



Jahresbericht 2016/2017

**der Privaten Universität für Gesundheitswissenschaften,
Medizinische Informatik und Technik GmbH/UMIT**

gemäß § 6 PUG
zur Vorlage an das Board der AQ Austria

Berichtszeitraum:
01. Oktober 2016 bis 30. September 2017

Hall in Tirol, Dezember 2017

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel	1
2. Entwicklung	1
2.1. Entwicklung der Studierendenzahl	4
2.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl	4
3. Studien und Lehre	4
3.1. Studierende	4
3.2. Wissenschaftliches Personal.....	8
4. Finanzierung und Ressourcen	12
5. Forschung und Entwicklung	13
6. Nationale und internationale Kooperationen	14
7. Qualitätsmanagementsystem	15
8. Angaben zu erheblichen Veränderungen gegenüber dem Erstantrag (Reakkreditierung)/letzten Jahresbericht	19
8.1. Ziele und Profil der Institution.....	19
8.2. Entwicklungsplan	19
8.3. Organisation	19
8.4. Raum und Infrastruktur	19
8.5. Studien	20
9. Sonstige Angaben	20
10. Anlagenverzeichnis	21
10.1. Akademischer Jahresbericht	22
10.2. Stammpersonal (wissenschaftlich & administrativ).....	262
10.3. Externe Referent/inn/en	270
10.4. Akademische Kollegialorgane & Gremien	274
10.5. Berufungen, Habilitationen, Ernennungen, Ehrungen	307
10.6. Organisationsstruktur und Governance.....	402
10.7. Allgemeine Geschäftsbedingungen/Preisliste	461
10.8. Kooperationen in Lehre und Forschung/Hochschulverträge.....	469
10.9. Drittmittelprojekte (neu bewilligt & laufend)	471
10.10. Prüfungs-/Promotionsordnungen	476
10.11. Nachwuchsförderung und Faculty Development	536

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
AQ Austria	Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz
BGB	Bundesgesetzblatt
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
einschl.	einschließlich
etc.	et cetera
ERC	European Research Council
ggst.	gegenständlich
glzt.	gleichzeitig
GZ	Geschäftszahl
HS-QSG	Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz
idF	in der Fassung
idgF	in der geltenden Fassung
idR	in der Regel
incl.	Inklusive
LFUI	Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Mio.	Million(en)
MUI	Medizinische Universität Innsbruck
o.g.	oben genannt
PUG	Privatuniversitätengesetz
QM	Qualitätsmanagement
SWS	Semesterwochenstunde
u.a.	unter anderem
UMIT	Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik
UnivAkkG	Universitäts-Akkreditierungsgesetz
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
WS	Wintersemester
z.B.	zum Beispiel

1. PRÄAMBEL

Der UMIT-Jahresbericht 2016/2017 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2016 bis 30.09.2017 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Akademischen Studienjahres 2016/2017. Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an §5 der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung der AQ Austria idgF und werden durch entsprechende Anlagen ergänzt (vgl. Anlagen 10.1 - 10.11). Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2016/2017 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt (vgl. Anlage 10.1).

2. ENTWICKLUNG

Umsetzung des bei der Reakkreditierung vorgelegten Entwicklungsplans

Im Zuge des ersten Reakkreditierungsverfahrens der UMIT 2011 wurde der UMIT-Entwicklungsplan 2011-2020 vorgelegt, dessen Umsetzung entlang der bestehenden Governance-Strukturen und im Zusammenspiel der an der UMIT und ihrer Trägergesellschaft tätigen Organe 2016/2017 weiterverfolgt wurde (vgl. Anlagen 10.1, 10.4, 10.6). Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird entlang des „UMIT-Ausführungskonzepts“ gesteuert, das eine Konkretisierung (einschl. Priorisierung) der im Entwicklungsplan hinterlegten strategischen Handlungsfelder durch Definition von Kernzielen, Kennzahlen und Maßnahmen für eine dreijährige Umsetzungsperiode ermöglicht. Damit wird eine zielorientierte Verschränkung von Qualitäts- und Hochschulmanagement und sohin qualitätsgeleitete Governance unterstützt und sichergestellt. Im Sinne einer fortlaufenden sowie systemischen Steuerung der Universität wurden angesichts der zweiten Reakkreditierung 2016 die UMIT-Entwicklungsschwerpunkte 2016-2022 – auf strategischer Ebene in Form der UMIT-Strategie 2016-2022 und auf operativer Ebene in Form des aktuell gültigen UMIT-Ausführungskonzeptes 2015/16-2017/18 – definiert. An deren Umsetzung in ggst. Berichtszeitraum wurde wie folgt gearbeitet:

Die operativen Kernziele im Kontext der Governance (Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung; Implementierung der „Leistungsorientierten Mittelvergabe“, Third Mission) konnten zum Großteil umgesetzt werden. Dahingehende Aktivitäten werden – nicht zuletzt unter Berücksichtigung des positiven Feedbacks aus dem Reakkreditierungsverfahren 2016 – fortgeführt und ggf. dem universitären Zielkatalog entsprechend für die kommenden Jahre angepasst.

An der fortlaufenden Verwirklichung der Kernziele für die Gestaltung des Hochschulbereiches „Lehre & Studium“ (Profilstärkendes/-erweiterndes Studienportfolio, Weiterentwicklung der mobilitätsfördernden Rahmenbedingungen, Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre und Hochschuldidaktik) wurde intensiv gearbeitet, vieles konnte erfolgreich implementiert bzw. umgesetzt werden. Beispiele dafür sind ein konsequentes auf das Profil der UMIT ausgerichtetes Studienportfoliomanagement (z.B. durch Studieneinrichtungen: Universitätslehrgänge „Health

Information Management“; „Mediation und Konfliktmanagement“ und Studieneinstellungen), die Fokussierung der UMIT auf das Einzugsgebiet Westösterreich (samt angrenzender Bundesländer), die Anbahnung bzw. der erfolgreiche Abschluss weiterer institutionalisierter Hochschulkooperationen (z.B. Erasmus+-Programm (KA 107) im Bereich der Mechatronik/Elektrotechnik mit dem HIT-Holon Institute of Technology (Israel); Vorbereitung eines Erasmus+-Programms (KA 103) mit der Universität Valencia für die UMIT-Psychologie-Studierenden), der Ausbau des hochschuldidaktischen Faculty Developments (UMIT-Lehrepreis; UMIT-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; „Lehre-Lunch“; „Orientierungslauf“; ganzjähriges Fortbildungsprogramm etc.; vgl. Anlage 10.11). Besonders erfreulich wurde die qualitativ hochwertige Lehre an der UMIT auch im Zuge des „Ars docendi“ 2017 mit einer Shortlist-Reihung gewürdigt, die Qualität der Studiensäule Psychologie erstmalig und bislang österreichweit einmalig durch die Verleihung des Qualitätssiegels der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Gleiches gilt für den in ggst. Zeitraum zur Akkreditierung gestellten Universitätslehrgang „Health Information Management“ (Anm.: Die positive Akkreditierungsentscheidung ist im November 2017 erfolgt.). Dessen vollständig online-basiertes Lehr-/Lernsetting bedeutet für die UMIT ein weiterer Meilenstein im Zuge einer qualitätsgeleiteten, modernen und nachhaltigen Weiterentwicklung der UMIT-Lehre und deren Lehrendenkompetenz. Was die Weiterentwicklung der Studien, insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT-Absolvent/inn/en, betrifft, wurden die Curricula unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus dem Reakkreditierungsverfahren 2016 und unter Einbindung externer Anspruchsgruppen – sofern notwendig – aktualisiert, und mit Fokus auf eine kompetenzorientierte Studienausgestaltung nachgeschärft. In Zuge dessen wurden auch die Modulhandbücher entlang der Empfehlungen des ECTS Users` Guide reflektiert und ggf. Anpassungen vorgenommen (vgl. Anlage 10.10).

