



STIFTERVERBAND

## LEITFADEN FÜR DEN ERSTEN SELBSTREPORT

Der Selbstreport ist ein zentrales Element des Auditierungsverfahrens. Er

1. dokumentiert die Ausgangssituation der Hochschule, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Studierendenschaft und der Beschäftigten und bereits vorhandener zielgruppenspezifischer und diversitätsorientierter Angebote,
2. beschreibt die strategische Schwerpunktsetzung und nennt ggf. die Diversitätsdimension(en), die vorrangig adressiert werden sollen, und
3. formuliert mess- bzw. prüfbare Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen.

Der Bericht dient als Grundlage insbesondere für die zum Abschluss des Auditierungsverfahrens verlangte Reflexion des Prozesses und Bilanzierung des Erreichten.

Der Selbstreport wird regelmäßig nur dem Stifterverband und den Auditor:innen zur Verfügung gestellt; sofern die Hochschule eine Förderzuschuss bekommt, erhält auf entsprechenden Wunsch auch der jeweilige Förderer den Bericht. In jedem Fall wird der Bericht streng vertraulich behandelt.

Bitte machen Sie im Selbstreport Angaben zu den folgenden Aspekten:

0. Grunddaten zur Hochschule, insbesondere
  - Name der Hochschule
  - Hochschultyp
  - Trägerschaft
  - Anzahl der Studierenden
  - Anzahl der Beschäftigten, unterschieden nach wissenschaftlichem Personal und Personal in Verwaltung und Technik
  - organisatorische Verankerung des Diversity-Managements
1. Ausgangssituation der Hochschule
  - Zusammensetzung der Studierenden und der Absolvent:innen (nach folgenden Diversitätsdimensionen, soweit verfügbar):
    - Geschlecht
    - Alter
    - Nationalität; Migrationshintergrund
    - Bildungsherkunft
    - Art des Hochschulzugangs
    - Anteil der Studierenden mit Kindern oder anderweitigen Betreuung-/Versorgungspflichten





## STIFTERVERBAND

- Anteil der Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
- Anteil der Studierenden, die neben dem Studium erwerbstätig sind
- Zusammensetzung der Beschäftigten, jeweils unterschieden nach wissenschaftlichem Personal und Personal in Verwaltung und Technik (nach folgenden Diversitätsdimensionen, soweit verfügbar):
  - Geschlecht
  - Alter
  - Nationalität; Migrationshintergrund
  - Anteil der Beschäftigten mit Kindern oder anderweitigen Betreuungs-/Versorgungspflichten
  - Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
  - Anteil der Beschäftigten, die Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigt sind
  - Anteil der befristet Beschäftigten
- vorhandene zielgruppenspezifische Angebote/Maßnahmen
- weitere diversitätsorientierte Angebote/Maßnahmen
- Welche Angebote/Maßnahmen schätzen Sie als besonders erfolgreich ein?

### 2. Strategieplanung

- Skizzieren Sie die (geplante) Diversitätsstrategie!
- Inwieweit soll auf einzelne Diversitätsdimensionen fokussiert werden?
- Ist Diversity Management im Leitbild der Hochschule verankert?
- Welche Ressourcen (personell und finanziell) sind für die Umsetzung der Diversity-Strategie vorhanden?
- Welche Steuerungsinstrumente der Hochschule (Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) können für die Umsetzung der Diversity-Strategie genutzt werden?

### 3. Entwicklungsziele

- Formulieren Sie konkrete Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen.
- Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Studierendenschaft, der Absolvent:innen und der Beschäftigten nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?
- Legen Sie dar, wie die Zielerreichung festgestellt werden kann.

