

Jahresbericht 2021/2022

**der UMIT TIROL-Privatuniversität für
Gesundheitswissenschaften und -technologie
(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 2021 bis 30. September 2022

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, Leitung – Rektoratsdirektion,
Stabstelle Rektorat für Qualitätsmanagement und Akkreditierungen
Unter Mitwirkung von:
Serviceeinrichtungen und Departments der UMIT TIROL

Hall in Tirol, März 2023
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	5
3.1. Studien und Lehre	5
3.2. Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste.....	7
3.3. Internationalisierung	8
3.4. Nationale und internationale Kooperationen.....	10
4. Darstellung und Analyse der Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen der Privatuniversität nach § 6 (I) Z. 3 PrivH-JBVO 2021	12
4.1. Studierende & Absolvent*innen	12
4.1.1. Entwicklung der Studierendenzahl	13
4.1.2. Entwicklung der Absolvent*innenzahl.....	13
4.1.3. Ergebnisse der Beobachtung der Absolvent*innenkarrieren	13
4.2. Wissenschaftliches & Nicht-Wissenschaftliches Personal.....	14
4.3. Finanzierungsstruktur	16
5. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	19
6. Darstellung und Analyse der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	21
7. Angaben zu wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Reakkreditierungsantrag/letzten Jahresbericht	23
7.1. Ziele und Profil der Institution	23
7.2. Entwicklungsplan	23
7.3. Organisation	23
7.4. Raum und Infrastruktur	23
7.5. Studien	24
8. Anlagenverzeichnis	nicht veröffentlicht.
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 2021/2022 bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2021-30.09.2022 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Studienjahres 2021/2022.

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 2021/2022 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 2021/2022-2023/2024 – 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:

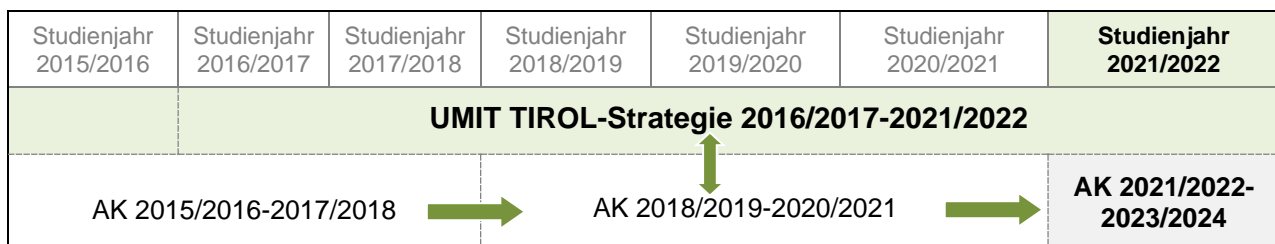


Abbildung 1: Verschränkung von strategischer und operativer Ebene an der UMIT TIROL

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, beginnend mit dem Frühjahr 2020, geprägt von der COVID-19 Pandemie. Diese hat sich auch auf die UMIT TIROL ausgewirkt. So wurde an der UMIT TIROL der Lehrbetrieb teilweise im Wintersemester des betreffenden Studienjahres weiterhin online-gestützt, im virtuellen Raum abgewickelt.

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 zu keiner nennenswerten Verzögerung und zu keinen größeren Problemen im Studienbetrieb des Studienjahres 2021/2022 kam und dieser qualitätsgesichert abgewickelt werden konnte.
- keine Studiengänge Pandemie-bedingt ausgesetzt oder verzögert gestartet wurden.

- 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.
- 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 Studien¹ bauen und auf umfassende Unterstützungs- und Beratungsangebote der UMIT TIROL zurückgreifen konnten.
- die besonderen Umstände die Reflexion bestehender Lehrveranstaltungskonzepte, 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 Studierendenmarketings – 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 nur mehr geringe Einschränkungen und Verzögerungen zu verzeichnen waren.

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:

- Verabschiedung der adaptierten UMIT TIROL-Verfassung samt Anpassung der sich daraus ableitenden mitgeltenden Arbeitsgrundlagen;
- Finalisierung des UMIT TIROL-Entwicklungsplans 2022-2028 (samt entsprechender Finanzierungsstruktur);
- Anpassung der Bezeichnung der Privatuniversität sowie deren Rechtsträgerin zur optimalen Profilkommunikation und profilwirkenden Positionierung;
- Assessment und Fortschreibung der für die Governance relevanten Arbeitspläne;
- Umsetzung der UMIT TIROL-Systemsteuerung im Jahreskreislauf (einschl. freiwillige externe Prüfung des Jahresabschlusses. Die Wirtschaftsprüfung des betreffenden Jahresabschlusses ergab einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.);
- Umfassende Vorbereitungsarbeiten im Wintersemester 2021/22 und die fristgerechte Antragstellung der UMIT TIROL auf Verlängerung der institutionellen Reakkreditierung im Februar 2022;
- Vorhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut DSGVO;
- Weiterentwicklung der für die Governance erforderlichen Rahmenbedingungen;

¹ An der UMIT TIROL wird bspw. seit 2017 bereits der Universitätslehrgang „Health Information Management“ vollständig online-gestützt durchgeführt.