Die für 2016/2017 definierten Forschungsziele (u.a. Steigerung der eingeworbenen Drittmittel-Forschungsgelder, des Publikationsoutputs, der (interdisziplinären) Vernetzung und des Capacity Buildings) konnten erreicht – und im Vergleich zu den vorhergehenden Jahren – übertroffen werden (vgl. Anlagen 10.1; 10.9). Leuchtturmbeispiele für die UMIT-Forschungsarbeit stellen u.a. die Einwerbung eines ERC Advanced Grants sowie einiger Horizon 2020-Forschungsprojekte dar (vgl. Anlage 10.1). Die gesetzten Forschungsinitiativen, allesamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (durch Einrichtung von Lehrstühlen und umfassender Forschungsnachwuchsförderung), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung etc.; Anlage 10.11) wirkten hier einerseits Forschungsunterstützend und -katalysierend, sind andererseits Eckpfeiler für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren Forschungsarbeit.

Korrespondierend zu den genannten Weiterentwicklungen lag im Bereich Personal der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und ad-

ministrativen Personals in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (vgl. Anlage 10.11). In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UMIT konnten u.a. zwei Habilitationsverfahren im Fachbereich der Pflegewissenschaft sowie das Berufungsverfahren zur Besetzung der Professur „Mess- und Sensortechnik“ erfolgreich abgeschlossen werden. Im Zuge der akademischen Weiterqualifikation erfolgten zudem Ernennungsverfahren auf unterschiedlichen Niveaustufen (vgl. Anlage 10.5).

Im Kontext der Universitäts- und Standortentwicklung (Stichwort: Campus Tirol) forcierte die UMIT den Aufbau neuer und die Intensivierung bestehender stabiler Partnerschaften mit Einrichtungen des tertiären Bildungssektors sowie zentralen Akteuren aus Wirtschaft und Industrie im Sinne von „strategic alliances“, um die strategischen Schwerpunkte der Privatuniversität zu realisieren. U.a. durch aktive Partizipation an der Technologieoffensive des Landes Tirols und ihre Beteiligung an der regionalen Standortentwicklung (Stichwort: Vorbereitung der Antragstellung auf Akkreditierung des Bachelor-Studiums „Elektrotechnik“ als joint degree programme der LFUI und UMIT im Oktober 2017; Stärkung des mechatronischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol durch Einrichtung der Universitätsprofessur für Mess-Sensortechnik an der UMIT, Etablierung eines interuniversitären Doktoratskollegs „Mechatronik“ der LFUI und UMIT, Aufbau des Campus Mechatronik Lienz etc.) oder auf Basis der aktiven Mitwirkung und Einbindung der UMIT im Rahmen des Kompetenzzentrums für Public Health in Tirol. Aus diesem Kondensationspunkt heraus wurden 2016/2017 auch die Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung eines Master-Studiums „Public Health“ der UMIT und in Kooperation mit der MUI und LFUI intensiviert, als flankierende Maßnahme erfolgte u.a. die Ausschreibung des Lehrstuhles für „Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung“. Die Antragstellung auf Programmakkreditierung des Master-Studiums „Public Health“ ist für Oktober 2018 geplant. Ebenfalls im Herbst 2018 soll – als weiterer Baustein des „Campus Tirol“ – ein weiteres gemeinsames wirtschaftswissenschaftliches Master-Studienprogramm der UMIT und LFUI, ausgerichtet auf das (gesundheits-)touristische Setting und unter Einbindung des Campus Landeck, eingerichtet werden. Ggst. Projekt wurde im Frühsommer 2017 gestartet. Neben der intensivierten Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung [(z.B. ONCOTYROL (vgl. Kapitel 5), Anlage 10.1]. Dahingehende interuniversitäre Kollaborationen werden fortlaufend unterstützt und gefördert (z.B. durch Etablierung des „Health & Life Science Cluster Tirol“ 2016/2017, ein Initiative der Tiroler Hochschulkonferenz). Eine neue Dimension in der intrauniversitären Zusammenarbeit eröffnet sich durch die seit 2016 bestehende institutionalisierte Beteiligung 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 und LFUI, die Nutzung bestehender und die Erschließung neuer Synergien – auch in Kollaboration mit den weiteren Bildungsanbietern (insbesondere auch mit der MUI) und Stakeholdern in der Region – wird damit noch weiter forciert und unterstützt.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT durch eine profilgeleitete Governance die für 2016/2017 gesetzten Ziele in allen ihren Bereichen nahezu vollumfänglich erreichen bzw. realisieren und sohin zu einem beträchtlichen Teil auch die im UMIT-Entwicklungsplan 2016-2022 hinterlegten strategischen Ziele bearbeiten konnte. Die positive Performance über alle universitären Kernbereichen hinweg bestätigt die UMIT einmal mehr in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Dessen nachhaltige, ausbalancierte, aber auch dynamische Weiterentwicklung wird – ergänzend zur Weiterentwicklung und zum Ausbau von Forschung und Lehre - immanente Aufgabe der Universität für die kommenden Jahre sein. Zum derzeitigen Entwicklungsstand sei abschließend berichtet, dass sich die Studierendenzahl (Stichtag: 30.09.2017) auf 1589 beläuft, jene der Absolvent/inn/en (Stichtag: 30.09.2017) auf 336 (vgl. auch Kapitel 3). Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent/inn/enentwicklung der vergangenen Jahre wird im Nachfolgenden ausgewiesen.

2.1. Entwicklung der Studierendenzahl

2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
1413	1518	1544	1531	1548	1589

2.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl

2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
308	331	336	289	326	336

3. STUDIEN UND LEHRE

3.1. Studierende

Zahl der Studierenden, Studienanfänger/innen und der Absolventen/inn/en, durchschnittliche Studiendauer und Drop-Out-Rate im Berichtszeitraum

Bezüglich der in ggst. UMIT-Jahresbericht 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 Statistik Austria ab.

