

Jahresbericht 2020/2021

**der UMIT-Private Universität für Gesundheitswissenschaften,
Medizinische Informatik und Technik
(kurz: UMIT TIROL)**

gemäß § 7 Abs. 2 des Privathochschulgesetzes (PrivHG), BGBl. I Nr. 77/200.
zur Vorlage an das Board der AQ Austria

Berichtszeitraum:
01. Oktober 2020 bis 30. September 2021

Veröffentlichung auf der UMIT TIROL-Website erfolgt gemäß § 7 Abs. 2 PrivHG und
sohin mit Ausnahme der Angabe von privaten Finanzierungsquellen sowie
Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Verantwortlich für den Inhalt:
Prof. Dr. Sandra Ückert,
Rektorin der UMIT TIROL/Geschäftsführerin der UMIT TIROL – Private Universität für
Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH (kurz: UMIT TIROL GmbH)

Redaktion:
Mag. Birgit Lusser, BA, Stabstelle Rektorat für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen
Unter Mitwirkung von:
Serviceeinrichtungen und Departments der UMIT TIROL

Hall in Tirol, Mai 2022
UMIT TIROL - Private Universität für Gesundheitswissenschaften und -technologie GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel	1
2. Darstellung der allfälligen Weiterentwicklung der Zielsetzung der Privatuniversität vor dem Hintergrund deren Gesamtentwicklung nach § 6 (1) Z.1 PrivH-JBVO 2021	1
3. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (1) Z. 2 PrivH-JBVO 2021	7
3.1. Studien und Lehre	7
3.2. Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste	8
3.3. Internationalisierung	10
3.4. Nationale und internationale Kooperationen	12
4. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (I) Z. 3 PrivH-JBVO 2021	14
4.1. Studierende & Absolvent*innen.....	14
4.1.1. Entwicklung der Studierendenzahl	15
4.1.2. Entwicklung der Absolvent*innenzahl	15
4.1.3. Ergebnisse der Beobachtung der Absolvent*innenkarrieren.....	15
4.2. Wissenschaftliches & Nicht-Wissenschaftliches Personal	16
4.3. Finanzierungsstruktur.....	19
5. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	19
6. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	23
7. Angaben zu wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht	25
7.1. Ziele und Profil der Institution	25
7.2. Entwicklungsplan.....	25
7.3. Organisation	25
7.4. Raum und Infrastruktur.....	25
7.5. Studien	26
8. Anlagenverzeichnis (nicht veröffentlicht).....	27
8.1. Akademischer Jahresbericht 2020/21	
8.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ)	
8.3. Externe Referent*innen	
8.4. Berufungen, Habilitationen, Ernennungen	
8.5. Hochschulverträge	
8.6. Prüfungsordnungen.....	

1. PRÄAMBEL

Der UMIT TIROL-Jahresbericht 2020/2021 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2020-30.09.2021 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2020/2021.

Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an § 6 der Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021 und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Kapitel 8). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2020/2021 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 8.1).

2. DARSTELLUNG DER ALLFÄLLIGEN WEITERENTWICKLUNG DER ZIELSETZUNG DER PRIVATUNIVERSITÄT VOR DEM HINTERGRUND DEREN GESAMTENTWICKLUNG NACH § 6 (1) Z.1 PRIVH-JBVO 2021

Im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens 2016 wurde der zuständigen Behörde die UMIT TIROL-Strategie 2016-2022 vorgelegt, deren operative Umsetzung entlang der bestehenden Governance-Strukturen und im Zusammenspiel der an der Universität und ihrer Trägergesellschaft tätigen Organe 2020/2021 weiterverfolgt wurde (vgl. Abbildung 2).

Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird auf Basis des für ggst. Berichtszeitraum relevanten „UMIT TIROL-Ausführungskonzepts“ – aktuell für die Umsetzungsperiode 2018/2019-2020/2021 – gesteuert. Dieser Businessplan ermöglicht eine Operationalisierung der im Entwicklungsplan hinterlegten strategischen Handlungsfelder durch Definition von Kernzielen, Kennzahlen und Maßnahmen für eine dreijährige Umsetzungsperiode. Skizzierte Verschränkung von strategischer und operativer Systemsteuerung wird in nachfolgender Darstellung (vgl. Abbildung 1) veranschaulicht:

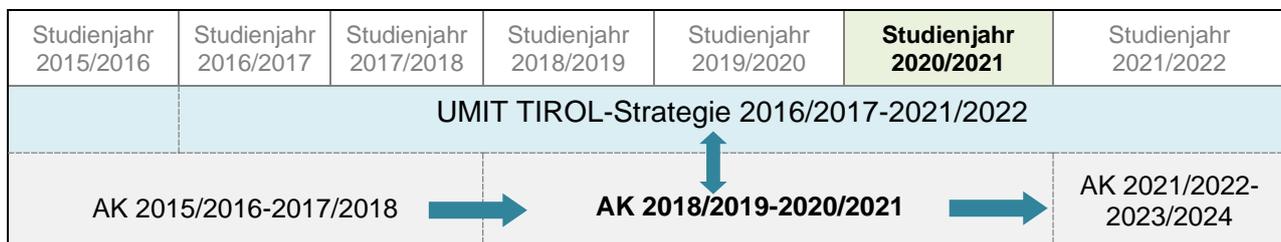


Abbildung 1: Verschränkung von strategischer und operativer Ebene an der UMIT TIROL

Legende: *Strategische Ebene*; *Operative Ebene*; *AK= Ausführungskonzept*

Bevor auf die Weiterentwicklung der Privatuniversität im Gesamtkontext eingegangen wird, wird zunächst auf die pandemischen Rahmenbedingungen, die seit dem Sommersemester 2020 den universitären Alltag prägen, eingegangen.

Der Bildungssektor war und ist noch immer, beginnend mit dem Frühjahr 2020, nachhaltig geprägt von der COVID-19 Pandemie. Diese hat sich auch auf die UMIT TIROL ausgewirkt. So wurde an der UMIT TIROL der Lehrbetrieb im Studienjahr 2020/2021 mehrheitlich weiterhin online-gestützt, im virtuellen Raum abgewickelt, ab dem Sommersemester 2021 wurde das Lehr-/Lernsetting wieder vermehrt und unter Einhaltung der gebotenen Sicherheitsstandards in Präsenzphasen gestaltet. En gros stellten sich ggst. Rahmenbedingungen – insbesondere ob der nur bedingten Planbarkeit – weiterhin herausfordernd für alle Hochschulangehörigen, insbesondere aber für die Lehrpersonen und die Studierenden, die sich mit einem erhöhten Beratungs-/Unterstützungsaufwand konfrontiert sahen bzw. sehen, dar.

Für den ggst. Berichtszeitraum kann universitätsweit bilanziert werden, dass

- die Studierenden der UMIT TIROL nicht in ihrem Studienverlauf beeinträchtigt wurden.
- die Studierenden und Lehrpersonen der UMIT TIROL – auf Basis der zwischenzeitlich eingeholten Rückmeldungen aller vier UMIT TIROL-Departments – großes Verständnis in Hinblick auf die notwendige Umstellung zeigten.

- es durch die aufgrund der COVID19-Pandemie notwendigen Anpassungen zu keiner nennenswerten Verzögerung und zu keinen größeren Problemen im Studienbetrieb des Studienjahres 2020/21 kam und dieser qualitätsgesichert abgewickelt werden konnte¹.
- keine Studiengänge Pandemie-bedingt ausgesetzt oder verzögert gestartet wurden.
- trotz Pandemie das Studierendenmarketing online-gestützt die adressierten Zielgruppen sehr gut erreichen konnte. Im Studienjahr 2021/22 konnte die Zahl der Studienanfänger*innen gesteigert werden.
- auf Basis der bestehenden Lehrkompetenz im Haus und angesichts der akkreditierten Lehr-/Lernsettings mit einem nicht unbeträchtlichen Anteil an „Begleitetem Selbststudium“ sowie bereits online-gestützter, (a)synchroner Kommunikationspraxis im Unterricht der Transfer von Präsenzveranstaltungen in den virtuellen Raum gut umgesetzt werden konnte, wenngleich selbstredend dahingehende Planungen und Umstellungen mit einer besonderen didaktischen Adaptation² verbunden waren.
- die Lehrpersonen der UMIT TIROL hierbei auf bereits vorliegende und sehr praxisorientierte Handreichungen, breite Erfahrungswerte und Expertise der Kolleg*innen in der erfolgreichen Durchführung rein online-gestützter Studien³ bauen und auf umfassende Unterstützungs- und Beratungsangebote der UMIT TIROL zurückgreifen konnten.
- die besonderen Umstände die Reflexion bestehender Lehrveranstaltungs-konzepte, die Verwendung neuer, innovativer Lehr-/Lernmethoden sowie den Austausch im Kollegium und den fachübergreifenden, hochschuldidaktischen Diskurs unter Nutzung diverser Kollaborationstools (MS Teams©; Zoom©) und dahingehende Innovationskraft und Synergien auch unterstützt haben.
- die aktuellen Rahmenbedingungen auch im Bereich der Administration – hier insbesondere im Bereich des Studierendenmarketings⁴ – die systemische Einbindung neuer Formate unterstützt haben. Bspw. hat das virtuelle Angebot an Beratungs- und Informationsveranstaltungen (extern und hausintern) sowie von Besprechungen, angesichts der Ortsunabhängigkeit, die Teilnahmeanzahl deutlich gesteigert.
- die erforderlichen Infrastrukturen – angesichts der bereits tlw. online-gestützt durchgeführten Studien – für die Bewältigung der Krise kurzzeitig gut vorgehalten und mit großer Stabilität und Performanz genutzt werden konnten.
- den Hochschulbereich „Forschung und Entwicklung“ betreffend im Wesentlichen lediglich geringe Einschränkungen und Verzögerungen zu verzeichnen waren. In einzelnen internationalen Forschungsprojekten kam es allerdings weiterhin - insbesondere aufgrund von Reisebeschränkungen - zu Verzögerungen, da beispielsweise geplante gemeinsame Experimente nicht durchgeführt werden konnten. Zudem waren tlw. Verlängerungen im Begutachtungsprozess bei Verlagen und/oder von Forschungsanträgen zu verzeichnen. Demgegenüber ermöglichen die aktuellen Rahmenbedingungen allerdings auch eine verstärkte Teilnahme an Tagungen und Weiterbildungsangeboten, zumal diese en gros virtuell und sohin ortsunabhängig stattfinden.
- das vielschichtige Forschungsprofil der UMIT TIROL die umfassende Bearbeitung von COVID-relevanten Fragestellungen in fächerübergreifender Zusammenarbeit (hausintern und/oder mit externen Partnern) unterstützt. Die Steigerung dahingehender Forschungsanträge und Publikationsvorhaben ist die Folge. Gleiches gilt für die Mitgliedschaften in internationalen COVID-Forschungs- und Konsensusgruppen, populärwissenschaftliche Beiträge und Öffentlichkeitsarbeit (Stichwort: Third Mission).

¹ Lehr-/Lernsettings, die eine Präsenz unbedingt erforderlich machen (z.B. Laborübungen), konnten zwischenzeitlich unter Einhaltung von Sicherheits- und Hygienestandards etappenweise nachgeholt werden.

² Aufwändiger zeigten sich bspw. im Wintersemester 2020/21 verschiedene Lehrveranstaltungsadaptionen (z.B. in den technischen Fächern, in denen mit „work-around-Lösungen“ versucht wurde, die Studierenden in deren praktischem Kompetenzerwerb zu Hause bestmöglich zu unterstützen; Hybrid-Lehre). Mit der Entspannung der Pandemie ab dem Frühjahr 2021 konnte der Kompetenzerwerb wieder im Kleingruppensetting und überwiegend vor Ort gestaltet werden.

³ An der UMIT TIROL wird seit 2017 bereits der Universitätslehrgang „Health Information Management“ vollständig online-gestützt durchgeführt. Zudem gibt es auf Basis des „Bachelor-Studiums Mechatronik“ umfassende Erfahrungswerte bzgl. dem Streaming von Lehrveranstaltungen.

⁴ Beispielsweise werden Informations- und Beratungsformate, wie der an der UMIT TIROL etablierte Informationsnachmittag oder das sog. „Schnupperstudium“, zwischenzeitlich vollständig und sehr erfolgreich online abgewickelt. Positive Nebeneffekte hierbei sind bspw. die Einsparung einer längeren Anreise oder die Möglichkeit, Sequenzen asynchron nachzuhören oder nachzusehen.

Dank der gemeinsamen Anstrengungen des gesamten Teams sowie der Unterstützung der Eigentümer konnte – auch trotz der Pandemiebedingungen – das Studienjahr 2020/2021 erfolgreich abgeführt werden. Dieses positive Resultat konnte einerseits auf Basis einer abgestimmten Vorgehensweise der für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ zuständigen Instanzen an der UMIT TIROL, der Universitätsleitung und dem Senat, sowie andererseits entlang einer intensiven und umfassenden Informations- und Kommunikationspolitik mittels verschiedener Kanäle erzielt werden. Als erfolgskritisch zeigte sich hierbei insbesondere die Einbindung aller an der Universität vertretenen Fächer, um deren heterogene Anforderungen in der Ableitung von Handlungsempfehlungen jedenfalls zu berücksichtigen.