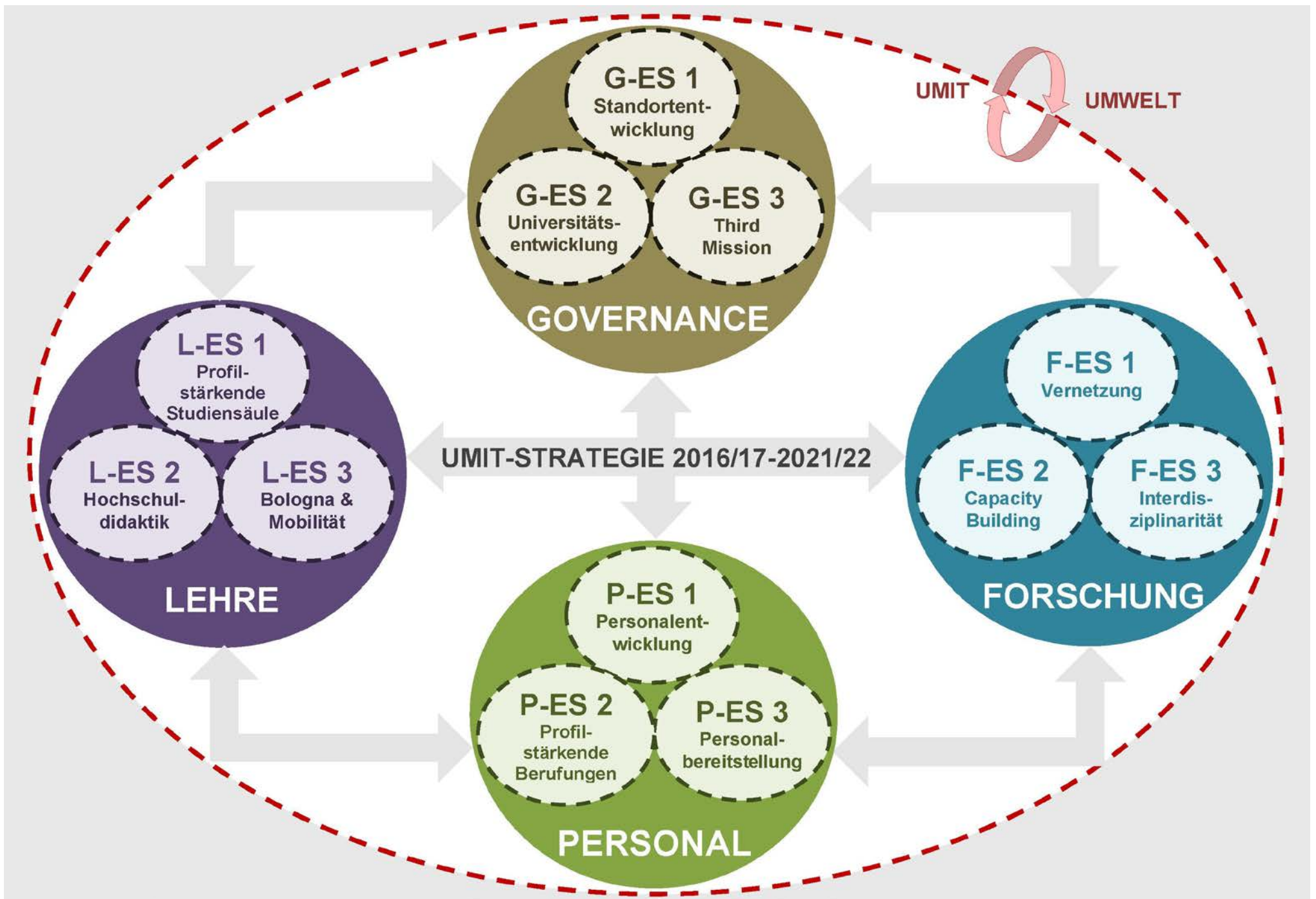


Abbildung 2: Entwicklungsschwerpunkte der UMIT TIROL-Strategie 2016-2022

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 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 UIBK und damit Stärkung des technischen Kompetenzpfadlers am Campus Tirol, Start des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ zum Wintersemester 2021/22, Weiterentwicklung des Bildungscampus Lienz/Osttirol 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 UIBK und MUI).

