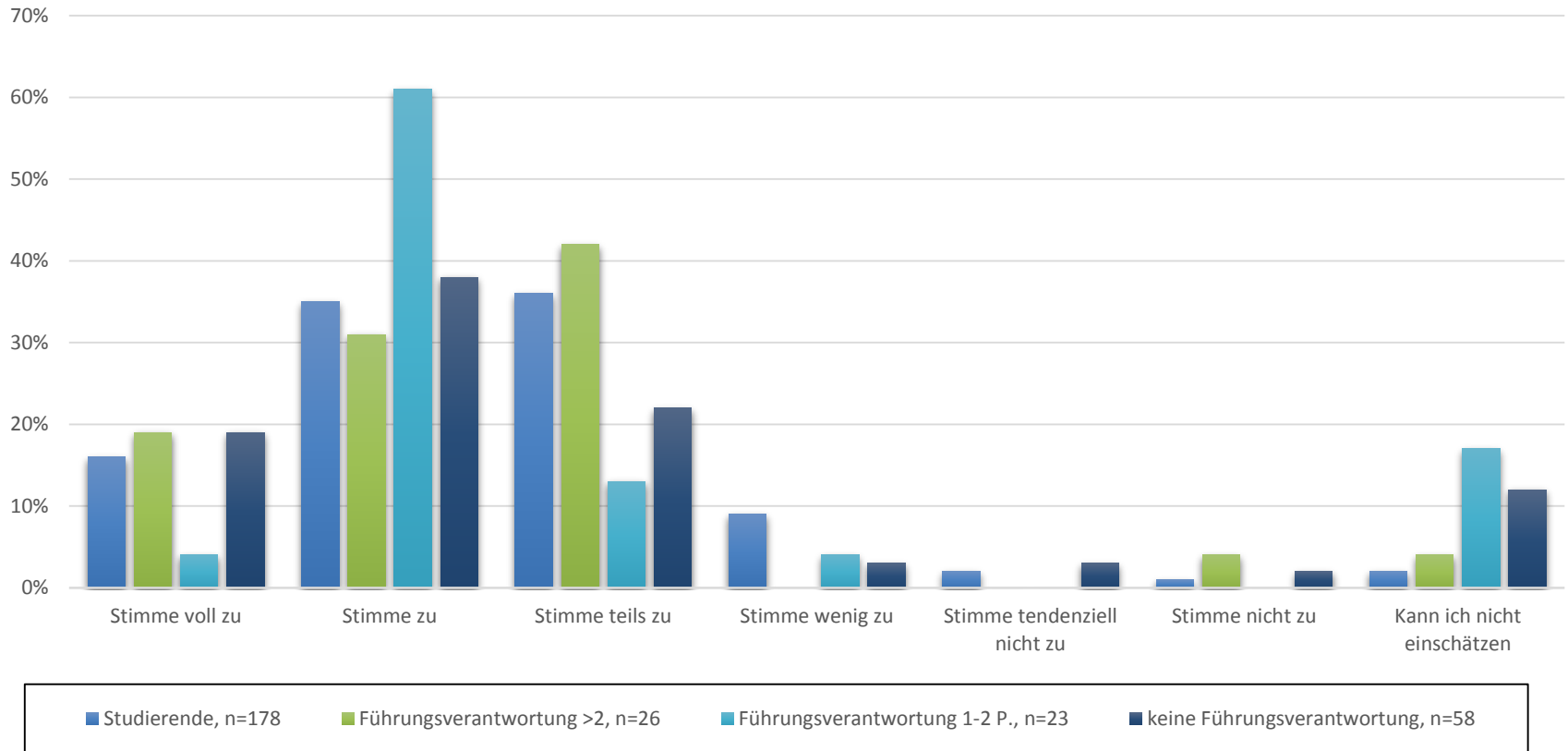
Wertschätzung geben

Wir möchten Sie nun zu einem
Perspektivenwechsel einladen: Wie äußern Sie
selbst Wertschätzung Anderen gegenüber?

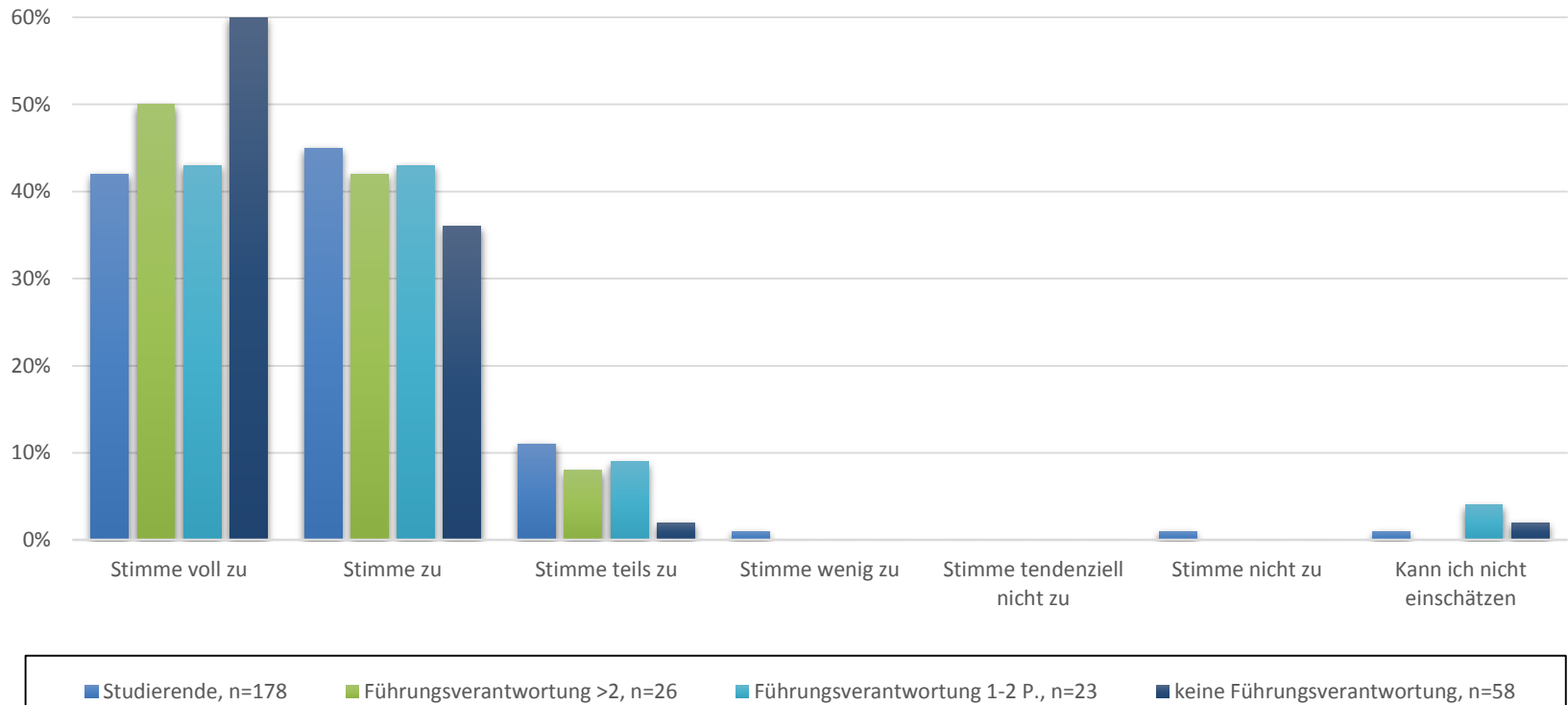
Ich schätze das Wirken bzw. die Arbeit der anderen Hochschulangehörigen und drücke dies auch aus. - Nahes Umfeld -