Was das „Krisenmanagement“ betrifft, verwendet(e) die UMIT TIROL die etablierte Aufbau- und Ablauforganisation einer „Task Force“, deren Mitglieder aus den zuvor genannten Bereichen kommen, und somit a) Information und Kommunikation direkt und ohne Schnittstellenproblematik in abgestimmter Weise erfolgen kann und b) die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen und abgeleiteten Maßnahmen direkt und zeitnah veranlasst wird. Auch wird damit die Bewältigung der gegenwärtigen Situation universitätsweit und systemisch sichergestellt. Parallel dazu zeichnet(e) die Universitätsleitung, insbesondere unterstützt von den beiden Serviceeinrichtungen Studienmanagement und Stabstelle Unternehmenskommunikation, für eine stringente und klare Informations- und Kommunikationspolitik den relevanten Anspruchsgruppen gegenüber zur Unterstützung bestmöglicher Transparenz und (Planungs-)Sicherheit verantwortlich. Hierunter fällt u.a. das engmaschige Posting von relevanten Informationen zum Studienbetrieb via Homepage, im UMIT TIROL-Intranet, in den Social Media-Kanälen, via „Spezial-Newsletter“, auf der Lehr- und Lernplattform „Moodle“ sowie im Hochschulinformationssystem „CampusNet“. Als zentrales Kommunikationstool wurde universitätsweit „Zoom®“ verwendet. Ab dem Sommersemester 2021 erfolgte ergänzend dazu Zug um Zug die Systemumstellung auf MS Teams®. MS Teams® soll als interaktives Kollaborationstool die Teamarbeit, das Video-Conferencing noch weiter verbessern und strukturiert unterstützen. Zudem wurde eine Vielzahl an Beratungs- und Unterstützungsangeboten den Lehrpersonen für die erforderliche Lehreumstellung zur Verfügung gestellt (vgl. Kapitel 5).

Was Erfahrungswerte im Sinne von „lessons learned“ betrifft, die in weiterer Folge in der UMIT TIROL-Lehre berücksichtigt werden, wurden bislang nachfolgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Der Transfer eines regulären Vorlesungsganztages in den virtuellen Raum ist für den Kompetenzerwerb/-ausbau der Studierenden nicht sinnvoll. Virtuelle Synchronlehre wird von den Studierenden und Lehrpersonen anstrengender empfunden als der gewohnte Präsenzunterricht vor Ort, eine didaktische Adaptation der Lehrveranstaltungen ist daher erforderlich.
- Eine Herausforderung in der online-Lehre ist nach wie vor die Aktivierung der Studierenden und deren Interaktion untereinander. Zur Aktivierung bietet sich eine Kombination an Impulsvorträgen der Lehrperson, Kleingruppenarbeit in Breakout-Sessions sowie Einzelarbeit an. Wichtig sind hier die klare Aufgabenstellung, ein dezidiert vorgegebener Zeitrahmen und die Ergebnissicherung, Feedback und Ergebnisdiskussion. Live-Vorträge der Lehrpersonen können teilweise sinnvoll durch vorher aufgezeichnete Videos ersetzt werden, so dass in der synchronen online-Phase mehr Zeit für Diskussionen, Anwendung und kollaborative Arbeit bleibt.
- Wichtig ist es auch, in der online-Lehre ausreichend Raum für die Sozialisierung der Studierenden als Gruppe zu geben; Vorstellungsrunden etc. helfen hierbei.
- Lehrpersonen benötigen didaktische Unterstützung bei Umstellung von synchroner Präsenzlehre auf synchrone Onlinelehre, denn beide Lehrformate bedürfen unterschiedlicher didaktischer Konzeptionen, insb. hinsichtlich der Aktivierung von Studierenden.
- Die erforderliche technische Ausstattung für das gewählte Lehr-/Lernsetting muss verfügbar und deren Performanz sichergestellt sein.

In Ergänzung zu den zuvor skizzierten und herausfordernden Aktivitäten wurde dennoch die Realisation der sich aus der Strategie ableitenden operativen Kernziele im Kontext der Governance (Stichwort: Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen im Zuge der Universitätsentwicklung; Third Mission; vgl. Abbildung 2) weiter vorangetrieben. Einige der damit zusammenhängenden Arbeitspakete konnten weitreichend bearbeitet, einige auch finalisiert werden. Dahingehende Aktivitäten werden fortgeführt und ggf. dem universitären Zielkatalog entsprechend für die kommenden Jahre angepasst.

Als Beispiele sind hier zu nennen:

- Umsetzung der UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschlusses ergab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.);
- Erfolgreiche Durchführung der Internen Revision und Berücksichtigung der Corporate Governance Leitlinien der Tiroler Landesregierung hinsichtlich der Einhaltung internationaler Standards zur Leitung und Überwachung von Unternehmen;
- Umfassende Vorbereitungsarbeiten für die Antragstellung der UMIT TIROL auf Verlängerung der institutionellen Reakkreditierung im Wintersemester 2021/22;
- Erfolgreiche Abführung des Rektoratswechsels 2020/21⁵: Rektorin Prof. Dr. habil. Sandra Ückert
- Durchführung von Abstimmungsgesprächen hausintern und mit dem Eigentümer hinsichtlich der Fortschreibung der UMIT TIROL-Entwicklungsplanes 2022+;
- Schlusserhebung zum Ausführungskonzept 2018-2021 einschl. Vorbereitungsarbeiten für dessen Fortschreibung 2022-2025;
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO;
- Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Forschungsleistungsdokumentationssystems zum zentralen Reportingsystem was die Bereitstellung von Forschungskennzahlen und Erstellung des UMIT TIROL-Jahresberichts betrifft;

Im Kontext der Universitäts- und Standortentwicklung (Stichwort: Campus Tirol) strebt(e) die UMIT TIROL weiterhin den Auf-/Ausbau neuer und die Intensivierung bestehender stabiler Partnerschaften mit Einrichtungen des tertiären Bildungssektors sowie mit zentralen Akteuren aus Wirtschaft und Industrie im Sinne von „strategic alliances“ an, um die strategischen Schwerpunkte der Privatuniversität zu realisieren:

Beispiele dafür sind die aktive Partizipation der Universität an der Technologieoffensive des Landes Tirols und ihre Beteiligung an der regionalen Standortentwicklung (Stichwort: Gemeinsame Abführung der Mechatronik/Elektrotechnik-Studien als joint degree programmes der UMIT TIROL und LFUI und damit Stärkung des technischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol, erfolgreiche Programmakkreditierung des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ 2020/21 etc.) oder deren aktive Mitwirkung und Einbindung im Rahmen des Kompetenzclusters für Public Health in Tirol (Stichwort: Beteiligung am „Health & Life Sciences“-Cluster Tirol; Angebot des UMIT TIROL-Master-Studiums „Public Health“ in Kooperation mit der LFUI und MUI).

Einen weiteren Baustein des „Campus Tirol“ stellen die wirtschaftswissenschaftlich-orientierten joint programmes Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheit und Sporttourismus“ und Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ der UMIT TIROL mit der LFUI gemeinsam dar. Ein renommiertes Kollaborationsbeispiel der drei Universitäten am Campus Tirol stellt das im Herbst 2020 angelaufene, gemeinsame Doktoratsprogramm für digitale medizinische Bildgebung und Bildgestützte Therapien dar, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtumfang von EUR 2 Mio. und mit einer Projektlaufzeit von 4 Jahren gefördert wird. Die interuniversitäre Zusammenarbeit darstellend, wirkt in diesem Kontext die seit 2016 institutionalisierte Beteiligung (10%) der LFUI an der UMIT GmbH. Nicht nur wurde damit ein Meilenstein in der Kooperationsinitiative des Landes Tirol (Stichwort: Campus Tirol) gesetzt. Die institutionalisierte Vernetzung zwischen UMIT TIROL und LFUI, die Nutzung bestehender und die Erschließung neuer Synergien – auch in Kollaboration mit den weiteren Bildungsanbietern und Stakeholdern in der Region – wird damit noch weiter forciert und unterstützt. Neben der Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren weitere etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung vor Ort (vgl. Kapitel 3.2; Anlage 8.1). Dahingehende Kollaborationen werden fortlaufend unterstützt und gefördert (z.B. durch Etablierung des „Health & Life Science-Cluster Tirol“, einer Initiative der Tiroler Hochschulkonferenz oder mit Unterstützung der Standortagentur Tirol).

⁵ Aufgrund des Ausscheidens von Rektorin Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler mit 30.09.2020 wurde im Sommersemester dahingehende Position ausgeschrieben und gemäß Verfassung entsprechendes Besetzungsverfahren abgeführt.

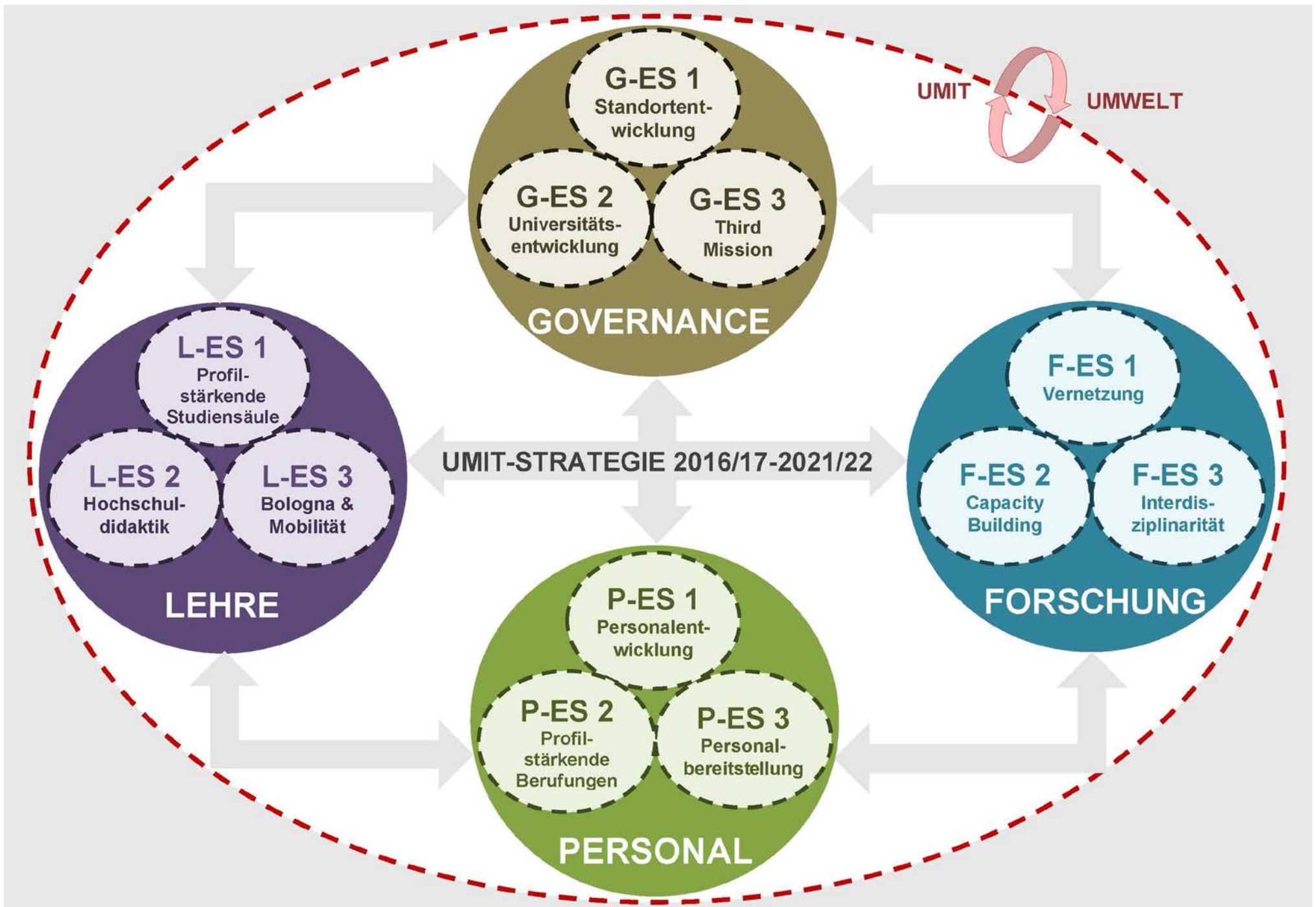


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT TIROL-Strategie 2016-2022

In ggst. Studienjahr wurde daher weiterhin an einer noch intensiveren, nachhaltigen Verschränkung der UMIT TIROL mit den verschiedenen Gesundheitsdienstleitern am Standort und zentralen Akteuren innerhalb der Profillinien der UMIT TIROL gearbeitet. Bspw. konnte mit dem AIT-Austrian Institut of Technology, Österreichs größter außeruniversitärer Forschungseinrichtung, ein prestigeträchtiger Partner für das im Juni 2021 erfolgreich akkreditierte Master-Studium Medizinische Informatik gewonnen werden. Auf Basis einer institutionalisierten Vereinbarung soll dahingehende Zusammenarbeit im Bereich der health care technologies and biomedical engineering weiter intensiviert werden. Gleiches gilt für den größten Gesundheitsdienstleistungsanbieter Tirols, die TirolKliniken GmbH. Auf Basis einer weitreichenden Rahmenvereinbarung soll die Zusammenarbeit zwischen Universität und TirolKliniken GmbH in allen an der UMIT TIROL verorteten Fachbereichen intensiviert und dementsprechend auch brückenbauende Akzente in den kommenden Jahren gesetzt werden. Als Beispiel hierfür wird die Einrichtung einer Brückenprofessur für Gesundheitsvernetzung und TeleHealth zwischen Landesinstitut für Integrierte Versorgung und UMIT TIROL im Sommer 2021 gebracht. Auch wurden verschiedene Kollaborationen mit der fhG, Fachhochschule für Gesundheitsberufe Tirol, im Kontext der Pflegewissenschaft, des Gesundheitsmanagements und der Physiotherapie a) weiter ausgebaut und b) ausgelotet. Die Anbahnung weiterführender Vernetzungen ist bereits in Vorbereitung, stellt einen zentraler Entwicklungsschwerpunkt der Reakkreditierung 2022-2028 dar.