Einen weiteren Baustein des „Campus Tirol“ stellen die wirtschaftswissenschaftlich-orientierten joint programmes Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus“ und Master-Studium „Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung“ der UMIT TIROL mit der UIBK gemeinsam dar. Die interuniversitäre Zusammenarbeit darstellend, wirkt in diesem Kontext die seit 2016 institutionalisierte Beteiligung (10%) der UIBK an der UMIT TIROL GmbH. Nicht nur wurde damit ein Meilenstein in der Kooperationsinitiative des Landes Tirol (Stichwort: Campus Tirol) gesetzt. Die institutionalisierte Vernetzung zwischen UMIT TIROL und UIBK, 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). 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).

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. 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 2021 erfolgte Einrichtung einer Brückenprofessur für Gesundheitsvernetzung und TeleHealth zwischen Landesinstitut für Integrierte Versorgung und UMIT TIROL gebracht, die sich maßgeblich im Kontext des ab 2021/22 angebotenen Master-Studiums Medizinische Informatik einbringt. 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 wurde intensiv weiterverfolgt, stellt einen zentralen Entwicklungsschwerpunkt der Reakkreditierung 2022-2028 dar.

Die bedarfsorientierte und profilgeleitete Weiterentwicklung des UMIT TIROL-Qualitätsmanagements stellte auch 2021/22 einen Arbeitsschwerpunkt dar. Es konnten die festgelegten Qualitätsziele in den einzelnen Hochschulbereichen gut weiterverfolgt werden (vgl. Tabelle 1). 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 Publikationsleistungsdokumentationssystems). 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 mit einer Geschäftsstelle und im Bereich der Hochschuldidaktik mit einem Zentrum für Innovative Lehre und Didaktik bedacht, um hier noch punktgenauer und universitätsweit standardisiert wirken zu können. Zudem wurden in punkto Steigerung der Servicequalität die Vorbereitungsarbeiten für die 2022/23 realisierte Etablierung des Student Service und des Teaching Supports eingeleitet.

Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT TIROL – trotz der teilweise noch spürbaren pandemischen Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund der sehr ressourcenintensiven Antragstellung auf Reakkreditierung - durch eine profilgeleitete Governance die für die aktuelle Ausführungsperiode 2021-2024 gesetzten Ziele weiter bearbeiten, zum überwiegenden Teil erreichen bzw. realisieren und sohin zu einem beträchtlichen Teil auch die in der UMIT TIROL-Strategie 2015/16-2021/22 hinterlegten strategischen Ziele im Studienjahr 2021/2022 bearbeiten konnte.

Die in ggst. Berichtszeitraum durchgeführte Schlusserhebung zur Realisation des UMIT TIROL-Entwicklungsplans 2015-2021 zeigt folgendes Ergebnis (vgl. Tabelle 1):

Tabelle 1: Übersichtsdarstellung: Schlusserhebung der universitären Performance 2015-2021

Umsetzungszeitraum	Anzahl Kernziele	Anzahl umgesetzt	Anzahl teilweise umgesetzt/in Bearbeitung	Anzahl nicht umgesetzt	Anzahl nicht weiterverfolgt
2015-2018	17	12	4	1	0
2018-2021	23	15	7	0	1
GESAMT: 2015-2021	40	27	11	1	1

Auf Basis der Schlusserhebungen konnten rund 68% der angestrebten, operativen Zielsetzungen umgesetzt und weitere 28% bereits teilweise bearbeitet werden. Damit konnten die per UMIT TIROL-Strategie 2016-2022 festgelegten strategischen Entwicklungsschwerpunkte und dahingehende strategische Zielsetzung zum überwiegenden Teil realisiert werden.

Die positive Performance über alle universitären Kernbereiche hinweg bestätigt die UMIT TIROL in der Zweckmäßigkeit, Tragfähigkeit und Funktionalität ihres Qualitäts-/Hochschulmanagements. Diese wurde in den vorangegangenen Jahren im Zuge der Internen Revision und im Rahmen von Programmakkreditierungen – fast jährlich - bestätigt. In ggst. Berichtszeitraum wird diese erneut im Rahmen des Reakkreditierungsverfahrens der UMIT TIROL auf den Prüfstand gestellt. Positives Feedback wurde zudem 2021 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 2021/22-2023/24 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 institutioneller Akkreditierung den ggst. Berichtszeitraum. Dahingehende Antragstellung und Verfahrensabführung erfolgte ab Februar 2022.