■ Zahl der Studierenden:

Gesamtzahl: 1589 (alle Zahlen verstehen sich ohne EURAK)

- davon Stammsitz Hall: 1254
- davon Studienort Linz: 29
- davon Studienort Wien: 72
- davon Studienort Landeck: 227
- davon Studienort Lienz: 7

- **Studienanfänger/innen:**
Gesamtzahl: 528
 - davon Stammsitz Hall: 400
 - davon Studienort Linz: 0 (*auslaufender Studienstandort*)
 - davon Studienort Wien: 21 (*letztmalige Aufnahme aufgrund Standortschließung*)
 - davon Studienort Landeck: 100
 - davon Studienort Linz: 7

- **Absolvent/inn/en:**
Gesamtzahl: 336
 - davon Stammsitz Hall: 249
 - davon Studienort Linz: 29
 - davon Studienort Wien: 20
 - davon Studienort Landeck: 38

- **Durchschnittliche Studiendauer:**
 - Abschluss BSc: ~ 7 Semester
 - Abschluss MSc/Mag: ~ 6 Semester

- **Drop-Out-Rate: 42 (Gesamtzahl)**

- **Anteil internationaler Studierender: 34%**

Wissenschaftliches Stammpersonal, Studierende mit Betreuungsverhältnis im Berichtszeitraum (Stichtag: 30.09.2017)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 89,3 VZÄ (vgl. Anlage 10.1.; 10.2.)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1589
- Abgeschlossene Promotionen: 13
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 68
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 241
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge): 14
- Quotient (Studierende/Stammpersonal): 17,8
- Quotient (alle Abschlussarbeiten (BSc, MSc, Doktorat)/Stammpersonal): 3,7

Ergebnisse der Beobachtung der Absolvent/inn/enkarrieren

Die bis dato generierten Erfahrungen zeigen, dass die Bachelor-Absolvent/inn/en 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/inn/en des Bachelorstudiums Psychologie und der

Mechatroniker schließen mehrheitlich ein konsekutives Masterstudium an. Die Kohorten des Masterstudiums Pflegewissenschaft und Magisterstudiums Gesundheitswissenschaften stehen meist im Beruf, haben idR bereits ein universitäres Studium absolviert und erwerben eine Zusatzqualifikation 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 2015 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent/inn/enbefragung erhoben. Grundsätzlich können die Ergebnisse zur beruflichen Weiterentwicklung wie folgt zusammengefasst werden: UMIT-Absolvent/inn/en finden sich insbesondere in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie Information und Kommunikation. Auf die im Studium erworbenen Kompetenzen kann im Beruf zurückgegriffen werden (knapp 80%). Mehr als 75% finden die an der UMIT erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. 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. Jede/r zehnte Befragte kann dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden. Die Stellensuchdauer beträgt im Mittel ein knappes halbes Jahr, die Erfolgchancen liegen bei nahezu 90%. Eine zentrale Schnittstellenfunktion nehmen mittlerweile die fast 2000 Absolvent/inn/en der UMIT ein, die u.a. im 2006 gegründeten Verein „UMIT Alumni Association“ organisiert sind, welcher 2010 in die Universität eingliedert und nunmehr dem Rektorat der UMIT zugeordnet ist. Die nächste UMIT-Absolvent/inn/enbefragung findet im Studienjahr 2017/2018 statt.

Teilnahme an Mobilitätsprogrammen für Studierende

Die Studienprogramme der UMIT sind grundsätzlich so aufgebaut, dass Mobilität von Studierenden und Lehrenden möglich und erwünscht ist. Hierzu ist die Universität seit dem Wintersemester 2004/2005 Partner im Erasmus Programm+ der Europäischen Union (vgl. Anlage 10.8). Im Studienjahr 2016/2017 konnten vier Personen (Studierende/Trainee/Lehrende) seitens Partneruniversitäten begrüßt werden. Die Möglichkeit für Studierende, internationale Hochschulerfahrung zu erwerben, wurde 2016/2017 von zwei Personen der Bachelor-Studien Mechatronik und Psychologie genutzt. Im Hinblick auf die 2009/2010 akkreditierten Bachelor-Studienprogramme Mechatronik und Psychologie erfolgte im Studienjahr 2008/2009 die Beantragung der „Erweiterten Erasmus Universitäts-Charta“, die den UMIT-Studierenden nunmehr die Möglichkeit bietet, geförderte Praktika im EU-Raum zu absolvieren. Die Verlängerung der „Erweiterten Erasmus Universitäts-Charta“, nunmehr als „ERASMUS-CHARTA für die Hochschulbildung 2014-2020“ bezeichnet, wurde im Studienjahr 2013/2014 verliehen. Die UMIT-Partneruniversitäten im Rahmen dieses Erasmus+-Programms (KA 103) sind im Berichtszeitraum:

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), Tallinn University (nur Lehrendenmobilität), Akdeniz Üniversitesi (nur Lehrendenmobilität), Universität Ulm

Im Berichtszeitraum konnten zudem und ebenfalls im Zuge von Erasmus+ die Weichen für die Förderung der internationalen Hochschulmobilität (KA 107) im Bereich der Mechatronik/Elektrotechnik mit dem Holon Institute of Technology/Israel erfolgreich gestellt werden, ggst. Austauschkooperation ist mittlerweile genehmigt. Auch wurden Kooperationsgespräche zum Lehrenden-/Studierendenaustausch zwischen der UMIT und der Universität Valencia im Frühsommer 2017 angebahnt. Die UMIT ist seit Oktober 2011 auch Partner des Mobilitätsnetzwerks „ERAWEB“ (Erasmus Mundus – Western Balkan). Hierin sind elf Universitäten aus dem Bereich der Medizin und den Health Sciences – sechs davon aus der Europäischen Union, fünf aus dem Westbalkan – vertreten. Ziel dieser Europäischen Initiative ist die Förderung der Zusammenarbeit der Partneruniversitäten sowie der Studierenden- und Lehrendenmobilität. Dieses Programm ist mit Ende des Berichtszeitraums ausgelaufen.

Die UMIT engagiert sich weiters u.a. im Rahmen 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 (Österreich). Mit Fokus auf den Bereich der Health Sciences engagiert sich die UMIT 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 an den Aktivitäten der European Academy of Nursing Science sowie am European Network for Nursing Academies (ENNA) partizipiert. Ergänzend dazu arbeitet die Privatuniversität im Rahmen zahlreicher (inter-)nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit (inter-)nationalen Universitäten, wie u.a. mit der LFUI, den Medizinischen Universitäten Innsbruck und Wien, der Universität Wien, der ETH Zürich, der Harvard Medical School, der University of Bristol u.v.m. zusammen. Eine Gesamtschau zu den bestehenden, institutionalisierten Hochschulkooperationen in Lehre und Forschung findet sich im Anhang unter Anlage 10.8. Im Akademischen Jahresbericht 2016/2017 (vgl. Anlage 10.1) sind weitere fachspezifische Kollaborationen hinterlegt.

Vergabe/Vermittlung von Stipendien durch die UMIT

Seit 2006/2007 vergibt die UMIT Leistungsstipendien in der Höhe von EUR 750.- bis EUR 1.500.- pro Jahr und Studierende(r) aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Bewerben können sich UMIT-Studierende (m/w) aller Bachelor- und Master-Studien-

programme mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Rückwirkend für das Studienjahr 2015/2016 wurde 64 Studierenden (von 138 Bewerbungen) ein UMIT-Leistungsstipendium in folgenden Studienrichtungen gewährt:

- Magister-Studium Gesundheitswissenschaften: 4
- Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus“: 3
- Bachelor-Studium Mechatronik: 7
- Bachelor- und Master-Studium Psychologie: 26
- Bachelor- und Master-Studium Pflegewissenschaft: 24

Höhe der Studiengebühren

Hierzu und in Bezug auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der UMIT GmbH für ggst. Zeitraum wird auf Anlage 10.7 verwiesen.