Die bedarfsorientierte und profilgeleitete Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitätsmanagements stellte auch 2020/21 einen Arbeitsschwerpunkt dar. Es konnten die festgelegten Qualitätsziele in den einzelnen Hochschulbereichen gut weiterverfolgt werden. Lenkungs- und Steuerungsmechanismen wurden durch Verwendung des universitätsweiten Reporting- und Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen; Stichwort: UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf) gestärkt. Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen professionalisiert (z.B. Weiterentwicklung des Forschungs- und Publikationsleistungsdokumentationssystem). Zudem wurde mit deren Ausbau in Hinblick auf die Umsetzung des universitären Zielkatalogs bis 2022 fortgefahren. Zur noch verbesserten systemischen Abstimmung und zielgerichteten Ausgestaltung wurden im Personalbereich die Agenden der Personalentwicklung und im Bereich der Hochschuldidaktik mit einer Geschäftsstelle bedacht, um hier noch punktgenauer und universitätsweit standardisiert wirken zu können.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT TIROL – trotz der o.a. pandemischen Rahmenbedingungen - durch eine profilgeleitete Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2018-2021 gesetzten Ziele weiter bearbeiten, zum überwiegenden Teil erreichen bzw. realisieren und sohin zu einem beträchtlichen Teil auch die in der UMIT TIROL-Strategie 2016-2022 hinterlegten strategischen Ziele im Studienjahr 2020/2021 bearbeiten konnte. Auf Basis der in ggst. Berichtszeitraum durchgeführten Schlusserhebung wurden von den 23 operativen Kernzielen 16 vollständig realisiert, weitere 7 wurden teilweise erreicht.

Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT TIROL in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde auch erneut a) im Juli 2020 seitens externer Gutachter*innen im Rahmen der freiwilligen Akkreditierung des Master-Studiums Medizinische Informatik durch die European Federation for Medical Informatics (EFMI; vgl. Kapitel 3.1), b) im Zuge des erfolgreichen Akkreditierungsverfahrens desselben Master-Studiums durch die AQ Austria 2020/21 und c) durch den seitens der UMIT TIROL beauftragten externen Revisor bestätigt. Positives Feedback wurde zudem 2020/21 im Zuge der mittlerweile vierten Absolvent*innenbefragung seitens der die UMIT TIROL-Alumni gegeben: Erfreulicherweise wird die UMIT TIROL von 95 % der Absolvent*innen als eine Universität eingestuft, an der es sich insgesamt zu studieren lohnt. Die angebotenen Studien eröffnen berufliche Möglichkeiten, tragen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung bei bzw. fördern diese. Sowohl die UMIT TIROL als Bildungseinrichtung als auch deren Studienportfolio sind aus Sicht der Absolvent*innen „sehr empfehlenswert“.

Trotz dieser positiven Bewertungsergebnisse wird die nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitäts-/Hochschulmanagements – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre – immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein und stellt dementsprechend a) operatives Kernziel des Ausführungskonzeptes 2022-2025 sowie – auf strategischer Ebene – des Entwicklungsplanes 2022-

2028 dar. Ergänzend zu den vorangestellten Weiterentwicklungen die Gesamtuniversität betreffend, prägten die umfassenden Abstimmungsgespräche bzgl. der zukünftigen Positionierung der UMIT TIROL 2022+ und die weitreichenden Vorbereitungsarbeiten zur Antragstellung der Universität auf Verlängerung deren institutionaler Akkreditierung den ggst. Berichtszeitraum. Dahingehende Antragstellung und Verfahrensabführung werden den zentralen Arbeitsschwerpunkt des Studienjahres 2021/2022 darstellen.

3. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER ENTWICKLUNGEN IN DEN NACHSTEHENDEN BEREICHEN DER PRIVATUNIVERSITÄT NACH § 6 (1) Z. 2 PRIVH-JBVO 2021

3.1. STUDIEN UND LEHRE

Im Studienjahr 2020/2021 wurde an der fortlaufenden Realisation der Kernziele für die Gestaltung des Hochschulbereiches „Lehre und Studium“ (Handlungsschwerpunkte: Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen (einschl. „internationalisation@home“⁶); vgl. Abbildung 2) gearbeitet. Zur Konkretisierung werden folgende Beispiele angeführt:

- ein konsequentes, auf das Profil der UMIT TIROL ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. durch die Programmakkreditierung im Sommersemester 2021 und den darauffolgenden Studienstart des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ im Oktober 2021);
- einerseits die Fokussierung der UMIT TIROL auf das Einzugsgebiet Westösterreich (samt angrenzender Bundesländer) sowie andererseits die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programme). Weitere Partner sind in Anlage 8.5 angeführt.
- die Fortführung und Intensivierung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. durch gemeinsame Studienprogramme (vgl. Kapitel 2));
- verlängerte Mitgliedschaft der UMIT TIROL im ERASMUS+-Mobilitätsabkommen (ECHE). Damit wurde die Teilnahme der Universität an den Förderprogrammen Mobilität für Studierende und Hochschulpersonal, Partnerschaften für Zusammenarbeit und Austausch bewährte Verfahren, Partnerschaften für Spitzenleistungen – Europäische Hochschulen bis 2027 sichergestellt.
- die Stärkung des UMIT TIROL-Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (Aufbau eines Zentrums für innovative Lehre und Didaktik, Etablierung des UMIT TIROL-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; ganzjähriges Angebot des „Lehre-Lunch“ und zahlreicher Hochschuldidaktischer Fortbildungsprogramme etc.) und im Bereich der Forschung (z.B. durch Ausschreibung und Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Preises für interdisziplinäre Forschung 2020/2021).
- die erneute Auslobung des UMIT TIROL-Lehpreises zur Würdigung und Anerkennung qualitativ hochwertiger Lehre an der Privatuniversität;
- die Etablierung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik. Den vorgenannten Aspekt der systemischen Verschränkung adressierend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UMIT TIROL dar (vgl. Kapitel 5);
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien, insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT TIROL-Absolvent*innen betrifft, wurden die Curricula unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. im Rahmen von Bedarfs- und Akzeptanzanalysen; studentische Rückmeldung oder Rückmeldung von Lehrpersonen an die zuständige Studien- und Prüfungskommission, durch die Analyse vergleichbarer oder fachähnlicher Curricula) und mit Fokus auf die kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig –

⁶ Bspw. durch das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen, die Einladung von internationalen Lehrpersonen, die Fokussierung internationaler Perspektiven im Curriculum etc. Zum Handlungsfeld „internationalisation@home“ wird unter Kapitel 3.3 noch weiterführend eingegangen.

nachgeschärft. Dabei wurden auch die Befragungsergebnisse der UMIT TIROL-Alumni berücksichtigt, die der Universität und dem Bereich Studium und Lehre Bestnoten vergaben. Weiters wurden die Modulhandbücher entlang der Empfehlungen des ECTS Users-Guide weiterentwickelt und angepasst. Für die curriculare Weiterentwicklung und deren Darstellung in Form von Modulhandbüchern stehen an der UMIT TIROL diverse unterstützende Handreichungen für die Lehrpersonen zur Verfügung (z.B. Leitfäden „Kompetenzorientiertes Prüfen“; „Begleitetes Selbststudium“ „Überfachliche Kompetenzen“).

- die Durchführung der universitätsweiten UMIT TIROL-Absolvent*innenbefragung 2021 (vgl. Kapitel 4.1.3);

Mit Bezugnahme auf vorgenannte Maßnahmen wurden auch 2020/2021 die drei definierten Entwicklungsschwerpunkte für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ an der UMIT TIROL intensiv weiterbearbeitet.

Einen der zentralen Meilensteine stellte hier die sehr erfolgreiche Akkreditierung des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ durch die AQ Austria und dessen Studienstart zum Wintersemester 2021/2022 dar.

Einen zweiten Meilenstein des vorangegangenen Studienjahres stellte der professionelle Umgang seitens der UMIT TIROL mit den coronabedingten pandemischen Rahmenbedingungen dar – seit dem Frühjahr 2020 eine große und langdauernde Herausforderung (vgl. Kapitel 2). Sowohl die Umstellung auf synchrone und asynchrone online-Lehre als auch die Kommunikation mit und die Betreuung der Studierenden und Lehrpersonen standen dabei im Mittelpunkt, wurden auf Basis der fortwährend eingeholten Rückmeldungen und Feedbacks jedoch gut gemeistert, wobei die Übertragung der „lessons learned“ in den zukünftigen Lehralltag bzw. „Lernen und Lehren neu denken“, auch weiterhin permanente Aufgabe der Universität sein wird. Was die zukünftige Ausrichtung der UMIT TIROL-Lehre 2.0 betrifft, wurden auch bereits in ggst. Berichtszeitraum Überlegungen und Konzepte hinsichtlich einer weiterführenden, institutionalisierten Einfassung der hierfür erforderlichen Agenden angestellt.

Einen dritten Meilenstein stellte auch die Etablierung des entwickelten Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik dar. Im Sinne der systemischen Verschränkung stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Habilitationsleistung der UMIT TIROL dar (vgl. Kapitel 5; Anlage 8.6).

Und, last but not least, wurde im Zuge der 2020/21 durchgeführten Absolvent*innenbefragung (sehr) positives Feedback wurde seitens der die UMIT TIROL-Alumni gegeben: Erfreulicherweise wird die UMIT TIROL von 95 % der Absolvent*innen als eine Universität eingestuft, an der es sich insgesamt zu studieren lohnt. Die angebotenen Studien eröffnen berufliche Möglichkeiten, tragen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung bei bzw. fördern diese. Sowohl die UMIT TIROL als Bildungseinrichtung als auch deren Studienportfolio sind aus Sicht der Absolvent*innen „sehr empfehlenswert“.

3.2. FORSCHUNG BZW. ENTWICKLUNG UND ERSCHLIEßUNG DER KÜNSTE

Die UMIT TIROL hat durch die entlang ihrer Stärkenfelder und Profilelemente 2009 implementierte Organisationsstruktur in Form von Departments die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung geschaffen. Den universitätsweiten (Forschungs-)Orientierungsrahmen dafür stecken die per UMIT TIROL-Strategie 2016-2022 aktuell gültigen Entwicklungsschwerpunkte

- Interdisziplinarität
- Capacity Building
- Vernetzung

ab. Diese wirken gleichzeitig als Handlungsmaxime. Entsprechend ihrer breiten Aufstellung stellt sich die Forschung als fachlich und methodisch vielseitiges Feld dar (vgl. Anlage 8.1). Der Forschungsbogen spannt sich über den Themenkomplex „Gesundheit-Individuum-Gesellschaft-Technik“.

Die strategischen Forschungs-Eckpfeiler des Forschungskonzepts sind ausgerichtet auf

- ein klares Forschungsprofil auf Basis der universitären Profillinien,
- deren fortlaufenden Ausbau und Weiterentwicklung (Stichwort: Capacity Building), und
- die Pflege und den Ausbau von Forschungsk Kooperationen und von stabilen Partnerschaften (Stichwort: Vernetzung und Interdisziplinarität).

Die UMIT TIROL hat daher auch 2020/21 ihren eingeschlagenen Weg fortgesetzt und den Fokus auf

- den Auf- und Ausbau des wissenschaftlichen Profils mit ausgeprägten Kompetenzschwerpunkten innerhalb ihrer Profillinien,
- die Gewinnung relevanter neuer Forschungserkenntnisse und deren Veröffentlichung nach internationalen Standards,
- die Förderung des Forschungstransfers,
- die Stärkung bestehender und Erschließung neuer Kooperationen zwischen den Departments, mit anderen regionalen, nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen und
- die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt.

Der Akademische Jahresbericht 2020/2021 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. entsprechender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 8.1). Die Erfassung der Publikationsleistung erfolgte nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT TIROL-Scoringssystem – wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peer-reviewed), Full-Papers (non peer-reviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeberschaften, Monographien, Anträge und sonstige Schriftstücke quantitativ und qualitativ erfasst und bepunktet. Der dadurch berechnete Score findet in der Soll-Ist-Betrachtung der Leistungsvereinbarungen zwischen Organisationseinheit und dem Rektorat Berücksichtigung.

Die noch folgenden Ausführungen vorwegnehmend kann auf Basis der Forschungsleistung 2020/2021 bilanziert werden, dass die Universität trotz der aktuellen, einschränkenden Rahmenbedingungen (sehr) gut performt hat. Das Allzeithoch von 2019/20 an peer-reviewten Publikationen in Journalen, die im obersten Quartil des Science Citation Index gelistet sind, konnte 2020/21 – trotz der pandemischen Rahmenbedingungen - gehalten werden. Die Anzahl der weiteren Full Papers (peer reviewed) reduzierte sich etwas, stellt mit 191 Publikationen jedoch den zweithöchsten Veröffentlichungswert seit Gründung der Universität dar. Das 2020/21 eingeworbene Volumen an Forschungsgeldern mit fast EUR 2,8 Mio. übertrifft jenes von 2019/20 um EUR 1,2 Mio. Insbesondere diese qualitativ hochwertige Forschung trägt maßgeblich zur Stärkung und Sichtbarkeit der Forschungsexpertise an der UMIT TIROL und sohin deren Forschungsprofil bei.

Angesichts der seit dem Sommersemester 2020 spürbaren Forschungseinschränkungen durch die Pandemie (z.B. Absage von Fachtagungen und Kongressen, Verzögerung von Forschungsprojekten, Erschwernisse im kooperativen Forschen) ist diese Performance durchaus betonenswert. Gleiches gilt für die sichtbare Steigerung der erfolgreichen, translationalen Forschungsanträge: Beispielsweise ist es der UMIT TIROL und deren Fachbereich Public Health, Versorgungsforschung und HTA im Herbst 2020 gelungen, den Zuschlag für das bislang größte EU-geförderte Einzelprojekt der Universität zu erhalten. Die Universität wird in den kommenden Jahren im Großverbundforschungsprojekt "Re-imagining Environments for Connection and Engagement: Testing Actions for Social Prescribing in Natural Spaces" (EU-Horizon 2020) maßgeblich mitwirken. Als weiteres und sehr renommiertes Forschungshighlight wird an dieser Stelle die Beteiligung der UMIT TIROL und dessen Fachbereich für Biomedizinische Informatik und Mechatronik am gemeinsamen Doktoratsprogramm der Medizinischen Universität Innsbruck, der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und der UMIT TIROL für digitale medizinische Bildgebung und Bild-gestützte Therapien gebracht, welches aus den „doc.funds“ des FWF in einem Gesamtumfang von EUR 2 Mio. (Projektlaufzeit: 4 Jahre) gefördert wird. Diese Zusammenarbeit bietet für alle beteiligten Universitäten neben der Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses neue Möglichkeiten für Spitzenforschungsprojekte mit nationalen und internationalen Wissenschafts- und Industriepartnern.