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 2021/2022 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“; vgl. Abbildung 2; Kapitel 3.3) 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 Wintersemester 2021/22);
- die Vorbereitungsarbeiten für die Programmakkreditierung eines rein englischsprachigen und online angebotenen Master-Studiums „Health Data and Decision Sciences“;
- 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);
- die Fortführung und Intensivierung der institutionalisierten Partnerschaften mit den weiteren Universitäten und Fachhochschulen am Campus Tirol (z.B. Durch gemeinsame Studienprogramme und/oder strategische Partnerschaften, wie beispielsweise im Rahmen des Master-Studiums Elektrotechnik der UIBK, welches seit Herbst 2022 angeboten wird.);
- 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 2021/2022 sowie umfassender Vorbereitungsarbeiten zur Implementierung Interdisziplinärer Kompetenzzentren an der UMIT TIROL);
- die erneute Auslobung des UMIT TIROL-Lehrepriees zur Würdigung und Anerkennung qualitativ hochwertiger Lehre an der Privatuniversität;
- die Vergabe des Lehrzertifikats an fünf Kolleg*innen im Berichtszeitraum;
- die Ausrollung 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;
- Was die (Weiter-)Entwicklung der Studien (vgl. Kapitel 7.5, Anlage 8.6), 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, Einbindung der UMIT TIROL-Alumni) und mit Fokus auf die kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig – nachgeschärft. Zudem stehen diverse Handreichungen zur Verfügung.

Mit Bezugnahme auf vorgenannte Maßnahmen wurden auch 2021/2022 die drei definierten Entwicklungsschwerpunkte für den Hochschulbereich „Studium und Lehre“ an der UMIT TIROL intensiv weiterbearbeitet und es können folgende Fortschritte verbucht werden:

- Einen der zentralen Meilensteine stellte die profilwirksame und profilstärkende Ausgestaltung des Studienportfolios der UMIT TIROL für die Reakkreditierungsperiode 2022+ dar. Bereits im Studienjahr 2021/2022 wurden dahingehend die ersten Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung der profilstärkenden Master-Studien „Health Data and Decision Sciences“ und „Healthcare Management and Services“ aufgenommen.
- Einen weiteren Meilenstein erzielte die Universität mit dem Studienstart des Master-Studiums „Medizinische Informatik“ zum Wintersemester 2021/22.
- Auch wurde am Universitätscampus Lienz/Osttirol an der Verbreiterung des auf den regionalen Bedarf ausgerichteten (nicht-akkreditierungspflichtigen) Fortbildungsangebotes gearbeitet.
- Zudem stellte die Ausrollung und Verfestigung des Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells zur Sicherstellung einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik einen weiteren Meilenstein 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).

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 Forschungs Kooperationen und von stabilen Partnerschaften (Stichwort: Vernetzung und Interdisziplinarität).

Die UMIT TIROL hat daher auch 2021/2022 ihren eingeschlagenen Weg fortgesetzt und den Fokus auf

- den Auf- und Ausbau des wissenschaftlichen Profils mit ausgeprägten Kompetenzschwerpunkten innerhalb und zwischen ihren Profillinien (Stichwort: interdisziplinäre Kompetenzzentren),
- 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 2021/2022 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-Scoringsystem – 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.

Auf Basis der Forschungsleistung 2021/2022 kann bilanziert werden, dass die Universität trotz der teilweise noch nachwirkenden Effekte der pandemischen Rahmenbedingungen der Vorgängerjahre (sehr) gut performt hat. Die Anzahl an peer-reviewten Publikationen in Journalen, die im obersten Quartil des Science Citation Index gelistet sind, konnte 2021/22 um fast 48% gesteigert werden. Die Anzahl der weiteren Full Papers (peer reviewed) konnte um fast 14% gesteigert werden, stellt mit 217 Publikationen jedoch den zweithöchsten Veröffentlichungswert seit Gründung der Universität dar. Auch die Rubrik der Konferenzbeiträge konnte um nahezu 44% weiterausgebaut werden. Alle per UMIT TIROL-Scoringsystem erfassten Beiträge zusammengezählt, kann im Vergleich zu 2020/21 eine Steigerung um 30,61% verbucht werden.

Das 2021/2022 eingeworbene Volumen an Forschungsgeldern mit fast EUR 2,5 Mio. zeigt einen leichten Rückgang um 12% im Vorjahresvergleich, stellt seit Gründung der Privatuniversität das drittbeste Ergebnis an eingeworbenen Forschungsgeldern dar. Insbesondere diese qualitativ hochwertige Forschung trägt maßgeblich zur Stärkung und Sichtbarkeit der Forschungsexpertise an der UMIT TIROL und sohin deren Forschungsprofil bei. In ggst. Zeitraum konnten u.a. auch zwei weitere Großverbundforschungsprojekte der European Health and Digital Executive Agency mit einem UMIT

TIROL-Budget von gesamt mehr als EUR 1,2 Mio. sowie ein weiteres FWF-Forschungsprojekt mit einem UMIT TIROL-Budgetanteil von EUR 375.000,- eingeworben werden.

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 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. Anlage 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 Wissenschafts-/Nachwuchsförderung, Tiroler Gesundheitsfonds) und aus der Industrie – zu akquirieren.