3.2. Wissenschaftliches Personal

Name, Qualifikation, Vertragsverhältnis, Ausmaß der Beschäftigung in Forschung und Lehre des hauptberuflichen, wissenschaftlichen Personals

Eine Aufstellung zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und administrativen Personal im Berichtszeitraum kann dem Anhang (vgl. Anlage 10.2) entnommen werden. Die an der UMIT etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld ist transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt (vgl. Anlage 10.6). Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter/innen gibt der Akademische Jahresbericht 2016/2017 (vgl. Anlage 10.1). Weiterführende Informationen zu den an der UMIT etablierten akademischen Qualifikationsstufen und Bezeichnungen sowie welche Voraussetzungen, Verfahren und Kriterien hierfür gelten, sind im Akademischen Qualifikationsmodell transparent geregelt (vgl. Anlage 10.5).

Übersicht der Zuordnung des externen wissenschaftlichen Personals zu Studiengängen und Forschungsbereichen

Externes wissenschaftliches Personal ist an der UMIT mit externen Lehrbeauftragten zu assoziieren. Eine entsprechende Übersichtsdarstellung kann dem Anhang (vgl. Anlage 10.3) entnommen werden. Externe Lehrbeauftragte sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (14 bis 56 UE) betraut. Die curricularen Rahmenbedingungen sind durch die vom Senat verabschiedete Studien- und Prüfungsordnung bzw. Promotionsordnung sowie durch die von den Studien-/Prüfungskommissionen bzw. Promotionsausschüssen verabschiedeten „Studiengangsspezifischen Bestimmungen“ festgelegt. Alle relevanten Studieninformationen sind auf der UMIT-Homepage jederzeit hochschulöffentlich einsehbar. Die Mitwirkung externen wissenschaftlichen

Personals im Zuge der Forschung und Entwicklung ist je nach Organisationseinheit in einem unterschiedlichen Ausmaß gegeben. Diesbezügliche Details können ebenfalls dem Akademischen Jahresbericht 2015/2016 entnommen werden (vgl. Anlage 10.1).

Dokumentation der im Berichtszeitraum erfolgten Personalauswahlverfahren für das wissenschaftliche Personal, insbesondere der Berufungsverfahren für Professor/inn/en

Die UMIT orientiert sich im Rahmen ihrer Berufungsverfahren am Universitätsgesetz 2002 und führt diese gemäß ihrer Verfassung bzw. Berufungsrichtlinie idgF. (vgl. Anlagen 10.4) ab. Jedes Berufungsverfahren wird zudem auf der UMIT-Homepage abgebildet. Zu den 2016/2017 laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird wie folgt zusammengefasst:

- **Universitätsprofessur für „Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung“:** Das Rektorat hat sich per Beschlussfassung vom 17.11.2014 für die Einrichtung einer auf zunächst fünf Jahre befristeten Universitätsprofessur für Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung ausgesprochen. Nach erfolgreicher Abführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens im Studienjahr 2015/2016 (Ende: 25.10.2016) konnten die Berufungsverhandlungen mit den gereihten Kandidat/inn/en – aufgrund deren Absagen nach Einigung - nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Von einer nochmaligen Ausschreibung im ggst. Zeitraum wurde Abstand genommen.
- **Universitätsprofessur für „Mess- und Sensortechnik“:** Das Rektorat hat sich per Beschluss vom 10.12.2015 für die Einrichtung ggst. Universitätsprofessur samt gleichnamigen Institut am Department für Biomedizinische Informatik und Mechatronik ausgesprochen. Es gingen positive Stellungnahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (11.12.2015) und des Senates (12.01.2016) ein. Der Wissenschaftliche Beirat hat sich für ggst. Ausschreibung mit Datum vom 26.01.2016 ausgesprochen. Diese erfolgte mit 27.01.2016 auf der UMIT-Homepage und in der Folge in facheinschlägigen Medien. Die Bewerbungsfrist ist mit 31.03.2016 abgelaufen, es sind 15 Bewerbungen eingegangen. Die eingesetzte Berufungskommission, unter dem externen Vorsitz von Univ.-Prof. Dr. Johannes Gerstmayr, LFUI, konstituierte sich per 15.06.2016. Die hochschulöffentlichen Hearings fanden am 05./06.10.2016 statt, daran anschließend erfolgte die Erstellung des Reihungsvorschlages durch die Berufungskommission. Dieser wurde am 08.11.2016 durch den Senat und am 17.11.2016 durch das Rektorat bestätigt. In weiterer Folge kam es zur Aufnahme der Berufungsverhandlungen, beginnend mit dem Erstgereihten (09.01.2017). Nachdem keine Einigung erzielt werden konnte, wurden Verhandlungsgespräche mit dem Zweitgereihten, Dr.-Ing. Alexander Sutor, geführt, am 08.05.2017 konnten diese erfolgreich abgeschlossen werden. Die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Berufungsverfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat erfolgte am 03.07.2017 (vgl. Anlage 10.6).

- *Evaluierungsverfahren zur unbefristeten Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur für „Gesundheitspsychologie“*: Gemäß Art. 1 der UMIT-Berufungsrichtlinie für das ordentliche Berufungsverfahren von Universitätsprofessor/inn/en idgF besteht an der Privatuniversität 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 zur Universitätsprofessorin/zum Universitätsprofessor durch die Rektorin oder den Rektor ist die Durchführung eines Begutachtungs-/Evaluierungsverfahrens nach internationalen kompetitiven Standards. Im Hinblick auf die Verlängerung der befristeten Universitätsprofessur „Gesundheitspsychologie“ von Univ.-Prof. Dr. Stefan Duschek (seit 01.10.2012 an der UMIT) erfolgte die Antragstellung per 06.10.2016 an das Rektorat. Am 11.10.2017 wurden die Gutachter/innen zur Evaluierung der Forschungsleistung durch das Rektorat (zwei externe Gutachten) bestellt. Die Evaluierung der Lehrleistung und die Mitwirkung in der Akademischen Selbstverwaltung durch das Rektorat fanden im Oktober 2016 statt. Nach Eingang der zwei externen Gutachten zur Forschungsleistung wurden diese an den Antragsteller mit der Möglichkeit zur Stellungnahme (anonymisiert) weitergeleitet. Die Stellungnahme des Kandidaten wurde dem Rektorat am 15.12.2016 übermittelt. Das Evaluierungsgespräch zwischen dem Antragsteller und dem Rektorat zu den vorliegenden Begutachtungsergebnissen fand am 12.01.2017 statt. Per 23.01.2017 hat sich das Rektorat für die unbefristete Verlängerung ggst. Professur ausgesprochen, die Feststellung der ordnungsgemäßen Abwicklung des Evaluierungsverfahrens durch den Wissenschaftlichen Beirat erfolgte am 30.01.2017. Dem Senat wurde am 14.02.2017 zu ggst. Verfahrensabwicklung und zur Feststellung der ordnungsgemäßen Verfahrensabwicklung durch den Wissenschaftlichen Beirat berichtet.