Im Kontext der translationalen Forschung ist die UMIT TIROL in den vergangenen Jahren zahlreiche Forschungsk Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und

Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Die konkreten Kooperationen werden im Akademischen Jahresbericht erläutert (vgl. Anlagen 8.1). Wie vorgenannte Beispiele zeigen, ist es der Universität immer schon gelungen, maßgebliche Forschungsgelder – bspw. von der Europäischen Union (z.B. aus dem 7ten Rahmenprogramm, EMPIR-Programm, ERC Advanced Grant, „Horizon 2020“), vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), der Österreichischen Nationalbank, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Zuge der Kompetenzzentren-Programme, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), von Seiten des Landes Tirol (z.B. Tiroler Wissenschaftsförderung, Tiroler Gesundheitsfonds) und aus der Industrie – zu akquirieren. Auch war die Universität bislang als einzige Privatuniversität im Exzellenz-Programm (COMET) der FFG im Rahmen von ONCOTYROL vertreten und forsch(t)e dabei insbesondere in den Themenbereichen Bioinformatik, Medizininformatik, HTA und Medical Decision Making.

Auf Basis der genannten Kennzahlen kann für ggst. Umsetzungsperiode resümiert werden, dass die definierten Forschungsziele (u.a. Steigerung des Drittmittel-Verbrauchs, des Publikationsoutputs, der (interdisziplinären) Vernetzung und des Capacity Buildings) jedenfalls wie in den Vorjahren weiterverfolgt, teilweise erreicht und teilweise übertroffen wurden. Insofern wird die Universität auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten, interdisziplinären Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten. Innerhalb dieser Forschungseckpfeiler wird die UMIT TIROL auch zukünftig deren Forschungsprofil kompetenzorientiert und international vergleichbar weiterentwickeln. Schlussendlich sollen die gesetzten Forschungsinitiativen, allesamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (z.B. durch Einrichtung von Lehrstühlen, Forschungsnachwuchsförderung und intensiver Vernetzungsoffensive), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT TIROL-Preis für interdisziplinäre Forschung, Nachwuchsförderung etc.; vgl. Kapitel 5) hier einerseits Forschungsunterstützend und –katalysierend wirken, sind andererseits tragende Säulen für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren universitären Forschungsarbeit.

3.3. INTERNATIONALISIERUNG

Mit Bezugnahme auf die gültigen strategischen Entwicklungsschwerpunkte (vgl. Abbildung 2) der laufenden Akkreditierungsperiode setzt sich die UMIT TIROL zum Ziel, einerseits international sichtbare und anerkannte Forschung zu betreiben und sich so sowohl national als auch international nachhaltig als Kompetenzträgerin der Health Sciences und Health Care Technologies zu positionieren. Im Bereich der Lehre lautet die Handlungsmaxima andererseits jene Rahmenbedingungen vorzuhalten, welche eine internationale Vergleichbarkeit der an der UMIT TIROL erbrachten Studienleistungen gewährleisten und die Mobilität (Studierende, Lehrpersonen) ermöglichen.

Als vormalige Trägerin des Diploma Supplement Labels (2013-2016) und seit Dezember 2020 im Besitz der Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) sieht es die UMIT TIROL daher in ihrer Verpflichtung, die per Charta deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen für die Teilnahme am Erasmus+ Programm zu erfüllen. Basis dafür stellt die korrekte Anwendung und Nutzung des ECTS⁷ dar. Die Bereitstellung und die sukzessive Weiterentwicklung jener Rahmenbedingungen, die für eine transparente, faire Anerkennung und internationale Vergleichbarkeit von UMIT TIROL-Studien und dahingehenden Studienleistungen sowie für die Unterstützung von Mobilitäten erforderlich sind, werden daher nicht nur in der aktuellen Reakkreditierungsperiode angestrebt, sondern sind auch universitärer Auftrag für die kommende. Damit sollen Studierende in Anerkennungsfragen und in der Abwicklung ihrer Auslandsaufenthalte unterstützt werden. Den relevanten Stakeholdern (z. B. Arbeitgebern, öffentliche Stellen) kann so auch eine objektive Informationsgrundlage zu Studienprofil, Studieninhalt, Niveau und erbrachter Leistung in transparenter Weise zur Verfügung gestellt werden (Stichwort: Third Mission; vgl. Abbildung 2). Zudem wird

⁷ ECTS ist ein Instrument zur Gestaltung, Beschreibung und Durchführung von Programmen sowie zur Vergabe von Hochschulabschlüssen. Durch die Anwendung von ECTS in Verbindung mit ergebnisorientierten Qualifikationsrahmen werden Programme und Qualifikationen transparenter gestaltet und die Anerkennung von Qualifikationen vereinfacht (Europäische Gemeinschaft, 2009: ECTS-Leitfaden).

dadurch ermöglicht, das Profil der Privatuniversität weiterhin im internationalen Raum sichtbar und vergleichbar zu machen.

Was den Entwicklungsaspekt der Studierendenmobilität anbelangt, so bestehen seit Gründung der Universität diverse institutionalisierte Kooperationen mit Partneruniversitäten (vgl. Anlage 8.5). Für den ggst. Berichtszeitraum bestehen gültige Verträge mit: Universität van Amsterdam (Niederlande), Friedrich Alexander Universität Erlangen Nürnberg (Deutschland), Universitat Pompeu Fabra (Spanien), Klaipedos Universitetas (Litauen), Technical University of Brno (Tschechien), Università degli Studi di Padova (Italien), Università degli Studi di Pavia (Italien), Universitat de les Illes Balears (Spanien), Universidad Europa (Spanien), Universidad de Malaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Üniversitesi (Türkei, nur Lehrpersonenmobilität), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), TU Illmenau (Deutschland), University of Granada (Spanien), Università degli Studi della Campania „Luigi Vanvitelli“ (Italien), University of Pecs (Ungarn, nur Lehrpersonenmobilität), Universitet Göteborgs (Dänemark, nur Lehrpersonenmobilität), Politecnico di Torino (Italien), Università degli Studi „G. d’Annunzio“- Chieti-Pescara (Italien), Hellenic Mediterranean University (Griechenland, nur Lehrpersonenmobilität).

Diese Liste wird im Zuge des Portfoliomanagements und insbesondere im Rahmen der Einrichtung neuer Studien erweitert.

Die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Mobilität sind etabliert. Ansprechpartner zur Abklärung organisatorischer und inhaltlicher Fragestellungen in den einzelnen Fachbereichen sind festgelegt⁸. Grundsätzlich bietet sich den Studierenden der UMIT TIROL somit die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Trotz der zuvor skizzierten Vorhaltung der erforderlichen Rahmenbedingungen und der Bemühungen der Universitätsleitung, Studierende und Mitarbeiter*innen noch stärker zur Mobilität zu bewegen, stellen sich ggst. Aktivitäten allerdings überschaubar dar. Entgegen verschiedenster Initiativen, wie der direkten Ansprache von Studierenden, der Einladung von Gastreferent*innen, Informationsveranstaltungen etc., gestaltet sich dahingehende Motivationsarbeit, schwierig.

Der Erfahrungsaustausch mit unserer Partneruniversität, der LFUI, hat gezeigt, dass auch an öffentlichen Universitäten dasselbe Phänomen zu beobachten ist. In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Studierenden der UMIT TIROL prinzipiell dreigliedern lässt: fast ein Drittel ist in joint degree programmes mit der LFUI inskribiert, sodass für diese die Studienrechtlichen Bestimmungen der LFUI und damit auch die Mobilitätsregelungen der öffentlichen Universität⁹ zutreffen. Ein weiteres Drittel sind berufstätige, wenig mobile Studierende, für welche ein Auslandsaufenthalt kaum in Frage kommt. Diese Rahmenbedingungen schränken die Wirkung hausinterner Mobilitätsbemühungen und Verbesserungsspielräume weiter ein. Der verbleibende Anteil sind zum Zeitpunkt der Antragstellung Vollzeitstudierende der Psychologie und hier gibt es durchaus eine - wenn auch nur geringe - Mobilitätsaktivität zu verzeichnen. Diese wurde in ggst. Studienjahr zudem durch die Pandemie weiter eingeschränkt, weshalb die nachfolgend angeführte Mobilitätsrate entsprechend zu interpretieren ist.

Für das Studienjahr 2020/2021 wurden vor dem Hintergrund der weltweiten, pandemischen Rahmenbedingungen keine Mobilitäten realisiert.

Angesichts der vorgenannten Rahmenbedingungen wurden daher weiterhin verstärkt Akzente im Kontext der „internationalisation@home“ gesetzt. Beispielsweise wurden in den Master- und Doktoratsstudien vermehrt Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Die Verwendung von englischsprachigen Unterrichtsmaterialien (z.B. wissenschaftliche Veröffentlichungen) wurde intensiviert. Globale Trends, die internationale Perspektive werden noch stärker curricular eingefasst. Gleiches gilt für die curriculare Überprüfung und ggf. Ausrichtung der Qualifikationsziele auf internationale Ausbildungsstandards, nicht zuletzt auch zur Sicherstellung der internationalen Vergleichbarkeit und Anerkennung von Studienleistungen und Abschlüssen. Hier zuzuordnen ist auch die Ausfertigung der Abschlussdokumente in englischer Sprache. In nahezu allen Fachbereichen wurden vermehrt Gastreferent*innen eingeladen. In einigen Fachbereichen wurden ergänzend dazu auch für Studierende zugängliche Kolloquien unter internationaler Mitwirkung durchgeführt. Zur angestrebten

⁸ Weiterführende Informationen finden sich auf der [UMIT TIROL-Homepage](#).

⁹ Basierend darauf gibt es bspw. Einschränkungen was das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen oder die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes auf Bachelorniveau betrifft.

Perspektivenvielfalt trägt ein Stückweit auch die Zusammensetzung der Studierenden nach deren Herkunftsland (Anzahl der international bei rund 40%) bei. Um „Internationalität“ noch stärker an die UMIT TIROL zu bringen, wurde zudem seitens der Universitätsleitung und der Departmentleitungen versucht, noch mehr UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen a) für Mobilitäten zu motivieren und b) deren Auslandsaufenthalte auch zu unterstützen, um auf Basis deren gewonnener Erfahrungen den universitären Alltag an der UMIT TIROL entsprechend anzureichern und die Internationalisierung in house weiter voranzutreiben. Die Mobilität der UMIT TIROL-Lehrpersonen – als eine zentrale Drehschraube für sichtbare „internationalisation@home“ – soll daher in den nächsten Jahren stärker ausgebaut werden.

Mit Verweis auf die im Akademischen Jahresbericht dargelegten Forschungs Kooperationen, die internationale Publikationstätigkeit sowie die Vernetzung der Wissenschaftler*innen ist Forschung an der UMIT TIROL international sichtbar und anerkannt. Hinsichtlich ihrer Publikationsrate in international anerkannten und hochrenommierten Journalen konnte die Universität ihre Position verfestigen. Die Forscher*innen der UMIT TIROL sind gefragte Kooperationspartner, partizipieren an nationalen und internationalen Großverbundforschungsprojekten (FWF, FFG, Horizon2020, vgl. Kapitel 3.2).

Zusammengefasst: Forschung an der UMIT TIROL ist nach wie vor international sichtbar und anerkannt. Deren Weiterentwicklung ist immanente Aufgabe und sohin auch weiterhin Handlungsmaxime der Universität in den kommenden Jahren. Auf Basis ihres Portfolios und unter Berücksichtigung des Eigentümerauftrages wird es strategische Zielsetzung der kommenden Jahre sein, im Kontext der „Internationalisierung“ deutlich auf „Internationalisierung@Home“ auf allen Niveaustufen zu setzen. Es gilt daher, „Internationales“ weiterhin prominent in den Curricula¹⁰ zu verankern. Zur verbesserten Wertschöpfung der mit Mobilität einhergehenden Synergien wird jedenfalls die Steigerung der Mobilität der Mitarbeiter*innen – auch als Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchs- und Personalentwicklung (vgl. Kapitel 5) – angestrebt. Nicht zuletzt können auf diese Weise bestehende Kooperationen gepflegt und vertieft sowie neue und ggf. auch für die Forschung relevante Partnerschaften eingegangen werden. Angesichts der Partizipation am Erasmus+-Programm werden selbstredend die per Erasmus-Charta für die Hochschulbildung (kurz: ECHE) deklarierten Grundprinzipien und Mindestanforderungen erfüllt.

3.4. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Grundvoraussetzung für Mobilitäten, „internationalisation@home“ und internationale Forschung sind Kooperationen und Netzwerke. Stabile Partnerschaften resultieren dabei insbesondere aus der erfolgreichen Abführung kooperativer Forschungsprojekte (sowohl Projekte als auch Publikationen) und der Abführung gemeinsamer oder Einrichtung neuer Studienprogramme. Auszugsweise wurde dazu bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt. Ergänzend dazu sind im Akademischen Jahresbericht pro Organisationseinheit (vgl. auch Anlage 8.1) die jeweiligen Vertretungen gelistet. In Hinblick auf die generelle Netzwerkpartizipation wird exemplarisch wie folgt erläutert.