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, interdisziplinärer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten. Innerhalb dieser Forschungseckpfeiler wird die UMIT TIROL auch zukünftig deren Forschungsprofil kompetenzorientiert, inter- und/oder transdisziplinär 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, interdisziplinärer Vernetzungsoffensive), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT TIROL-Wissenschaftspreis, Einrichtung von Qualifizierungsstellen, Nachwuchsförderung etc.; vgl. Kapitel 5) hier einerseits Forschungsunterstützend und -katalysierend wirken, sind andererseits tragende Säulen für das Fundament einer nachhaltigen und international sichtbaren 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. Mit Verweis auf die im Akademischen Jahresbericht dargelegten Forschungsk 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).

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.

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. 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 seitens der Privatuniversität vorgehalten, sondern sind auch universitärer Auftrag für die kommende.

Was den Entwicklungsaspekt der Studierendenmobilität anbelangt, so bestehen seit Gründung der Universität diverse institutionalisierte Kooperationen mit Partneruniversitäten (vgl. Anlagen 8.1, 8.5). Dahingehende Entwicklung zeigt sich im Vorjahresvergleich gleichbleibend. Für den Berichtszeitraum 2021/22 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 de Malaga (Spanien), University of Maribor (Slowenien), Akdeniz Üniversitesi (Türkei, nur Lehrpersonenmobilität), Universität Ulm (Deutschland), Universidad Europea Valencia (Spanien), TU Ilmenau (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).

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 festgelegt². 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 UIBK, 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 UIBK inskribiert, sodass für diese die Studienrechtlichen Bestimmungen der UIBK und damit auch die Mobilitätsregelungen der öffentlichen Universität³ 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 teilweise weiter eingeschränkt, weshalb die nachfolgend angeführte Mobilitätsrate entsprechend zu interpretieren ist.

Für das Studienjahr 2021/2022 konnten zwei Outgoing-Mobilitäten für Studierende sowie drei Outgoing-Staff-Mobilities realisiert werden. Als Incoming-Studierende wurden drei Personen von Partneruniversitäten aus Deutschland und Italien sowie sechs Personen aus Tschechien, den Niederlanden und Spanien als Incoming-Staff-Mobilities an der UMIT TIROL begrüßt.

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. Globale Trends, die internationale Perspektive werden noch stärker curricular eingefasst. In nahezu allen Fach-

² Weiterführende Informationen finden sich auf der [UMIT TIROL-Homepage](#).

³ Basierend darauf gibt es bspw. Einschränkungen was das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen oder die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes auf Bachelorniveau betrifft.

bereichen wurden vermehrt Gastreferent*innen eingeladen. In einigen Fachbereichen wurden ergänzend dazu auch für Studierende zugängliche Kolloquien unter internationaler Mitwirkung durchgeführt. Zur angestrebten Perspektivenvielfalt trägt ein Stückweit auch die Zusammensetzung der Studierenden nach deren Herkunftsland. Der „International-Anteil“ liegt im aktuellen Berichtsjahr bei rund 43%, hat sich um 3% im Vorjahresvergleich verbessert. 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.

Zusammengefasst: Forschung an der UMIT TIROL ist international sichtbar und anerkannt. Deren Weiterentwicklung ist immanente Aufgabe und sohin auch weiterhin Handlungsmaxime der Universität in den kommenden Jahren. Auf Basis ihres Studienportfolios und unter Berücksichtigung des Eigentümerauftrages wird es strategische Zielsetzung der kommenden Jahre sein, im Kontext der „Internationalisierung“ auf „Internationalisierung@Home“ auf allen Niveaustufen zu setzen. Punktuell wird ergänzend dazu mit international ausgerichteten Studienprodukten gearbeitet. Ein Beispiel ist das in Vorbereitung befindliche Master-Studium „Health Data and Decision Sciences“ oder die Doktoratsprogramme zur Erlangung des akademischen Grades „Doktor*in der Philosophie“. 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. Angesichts der Partizipation am Erasmus+-Programm werden 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. Die Kooperationspartner bringen sich dabei 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.

Auszugsweise wurde zum kollaborativen Aspekt 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 Netzwerkbeteiligung wird exemplarisch wie folgt erläutert, eine Übersicht zu den institutionalisierten Hochschulkooperationen findet sich unter Anlage 8.5.

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 ko-

operativen Aktivitäten der Universität mit ihren relevanten Anspruchsgruppen. Ergänzend dazu arbeitet die UMIT TIROL im Rahmen zahlreicher (inter-)nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit Universitäten, wie u.a. mit der 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.

Die institutionalisierte Verzahnung mit den relevanten öffentlichen Akteuren vor Ort ist durch die Rolle des Landes Tirol und der UIBK, 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 (vgl. Kapitel 2). U. a. fungiert als Praxispartner und Kooperationspartner der größte Gesundheitsdienstleistungsanbieter Tirols, die TirolKliniken GmbH (vgl. Kapitel 2). 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 wurde intensiv weiterverfolgt, stellt einen zentralen Entwicklungsschwerpunkt der Reakkreditierung 2022-2028 dar.