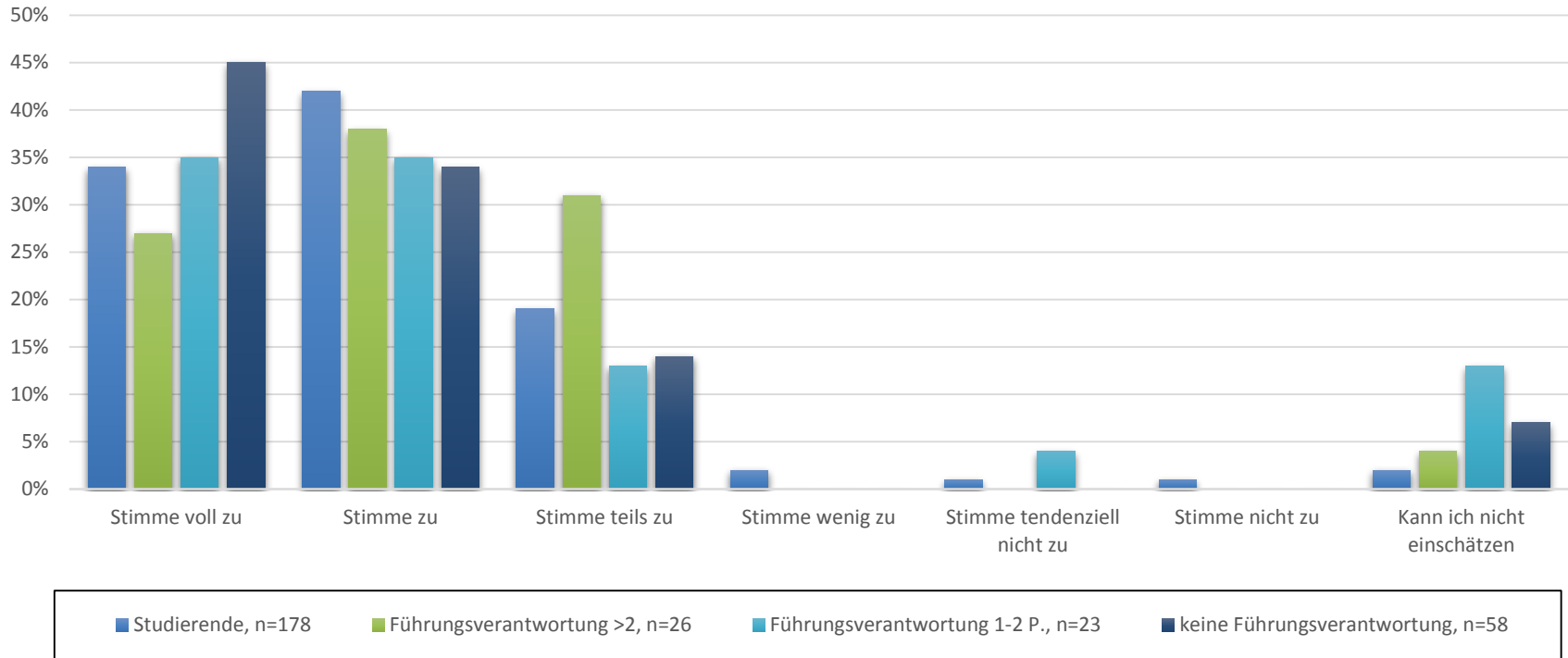
**Ich schätze das Wirken bzw. die Arbeit der anderen Hochschulangehörigen und drücke dies auch aus.
- Weites Umfeld -**