Zudem wurden 2016/2017 folgende Ernennungsverfahren durchgeführt (vgl. Anlage 10.5):

- Ernennung von Frau Mag. Dr. Cornelia Blank zur Assistenzprofessorin der UMIT per Senatsbeschluss vom 31.12.2016
- Ernennung von Frau Dipl.-Math. Dr. Beate Jahn zur Assistenzprofessorin der UMIT per Senatsbeschluss vom 12.09.2017
- Ernennung von Herrn Priv.-Doz. Mag. Dr. Gerhard Müller, MSc. zum Associate Professor der UMIT per Senatsbeschluss vom 09.05.2017
- Ernennung von Herrn Assoc.-Prof. Dr. Christian Fink zum außerordentlichen Universitätsprofessor der UMIT per Senatsbeschluss vom 11.04.2017
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Herrn Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Christian Baumgartner per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 08.11.2016
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Herrn Univ.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Michael Hofbaur per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 08.11.2016

Dokumentation der im Berichtszeitraum erfolgten Habilitationsverfahren

Im Studienjahr 2015/2016 wurden nachfolgende Habilitationsverfahren (vgl. Anlage 10.5) auf Basis der Habilitationsrichtlinie der UMIT idgF abgeschlossen:

- 09.01.2017: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Technische Dynamik“ an DDI Dr.-Ing. Fadi Dohnal
- 17.03.2017: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Pflegerwissenschaft“ an Ass.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Müller, MSc.
- 15.03.2017: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Pflegerwissenschaft“ an Ass.-Prof. MMag. Dr. Eva Schulc

Maßnahme zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird an der UMIT großes Gewicht beigegeben, wobei den unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen Rechnung getragen wird. Ein aktueller Auszug der implementierten Maßnahmen findet sich unter Anlage 10.11. Gemeinsam ist, dass Junior Scientists in ihren ersten Semestern behutsam in Lehre und/oder Forschung eingeführt werden. Das Lehrdeputat ist zu Beginn begrenzt, die Lehre erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Professor/innen bzw. mit erfahrenen Assistent/inn/en (vgl. Anlage 10.6). Auf Basis der Lehrerevaluationsergebnisse werden Weiterentwicklungsmaßnahmen vereinbart. Ganz im Sinne einer möglichst frühzeitigen Qualitätssozialisation nehmen alle noch wenig erfahrenen Lehrenden an der hochschuldidaktischen Einführungsveranstaltung „Start in die Lehre“ teil. Für bereits erfahrene Lehrende wird als Pendant die Veranstaltung „Update in der Lehre“ angeboten. Es besteht für alle Lehrenden kostenlos die Möglichkeit, sich hausintern hochschuldidaktisch weiterzubilden. 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 Stabstelle für Hochschuldidaktik ein. Als Ausdruck für die Wertschätzung und Anerkennung guter Lehre an der UMIT in ggst. Berichtszeitraum wieder der „UMIT-Lehpreis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „best-practices“ erfolgt in einer Fortbildungsveranstaltung, ausgewählte Beispiele finden sich im [„Atlas der guten Lehre“](#).

Im Bereich der Forschung werden Nachwuchswissenschaftler/innen ebenfalls intensiv gefördert, dahingehende Maßnahmen 2016/2017 nochmalig ausgeweitet (vgl. Anlage 10.11): sei es direkt durch die/den jeweilige/n Leiter/in der Organisationseinheit oder aber im Rahmen von Forschungs- und Projektgruppen. Nachwuchswissenschaftler/innen werden dazu angehalten, sich aktiv an wissenschaftlichen Konferenzen zu beteiligen, d.h. Vorträge und Poster einzureichen. Als neues und sehr erfolgreiches Format – insbesondere in Hinblick auf die Förderung des informellen Forschungsaustausches – wurde in ggst. Zeitraum das „Lunch-Seminar“ etabliert (Turnus: alle

sechs Wochen). Zudem partizipiert die UMIT seit dem Sommersemester 2016 am Mentee-Programm der LFUI. Flankierend zu den gesetzten Maßnahmen wurde sukzessive an dem Ausbau der und vor allem dem Wissen der UMIT-Mitarbeiter/innen um die bestehenden Forschungssupportstrukturen (sowohl inhaltlich als auch administrativ) gearbeitet. Als gewünschter Begleiteffekt wurde und wird mit genannten Initiativen vor allem aber auch der fächerübergreifende Austausch der Forscher/innen gefördert, was – unter Berücksichtigung der noch unterkritischen Fächergrößen – die Antragsquoten und dahingehende Frequenz positiv beeinflusst.

Grundsätzlich wird der wissenschaftliche Nachwuchs motiviert, sich akademisch weiterzuqualifizieren und die Möglichkeit der Promotion und der Habilitation aktiv nutzt (vgl. Anlage 10.5). Hierfür fördert die Universität u.a. auch die Teilnahme an Mobilitäts- bzw. Post-doc-Programmen. Seit dem Studienjahr 2009/2010 verfügt die UMIT zudem über Zugang zu Fördermitteln des Tiroler Wissenschaftsfonds, ein spezieller Förderfonds für Nachwuchswissenschaftler/innen des Landes Tirol. Für den Berichtszeitraum 2016/2017 wurden der UMIT Fördermittel in der Höhe von ca. EUR 130.000,- zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses seitens des Landes Tirol zugesprochen. Als weiteres Forschungsincentive, das auch für Nachwuchsforscher/innen offen steht, ist der UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, dotiert in einer Höhe von EUR 20.000,-.

4. FINANZIERUNG UND RESSOURCEN

Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung im Berichtszeitraum (Stand: Hochrechnung Oktober 2017)

	<i>gerundet</i>
UMIT Gesamtbudget, Veränderung ggb. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	8 %
Investitionsbudget und GWGs (in €)	475.600
Personalbudget (in €)	9.514.900
Budget für Marketing (in €)	500.000
Einnahmen Gesamt (in €)	13.580.600
davon Studiengebühren inkl. ULGs (in €)	4.285.800
davon Erlöse aus sonstigen Lehrgängen (in €)	1.124.400
davon Basisfinanzierung durch Eigentümerbeiträge (in €)	3.665.800
davon Drittmittel inkl. Stiftungslehrstühle (in €)	4.493.800

Budget- und Finanzierungsplan (Einnahmen- und Ausgabenrechnung) für mind. sechs Jahre mit Angabe über die Finanzierungsquellen (inkl. Eigenkapital)

Mit der Verlängerung der institutionellen Akkreditierung der UMIT bis 2022, wurde auch der in Zuge dessen vorgelegte Budget- und Finanzierungsplan der Universität seitens der Behörde genehmigt.

Die UMIT weist in ihrer Finanzplanungsperiode 2016/17 bis 2021/2022 ein durchschnittliches Budgetvolumen (gemessen an der Summe der Aufwendungen) von EUR 13,7 Mio. aus, das gegenüber jenem in der dritten 5-Jahresplanung 2011/2012 bis 2015/2016 um ca. 5% höher ist. Dies entspricht dem beabsichtigten kontrollierten Wachstumskurs der UMIT.

5. FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

An der UMIT wird Forschung in allen vertretenen Fachdisziplinen betrieben. Der Akademische Jahresbericht 2016/2017 weist hierzu die Forschungsaktivitäten einschl. dahingehender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus (vgl. Anlage 10.1). Ergänzend dazu gibt Anlage 10.9 Auskunft über die laufenden und neu bewilligten Drittmittelprojekte.