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 in ggst. UMIT TIROL-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 an die Statistik Austria gemeldeten ab.

Tabelle 2: Studienstatistik 2021/2022

	Studierende	Studienanfänger*innen	Absolvent*innen	Studienabbrecher*innen
Alle Studien - gesamt	1561	488	370	60
Bachelor-Studien - gesamt	843	234	217	48
Master-Studien - gesamt	471	155	114	4
Doktorats-Studien - gesamt	128	26	14	5
Universitätslehrgänge (akademischer Grad) - gesamt	49	27	6	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: 1491
 - davon Stammsitz Hall: 1255
 - davon Studienort Landeck: 228
 - davon Studienort Lienz: 8
- **Studienanfänger*innen:**
Gesamtzahl: 442
 - davon Stammsitz Hall: 387
 - davon Studienort Landeck: 55
 - davon Studienort Lienz: (auslaufender Standort; kein weiterer Studienstart ab dem WS 2021/22)
- **Absolvent*innen:**
Gesamtzahl: 351
 - davon Stammsitz Hall: 295
 - davon Studienort Landeck: 56
 - davon Studienort Lienz: 0
- **Durchschnittliche Studiendauer:**
 - Abschluss Bachelorniveau: ~ 7 Semester
 - Abschluss Masterniveau: ~ 5 Semester
- **Anteil internationaler Studierender:** ~43% (davon sind 27% deutsche Staatsbürger*innen; 12% stammen aus Südtirol; die verbleibenden Studierenden aus über 36 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: 30.09.2022)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 109,01 VZÄ (vgl. Kapitel 4.2)
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1561
- Abgeschlossene Promotionen: 14
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 114
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 217
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge mit akademischem Grad oder akademischer Bezeichnung): 6
- Quotient (alle Studierende/wiss. Stammpersonal): 14,3
- Quotient (alle Abschlussarbeiten⁴ (BSc, MSc, ULG, Doktorat)/wiss. Stammpersonal): 3,2

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); 1:14,3 (2021/22)). Gleiches gilt für den Betreuungsschlüssel im Rahmen von Abschlussarbeiten (1:3,8 (2018/19); 1:3,5 (2019/20); 1:2,9 (2020/21); 1:3,2 (2021/22)).

Zum aktuellen Entwicklungsstand wird festgestellt, dass sich die Studierendenzahl – über alle UMIT TIROL-Studien hinweg - (Stichtag: 30.09.2022) auf 1561 beläuft, jene der Absolvent*innen (Stichtag: 30.09.2022) auf 370. Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent*innenentwicklung der vergangenen Jahre wird nachfolgend ausgewiesen.

4.1.1. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHL

2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
1589	1704	1668	1617	1531	1561 ⁴

4.1.2. ENTWICKLUNG DER ABSOLVENT*INNENZAHL

2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
336	346	426	420	318	370 ¹²

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 bislang auch nicht unerhebliche und von extern oktroyierte Marktverschiebungen (Stichwort: Verortung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen an österreichischen Fachhochschulen; Diplombildung zur Physiotherapie; Geburtenrückgang und dahingehende Auswirkungen auf den MINT-Bereich) durch das Angebot neuer Studien (z.B. Master-Studien im Bereich Pflegewissenschaft, Public Health, Medizinische Informatik) 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 UIBK – durchgeführt wird.

⁴ 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 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 letztmalig 2021 in einer weiteren universitätsweiten Absolvent*innenbefragung erhoben. Dahingehende positive Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich wie folgt:

Tabelle 3: 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 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 2021/2022 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; Betriebliche Gesundheitsförderung, 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 4: Quantitative Darstellung – UMIT TIROL-Stammpersonal

(Stand: Oktober 2022)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	97	130	227	42,73%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	50	12	62	80,65%
	Gesamt	147	142	289	50,9%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	47,39	61,62	109,01	43,5%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	26,73	10,92	37,65	71%
	Gesamt	74,12	72,54	146,66	50,5%

Der Personalstand der UMIT TIROL hat sich im Vorjahresvergleich nur sehr geringfügig (2020/2021: 150,72 VZÄ gesamt; 2021/2022: 146,66 VZÄ) verändert. Die in Kapitel 4.1 dargelegten Studierendenkennzahlen und Betreuungsrelationen bestätigen eine adäquate Personalbereitstellung. Gleiches gilt für die interne Lehrquote. Auch die durchgängig positiven Evaluierungsergebnisse 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 5).

Tabelle 5: 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 2021/2022 (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).