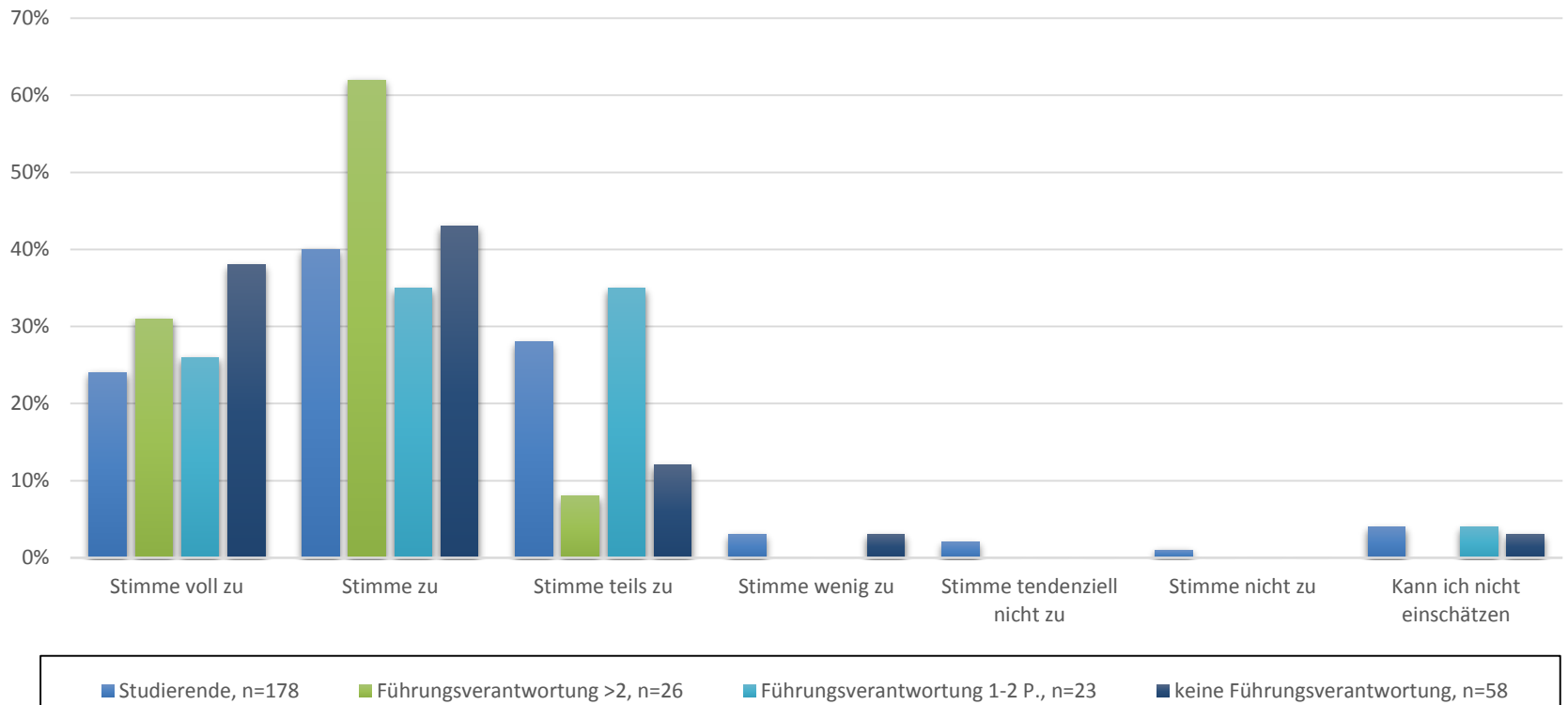
Ich trage aktiv zur Schaffung einer angenehmen Atmosphäre des Miteinanders an der HNEE bei und begegne allen Hochschulangehörigen bewusst respektvoll und höflich.
- Nahes Umfeld -



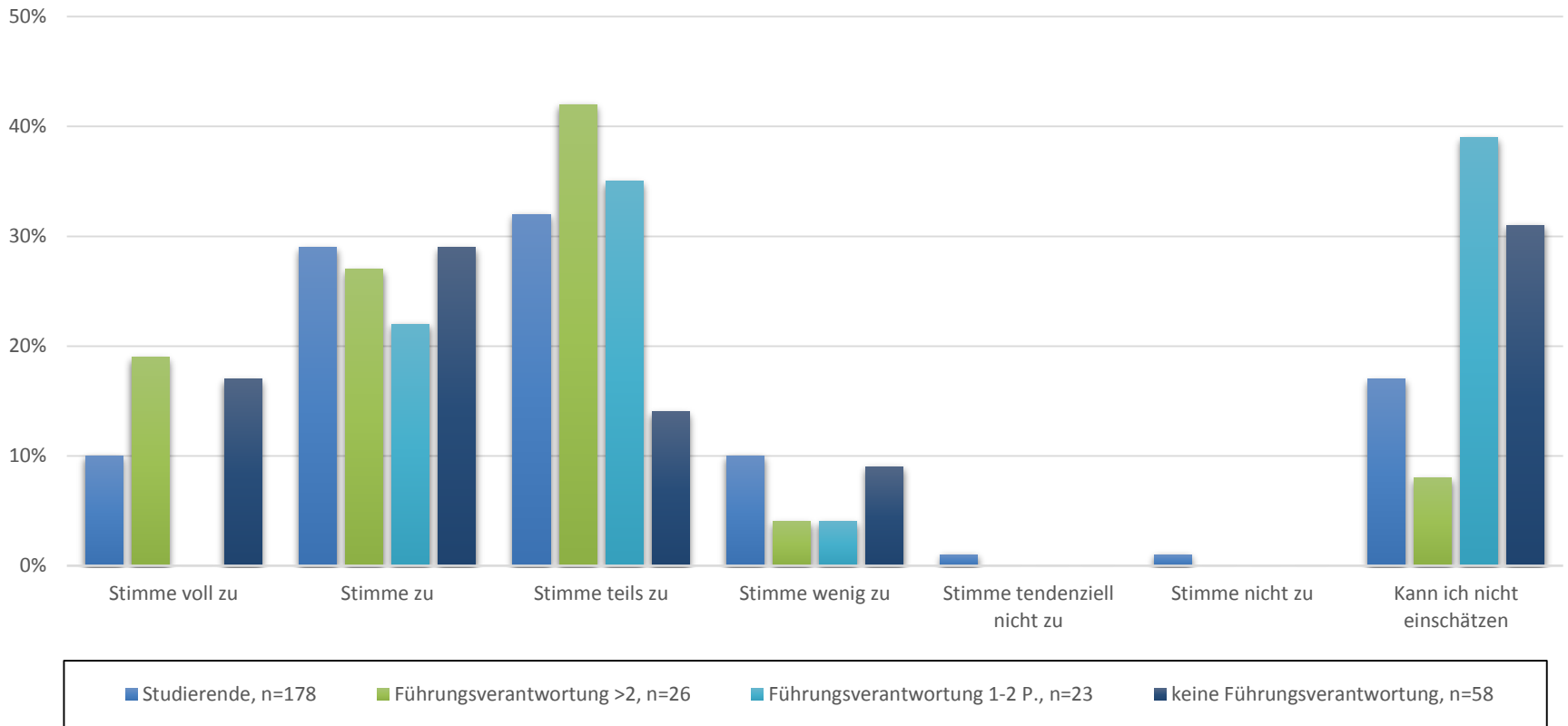
Ich trage aktiv zur Schaffung einer angenehmen Atmosphäre des Miteinanders an der HNEE bei und begegne allen Hochschulangehörigen bewusst respektvoll und höflich.
- Weites Umfeld -