Mitarbeiter*innen des Departments Biomedizinische Informatik und Technik beteiligen sich bspw. an der International Partnership for Health Informatics Education. Deren Mitglieder sind die Universität Amsterdam (Niederlande), Universität Heidelberg (Deutschland), Fachhochschule Heilbronn (Deutschland), University of Minnesota (USA), University of Utah (USA), UMIT TIROL (Österreich). Mit Fokus auf den Bereich der Health Sciences engagiert sich die UMIT TIROL darüber hinaus bereits seit vielen Jahren im Rahmen der Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER). Gleiches gilt für den Bereich der Pflegewissenschaft, der u.a. an den Aktivitäten der European Academy of Nursing Science sowie am European Network for Nursing Academies (ENNA) partizipiert. Das Institut der Psychologie ist bspw. eng verschränkt mit der Österreichischen und Deutschen Gesellschaft der Psychologie. Im Bereich der Gesundheitsökonomie sind Mitarbeiter*innen Mitglied der gleichnamigen Deutschen Gesellschaft. Auch die Teilnahme an nationalen Fachgesellschaften wie der Österreichischen Computergesellschaft, der Österreichischen Gesellschaft für Biomedizinische Technik, der Österreichischen Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) oder der Österreichischen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention unterstreicht die kooperativen Aktivitäten der Universität mit ihren relevanten Anspruchsgruppen. Ergänzend dazu

¹⁰ Sofern studienrechtlich möglich. Ggst. Aspekt gilt es insbesondere bei den joint degree programmes zwischen UMIT TIROL und LFUI zu berücksichtigen.

arbeitet die UMIT TIROL im Rahmen zahlreicher (inter-) nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit Universitäten, wie u.a. mit der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, den Medizinischen Universitäten Innsbruck und Wien, der Universität Wien, der ETH Zürich, der Harvard Medical School, der University of Bristol u.v.m. zusammen. Die UMIT TIROL ist auch Teil des Eurasia-Pacific Uninets. Eine Übersicht zu den institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 8.5

Die institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der LFUI, als Miteigentümerinnen der UMIT TIROL, per se gegeben. Resultierend daraus wird die Universität als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. In den letzten Jahren haben sich auch die stabilen Partnerschaften mit den am Campus Tirol ansässigen Bildungseinrichtungen, Gesundheitsdienstleistern und namhaften Playern im Profil der Universität ausgeprägt, auf deren Basis wiederkehrend Zusammenarbeit erfolgt.

Mittlerweile werden bspw. fünf joint degree programmes erfolgreich mit der LFUI durchgeführt. Als Praxispartner und Kooperationspartner sei die TirolKliniken GmbH angeführt. Im Rahmen des Master-Studiums Public Health partizipieren die LFUI und die Medizinische Universität Innsbruck. Besonders sei darauf hingewiesen, dass insbesondere bei der Einrichtung neuer Studien, aber auch bei der Weiterentwicklung bestehender Studien relevante Anspruchsgruppen und das berufliche Umfeld prozessual eingebunden wurden (bspw. im Rahmen der Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalyse zur bestmöglichen Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit angehender Absolvent*innen – Stichwort: Qualifikationsprofil). Die Kooperationspartner bringen sich zudem teilweise auch durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Themen für Abschlussarbeiten, durch Entsendung von Lehrpersonen oder durch Bereitstellung von Infrastrukturen bzw. Einräumung dahingehender Mitnutzung ein. Auch werden diese insbesondere im Rahmen von Auftragsforschungsprojekten oder kollaborativen Großverbundforschungsprojekten miteinbezogen.

Kollaboration findet zudem im Rahmen interdisziplinärer Doktoratskollegs, sowohl mit der LFUI als auch MUI (vgl. Kapitel 2), statt. Zudem bietet sich den Master-Absolvent*innen fachhochschulischer Einrichtungen die Möglichkeit, ein Doktoratsstudium an der UMIT TIROL zu absolvieren. Eine zukunftsweisende Dimension in der interuniversitären Zusammenarbeit zwischen UMIT TIROL und LFUI hat sich durch deren institutionalisierte Beteiligung an der UMIT GmbH seit 2016 ergeben. 2016/2017 wurden auch die Weichen für eine noch intensivere Zusammenarbeit mit dem zweiten universitären Player vor Ort, der MUI, gestellt. In Kooperation mit der MUI und der LFUI konnte in ggst. Berichtszeitraum sehr erfolgreich das Master-Studium „Public Health“, verortet in der Profillinie Gesundheitswissenschaften, angeboten werden. In selbiger Profillinie wurde weiters – hier in Kooperation mit der LFUI – das Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ angeboten.

Mit Bezug auf vorgenannte Ausführungen wird bilanziert, dass Forschung und Lehre grundsätzlich kooperativ – sowohl unter Einbindung hochschulischer als auch außerhochschulischer Partner – erfolgt. Die Intensivierung bestehender und der Aufbau neuer, strategisch relevanter und nachhaltiger Partnerschaften – entlang der Profillinien der Universität – werden auch in den kommenden Jahren angestrebt, wobei dahingehendes Einzugsgebiet sukzessive ausgeweitet werden soll.

4. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER ENTWICKLUNGEN IN DEN NACHSTEHENDEN BEREICHEN DER PRIVATUNIVERSITÄT NACH § 6 (I) Z. 3 PRIVH-JBVO 2021

4.1. STUDIERENDE & ABSOLVENT*INNEN

Bezüglich der hier ausgewiesenen Zahlen wird festgehalten, dass als Stichtag der 30.09. – also der letzte Tag des relevanten Berichtsjahres - hinterlegt ist. Angesichts dieses Erhebungsmodus weichen nachfolgende Angaben von jenen der an die Statistik Austria gemeldeten ab.

Tabelle 1: Studienstatistik 2020/2021

	<i>Studierende</i>	<i>Studienanfänger*innen</i>	<i>Absolvent*innen</i>	<i>Studienabbrecher*innen</i>
Alle Studien - gesamt	1480	458	300	56
Bachelor-Studien - gesamt	918	237	224	41
Master-Studien - gesamt	394	182	54	3
Doktorats-Studien - gesamt	128	21	11	9
Universitätslehrgänge (akademischer Grad) - gesamt	40	18	11	3

Nachdem die UMIT TIROL Studien auch an den dislozierten Standorten Landeck und Lienz betreibt, wird nachfolgend die Verteilung der Studierenden, Studienanfänger*innen, Studienabbrecher*innen und der Absolvent*innen noch ergänzend pro Standort ausgewiesen.

- **Zahl der Studierenden:**
Gesamtzahl: 1480 (alle Zahlen verstehen sich ohne EURAK)
 - davon Stammsitz Hall: 1219
 - davon Studienort Landeck: 245
 - davon Studienort Lienz: 16
- **Studienanfänger*innen:**
Gesamtzahl: 458
 - davon Stammsitz Hall: 398
 - davon Studienort Landeck: 56
 - davon Studienort Lienz: 4 (*auslaufender Standort; kein weiterer Studienstart ab dem WS 2021/22*)
- **Absolvent*innen:**
Gesamtzahl: 300
 - davon Stammsitz Hall: 241
 - davon Studienort Landeck: 57
 - davon Studienort Lienz: 2
- **Durchschnittliche Studiendauer:**
 - Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
 - Abschluss Masterniveau: ~ 5 Semester
- **Anteil internationaler Studierender:** ~40% (davon sind 26% deutsche Staatsbürger*innen; 12% stammen aus Südtirol; die verbleibenden Studierenden aus über 31 Ländern (von Ägypten bis zur Ukraine)
- **Die Geschlechterverteilung der Studierendenschaft stellt sich wie folgt dar:** 48% weiblich, 52% männlich

WISSENSCHAFTLICHES STAMMPERSONAL, STUDIERENDE MIT BETREUUNGSVERHÄLTNIS IM BERICHTSZEITRAUM (Stichtag: 30.09.2021)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 111,94 VZÄ (vgl. Kapitel 4.2; Anlagen 8.1; 8.2.)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1531¹¹
- Abgeschlossene Promotionen: 11
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 54
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 224
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischem Grad oder akademischer Bezeichnung): 29
- Quotient (alle Studierende/wiss. Stammpersonal): 13,7
- Quotient (alle Abschlussarbeiten¹¹ (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 2,9

Im Zeitverlauf hat sich das Betreuungsverhältnis Studierende/wissenschaftliches Stammpersonal über alle Ausbildungsniveaus hinweg zunehmend verbessert und seit 2018/19 auf einem sehr guten Niveau eingependelt (1:14,8 (2018/19); 1:13,8 (2019/20); 1: 13,7 (2020/21)). Gleiches gilt für den Betreuungsschlüssel im Rahmen der Betreuung von Abschlussarbeiten (1:3,8 (2018/19); 1:3,5 (2019/20); 1:2,9 (2020/21)).

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UMIT TIROL-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2021) auf 1531 beläuft, jene der Absolvent*innen (Stichtag: 30.09.2021) auf 318. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent*innenentwicklung der vergangenen Jahre wird nachfolgend ausgewiesen.

4.1.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
1548	1589	1704	1668	1617	1531 ¹¹

4.1.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL

2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
326	336	346	426	420	318 ¹¹

Die sich im Verlauf der letzten Jahre stabil zeigende Studierendenentwicklung wird durch ein konsequentes Portfoliomanagement gesteuert, was wiederum den kontrollierten Wachstumskurs, den die Universität entlang ihres aktuellen Entwicklungsplans 2016-2022 auf allen Ausbildungsniveaus – vom Bachelor bis zum Doktorat – verfolgt, bestätigt. Dadurch konnten auch nicht unerhebliche und von extern oktroyierte Marktverschiebungen (Stichwort: Verortung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen an österreichischen Fachhochschulen; Diplomausbildung zur Physiotherapie) durch das Angebot neuer Studien (z.B. Master-Studien im Bereich Pflegewissenschaft, Public Health) abgefangen werden.

4.1.3. ERGEBNISSE DER BEOBACHTUNG DER ABSOLVENT*INNENKARRIEREN

Die bislang erhobenen Erfahrungswerte zeigen, dass die Bachelor-Absolvent*innen der Pflegewissenschaft und Gesundheitswissenschaften nahezu zu gleichen Teilen entweder mit einem Masterstudium fortfahren oder erste Berufserfahrungen in jenen Einrichtungen sammeln, in welchen sie ein Praktikum absolviert haben. Die Absolvent*innen des Bachelor-Studiums Psychologie und der Mechatronik schließen überwiegend ein konsekutives Masterstudium an. Gleiches gilt für jene des Bachelor-Studiums Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus, welches – wie das Mechatronik-Studium als joint programme der UMIT TIROL und LFUI – durchgeführt wird.

¹¹ Da sich ggst. Längsschnittbetrachtung aller UMIT TIROL-Studien (Bachelor-, Master-, Doktoratsstudien, Universitätslehrgänge mit akad. Grad, Universitätslehrgänge mit akad. Bezeichnung) bezieht, weichen die Werte von den in Tabelle 1 abgebildeten Zahlen ab, da sich diese nur auf akkreditierungspflichtige Angebote mit akad. Grad beziehen.

Die Kohorten des Master-Studiums Pflegewissenschaft, Magister-Studiums Gesundheitswissenschaften und des Master-Studiums Public Health stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikationen für ihre Berufslaufbahn. Viele von ihnen ergreifen das Studium insofern nicht primär, um sich beruflich zu verändern, sondern um bestehende oder sich abzeichnende künftige Qualifizierungsdefizite im Beruf abzudecken und somit ihre Karrierechancen zu erhöhen.

Inwieweit sich ein Studienabschluss förderlich auf die berufliche Weiterentwicklung auswirkt, wurde letztmalig 2021 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent*innenbefragung erhoben. Dahingehende positive Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich wie folgt:

Tabelle 2: Zufriedenheitswerte der UMIT TIROL-Alumni im Zeitverlauf

	Zufriedenheitswerte 2021 (auf jeden Fall, eher ja)	Zufriedenheitswerte 2017 (auf jeden Fall, eher ja)	Zufriedenheitswerte 2015 (auf jeden Fall, eher ja)
„Hat sich Ihr Studium an der UMIT TIROL insgesamt für Sie gelohnt?“	95%	95%	89%
„Hat Ihnen das Studium gute Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung eröffnet?“	90%	88%	85%
„Hat Ihnen das Studium gute Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung eröffnet (Berufseinstieg, Berufswechsel, Karriere)?“	80%	81%	74%

Grundsätzlich können die Ergebnisse zur beruflichen Weiterentwicklung wie folgt zusammengefasst werden: Die Alumni der UMIT TIROL finden sich insbesondere in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation und in technischen Berufsfeldern. Auf die im Studium erworbenen Kompetenzen kann im Beruf zurückgegriffen werden (knapp 80%). Rund 75% finden die an der UMIT TIROL erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. Der Großteil der Befragten (84%) zeigt sich mit der beruflichen Situation zufrieden.

Nahezu die Hälfte der Befragten geht nach Studienabschluss wieder jener Tätigkeit nach, die sie*er vor/während des Studiums ausübten. Dabei handelt es sich vornehmlich um ausführende Tätigkeiten ohne Führungsverantwortung (rund 62%). 5% der Befragten können dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden. Laut aktueller Befragung beträgt die Stellensuchdauer der UMIT TIROL-Alumni im Mittel 2,8 Monate, die Erfolgchancen liegen bei fast 90%. Das mediane Einkommen liegt in der Klasse EUR 40.001,- – 50.000,-. Für 50% der Absolvent*innen waren die erwarteten, guten Berufsaussichten ausschlaggebendes Kriterium für deren Studienwahl.

4.2. WISSENSCHAFTLICHES & NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Korrespondierend zu den unter Kapitel 2 und 3 diskutierten Weiterentwicklungen lag 2020/2021 im Hochschulbereich Personal (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals (Stichwort: Konzeptionierung einer universitätsweiten und systemischen Personalentwicklung; vgl. Kapitel 5) in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (Stichwort: Vorhaltung betrieblicher gesundheitsfördernder und familienfreundlicher Rahmenbedingungen (z.B. UMIT TIROL-Sport; Beantragung des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung der Österreichischen Gesundheitskasse, Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung der Work-Life-Balance; universitätseigene Kinderkrippe etc.)).

