

LEITFADEN FÜR DEN ZWEITEN SELBSTREPORT

Der zweite Selbstreport ist Grundlage für die Zertifizierung und muss bis zum fünften und letzten Diversity Forum vorliegen. Er dient der abschließenden Reflexion des Auditierungsprozesses sowie der Bilanzierung des im Rahmen des Diversity Audits *Vielfalt gestalten* Erreichten. Er

- (1) beschreibt die Diversitätsstrategie der Hochschule,
- (2) dokumentiert die Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation der Hochschule,
- (3) resümiert, inwieweit die selbst gesteckten Entwicklungsziele für das Diversity Audit erreicht wurden,
- (4) reflektiert das Auditierungsverfahren und
- (5) gibt einen Ausblick auf die Ziele, die im Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung verfolgt werden sollen.

Ebenso wie der erste Selbstreport wird auch der abschließende Selbstreport regelmäßig nur dem Stifterverband und dem Auditor der Hochschule zur Verfügung gestellt; sofern die Hochschule einen Förderzuschuss erhalten hat, erhält auf entsprechenden Wunsch auch der jeweilige Förderer den Report. Bei einer Re-Akkreditierung werden die Ausführungen zu den Gliederungspunkten 4 und 5 (s. u.) allen am Re-Auditierungsverfahren Beteiligten zugänglich gemacht. In jedem Fall wird der Report streng vertraulich behandelt.

Bitte gehen Sie im zweiten Selbstreport auf die folgenden Punkte ein:

1. Beschreiben Sie die **Diversitätsstrategie** Ihrer Hochschule! Gehen Sie insbesondere darauf ein,
 - » inwieweit diese auf einzelne Diversitätsdimensionen fokussiert;
 - » wie das Diversity Management organisatorisch verankert ist;
 - » welche Ressourcen (dauerhaft) für die Umsetzung der Diversity Strategie vorhanden sind und
 - » welche Steuerungsinstrumente der Hochschule (Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) für die Umsetzung der Diversity-Strategie genutzt werden.
2. Dokumentieren und begründen Sie **Veränderungen** gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten **Ausgangssituation** der Hochschule:

- » Welche zielgruppenspezifischen und sonstigen diversitätsorientierten Angebote/Maßnahmen sind neu hinzugekommen?¹
 - » Welche Angebote/Maßnahmen werden nicht mehr fortgeführt?
 - » Sofern Sie im Rahmen des Diversity Audits auch eine veränderte Zusammensetzung der Studierendenschaft und/oder eine Erhöhung des Studienerfolgs für bestimmte Gruppen von Studierenden verfolgt haben: Wie haben sich die Zusammensetzung und die Absolventenzahlen in Bezug auf
 - Geschlecht
 - Alter
 - Nationalität; Migrationshintergrund
 - Bildungsherkunft
 - Art des Hochschulzugangs
 - Studierende mit Kindern/anderweitigen Betreuungs-/Versorgungspflichten
 - Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
 - Studierende, die neben dem Studium erwerbstätig sindverändert?
3. Rekapitulieren Sie die **Entwicklungsziele**, die Sie sich zu Beginn des Audits gesetzt haben, und resümieren Sie im Einzelnen:
- » Inwieweit haben Sie diese erreicht?
 - » Welche Ziele haben Sie nicht erreicht?
 - » Haben sich Ihre Ziele im Laufe des Prozesses verändert?
4. Reflektieren Sie den **Auditierungsprozess**:
- » Welches sind die *lessons learnt*?
 - » Was hat sich im Rückblick als die größte Schwierigkeit für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie an Ihrer Hochschule herausgestellt? Wie sind Sie damit umgegangen?
 - » Was ist der aus Ihrer Sicht wichtigste Erfolgsfaktor für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie?
5. Geben Sie einen **Ausblick** auf die Ziele, die Sie im Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung verfolgen wollen.
Bitte legen Sie dar, wie die Zielerreichung im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft werden könnte.

¹ Bitte berücksichtigen Sie dabei Angebote/Maßnahmen in allen sechs diversitätsrelevanten Handlungsfeldern des Hochschulmanagements: Strategie und Struktur, Studium und Lehre, Service und Beratung, interne und externe Kommunikation und Partizipation, Personalmanagement, IT und Liegenschaften.