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. Promotionsordnungen 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 2021/2022 u.a. das Verfahren zur Besetzung der Universitätsprofessur für Persönlichkeits- und Sozialpsychologie (abgekürztes Berufungsverfahren mit Befristung auf fünf Jahre) erfolgreich durchgeführt und abgeschlossen werden. Ab dem Studienjahr 2022/2023 wird Frau Univ.-Prof. Dr. Maria Agthe diese vakante Professur bekleiden. Zudem wurde im Juli 2022 eine weitere Universitätsprofessur im Fachbereich der Psychologie, die Universitätsprofessur für Klinische Kinder- und Jugendpsychologie, ausgeschrieben. 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. Die für ggst. Zeitraum relevanten Berufungsverfahren werden wie folgt zusammengefasst (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Synopse der relevanten Berufungsverfahren 2021/2022

Universitätsprofessur	Status	Anmerkung (vgl. Anlage 8.4)
Persönlichkeits- und Sozialpsychologie	Ausschreibungszeitraum: 28.04.2022-22.05.2022; Begutachtungsverfahren Mai bis August 2022; Erfolgreicher Abschluss der Berufungsverhandlungen im September 2022;	Abgekürztes Berufungsverfahren nach Artikel 2 der UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie; eine Verlängerung der Bestellung ist nur nach Durchführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens gemäß Artikel 1 der UMIT TIROL-Berufungsrichtlinie zulässig.
Universitätsprofessur	Status	Anmerkung
Klinische Kinder- und Jugendpsychologie	Ausschreibungszeitraum: 01.07.2022-15.08.2022, verlängert bis 17.10.2022 (Status: Verfahrenseröffnung erfolgt; Verfahren laufend)	Ordentliches Berufungsverfahren gemäß Artikel 1 der UMIT TIROL- Berufungsrichtlinie.

In Ergänzung zu den vorgenannten Berufungsverfahren wurden 2021/2022 folgende Habilitationsverfahren auf Basis dahingehender Richtlinie der Universität abgeschlossen (vgl. Anlage 8.4):

- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“ an Prof. (FH) Dr. Johannes Kriegel, MBA, MPH per Senatsbeschluss vom 12.04.2022
- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“ an Ass.-Prof. Mag. Dr. Margit Raich per Senatsbeschluss vom 12.04.2022
- Verleihung der Venia docendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“ an Ass.-Prof. Mag. Dr. Marco Haid per Senatsbeschluss vom 14.06.2022

Zudem wurden entlang des UMIT TIROL-Qualifikationsmodells (vgl. Anlage 8.4) folgende Ernennungsverfahren durchgeführt (vgl. Anlage 8.4):

- Ernennung von Priv.-Doz. Dipl. -PGW Dr. Daniela Deufert zur assoziierten Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 09.11.2021
- Ernennung von Philipp Schlemmer, BSc. BSc. MSc. PhD zum Assistenzprofessor der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 12.07.2022
- Ernennung von Assoc.-Prof. Dr. Ursula Scholl-Grisseemann zur außerordentlichen Professorin der UMIT TIROL per Senatsbeschluss vom 13.09.2022

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. Das kontrollierte Wachstum im Bereich der Studierendenentwicklung, die sich auch vor dem pandemischen Hintergrund stabil zeigt (vgl. Kapitel 4.1), einhergehend mit einer entsprechenden Erlössituation aus Studiengebühren, die sich in der Längsschnittbetrachtung durchaus stabil entwickelnde Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern (vgl. Kapitel 3.2) und die Zusicherung von Stiftungsmitteln des Haupteigentümers untermauern eine stabile Finanzierungsstruktur.

DARSTELLUNG DER LAUFENDEN FINANZIELLEN GEBARUNG IM BERICHTSZEITRAUM

(Stand: Hochrechnung Oktober 2022)

	<i>gerundet</i>
UMIT TIROL GmbH-Gesamtbudget, Veränderung ggb. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	6%
Investitionsbudget und GWGs (in €)	506.000
Personalbudget (in €)	12.050.000
Marketingbudget (in €)	629.000
Einnahmen Gesamt (in €)	16.795.000
davon Studiengebühren inkl. Universitätslehrgänge (in €)	3.974.000
davon Erlöse aus sonstigen Lehrgängen & Weiterbildungs-/ Ausbildungsangeboten (in €)	457.000
davon Basisfinanzierung durch Eigentümerbeiträge (in €)	4.829.000
davon Drittmittel inkl. Stiftungslehrstühle (in €)	6.310.000

Die Funktions- und Wirkungsweise des Kernprozesses der Gebarung wurden durch die Prüfergebnisse der freiwilligen externen Wirtschaftsprüfung in ggst. Studienjahr 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 dem Studienjahr 2021/22 die Rückkehr in den Präsenz- und somit den Normalbetrieb der UMIT TIROL.