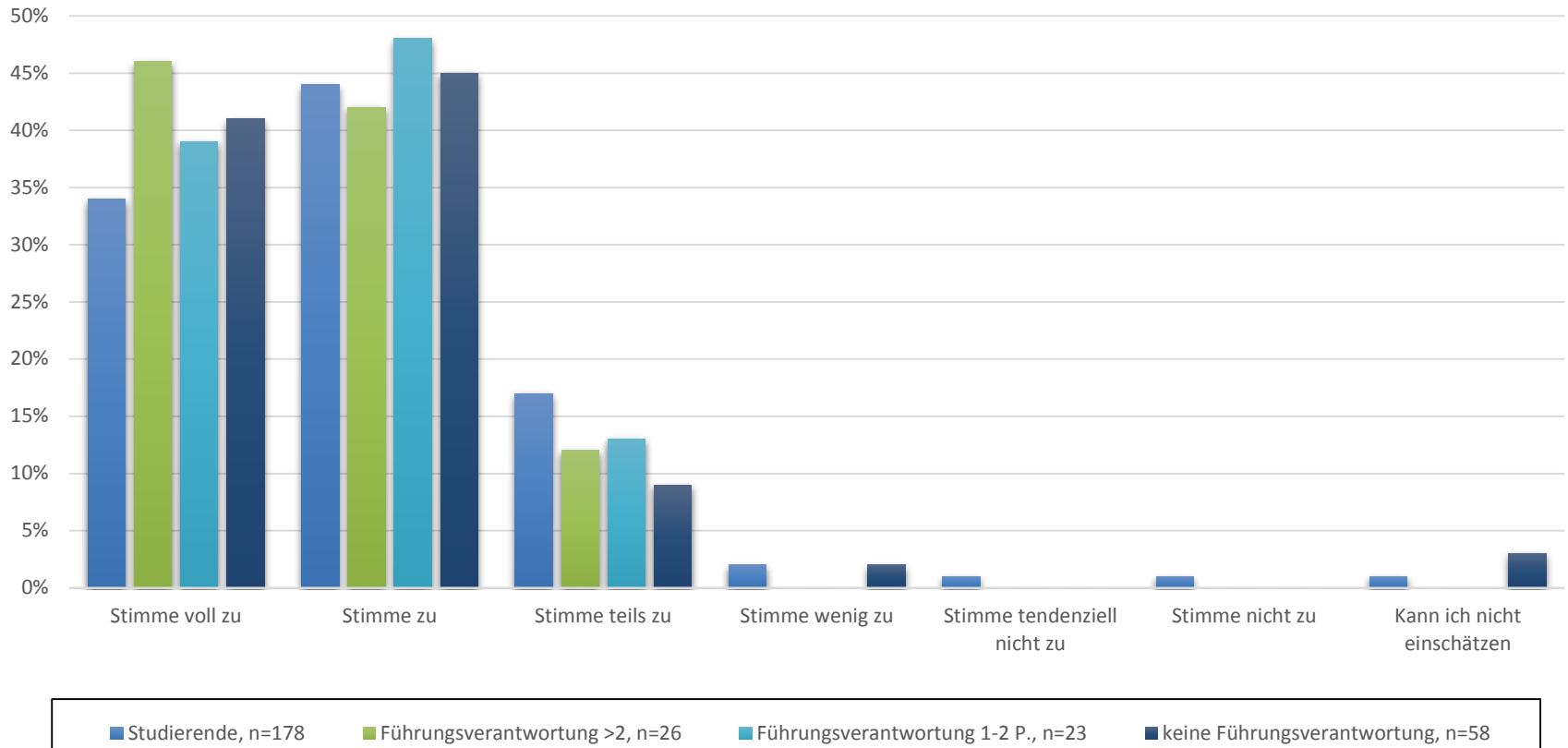
Ich kenne die Grenzen der Personen um mich herum und versuche, diese zu achten. - Nahes Umfeld -



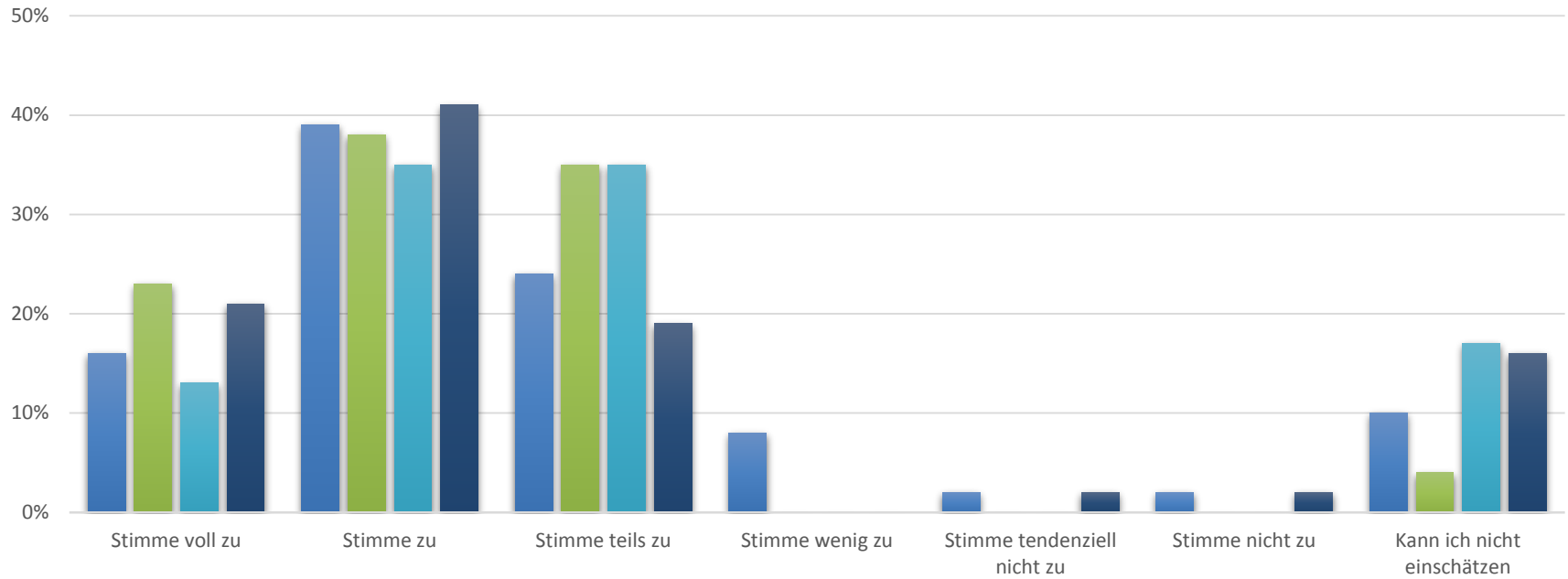
**Ich kenne die Grenzen der Personen um mich herum und versuche, diese zu achten.
- Weites Umfeld -**