Die Erfassung der Publikationsleistung (vgl. Anlage 10.1) erfolgte 2016/2017 nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT-Scoringssystem - wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peer-reviewed), Full-Papers (nicht peer-reviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeberschaften, Monographien, Anträge und sonstige Schriftstücke quantitativ erfasst und bepunktet. Der dadurch berechnete Score findet in der Soll-Ist-Betrachtung der Leistungsvereinbarungen zwischen Organisationseinheit und dem Rektorat Berücksichtigung. Im Kontext der translationalen Forschung ist die UMIT in den vergangenen Jahren zahlreiche Forschungs Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Eine Übersicht zu den bestehenden Kooperationen im Bereich der Forschung und Entwicklung sowie zu den relevanten Drittmittelprojekten für ggst. Berichtszeitraum findet sich im Anhang (vgl. Anlagen 10.1, 10.8, 10.9). Der UMIT ist es in den letzten Jahren gelungen, maßgebliche Forschungsgelder – bspw. von der Europäischen Union im Rahmen des 6ten sowie 7ten Rahmenprogramms und im Zuge von „Horizon 2020“, vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, der Österreichischen Nationalbank, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Zuge der Kompetenzzentren-Programme, von Seiten des Landes Tirol (z.B. Tiroler Wissenschaftsfonds) und aus der Industrie - zu akquirieren. Auch ist bzw. war die UMIT als einzige Privatuniversität im Exzellenz-Programm (COMET) der FFG im Rahmen von ONCOTYROL vertreten und forsch(t)e insbesondere in den Themenbereichen Bioinformatik, Medizininformatik, HTA und Medical Decision Making. Erfreulicherweise kann zur Forschungsleistung 2016/2017 bilanziert werden, dass die UMIT 2016/2017 ihren Publikationsoutput über alle Kategorien hinweg um 10%, im Bereich der peer-review-Veröffentlichungen sogar um 30% im Vergleich zum Vorjahr steigern konnte. Ein deutliches Plus wurde auch bei der Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern verbucht. Und, ein erster Ausblick auf den Forschungsoutput 2017/2018 deutet auf eine Fortführung dieses Wachstumstrends hin. Insofern wird die UMIT auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten Capacity Buildings, der Forcierung kollaborative Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten.

Strategische Forschungsplanung

Die UMIT hat durch die 2009 implementierte Organisationsstruktur in Form von Departments (vgl. Anlage 10.6) die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung erzielt. Der universitätsweite (Forschungs-)Orientierungsrahmen dafür ist die per UMIT-Strategie 2016-2022 definierten Entwicklungsschwerpunkte in der Forschung. Entsprechend ihrer breiten Aufstellung stellt sich die UMIT-Forschung als fachlich und methodisch vielseitiges Feld dar (vgl. Anlage 10.1). 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 Leistungsschwerpunkte bzw. 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 hat daher auch 2016/2017 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.

6. NATIONALE UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Dokumentation der Projekte internationaler Kooperationen in Forschung und Lehre

Angeführte Dokumentation der Projekte im Bereich der Forschung und Entwicklung wurde pro Department im Akademischen Jahresbericht 2016/2017 angestellt (vgl. Anlagen 10.1). In Hinblick auf den Studierenden-/Lehrendenaustausch im Rahmen von Mobilitätsprogrammen (ERASMUS+-Mitgliedschaft der UMIT; Partizipation an LEONARDO-Austauschprogramm) wird ergänzend auf die Ausführungen unter Kapitel 3 hingewiesen.

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen des Hochschulbereichs, dem beruflichen Umfeld und den relevanten gesellschaftlichen Akteuren

Im Rahmen der Kooperationen in Forschung und Lehre besteht eine intensive Zusammenarbeit mit zahlreichen (inter-)nationalen Einrichtungen und Akteuren (vgl. Anlage 10.1). Eine Auflistung der für

ggst. Zeitraum relevanten institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 10.8. Exemplarisch soll in diesem Kontext die Mitgliedschaft der UMIT in internationalen Fachgesellschaften wie der International Medical Informatics Association (IMIA), der Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER), der ENNA-European Network of Nursing Academies oder des Eurasia-Pacific Uninets angeführt werden. Auch die Teilnahme an nationalen Fachgesellschaften wie der Österreichischen Computergesellschaft (OCG), der Österreichischen Gesellschaft für Biomedizinische Technik (ÖGBMT) oder der Österreichischen Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) unterstreicht die kooperativen Aktivitäten der UMIT mit ihren relevanten Anspruchsgruppen. Eine institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol, als Miteigentümerin der UMIT, per se gegeben. Resultierend daraus wird die UMIT als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge öffentlicher Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. Im Akademischen Jahresbericht 2016/2017 finden sich hierzu weiterführende Informationen der an der UMIT vertretenen Fachbereiche und deren Kooperationslandkarten (vgl. Anlage 10.1). Zu einem Alleinstellungsmerkmal der UMIT haben sich in den letzten Jahren auch die „strategic alliances“ mit den am Campus Tirol ansässigen Bildungseinrichtungen ausgeprägt. Mittlerweile werden bspw. vier joint degree programmes erfolgreich mit der LFUI durchgeführt. Kollaboration findet zudem im Rahmen interdisziplinärer Doktoratskollegs, sowohl mit der LFUI als auch MUI statt, den Master-Absolvent/inn/en fachhochschulischer Einrichtungen bietet sich die Möglichkeit, ein Doktoratsstudium an der UMIT zu absolvieren. Eine zukunftsweisende Dimension in der interuniversitären Zusammenarbeit zwischen UMIT 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 worden. In Kooperation mit der MUI und der LFUI wurden die Vorbereitungsarbeiten für ein Master-Studium Public Health, verortet in der UMIT-Profillinie Gesundheitswissenschaften, aufgenommen. Dahingehende Antragstellung auf Akkreditierung folgt 2017/2018.

7. QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEM

Die Sicherstellung und Steigerung der Qualität der Lehre und der Forschung sieht die Privatuniversität als immanente Aufgabe. Die UMIT verpflichtet sich insofern, qualitätsfördernde Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu schaffen, die die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität entsprechend vorhalten. *„Die Systematik der Qualitätsphilosophie entspricht dem bekannten PDCA-Zyklus [...]. Sie ist also eng verbunden mit Rückkoppelungsmechanismen und der Evaluierung von hinterlegten Zielgrößen, die letztlich erfolgsorientiert sind. Insgesamt ist das UMIT-Qualitätsmanagementsystem ein sehr gut ausgearbeitetes Instrumentarium, das sehr rational konzipiert ist“* (Reakkreditierungsgutachten 2016, S. 79).

Als zentrales Instrument – in Form einer dynamischen elektronischen Dokumentensammlung im UMIT-Intranet – wurde dafür das UMIT-Qualitätshandbuch eingerichtet. Die Revisionen im UMIT-Qualitätshandbuch werden via QM-Logbuch im UMIT-Intranet kommuniziert. Unter Anlage 10.6 kann der aktuelle Ablageindex des UMIT-Qualitätshandbuches eingesehen werden. Im Zuge der erfolgreichen Reakkreditierung der UMIT bis 2022 wurde ihr Qualitätsmanagementsystem besonders positiv hervorgehoben und dessen Performanz sowie Zweckdienlichkeit wie folgt bewertet: *„Insgesamt ist also eine Systematik des Umgangs mit erkannten Qualitätsdefiziten und Schwachstellen festzustellen. Dabei ist die Erkenntnis gereift, dies nicht auf Grundlage von Qualitätskontrollen zu tun, sondern mit dem Ziel, den Mensch in den Mittelpunkt zu stellen.[...] Die Gutachter/innen haben keinen Zweifel, dass sich um diese Rationalität herum eine gelebte Qualitätskultur entwickeln wird“* (Reakkreditierungsgutachten, S. 81). Die bedarfsorientierte und profilgeleitete Weiterentwicklung des UMIT-Qualitätsmanagements stellte auch einen zentralen Schwerpunkt des Studienjahres 2016/2017 dar, wobei dahingehende Qualitätsziele in den einzelnen Hochschulbereichen nahezu vollständig erreicht werden konnten.