In nachfolgender Tabelle wird rein quantitativ das Stammpersonal der UMIT TIROL für den wissenschaftlichen als auch nicht-wissenschaftlichen Bereich samt jeweiligem Frauenanteil dargelegt. Dahingehende Gleichstellungsthematik wird in Berichtspunkt 6 adressiert.

Tabelle 3: Quantitative Darstellung – UMIT TIROL-Stammpersonal

(Stand: Oktober 2021)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	95	135	230	41,3%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	51	13	64	80%
	Gesamt	146	148	294	50%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	46,76	65,18	111,94	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	28,30	10,48	38,78	73%
	Gesamt	75,06	75,66	150,72	50%

Der Personalstand der UMIT TIROL hat sich im Vorjahresvergleich nur sehr geringfügig (2019/2020: 153,46 VZÄ gesamt; 2020/2021: 150,72 VZÄ gesamt) verändert. Die in Kapitel 4.1 dargelegten Studierendenkennzahlen und Betreuungsrelationen bestätigen eine adäquate Personalbereitstellung. Gleiches gilt für die interne Lehrquote. Auch die durchgängig positiven Evaluierungsergebnisse¹³ lassen auf eine hohe studentische Zufriedenheit schließen.

Eine detaillierte Aufstellung zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und administrativen Personal pro zugewiesenem Bereich und Qualifikation kann Anlage 8.2 entnommen werden. Die an der UMIT TIROL etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld sind transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt. U.a. regelt ggst. Ordnung das vorgeschriebene Lehrdeputat pro Personalkategorie (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Lehrverpflichtung pro Verwendungsgruppe

Verwendungsgruppe	Lehrleistung in Unterrichtseinheiten (UE) ^{*)} pro Semester
W1, W2 ((a.o.) Universitätsprofessor*innen)	135
W3 (Associate Professors, Universitäts-/Privatdozent*innen)	120
W4 (Assistenzprofessor*innen; Post Doc)	90
W5 (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; MSc.)	60
W7 (Lehrassistent*innen)	300
W6 (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; BSc.), W8 (Projektmitarbeiter*innen; Praktikant*innen), W9 (studentische Hilfskräfte)	0

^{*)} 15 Unterrichtseinheiten entsprechen einer Semesterwochenstunde

Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter*innen gibt der Akademische Jahresbericht 2020/2021 (vgl. Anlage 8.1). Aufgabenprofil und u.a. Umfang der Lehrverpflichtung sind Gegenstand der jährlichen Mitarbeiter*innen-Gespräche. Im Zuge dessen erfolgt eine entsprechende Abstimmung auch in Hinblick auf die weitere Karriereplanung (vgl. Kapitel 5; Tabelle 6).

Externes wissenschaftliches Personal ist an der UMIT TIROL mit externen Lehrpersonen zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung kann dem Anhang (vgl. Anlage 8.3) entnommen werden. Externe Lehrpersonen sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (15 bis 56 Unterrichtseinheiten) betraut. Die curricularen Rahmenbedingungen sind durch die vom Senat verabschiedete Studien- und Prüfungsordnung bzw. Promotionsordnung festgelegt. Alle relevanten Studieninformationen sind auf der UMIT TIROL-Homepage jederzeit öffentlich einsehbar. Die Mitwirkung externen wissenschaftlichen Personals im Zuge der Forschung und Entwicklung ist je nach Organisationseinheit in einem unterschiedlichen Ausmaß gegeben.

In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UMIT TIROL konnten 2020/2021 u.a. ein Verfahren zur Einrichtung einer befristeten Universitätsprofessur (abgekürztes Berufungsverfahren¹²) erfolgreich abgeschlossen werden. Die Universität orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufungsrichtlinie idgF ab. Die Chronologie jedes Berufungsverfahrens wird zudem auf der UMIT TIROL-Homepage abgebildet. Das in ggst. Zeitraum abgeführte Berufungsverfahren wird wie folgt zusammenfassend dargestellt:

- 18.01.2021: Ausschreibung der Universitätsprofessur für Gesundheitsvernetzung und Tele-Health auf der UMIT TIROL-Homepage, in Printmedien und Verteiler
- 15.03.2021: Ende des Ausschreibungszeitraums. Nachdem die definierte Mindestbewerber*innenanzahl erreicht wurde, erfolgte die Einleitung des Begutachtungsverfahrens.
- 25.03.2021: Abstimmungssitzung der Rektorin und Fachvertretungen (Prüfung der Bewerbungen, Bewerber*innenvorauswahl, Gutacher*innenbestellung etc.). Für die Kandidat*innen wurden drei vergleichende, externe Gutachten eingeholt.
- 17./18.05.2021: Kandidat*innen-Interviews (unter Beteiligung Vertreter*innen der Studierenden, des Mittelbaus, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Fachvertretung und des Rektorats)
- 18.05.2021: Aussprache und Anhörung der relevanten professoralen Fachvertreter*innen, Erstellung und Beschlussfassung eines Reihungsvorschlages und Beschlussfassung zur Aufnahme von Berufungsverhandlungen, beginnend mit dem erstgereihten Kandidaten
- Juli 2021: Erfolgreicher Abschluss der Berufungsverhandlungen zwischen dem erstgereihten Kandidaten und dem Rektorat
- 14.09.2021: Information zum abgeschlossenen Verfahren an den Senat
- 05.10.2021: Information zum abgeschlossenen Verfahren an den Aufsichtsrat der UMIT TIROL GmbH
- 10/2021: Information zum abgeschlossenen Verfahren an die Eigentümerversammlung
- 11/2021: Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung ggst. Verfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat der UMIT TIROL

In Ergänzung zu vorgenanntem Berufungsverfahren wurden 2020/2021 folgende Habilitationsverfahren auf Basis dahingehender Richtlinie der Universität abgeschlossen (vgl. Anlage 8.4):

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health and Epidemiologie“ an Ass.-Prof. Dr. Ursula Rochau per Senatsbeschluss vom 13.10.2020
- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health and Health Data & Decision Sciences“ an Ass.-Prof. Dr. Gaby Sroczynski, M.P.H. per Senatsbeschluss vom 09.03.2021

Zudem wurden entlang des UMIT TIROL-Qualifikationsmodells (vgl. Kapitel 5, Tabelle 6) folgende Ernennungsverfahren und Ehrungen durchgeführt (vgl. Anlage 8.4):

- Ernennung von Assoc.-Prof. Priv.-Doz. Dr. Cornelia Blank zur außerordentlichen Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 11.05.2021
- Ernennung von Assoc.-Prof. Priv.-Doz. M.Mag. Dr. Eva Schulc zur außerordentlichen Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 11.05.2021
- Ernennung von Priv.-Doz. Dipl.-Math. Dr. Beate Jahn zur Assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 09.12.2020
- Ernennung von Priv.-Doz. Ursula Scholl-Grissemann zur Assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Beschlussfassung vom 11.05.2021

¹² Gemäß Art. 1 UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie für das ordentliche Berufungsverfahren von Universitätsprofessor*innen idgF besteht die Möglichkeit der Besetzung einer befristeten Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors. Ist eine Berufung befristet erfolgt, so kann ein Antrag auf unbefristete Verlängerung gestellt werden. Voraussetzung für eine unbefristete Verlängerung einer Bestellung ist die Durchführung eines Begutachtungs-/Evaluierungsverfahrens nach internationalen kompetitiven Standards (Art. 1 Abs. 10, UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie).

- Ernennung von Priv.-Doz. Dr. Gaby Sroczynski, M.P.H. zur Assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 08.06.2021
- Ernennung von Priv.-Doz. Mag. Dr. Ursula Rochau zur Assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 13.07.2021
- Ernennung von Mag. Dr. Christiane Kreyer zur Assistenzprofessorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 13.07.2021

4.3. FINANZIERUNGSSTRUKTUR

Mit der Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der UMIT TIROL bis 2022 wurde auch der vorgelegte Budget- und Finanzierungsplan der Privatuniversität seitens der zuständigen Behörde genehmigt, welcher der strategischen Weiterentwicklung der Universität in ggst. Akkreditierungsperiode zugrunde liegt und diese finanziert.

Auf Basis der Entwicklungstendenzen über die vergangenen Jahre und dahingehenden Abweichungen gegenüber dem jeweils letztjährigen Vergleichszeiträumen (zw. 5-10%) geht die Universität für künftige Rechnungsperioden von einem durchschnittlichen Budgetvolumen von rund EUR 15 Mio. aus, was mit der Budget- und Finanzierungsrahmenplanung und schlussendlich mit der strategischen Marschroute für die laufende Periode 2016-2022 übereinstimmt.

Sowohl das kontrollierte Wachstum im Bereich der Studierendenentwicklung (vgl. Kapitel 4.1.1) und sohin die Erlössituation aus Studiengebühren als auch die sich in der Längsschnittbetrachtung durchaus stabil zeigende Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern (vgl. Kapitel 3.2) und Zusage von Stiftungsmitteln untermauern eine stabile Finanzierungsstruktur.

DARSTELLUNG DER LAUFENDEN FINANZIELLEN GEBARUNG IM BERICHTSZEITRAUM

(Stand: Hochrechnung Oktober 2021)

	<i>gerundet</i>
UMIT GmbH-Gesamtbudget, Veränderung ggst. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	3%
Investitionsbudget und GWGs (in €)	321.300
Personalbudget (in €)	12.267.100
Budget für Marketing (in €)	521.800
Einnahmen Gesamt (in €)	15.783.000
davon Studiengebühren inkl. Universitätslehrgänge (in €)	3.997.300
davon Erlöse aus sonstigen Lehrgängen & Weiterbildungs-/ Ausbildungsangeboten (in €)	427.800
davon Basisfinanzierung durch Eigentümerbeiträge (in €)	4.313.400
davon Drittmittel inkl. Stiftungslehrstühle (in €)	6.207.100

Die Funktions- und Wirkungsweise des Kernprozesses der Gebarung wurde durch beide Prüfergebnisse, sowohl jenes der freiwilligen externen Wirtschaftsprüfung als auch der in ggst. Studienjahr durchgeführten internen Revision bestätigt. Die Wirtschaftsprüfung des Jahresabschlusses ergab wiederum den erwarteten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.

Vor dem Hintergrund der mit der COVID-Pandemie einhergehenden Unternehmensrisiken (z.B. Projektverzögerungen, ressourcenintensive Umstellung des Lehrbetriebs ab Sommersemester 2020 auf distance learning) zeigt ggst. Entwicklung und Ergebnis den erhofften Effekt der Impfung und somit ab Sommersemester 2021 die teilweise Rückkehr in den Präsenz- und somit den Normalbetrieb der UMIT TIROL. Weiterhin ist die Gewährleistung einer nachhaltigen stabilen Finanzierungsstruktur bzw. die Vorhaltung der hierfür erforderlichen finanziellen Rahmenbedingungen für die nächste Reakkreditierungsperiode 2022-2028 zentraler Gegenstand der Verhandlungsgespräche mit der universitären Eigentümerin und der Mehrheitsgesellschafterin der UMIT TIROL, dem Land Tirol.

5. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird an der UMIT TIROL großes Gewicht beigemessen, wobei den unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen Rechnung getragen wird. Universitätsweit werden hierzu zahlreiche Maßnahmen bzw. Initiativen seitens der Universitätsleitung auf zentraler und der Fachbereiche auf dezentraler Ebene gesetzt, um den wissenschaftlichen Nachwuchs in der beruflichen Entwicklung an der Universität bestmöglich zu unterstützen. Nachfolgend werden an dieser Stelle einige Förderungsinitiativen der UMIT TIROL auf zentraler und dezentraler Ebene ausgewiesen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Maßnahmen zur Nachwuchsförderung bzw. Personalentwicklung an der UMIT TIROL

Universitätsweit	Fachbereichsspezifisch
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onboarding-Informationen zu den Hochschulfächern und dahingehenden Serviceangeboten ▪ Teilnahme und Kostenvergünstigung an den UMIT TIROL-Studienprogrammen und der Produktpalette der UMIT TIROL-Academy ▪ Teilnahmemöglichkeit für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen am Mentoring-Programm der LFUI ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsangebot, Vergabe des UMIT TIROL-Lehrepriests, Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“ – „Hochschuldidaktisches Qualifikationsmodell“ ▪ Sichtbarmachung der Lehr-Exzellenz durch Nominierung von Lehrpersonen für den „ars docendi“ – Staatspreis für exzellente Lehre ▪ Angebot der Lehre-Lunches (regelmäßige Vernetzungsveranstaltung zur Hochschuldidaktik); seit dem Sommersemester 2020 neu „Lehre-Lunches Spezial“ mit Fokus auf distance learning ▪ Individuelle Beratungs-, Coaching-Angebote (u.a. Microteaching, Hospitation in der Lehre) ▪ Ausschreibung des UMIT TIROL-Preises für interdisziplinäre Forschung zu deren Sichtbarmachung und Förderung ▪ Ausschreibung der Tiroler Wissenschaftsförderung zur (interdisziplinären) Forschungsförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ▪ Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei Antragstellungen im Rahmen des Akademischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL ▪ Sichtbarmachung der Forschungsleistung im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Lange Nacht der Forschung; Forschungshighlight des Monats; fachspezifische „Features“ (u.a. Portraits im CampusMagazin und Pressemeldungen) etc.) ▪ Hausinterne Ansprechpartner zur Information über und Unterstützung bei Forschungsanträgen ▪ Individuelle Beratungstermine und Serviceleistungen zur Unterstützung bei Projektanbahnungen und sonstigen forschungsrelevanten Fragestellungen (Drittmittel-Service etc.) ▪ Möglichkeit der Bildungskarenz; flexible Arbeitszeitmodelle ▪ Gesundheitsfördernder Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz etc.) ▪ Familienfreundliche Rahmenbedingungen für UMIT TIROL-Mitarbeiter*innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „best practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse; Berücksichtigung familiärer Umstände bei der Planung von Meetings) ▪ Vorhaltung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen (Arbeitsmedizinerin, UMIT TIROL-Sport etc.) u.v.m. 	<p>Ergänzend zum universitätsweiten Serviceangebot werden in den Departments fachspezifische Maßnahmen und Initiativen gesetzt, um die (Forschungs-)Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ausgerichtet auf deren Bedürfnisse – bestmöglich zu unterstützen. Beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ werden Forschungstage gewährt; ▪ wird die Teilnahme an Kongressen und Tagungen ermöglicht und finanziert; ▪ wird die Teilnahme an Mobilitäts-(Post doc)-Programmen ermöglicht und finanziert; ▪ wird im Zuge des Mitarbeiter*innengesprächs das Verhältnis von Forschung/Lehre diskutiert und den Qualifizierungsplänen entsprechend angepasst; ▪ werden Coachings bzw. Beratungsgespräche bei Bedarf ermöglicht; ▪ wird die Beantragung von Preisen/Teilnahme an wissenschaftlichen Wettbewerben unterstützt; ▪ wird die Verwertung von Forschungsergebnissen und die Gründung von Start-Ups unterstützt; ▪ wird der Eintritt in und die Vernetzung innerhalb der Forschungsgesellschaften/Communitys – vor allem durch die Professor*innen - unterstützt. ▪ wird der Wiedereinstieg von Nachwuchswissenschaftler*innen – bspw. nach einer Babypause, Elternteilzeit – verbindlich geplant und dieser gefördert.