Ich bemühe mich, die Stärken und Interessen meines Gegenübers an der HNEE wahrzunehmen bzw. kennenzulernen. - Nahes Umfeld -



Ich bemühe mich, die Stärken und Interessen meines Gegenübers an der HNEE wahrzunehmen bzw. kennenzulernen.
- Weites Umfeld -



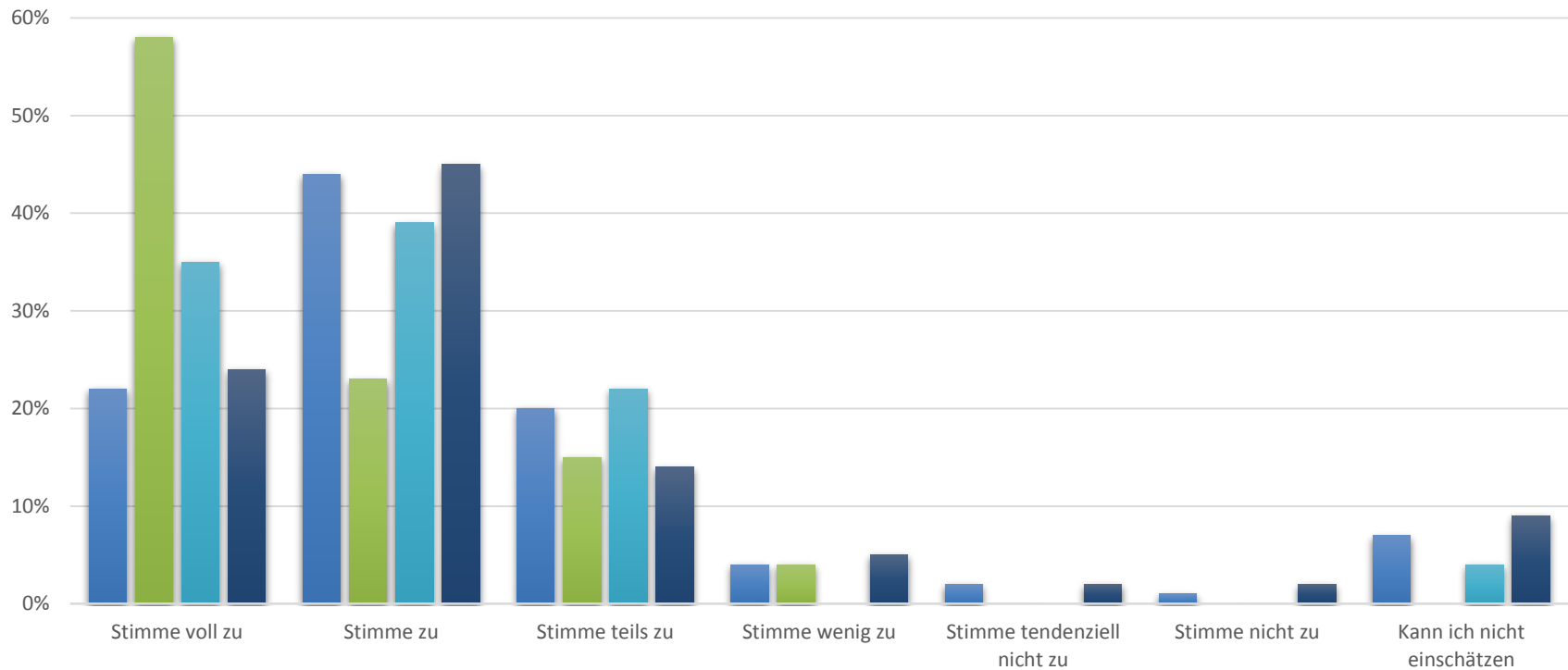
■ Studierende, n=178

■ Führungsverantwortung >2, n=26

■ Führungsverantwortung 1-2 P., n=23

■ keine Führungsverantwortung, n=58

**Ich bemühe mich, mein Gegenüber an der HNEE dabei zu unterstützen,
seine*ihre Stärken und Interessen zu entwickeln und anpassenden Stellen
einbringen zu können.**
- Nahes Umfeld -