Die Organisations- und Leitungsstruktur der UMIT wurde durch profilgeleitetes Portfoliomanagement weiter kondensiert. Lenkungs- und Steuerungsmechanismen wurden durch die Einführung eines universitätsweiten Kommunikationssystems (einschl. Rückkoppelungsmechanismen entlang definierter Feedbackschleifen) sowie durch Implementierung der „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ gestärkt. Parallel dazu wurden die für eine flexible Governance erforderlichen Rahmenbedingungen professionalisiert, zudem mit deren Ausbau in Hinblick auf die Umsetzung des universitären Zielkatalogs bis 2022 bereits begonnen (vgl. Anlage 10.6)

Im Bereich Personal wurden die Aktivitäten im Zuge des universitätsweite Faculty Developments weiter ausgebaut (vgl. Anlage 10.11). Zudem stellte die Förderung der betrieblichen Gesundheit und der Mitarbeiter/innenzufriedenheit einen Schwerpunkt in ggst. Berichtszeitraum dar. Genannte Initiativen resultierten u.a. aus den Befragungsergebnissen zur psychosozialen Arbeitsbelastung an der Universität 2015/2016. Im Kontext des Capacity Buildings und der profilgeleiteten Universitätsweiterentwicklung wurden weiters mehrere Berufungs-, Habilitations- sowie Ernennungsverfahren abgeführt (vgl. Kapitel 3). An der Professionalisierung der Supportstrukturen für die Personaladministration wurde gearbeitet, dabei insbesondere Qualitätsakzente zur verbesserten Benutzer/innen/freundlichkeit und –information im Bereich der Personalverwaltung gesetzt.

Im Bereich der Forschung wurde durch Implementierung des „Lunch-Seminars“ ein niederschwelliges Austauschformat etabliert, das einerseits die Zusammenarbeit zwischen Forscher/innen/n, und andererseits besonders die Nachwuchsförderung an der UMIT in der Forschung unterstützen soll. Als flankierende Maßnahme dazu partizipiert die UMIT seit dem Sommersemester 2016 auch am Mentee-Programm der LFUI. Zudem wurde intensiv an dem Aus- und Aufbau der und dem Wissen der UMIT-Mitarbeiter/innen um die etablierten Forschungssupportstrukturen (inhaltlich und administrativ) gearbeitet, nicht zuletzt in Hinblick auf die Realisation der

gesetzten Qualitätsziele für den Bereich Forschung und Entwicklung „Capacity Building“, „Vernetzung/Interdisziplinarität“, „Steigerung des Forschungsoutputs“ und sohin Profilverdichtung und erhöhte Profilsichtbarkeit. Im Bereich der Lehre wurden die Curricula in einigen Studien und die Studien- und Prüfungsordnung der UMIT - insbesondere in Hinblick auf die Berücksichtigung des ECTS Users` Guide und auf die Qualitätsdimension „Kompetenzorientierte Lehre“ sowie vor dem Hintergrund des hochschuldidaktisch-pädagogischen Gesamtkonzepts der UMIT - nachgeschärft. Zudem wurden 2016/2017 wiederum alle Studienprogramme seitens der zuständigen Kollegialorgane evaluiert, dahingehende Prüfergebnisse dem Senat der UMIT in Form der Akademischen Qualitätsberichte zur Ableitung und Veranlassung von Handlungsempfehlungen vorgelegt. Aufgrund der Hinterlegung eines strukturierten Curriculums im Doktorat der „Technischen Wissenschaften“, das im Zuge der Reakkreditierung auferlegt wurde, musste zudem dahingehende Promotionsordnung geändert werden. Die vorgenommenen Adaptionen sind in einem Statusblatt pro Studium unter Anlage 10.10 einsehbar. Fortgeführt wurde auch der Ausbau des hochschuldidaktischen Fortbildungsprogrammes samt Vergabe des UMIT-Lehrepreises, einerseits als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung guter Lehre an der UMIT, andererseits als weiterer Distributionskanal für das UMIT-Leitbild Lehre. Zur Förderung der „hochschuldidaktischen Qualitätssozialisation“ der Mitarbeiter/innen wurde neu der „Lehre-Lunch“ (alle 6 Wochen; informelles Austauschformat rund um Lehre und Didaktik) ins Leben gerufen und als permanentes Informations- und Diskussionssetting etabliert. Seit 2015 besteht zudem die Möglichkeit, ein Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ zu erwerben. Nach Erbringung aller erforderlichen Leistungen wurde 2016/2017 erstmals zwei Mitarbeiterinnen das Zertifikat verliehen.

Ergebnisse interner und externer Evaluierungen (Expertenberichte)

Diesbezüglich wird auf das im September 2016 erfolgreich abgeschlossene Reakkreditierungsverfahren der UMIT verwiesen, in dem das universitäre Qualitätsmanagementsystem einen zentralen Prüfbereich darstellte und seitens einer sechsköpfigen externen Gutachter/innen-Gruppe sehr positiv evaluiert wurde. Darüber hinaus unterzog sich die UMIT in ggst. Berichtsjahr auch erfolgreich zwei Programmakkreditierungsverfahren, in Zuge derer das Qualitätsmanagementsystem ebenfalls auf den Prüfstand gestellt wurde. Auch erfolgte die Antragstellung auf Verleihung des Qualitätssiegels für das Bachelor-Studium Psychologie durch die Deutsche Gesellschaft der Psychologie und auf Verlängerung des Qualitätszertifikats für Dyskalkulie und Legasthenie seitens dahingehender Berufsvertretung in Deutschland. Grundsätzlich konnte die UMIT mit ihrem Qualitätsmanagementsystem in allen Akkreditierungsverfahren seit 2011 eine durchgängig positive Bewertung erzielen. Und, der UMIT wurde 2013 das Diploma Supplement Label seitens der Europäischen Kommission zugesprochen. An der UMIT ist ein umfassender Instrumente- bzw. Methodenkanon zur internen Evaluierung aller Hochschulbereiche implementiert und systemisch aufeinander abgestimmt. In nachfolgender Tabelle ist dieser auszugsweise dargestellt:

Instrumente und Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsweiterentwicklung der UMIT	
	Zentrale Instrumente und Verfahren
Verwaltung	<p>4-Augen-Prinzip (<i>permanent</i>)</p> <p>Zielvereinbarung mit dem Eigentümer: UMIT-Strategie (<i>alle sechs Jahre</i>); UMIT-Ausführungskonzept (<i>alle drei Jahre</i>); UMIT-Jahresberichte (<i>jährlicher Turnus</i>); Budgetvollzug / UMIT-Jahresergebnis (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und administrativen Mitarbeiter/inne/n (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>)</p> <p>Verpflichtende Mitarbeiter/in-Einführungsveranstaltung (einschl. Begrüßungsmappe) (<i>semesterweise</i>)</p> <p>Permanente Dokumentenlenkung und –verwaltung durch die Stabstelle – Akkreditierungsangelegenheiten und Qualitätsentwicklung im Sinne eines „one-stop-shop“</p> <p>Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber den Aufsichtsorganen der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung idgF.</p> <p>Bibliometrischer Selbstbericht für die Aufsichtsorgane der UMIT sowie für die AQ Austria (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>)</p>
Lehre & Studium	<p>Lehrveranstaltungs- und Modulevaluierung (<i>Turnus: nach Ende der LV/des Moduls</i>)</p> <p>Qualitätsberichte aller Kollegialorgane an den Senat (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Gremiale Begutachtung im Rahmen der Erstellung von Abschlussarbeiten durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (RCSEQ) (Meldepflicht aller Abschlussarbeiten)</p> <p>Berichterstattung des RCSEQ an den Senat und das Rektorat (<i>jährlicher Tätigkeitsbericht</i>)</p> <p>Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung</p> <p>Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Absolvent/inn/enbefragung (<i>Turnus: alle drei Jahre</i>)</p> <p>Externe und interne Evaluierung der Lehrleistung und hochschuldidaktischen Kompetenz (ad personam) im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p>Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm der UMIT (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Vergabe des UMIT-Lehpreises (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p>Vorstellung der mit dem UMIT-Lehpreis prämierten Lehrveranstaltungen als (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>)</p>
Forschung und Entwicklung	<p>Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung</p> <p>Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (<i>UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Leistungsorientierte Mittel- und Stellenvergabe (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Externe und interne Begutachtung von Dissertationen (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p>Externe und interne Evaluierung der Forschungsleistung ad personam im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (<i>im Anlassfall</i>)</p> <p><i>Forschungsevaluierungskommission</i> - Beratungskommission des Senats im Rahmen der Erstellung von kumulativen Dissertationen sowie interne Bewertung von Publikationsorganen (<i>permanent</i>)</p> <p>Externer Peer-Review im Rahmen der Beantragung von kompetitiven Forschungsprojekten und der Veröffentlichung von Publikationen</p> <p>Externe Begutachtung bei Berufungs- und Habilitationsverfahren sowie interne Verfahrensevaluierung</p> <p>Gremiale Begutachtung vor Studienbeginn eines Forschungsprojektes durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (<i>interne Genehmigungspflicht!</i>)</p> <p>Ext. Begutachtung vor Beginn eines Forschungsprojektes durch Ethikkommission (<i>bei Vorlagepflicht!</i>)</p> <p>Vergabe des UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (<i>jährliches Mitarbeiter/ingespräch</i>)</p> <p>Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (<i>jährlicher Turnus</i>)</p> <p>Meldung jedes extern finanzierten Forschungsprojektes von der Projektleitung/Departmentleitung an das Rektorat (<i>Erhebungsblatt; im Anlassfall</i>)</p>

Maßnahmen zur Implementierung der Ergebnisse von internen und externen Qualitätsüberprüfungen

Der dargestellte Instrumente- bzw. Methodenkanon sowie die Struktur des UMIT-Qualitätshandbuches korrespondieren mit der Systematik der universitären Systemsteuerung (vgl. Kapitel 2; Anlage 10.6). Nicht zuletzt auch deshalb, da der Aufbau des UMIT-Qualitätshandbuches aus der Verschränkung von Hochschul- und Qualitätsmanagement an der UMIT resultiert. Für eine zielgerichtete Koordination und Verwaltung dahingehender Qualitätsanstrengungen einschl. der Sicherstellung eines entsprechenden Schnittstellenmanagements zeichnet einerseits die Stabstelle Rektorat für Akkreditierungsangelegenheiten und Qualitätsentwicklung verantwortlich. Andererseits erfolgen dahingehende Abstimmungen zwischen dem Senat und dem Rektorat. Die Verschränkung von Qualitätssicherung und -entwicklung im Sinne eines geschlossenen Regelkreises samt Etablierung von Rückkoppelungsmechanismen stellt einen immanenten Schwerpunkt der UMIT-Qualitätsarbeit dar. Im Bereich der Lehrevaluierung zeigt sich der Regelkreis geschlossen. 2014 konnte der Berichtsregelkreises zwischen Senat und den von ihm eingesetzten Kollegialorganen geschlossen werden. Diese Beispiele für Weiterentwicklungsmaßnahmen knüpfen direkt an den Gutachter/innenempfehlungen aus den Akkreditierungsverfahren, zumal diese als „Qualitäts-Checkliste“ interpretiert werden, entlang derer u. a. die Weiterentwicklung des UMIT-Qualitätsmanagementsystems gesteuert wird.

Akkreditierungsansuchen bei ausländischen Agenturen und deren Ergebnis

Dieser Punkt ist gegenständlich nicht relevant.

8. ANGABEN ZU ERHEBLICHEN VERÄNDERUNGEN GEGENÜBER DEM ERSTANTRAG (REAKKREDITIERUNG)/LETZTEN JAHRESBERICHT

8.1. Ziele und Profil der Institution

Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016.

8.2. Entwicklungsplan

Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016.

8.3. Organisation

Organisationsstruktur, Satzung, Bezeichnungen für das wissenschaftliche Personal, Berufungs- und Habilitationsordnung: *Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016.*

8.4. Raum und Infrastruktur

Ausstattung (Räume, Bibliothek und informationstechnische Infrastruktur etc.): *Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016.*

8.5. Studien

Zulassungsvoraussetzungen, Aufnahmeverfahren und Aufnahmevertrag

Keine Änderungen. Die Prüfungsordnungen, welche die Zulassungsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren regeln, sind im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens 2016 vorgelegt und genehmigt worden. Selbiges gilt für den Ausbildungsvertrag (vgl. Anlage 10.7).

Änderungen des Studienplans, die nicht akkreditierungspflichtig sind

Seit 2016/2017 werden die nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge „Health Information Management“ und „Ausbildung zur/zum akademischen Begleitexpertin/Begleitexperten für Menschen mit Autismus-Spektrum-Lebensbedingungen“ angeboten.

Prüfungsordnungen

Keine Änderungen. Die vorgenommenen Anpassung erfolgten im Zuge der curricularen Weiterentwicklung und stellen keine erheblichen Veränderungen dar (vgl. Anlage 10.10).

Bildungsangebote der Institution, die nicht von der Akkreditierung erfasst sind.

Winter School in Clinical Epidemiology	1 Woche
Modelling Approaches for Health Technology Assessment	3 Tage
Problem Based Learning – Grundlagen- & Tutor/inn/enkurs	Je 3 Tage
Informationsmanagement und eHealth in der Pflege	3 Tage
Statistische und epidemiologische Methoden (Tutor/inn/enkurse)	Je 2-3 Tage
Introduction to Health Technology Assessment	4 Tage
Klinische Psychologie im Bachelor und Master-Studium	Je 2 Semester
Doping und Prävention	5 Tage

9. SONSTIGE ANGABEN

Wie im Zuge des UMIT-Reakkreditierungsverfahrens 2016 festgehalten, wird informiert, dass die Kooperation mit der Gesundheits- und Krankenpflegeschule der Barmherzigen Brüder Wien im Rahmen des "Kombistudiums Pflege" Wien 2016 beendet wurde und sohin dieses auslaufen wird. Gleiches gilt für das „Kombistudium Pflege“ Linz. Es werden alle erforderlichen Rahmenbedingungen solange vorgehalten, bis die noch laufenden Jahrgänge vollständig abgewickelt sind.

Hall in Tirol, 31.01.2018



Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler
Rektorin / Geschäftsführerin



Philipp Unterholzner, MSc.
Vizekanzler / Geschäftsführer