Ein strategisches wichtiges und für eine systemisch eingepasste Personalentwicklung der Nachwuchswissenschaftler*innen wirksames Instrument wurde 2019/2020 an der UMIT TIROL etabliert, nämlich die Einrichtung von Qualifizierungsstellen. Angesichts deren Zweckwidmung sind diese externen und internen Bewerber*innen im Rang einer Assoziierten Professorin*ines Assoziierten Professors (vgl. Kapitel 5; Tabelle 5) oder Personen mit nachweisbarer, äquivalenter Qualifikation vorbehalten und es ist ein öffentliches Auswahlverfahren abzuführen. Zielsetzung ggst. Maßnahme ist die fokussierte Weiterqualifizierung der Stelleninhaberin*des Stelleninhabers binnen eines festgelegten Zeitraums zum*zur außerordentlichen Universitätsprofessor*in und sohin der Niveaustufe einer Vollprofessur. Dieses Instrument wird eingesetzt, um die profilwirkende Stärkung, Weiterentwicklung und/oder Diversifikation der Fachbereiche und damit auch des Profils der UMIT TIROL noch zielgerichteter zu fördern.

Tabelle 6: Akademische Qualifikationsstufen an der UMIT TIROL

Titel (Abk.)	Bezeichnung/Titel (deutsch)	Bezeichnung/Titel (englisch)	Voraussetzungen	Verfahren	Kriterium A1 (Publikationen, Lehre, Drittmittelinwerbung) (Mindestanforderung für Antragstellung)	Kriterium A2 (Scorepunkte) (Mindestanforderung für Antragstellung)
---	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in	Junior Scientist	Dienstvertrag + Bachelor oder Master(äquivalent)	---	n.r.	n.r.
Univ.-Assist.	Universitätsassistent*in	Senior Scientist	Dienstvertrag + Promotion	---	n.r.	10 Punkte
Ass. Prof.	Assistenzprofessor*in	Assistant Professor	Dienstvertrag + Promotion + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	50% der Habilitationsleistung gem. HabilRL	25 Punkte*
Priv.-Doz.	Privatdozent*in	---	Habilitation + Beschluss Senat	Habilitationsverfahren	Habilitationsleistung gem. HabilRL	50 Punkte*
Assoc. Prof.	Assoziierte*r Professor*in	Associate Professor	Dienstvertrag + Habilitation(säquivalent) + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	Habilitationsleistung gem. HabilRL (sowie maßgeblicher Anteil internationale Forschung)	50 Punkte*
A.o. Univ.-Prof.	Außerordentliche*r Universitätsprofessor*in	Professor	Dienstvertrag + Habilitation(säquivalent) + Beschluss Senat	Begutachtungsverfahren	Doppelte Habilitationsleistung gem. HabilRL	100 Punkte*
Univ.-Prof.	Universitätsprofessor*in	Professor	Dienstvertrag + Berufungsverfahren	Berufungsverfahren gemäß Richtlinie		150 Punkte (Richtwert) *

Legende: n.r.: nicht relevant; HabilRL: Richtlinie für die Habilitation an der UMIT TIROL; * nach Abschluss der fachrelevanten Promotion, welche als Voraussetzung für die jeweilige Ernennung gilt.

Bemerkung:

Zusätzlich zum Scorewert (Kriterium A2) ist das von der Habilitationsrichtlinie abgeleitete Kriterium (Kriterium A1) zu erfüllen. So bedeutet z.B. "doppelte Habilitationsleistung gem. HabilRL", dass zum Zeitpunkt der Antragstellung sowohl 100 Scorepunkte (nach dem UMIT TIROL-Scoring-System) als auch insgesamt mindestens 16 Papers in maßgeblicher Autor*innenschaft (z.B.: 8 als First Author und 8 als Second/Senior Author), entsprechend umfangreiche Lehre und zwei positiv beschiedene Forschungsanträge unter maßgeblicher Mitwirkung vorliegen müssen.

Auch im Bereich der Lehre erfolgte mit der Umsetzung des im Sommersemester 2020 verabschiedeten Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL (samt Einrichtung der hierfür erforderlichen Strukturen; Stichwort: Geschäftsstelle Hochschuldidaktik des Rektorats) ein weiterer Schritt hin zu einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik. Die UMIT TIROL bietet mittlerweile seit vielen Jahren ein elaboriertes Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm auf verschiedenen Niveaus für ihre Lehrpersonen an, wengleich bislang wenig verschränkt mit sonstigen Qualifizierungswegen. Den vorgenannten Aspekt der systemischen Verschränkung adressierend stellt eine Besonderheit ggst. Förderungsinitiative auch die Verankerung eines Hochschuldidaktischen Kompetenznachweises als Bestandteil der Habilitationsleistung der UMIT TIROL dar, was als Treiber respektive Katalysator für die hausinterne Weiterqualifizierung im Bereich der Lehre und Hochschuldidaktik wirken sollte. Das nunmehr gültige Gesamtkonzept sieht drei Stufen vor (vgl. auch die folgende Abbildung 3):

1. Eine verpflichtende, hochschuldidaktische Grundausbildung für interne Lehrpersonen, die über keine oder nur geringe Lehrerfahrung verfügen („Start in die Lehre“),
2. Freiwillige Vertiefungskurse und Lehre-Lunches zu Weiterqualifikation und Vernetzung sowie
3. Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ für erfahrene Lehrpersonen und Habilitierende.

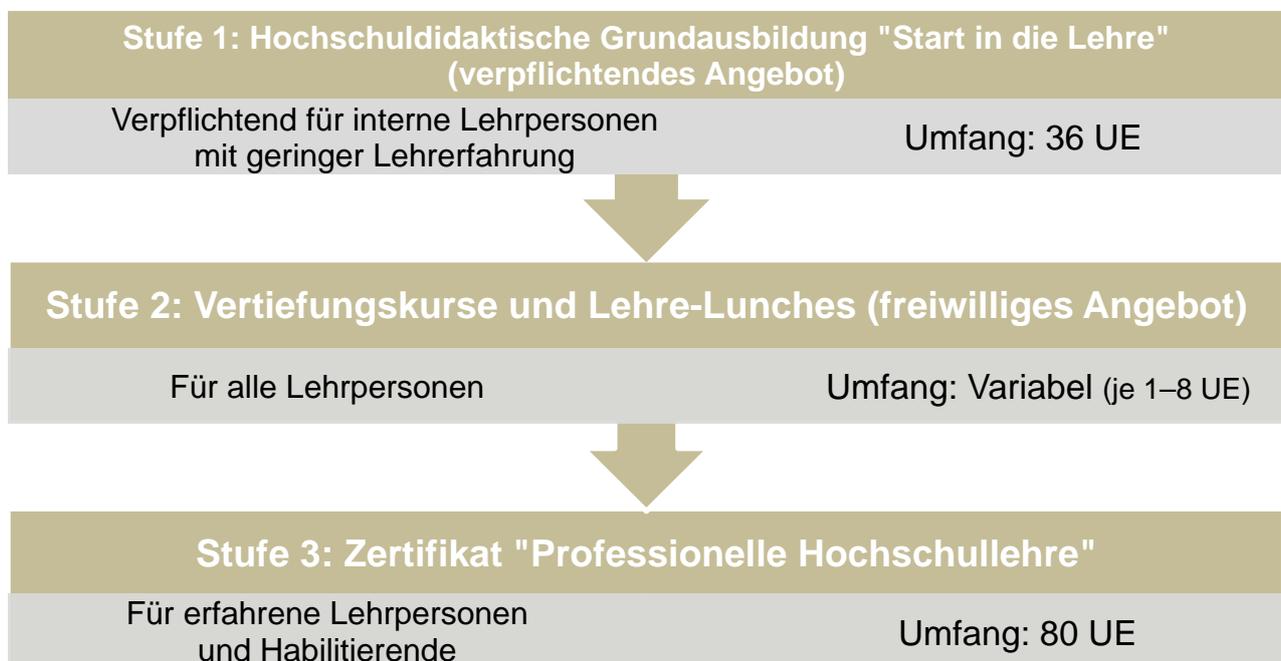


Abbildung 3: Stufenbau des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL

Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrpersonen an der Hochschuldidaktischen Grundausbildung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrpersonen wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrpersonen zudem kostenlos die Möglichkeit, sich hausintern hochschuldidaktisch weiterzubilden bzw. ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Im Rahmen dreier Fortbildungsreihen (Grundkompetenzen Lehre, Tipps und Tricks in der Lehre sowie E-Learning) wird ein breitgefächertes Veranstaltungskatalog angeboten; zudem der Erwerb des Zertifikats „Professionelle Hochschullehre“. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch im direkten Coaching – nimmt hierbei die Senatskommission für Hochschuldidaktik ein. Im Studienjahr 2020/21 wurde das Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ an drei Lehrpersonen verliehen.

Als Ausdruck für die Wertschätzung und Anerkennung guter Lehre an der UMIT TIROL wurde wieder der „UMIT TIROL-Lehrep reis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „best-practices“ erfolgt in einer Fortbildungsveranstaltung und sie wurden für den „ars docendi“-Staatspreis für exzellente Lehre nominiert. Ausgewählte Beispiele für „Lehre und Hochschuldidaktik an der UMIT TIROL finden sich im [„Atlas der guten Lehre“](#).

In ggst. Berichtszeitraum wurden seitens des Ministeriums folgende Beispiele zur guten Lehre auf der Website Atlas der guten Lehre (www.gutelehre.at) veröffentlicht.

- „Asynchron und doch gemeinsam lernen: Das vollständig online-gestützte Modul „Evidence-Based Medical Informatics and Evaluation of Information Systems“ (Lehrperson: Univ.-Prof. Dr. Elske Ammenwerth, MET)
- „Konzeptionierung und Umsetzung der Lehrveranstaltung “Simulation in der Regelungstechnik“ (Lehrperson: DI Philipp Kronthaler)
- „MASks.com - Mitmachen, Aktiv studieren, Kreativ sein. collaborative online modules“ (Lehrpersonen: Jan Kellerer, MScN; Dr. Matthias Rohringer)

Angesichts der pandemischen Rahmenbedingungen seit dem Sommersemester 2020 wurden in Ergänzung zum regulären Fortbildungskanon folgende Initiativen für Mitarbeiter*innen und Lehrpersonen gesetzt:

- Bereitstellung eines UMIT TIROL-Zoom-Zugangs/MS Teams©-Zugangs
- Cloud.umat.at-Lösung zur Ablage großer Videodateien und Verlinkung auf „Moodle“
- Spezifische Handreichungen (z.B. Moodle-Kurzanleitung zum Video-Upload oder erweiterte Funktionen zur Unterstützung der Interaktion, Kompetenzorientiertes Prüfen; Gestaltung des Begleiteten Selbststudiums)
- Angebot der „Lehre-Lunches Spezial“ via Zoom© (virtueller Erfahrungsaustausch rund um das Thema der Lehreumstellung auf distance learning. Zumal die Sessions aufgenommen wurden, konnte so schrittweise eine entsprechende Tool Box aufgebaut werden.)
- Beratungsleistung durch die „Moodle“-Beauftragten in jedem Fachbereich (insbesondere in Hinblick auf dessen erweiterte Funktionalitäten)
- Persönliche Beratungsangebote der Vorsitzenden der Senatskommission Hochschuldidaktik bei der konkreten Lehreumstellung
- Einrichtung von departmentinternen, interaktiven Wissensplattformen für die Lehrpersonen im Rahmen der Umstellung auf online-Lehre

Begleitend dazu wurde mittels engmaschigem Posting von relevanten Informationen zum Studienbetrieb via Homepage, im UMIT TIROL-Intranet, in den Social Media-Kanälen, via „Spezial-Newsletter“, auf der Lehr- und Lernplattform „Moodle“ sowie im Hochschulinformationssystem „Campus-Net“ eine tagesaktuelle und verbindliche Information und Kommunikation sichergestellt. Ergänzend zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen in den Hochschulbereichen „Lehre“ und „Forschung“ werden für alle Mitarbeiter*innen auch verschiedene Initiativen zur Unterstützung deren Work-Life-Balance bzw. der bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgehalten. Hierunter fallen Initiativen wie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungskarenz, flexible Arbeitszeitmodelle (u.a. zur Unterstützung des Wiedereinstiegs von Mitarbeiter*innen), gesundheitsfördernde Maßnahmen (Resilienz-Workshop, Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, UMIT TIROL-Sport etc.) sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiter*innen (UMIT TIROL: Mitglied beim „Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Baby-Sitter-Börse). In Vorbereitung auf das Studienjahr 2021/22 wurde – basierend auf dem UMIT TIROL-Leitbild „Führen an der UMIT TIROL“ - im Sommersemester ein Führungskräftebildungspaket geschnürt, welches diese Personengruppe in der Begleitung der Mitarbeitenden gut unterstützen soll.