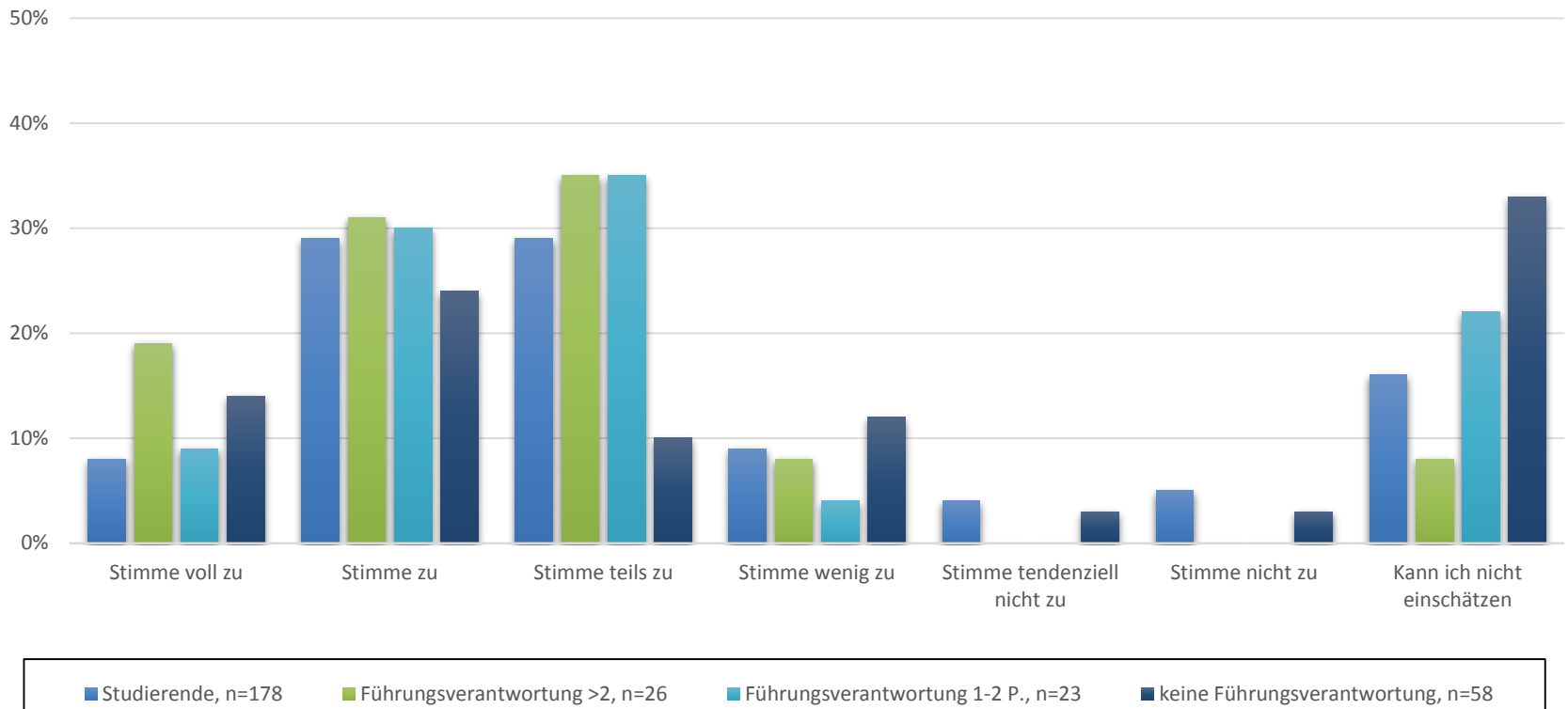
Studierende, n=178

Führungsverantwortung >2, n=26

Führungsverantwortung 1-2 P., n=23

keine Führungsverantwortung, n=58

Ich bemühe mich, mein Gegenüber an der HNEE dabei zu unterstützen, seine*ihre Stärken und Interessen zu entwickeln und anpassenden Stellen einbringen zu können.
- Weites Umfeld -



Offene Antworten

(geclusterte und anonymisierte Zusammenfassung)

Original-Fragen aus der Umfrage:

Wir würden uns freuen, wenn Sie nun noch beispielhaft und in Stichpunkten benennen, auf welche Art und Weise Sie Wertschätzung an der HNEE **erfahren haben!**

Wir würden uns freuen, wenn Sie nun noch beispielhaft und in Stichpunkten benennen, auf welche Art und Weise Sie Wertschätzung an der HNEE **geben!**

Erfahren und Gegeben Cluster I:

Gegenseitiger Respekt und Anerkennung / höflicher Umgang / Hilfsbereitschaft / gegenseitige Rücksichtnahme

- **Respekt:** Meinung bzw. Persönlichkeiten respektieren, auch wenn sie anders sind, Respekt vor dem Menschen, nicht nur vor der wissenschaftlichen Leistung
- **Ernstnehmen:** auf Fragen, Ideen, Wortmeldungen oder Hinweise in den Vorlesungen offen und positiv reagieren
- **Umgang mit Kritik:** Kritik ernst nehmen, aber auch Kritik respektvoll äußern
- **Miteinander:** freundliches Auftreten und Miteinander, freundliches Grüßen (unabhängig von Statusgruppen, z.B. auch Reinigungskräften respektvoll begegnen), humorvolles Miteinander
- **Würdigung von Leistungen:** Über Erfolge (mit)freuen, überdurchschnittliche Leistungen (be)achten
- **Interesse am Menschen:** Keine Anonymität, Wertschätzung durch Ansprache mit dem Namen
- Interesse für den anderen zeigen, z.B. auch durch Nicht-Nutzung des Handys in der Vorlesung
- **Achtsamkeit:** Aufmerksamkeit für einander (z.B. bei Fehlen nach Gründen fragen), Empathie, Verständnis für die Situation des anderen
- **Zuhören:** Sich Zeit nehmen und zuhören, Gespräche und Beratungen anbieten, den Menschen sehen, nicht nur den Studierenden X oder die Mitarbeiterin Y
- **Ermunterung:** in schwierigen Situationen unterstützen, helfen, bei schwierigen Entscheidungen helfen
- **Rücksichtnahme** auf schwierige Situationen oder persönliche Bedürfnisse, z.B. beim Studieren mit Kind, Verständnis für Umstände, die das Studium verlängern

Erfahren und Gegeben Cluster II:

Partizipative / gegenseitige Kommunikation

- **Höflichkeit:** Mindestmaß an Höflichkeit einhalten, auch in Kommunikation mit weniger befreundeten Personen, respektvolle Kommunikation, gegenseitiges „Sie“ oder „Du“
- **Engagement:** Einsatz für andere, gegen Diskriminierung oder Benachteiligung
- **Ehrlichkeit:** direkte Kommunikation, offene Aussprachen statt „hinter dem Rücken lästern“, Unterstellungen und Tratsch vermeiden, nicht über andere lustig machen
- **Transparenz:** Informationen an alle, nicht nur an „Auserwählte“ oder „unter der Hand“
- **Partizipation:** alle Personen einbeziehen, Offenheit jedem Studierenden gegenüber, Einbeziehung aller Personen in Diskussionen, Ermunterung zum Meinungsäußern
- **Miteinander reden:** aktiv zuhören, ausreden lassen, Meinungen anderer verstehen, eigene Meinung niemandem aufzwingen, dialogbereit sein, angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen
- **Zugewandtheit:** offenes, neugieriges Zuwenden bei Gesprächen, auch nonverbal Interesse zeigen durch Körperhaltung etc.
- **Rat suchen und geben:** auf Augenhöhe um Rat fragen, Austausch auf Augenhöhe, um Hilfe bitten und Hilfe anbieten, individuelle Beratung von Studierenden, auch in "Lebensfragen"
- **Sprache:** gendergerechte Sprache, keine verletzende oder geringschätzende Sprache verwenden
- **Streit:** Vermittlung bei Streitigkeiten, **Kompromissbereitschaft**

Erfahren und Gegeben Cluster III:

Kollegiales Miteinander / gute Zusammenarbeit – auch über Statusgruppen hinweg

- **Zusammenarbeit ohne Standesdünkel:** wertschätzende Zusammenarbeit und Abstimmungen über Statusgruppen hinweg, geringe Distanz zwischen Lehrenden und Lernenden, studentische Hilfskräfte gleichwertig einbeziehen
- **Einbindung:** Einbindung in wichtige Entscheidungen und fachliche Anfragen, gemeinsames Treffen von Entscheidungen, Einbeziehen der unterschiedlichen Meinungen
- **Zusammenarbeit fortführen:** Wertschätzung der geleisteten Arbeit zeigen durch Anbieten von (nachfolgenden) Jobs, oder anspruchsvollen Tätigkeiten, feste Arbeitsverträge
- **Einsatz für andere:** sich um Projektmittel kümmern (z.B. für Studierende), auch Mittel für Weiterbeschäftigung
- **konstruktive Zusammenarbeit:** konstruktive Auseinandersetzung mit Arbeitsergebnissen
- **Feedback:** Rückmeldung zur Arbeit geben, loben, danken oder konstruktiv kritisieren
- **Hilfe:** gegenseitige Unterstützung bei Aufgaben, kollegiale Hilfe
- **Fairness:** faire Teilung bei Gruppenarbeiten, stärkenorientierte Arbeitsteilung und Arbeitszuweisung
- **Zusammensein:** nicht nur zusammen arbeiten, auch Veranstaltungen für alle organisieren, zusammen feiern, Team-Tage, Geburtstage beachten
- **Selbstschutz:** auf eigene Grenzen achten, auch damit man unter Stress nicht abweisend wird
- **Weiterentwicklung:** Unterstützung in der beruflichen Weiterentwicklung, z.B. Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen, auch wenn andere Aufgaben dadurch etwas länger dauern, Genehmigung von Urlaubssemestern zur persönlichen Weiterbildung

Erfahren und Gegeben Cluster IV:

Lob / konstruktive Kritik / positive Rückmeldung

- **Danken:** Danke sagen oder Dankbarkeit zeigen, auch für „Selbstverständliches“ z.B. durch kleine Nettigkeiten im Arbeitsalltag, kleine Aufmerksamkeiten, z.B. Süßigkeiten zu Feiertagen, Einladungen zum gemeinsamen Glühwein trinken oder Eis essen
- **Loben:** durch Vorgesetzte für gute Arbeit – auch öffentlich, direkt auf Dozierende zugehen und deren Arbeit loben, Lob und Dank von Kommilitonen für Arbeit als Semestersprecher*in, Lob nicht nur denken, sondern auch aussprechen! Ganzes Team loben, nicht nur die Spitze!
- **Positives Feedback:** auch für „kleinere“ Dinge oder eigentlich zum Job gehörende Tätigkeiten, wie Hilfestellungen, gelungene Vorträge, gute Projekte; Motivieren durch positives Feedback
- **Evaluation:** Erhalt konstruktiver, ausführlicher Evaluierungsergebnisse, konstruktiver mündliche Rückmeldungen und Anerkennung von Studierenden, durch Gespräche und Erklärungen nach Prüfungen
- **Würdigung:** Preise wie Engagementpreis, Deutschland-Stipendium
- **Referenz:** Weiterempfehlungen, Referenzen für gute Arbeit geben
- "Lob-Kultur" nutzen anstelle einer "Defizitär-Kultur"
- **Kritisieren:** freundliches Kritisieren üben, Kritik als Anlass zu konstruktiver Diskussion nehmen, Kritik auf eine Art formulieren, von der man glaubt, dass Gegenüber sie akzeptieren kann, Kritik sachlich formulieren und ggf. humorvoll verpacken, Fehler machen alle!

Erfahren und Gegeben Cluster V:

Vertrauen / Toleranz / Flexibilität / Verlässlichkeit

- **Vertrauen:** Vertrauen in andere setzen und zeigen, vertrauensvoller Umgang mit persönlichen Informationen, Vertrauen zeigen durch weniger Kontrolle, selbstverantwortliches Arbeiten ermöglichen
- **Zutrauen:** Vertrauen in Kompetenz zeigen, z.B. neue Aufgaben zutrauen, Vertrauen in fachliche Fähigkeiten (z.B. bei der Auswahl des Abschlussarbeitsthemas gegenüber Studierenden), Einbindung als studentischer „Experte“
- **Chancen geben:** guten Start ermöglichen und in herausfordernde Aufgaben integrieren bzw. integriert werden (Chance zum Lernen geben, Chancen zum Sichbeweisen erhalten)
- **Grenzen (nicht) setzen:** flexible Deadlines unter der Grundannahme, dass Druck nicht nötig ist, damit Studierende ihre Arbeit machen, freie Arbeit oder Lösungswege ermöglichen ohne zu feste Vorgaben (Vertrauensbeweis)
- **Präsenzpflicht:** Keine Präsenzpflicht in Vorlesungen
- **Pünktlichkeit:** Wertschätzung durch Pünktlichkeit bei Terminen zeigen
- **Flexibilität:** flexible Arbeitszeiten, freie Arbeitszeitgestaltung, familienfreundliche Arbeitszeiten
- **Antworten:** auf Anfragen, E-Mails u.ä. – so schnell wie möglich
- **Ausleihen:** Vertrauen durch Verleihen von Geräten, Büchern u.ä. zeigen

Abschlussfrage: Was bedarf es Ihrer Meinung nach, um die Wertschätzungskultur an der HNEE zu stärken? (Wünsche I)

Ich wünsche mir:

- **Dran bleiben!** Am Thema dran bleiben! Bereits Erreichtes wertschätzen! Wertschätzung nicht nur in Worte fassen: Auf sachliche Kritik an Missständen und die Bereitwilligkeit, sich damit auseinanderzusetzen, sollten Taten folgen!
- **Fordern:** Freundlichkeit und Miteinander fördern und fordern!
- **Vorbilder:** vorgelebte Wertschätzungskultur aus den Führungspositionen, z.B. keine abfälligen oder sexistischen Witze bzw. Bemerkungen von Lehrenden
- **Wertschätzungskodex:** gemeinsame Erarbeitung eines „Wertschätzungskodex“, zu dem man sich bekennt, offener Leitfaden mit Anregungen zum Umgang miteinander (nicht Vorschriften)
- **„Uni-Knigge“:** eine kleine Liste mit gewünschten Umgangsformen, in verschiedenen Sprachen, zu finden an Haus Eingängen
- **Wertschätzungskultur:** analog und digital, gendersensible Sprache auch in Veranstaltungen
- **Feste Strukturen für Feedback,** z.B. mehr Feedbackschleifen in Gremien, konstruktives Feedback geben, direkte Kritik von Personen (vor anderen) vermeiden und primär davon ausgehen, dass zum Handeln ein guter Grund vorliegt
- **Gesellschaft:** Konstruktive und offene gesellschaftspolitische Auseinandersetzung leben und fördern
- **Vernetzung:** bessere Kommunikation und Kooperation zwischen verschiedenen Bereichen auch zum interdisziplinären Austausch, zum besseren Verständnis und zum Feedback fördern (Fachbereichen, Abteilungen, Projekten...), damit für andere Perspektiven sensibilisieren
- **Einführungseminar** oder regelmäßiges Treffen, in dem Themen wie Wertschätzung, gewaltfreie Kommunikation, aktives Zuhören und eine bessere Wahrnehmung unterschwelliger Formen von Sexismus und Rassismus thematisiert und kritisch reflektiert werden (für alle neuen Studierenden und Beschäftigten), in jedem Studiengang am Anfang in Vorlesung thematisieren

Abschlussfrage: Was bedarf es Ihrer Meinung nach, um die Wertschätzungskultur an der HNEE zu stärken? (Wünsche II)

Ich wünsche mir:

- **Akzeptierte Freiräume:** für Ehrenamt / Engagement (auch außerhalb des Studiums bzw. der Arbeit), für Praxiserfahrungen / Arbeiten neben der Hochschule (und damit verbunden auch fehlender Zeit für Engagement an der Hochschule), persönliche Belange (der Studierenden, z.B. Verständnis für spezielle Situationen, v.a. familiäre Situation wie kleine Kinder)
- **Spielraum:** mehr Entscheidungsfreiheit bei Gestaltung des Studiums, hochschulweit gleiche Regelungen in allen Studiengängen, Zusatz-Praktikum oder Erasmus-Semester ermöglichen, auch wenn das zur Studienverlängerung führt, alternative Prüfungsleistungen zulassen
- **Leistungsdruck:** weniger Druck, Zeit für eine Arbeit und Anspruch an die Qualität muss im Einklang stehen, Studienzeit verlängern (4-Jahres-Bachelor)
- **Konflikte:** Beilegung der Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten in Fachbereichen, Ziele und Leitbild gemeinsam umsetzen, Streitigkeiten zwischen den Lehrenden werden von Studierenden wahrgenommen, „Kompetenzgerangel und Hierarchiegehebe“ vermeiden
- **Vorurteile abbauen:** Verständnis für die Tätigkeit des anderen, auch zwischen den Fachbereichen, mehr Informationen zu den Aufgaben der anderen Beschäftigten aller Hierarchie-Stufen
- **Respekt** gegenüber Mitstudierenden und Lehrenden durch Pünktlichkeit zu Vorlesungsbeginn, durch Vermeiden von Randgesprächen und Bleiben bis zum Schluss
- **Motivation** statt Überforderung, Verhinderung regelmäßiger Arbeitsüberlastung, angemessenes Arbeitspensum, unsinnige Arbeitsaufgaben vermeiden

Abschlussfrage: Was bedarf es Ihrer Meinung nach, um die Wertschätzungskultur an der HNEE zu stärken? (Wünsche III)

Ich wünsche mir:

- **Gute Arbeit:** prekäre Arbeitsverhältnisse vermeiden, längerfristige Verträge, angemessene Bezahlung (auch der externen Lehrkräfte), Bindung erfahrener Arbeitskräfte durch gute Verträge
- **Würdigung** besonders arbeitsintensiver Phasen
- **Schulungen** in Personalführung mit Schwerpunkt nachhaltige Personalführung und Wertschätzung
- **Klärung der Zuständigkeiten** innerhalb der Hochschule mit genauer Aufgabendefinition, was einzelne Mitarbeiter*innen tatsächlich entscheiden können bzw. wofür sie zuständig sind
- **Ansprechpartner*in** als Kontakt bei Problemen mit geringer Wertschätzung/Mobbing benennen, **unabhängige Beschwerdestelle** einrichten, die sich der Belange aller Beteiligten annimmt
- **Konfliktprävention:** unabhängige Stelle zur Unterstützung bei Konflikten, Mediation
- **Partizipation:** mehr Beteiligung aller Statusgruppen bei Hochschulentwicklung
- **Hierarchien** hinterfragen: z.B. verhindern, dass sich Studierende z.T. lästig fühlen, Reinigungskräfte auch wertschätzend behandeln
- **Transparenz I:** mehr Transparenz bei Entscheidungsfindungen der Hochschulleitung und bei Stellenbesetzungen, auf Anregungen und Wünsche von Studierenden und Beschäftigten stärker eingehen
- **Transparenz II:** bei Prüfungsbewertung von und konstruktives Feedback für Prüfungsergebnisse

Zusammenfassung

- Größere Zufriedenheit bei Studierenden und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung als bei den Führungskräften
- Wertschätzung im engeren Umfeld besser als im weiteren Umfeld
- Gegebene Wertschätzung wird höher eingeschätzt als die erfahrene Wertschätzung
- Führungskräfte erfahren weniger Wertschätzung
- Wünsche nach Transparenz, höfliches Miteinander, faire Arbeitsbedingungen, konstruktives Feedback auf (gute) Arbeit

Wie weiter?

Umfrageergebnisse als Grundlage für:

- Entwurf „Wertschätzungskodex“/ „Uni-Knigge“ durch AG aus Interessierten, anschließend hochschulweite Vorstellung / Diskussion des Dokumentes
- Die zum Teil sehr konkrete Maßnahmenvorschläge in den freien Antworten werden einbezogen.
- Seminare, Weiterbildungen, Veranstaltungen für alle Statusgruppen etc.

Ansprechpersonen

Für Rückfragen, Anregungen und Ideen wenden Sie sich bitte an

Dörte Beyer (Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragte): dbeyer@hnee.de

Vera Clauder (Koordinatorin Familienfreundliche Hochschule und Studierendenservice): vclauder@hnee.de.