Unter Berücksichtigung des hausinternen Feedbacks zu ggst. Förderungsinitiativen und deren Beteiligung daran, dem Forschungs-Output der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und deren Evaluierungsergebnisse¹³ im Bereich der Lehre bilanziert die Universität positiv, was die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Das Allzeithoch von 2019/20 an peer-reviewten Publikationen in Journalen, die im obersten Quartil des Science Citation Index gelistet sind, konnte 2020/21 – trotz der pandemischen Rahmenbedingungen - gehalten werden. Die Anzahl der weiteren Full Papers (peer reviewed) reduzierte sich etwas, stellt mit 191 Publikationen jedoch den zweithöchsten Veröffentlichungswert seit Gründung der Universität dar. Das eingeworbene Volumen an Forschungsgeldern mit fast EUR 2,8 Mio. übertrifft jenes von 2019/20 um EUR 1,2 Mio.

¹³ Die Ergebnisse der UMIT TIROL-Absolvent*innenbefragung 2021 spiegeln ein (sehr) hohes Zufriedenheitsniveau der Alumni. Diese zeigen sich sehr zufrieden mit der Ausgestaltung der Lehre und dem Lehrkollegium (vgl. Kapitel 4.1.3).

Die hier kurz skizzierten Forschungsleistungen erfolgten unter wesentlicher Mitwirkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Erst- und Zweitautor*innenschaften. Auch untermauert dies die Anzahl an Kolleg*innen, die sukzessive den akademischen Qualifikationspfad an der UMIT TIROL beschreiten und so die Forschungsstärke und Lehrexpertise der UMIT TIROL ausbauen. Im Studienjahr 2020/2021 wurde ein Senior Scientist (Post doc-Niveau) zur Assistenzprofessorin ernannt, zwei Kolleginnen konnten sich habilitieren, vier habilitierte Kolleginnen wurden zu Associate Professors und zwei weitere Kolleginnen wurden zu außerordentlichen Universitätsprofessorinnen ernannt (vgl. Kapitel 4.2).

Die beiden zuvor genannten Instrumente, die Qualifizierungsstellen und das Hochschuldidaktische Qualifikationsmodell, werden erst in den kommenden Jahren zur Gänze deren Wirksamkeit zeigen. Zumal diese Initiativen jedoch an die strategischen Zielsetzungen des Capacity Buildings und des hausinternen Qualitätsanspruches an gute Lehre geknüpft sind, sollte so einerseits noch effizienter und effektiver Hochschulsteuerung an der UMIT TIROL möglich sein, andererseits der wissenschaftliche Nachwuchs und dessen Talente noch verbessert gefördert werden können. Angesichts der kardinalen Bedeutung ggst. Handlungsfelds wird dieses fortlaufend intensiv weiterbearbeitet.

6. DARSTELLUNG UND ANALYSE DER MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Auf Basis ihrer Verfassung und der darin postulierten leitenden Grundsätze bekennt sich die UMIT TIROL zur Gleichstellung der Geschlechter, Gender Mainstreaming, Chancengleichheit, kulturelle Vielfalt und Offenheit. Sie versteht es als ihre Aufgabe, eine Organisationskultur zu pflegen, in der die Gleichwertigkeit und Gleichstellung in der Vielfalt geschätzt wird und als Bereicherung in Forschung und Lehre angesehen wird.

In ggst. Berichtszeitraum wurde auch ein umfassender Reflexionsprozess ad geschlechtergerechter vs. geschlechterinklusive Sprachregelung – federführend durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – eingeleitet. Die UMIT TIROL hat sich per hausinterner Richtlinie zur Frauenförderung für die laufende Reakkreditierungsperiode 2016-2022 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil sowohl im wissenschaftlichen als auch nicht wissenschaftlichen Personal sukzessive auf mindestens 40% zu steigern. Mit Bezug auf die nachfolgende Personalübersicht für das gesamte Stammpersonal der UMIT TIROL für das Studienjahr 2020/21 wird diesem Anspruch universitätsweit entsprochen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2021)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	95	135	230	41,3%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	51	13	64	80%
	Gesamt	146	148	294	50%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	46,76	65,18	111,94	42%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	28,30	10,48	38,78	73%
	Gesamt	75,06	75,66	150,72	50%

Bei Ausdifferenzierung des Personalstandes nach der Funktionsgruppe „Leitende Angestellte¹⁴“ (vgl. Tabelle 8) zeigt sich bereits ein sehr ausbalanciertes im Bereich der Verwaltung mit einem 50%:50%-Verhältnis nach Anzahl der Köpfe und mit 53% nach Vollzeitäquivalenten. Im Bereich der Profes-

¹⁴ Darunter werden beim Wissenschaftlichen Personal die Mitglieder der Professor*innenkurie (Universitätsprofessor*innen, außerordentliche Universitätsprofessor*innen) und beim nicht-wissenschaftlichen Personal die Verwendungsgruppen: Geschäftsführung, Abteilungsleitungen und Stabstellenleitungen subsummiert.

sorinnen an der UMIT TIROL machen diese nach Vollzeitäquivalenten in ggst. Berichtszeitraum rund ein Drittel aus, nach Anzahl der Köpfe gibt es mit 25% noch Ausbaupotential, wenngleich dahingehender Frauenanteil im Berichtszeitraum um 5% angestiegen ist.

Tabelle 8: Personalübersicht: Leitende Angestellte & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2021)		Leitende Angestellte der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	7	21	28	25%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	5	5	10	50%
	Gesamt	12	26	38	31,6%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	5	11,54	16,54	30,2%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	4,91	4,41	9,32	53%
	Gesamt	9,91	15,95	25,86	38,3%

Im Gleichstellungskontext wird mit Verweis auf Kapitel 4.2 festgehalten, dass alle Karrieresprünge lt. Akademisches Qualifikationsmodell 2020/21 von Wissenschaftlerinnen gesetzt wurden. Im Studienjahr 2020/2021 wurde ein Senior Scientist (Post doc-Niveau) zur Assistenzprofessorin ernannt, zwei Kolleginnen konnten sich habilitieren, vier habilitierte Kolleginnen wurden zu Associate Professors und zwei weitere Kolleginnen wurden zu außerordentlichen Universitätsprofessorinnen ernannt.

Ggst. Entwicklung kann als Beleg für die Anstrengungen im Rahmen der akademischen, geschlechtergleichstellenden Nachwuchsentwicklung gewertet werden. In Hinblick auf die unter Tabelle 9 beispielhaft gelisteten Fördermaßnahmen wird dieser Aspekt zudem adressiert, als es sich hier überwiegend um Wiedereinsteigerinnen handelt, welche deren akademische Karriere trotz Unterbrechung erfolgreich fortsetzen konnten.

Die an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter betreffend, arbeitet die Universitätsleitung hier einerseits eng mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusammen. Auf Basis der Governancestruktur der UMIT TIROL und deren Zusammenspiel von zentraler und dezentraler Steuerung (vgl. Kapitel 2) werden in Ergänzung dazu auch fachspezifisch weiterführende Maßnahmen gesetzt.

Grundsätzlich wird festgehalten, dass angesichts der vorangestellten Maxime der Geschlechtergerechtigkeit und –gleichstellung sowie Chancengleichheit alle Maßnahmen zur Personalentwicklung und Förderung der Mitarbeiter*innen der Universität auch im ggst. Kontext deren Gültigkeit besitzen (vgl. Kapitel 5). Nicht zuletzt gilt es ggst. Aspekt systemisch für das gesamte Personal und vor dem Hintergrund einer immanent zu pflegenden Organisationskultur zu bearbeiten. Im Nachfolgenden wird ein beispielhafter Überblick zu einigen Initiativen an der UMIT TIROL gegeben.

Tabelle 9: Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter
Pflege der Universitätskultur hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter
Fortlaufende Sichtbarmachung der Thematik (z.B. durch universitätsweite Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachregelung ¹⁵)
Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Thematik (z.B. durch Aufklärungskampagnen/Informationsmaterial zu Sexismus)
Enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Universitätsleitung
Geschlechtergerechte Entlohnung

¹⁵ Im Kontext von Gender Mainstreaming wurde in ggst. Zeitraum universitätsweit das Bekenntnis der UMIT TIROL zur Geschlechterinklusion, u.a. sichtbargemacht durch entsprechende Sprachregelungen, diskutiert.

Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter in der Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle und der hausinternen Karriereverläufe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. gefördert durch:

- Große Arbeitszeitflexibilität
- Möglichkeit von Homeoffice und Telearbeit
- Barrierefreie Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung
- Elternteilzeit wird großzügig umgesetzt
- Gemeinsame und verbindliche Planung des Wiedereinstiegs im Falle einer Babypause, Elternteilzeit, Sabbatical
- Kinderkrippe und Schülerhort (KIDS)
- Rückzugsmöglichkeiten (u.a. Wickelzimmer) im ganzen Haus

Beim Ausbau der Personalstruktur wird dem Frauenförderungsangebot besondere Beachtung beigemessen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und entsprechende Ausschreibungen werden Frauen zu Bewerbungen motiviert und so der Frauenanteil insbesondere in Leitungsfunktionen angehoben werden.

Stellenausschreibungen richten sich auch explizit an das diverse Geschlecht.

Festlegung einer Mindestbewerberinnenanzahl bei Berufungen als *conditio sine qua non* zur Eröffnung eines Verfahrens

Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Zuge von Besetzungsverfahren.

Berücksichtigung der familiären Hintergründe bei der Planung von Besprechungsterminen, Fortbildungsveranstaltungen

Geschlechterspezifische Forschung und Lehrveranstaltungen (z.B. im Bereich der Pflegewissenschaft und Betriebswirtschaft)

Angesichts der oben angeführten Darstellung der und Auseinandersetzung mit den an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wird resümiert, dass sich diese rein quantitativ universitätsweit bereits gut ausbalanciert darstellt. Dennoch stellt ggst. Thematik auch weiterhin einen immanenten Arbeitsauftrag an die Universität dar, den es gesamtgesellschaftlich sowohl strategisch als auch operativ zu bearbeiten und den es fortlaufend im Rahmen des universitären Miteinanders zu pflegen bzw. adressieren gilt. Sohin wurde die (Weiter-)Bearbeitung ggst. Handlungsfelds für die Entwicklungsplanung der UMIT TIROL 2022-2028 aufgenommen.

7. ANGABEN ZU WESENTLICHEN VERÄNDERUNGEN GEGENÜBER DEM REAKKREDITIERUNGSANTRAG/LETZTEN JAHRESBERICHT

7.1. ZIELE UND PROFIL DER INSTITUTION

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2019/2020.

7.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2019/2020. In Hinblick auf den Jahresbericht 2021/2022 wird avisiert, dass das Bachelor-Studium Mechatronik, joint degree programme der UMIT TIROL und der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, u.a. angeboten am dislozierten Standort Lienz, mit Herbst 2021 eingestellt wird. Die noch laufenden Jahrgänge werden qualitätsgesichert und ordnungsgemäß vollständig abgeführt.

7.3. ORGANISATION

ORGANISATIONSSTRUKTUR, SATZUNG, BEZEICHNUNGEN FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL, BERUFUNGS- UND HABILITATIONSORDNUNG

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2019/2020.

7.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2019/2020. Im Zuge der Governance wurde in ggst. Berichtszeitraum ein Investitionspaket geschnürt, um die lehr-/

lernfördernden Rahmenbedingungen an der UMIT TIROL nachhaltig weiterzuentwickeln (Neuausstattung der Unterrichtsräumlichkeiten; Rückzugsmöglichkeiten für Studierende, etc.). Dahingehende Arbeiten sollen ab dem Studienjahr 2021/2022 durchgeführt werden.

7.5. STUDIEN

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN, AUFNAHMEVERFAHREN, PRÜFUNGSORDNUNG

Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren des UMIT TIROL-Studienportfolios regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2016 vorgelegt und genehmigt worden. Zur Förderung einer offenen und transparenten Information aller universitärer Anspruchsgruppen sind diese auf der [UMIT TIROL-Homepage](#) abrufbar. Die 2020/2021 im Rahmen der curricularen Weiterentwicklung vorgenommenen Präzisierungen, Nachschärfungen, Ergänzungen und Korrekturen führten zu keiner wesentlichen Änderung des jeweiligen Studienprofils und sonstiger Merkmale, deren Änderung auf Basis der geltenden Akkreditierungsverordnung genehmigungsrelevant sind.

Es wurden in folgenden Prüfungsordnungen Anpassungen vorgenommen: Studien-/Prüfungsordnung, Promotionsordnung „Dr. phil.“, Bachelor-Studium Psychologie, Magister-Studium Gesundheitswissenschaften, Master-Studium Public Health, Bachelor-Studium Pflegewissenschaft, Master-Studium Advanced Nursing Practice, Master-Studium Pflege- und Gesundheitsmanagement, Master-Studium Pflege- und Gesundheitspädagogik sowie Universitätslehrgang „Health Information Management“. Mit Bezugnahme auf beigeschlossene Dokumentationen wird festgehalten, dass es sich hierbei um keine profilwirksamen und sohin genehmigungsrelevanten Adaptionen handelt. Es wurden zudem keine weiteren nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge eingerichtet. Bei den bestehenden Angeboten wurden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen.

Hall in Tirol, 24.05.2022

Prof. Dr. Sandra Ückert, e.h.
Rektorin / Geschäftsführerin