Die Gewährleistung einer nachhaltigen stabilen Finanzierungsstruktur bzw. die Vorhaltung der hierfür erforderlichen finanziellen Rahmenbedingungen für die nächste Reakkreditierungsperiode 2022-2028 waren in ggst. Berichtszeitraum zentraler Gegenstand der Verhandlungsgespräche mit der universitären Eigentümerin und der Mehrheitsgesellschafterin der UMIT TIROL, dem Land Tirol. Angesichts der im Februar 2022 beantragten Verlängerung der institutionellen Akkreditierung wurden diese in Verschränkung mit einer profilschärfenden und zukunftssträchtigen Entwicklungsplanung für die Förderperiode 2022-2028 seitens des Landes Tirol im Herbst 2021 zugesichert.

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.

Tabelle 7: 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 UIBK ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsangebot, Vergabe des UMIT TIROL-Lehrepriesters, 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) ▪ Individuelle Beratungs-, Coaching-Angebote (u.a. Microteaching, Hospitation in der Lehre) ▪ Ausschreibung des UMIT TIROL-Wissenschaftspreis 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 Mitarbeiter*innen – 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.

Im Bereich der Lehre erfolgte mit der Umsetzung des verabschiedeten Hochschuldidaktischen Qualifikationsmodells der UMIT TIROL (samt Einrichtung der hierfür erforderlichen Strukturen; Stichwort: Etablierung des Zentrums für innovative Lehre und Didaktik) ein weiterer Schritt hin zu einer systemisch eingepassten und abgestimmten Personalentwicklung in Lehre und Hochschuldidaktik und einem entsprechenden Serviceangebot für die Lehrenden. Die UMIT TIROL bietet mittlerweile seit vielen Jahren ein elaboriertes Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm auf verschiedenen Niveaus für ihre Lehrpersonen an, wenngleich 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:

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.

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“. Im Studienjahr 2021/2022 wurde das Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ an fünf Lehrpersonen verliehen. Eine zentrale Rolle – in der Gestaltung, Koordination, aber auch als unterstützendes Sounding Board für das Zentrum für innovative Lehre und Didaktik – nimmt hierbei ergänzend die Senatskommission für Hochschuldidaktik ein.

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“](#).

Ergänzend zu den skizzierten Personalentwicklungsmaßnahmen in den Hochschulbereichen „Lehre“ und „Forschung“ wurden für alle Mitarbeiter*innen auch wiederum 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). Als normativer Rahmen fungiert dahingehend seit dem Studienjahr 2021/2022 das Leitbild „Führen an der UMIT TIROL“.

Unter Berücksichtigung des hausinternen Feedbacks zu ggst. Förderungsinitiativen und deren Beteiligung daran, dem Forschungs-Output der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und deren Evaluierungsergebnisse⁵ im Bereich der Lehre bilanziert die Universität positiv, was die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Die in ggst. Berichtslegung kurz skizzierten Forschungsleistungen erfolgten unter wesentlicher Mitwirkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Erst- und Zweitautor*innenschaften. Auch werden ggst. Initiativen zudem durch die Anzahl an Kolleg*innen, die sukzessive den akademischen Qualifikationspfad an der UMIT

⁵ 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).

TIROL beschreiten und so die Forschungsstärke und Lehrexpertise der UMIT TIROL ausbauen, bestätigen (vgl. Kapitel 4.2). Das zuvor genannten Instrument, das Hochschuldidaktische Qualifikationsmodell, wird erst in den kommenden Jahren zur Gänze dessen Wirksamkeit zeigen. Zumal diese Initiative jedoch an die strategischen Zielsetzungen des Capacity Buildings und des hausinternen Qualitätsanspruches an gute Lehre geknüpft ist, 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 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 2021/2022 wird diesem Anspruch universitätsweit entsprochen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Personalübersicht: Gesamtes Stammpersonal & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2022)		Gesamtes Stammpersonal der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal	97	130	227	42,73%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	50	12	62	80,65%
	Gesamt	147	142	289	50,9%
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal	47,39	61,62	109,01	43,5%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	26,73	10,92	37,65	71%
	Gesamt	74,12	72,54	146,66	50,5%

Der Personalstand der UMIT TIROL hat sich im Vorjahresvergleich geringfügig verändert (2021/22: 146,66 VZÄ gesamt; 2020/21: 150,72 VZÄ gesamt). Der Personalstand hat sich nach der Kategorie „Köpfe“ um fünf Personen reduziert, was eine Reduktion um vier VZÄ gesamt zur Folge hat. Bei Ausdifferenzierung des Personalstandes nach der Funktionsgruppe „Leitende Angestellte⁶“ (vgl. Tabelle 9) zeigt sich bereits ein sehr ausbalanciertes im Bereich der Verwaltung mit einem 50%:50%-Verhältnis nach Anzahl der Köpfe und mit 53% nach Vollzeitäquivalenten. Diese Entwicklung zeigt sich stabil. Bei den Professor*innen der UMIT TIROL machen diese nach Vollzeitäquivalenten in ggst. Berichtszeitraum rund ein Drittel aus, nach Anzahl der Köpfe gibt es mit 22% noch Ausbaupotential. Im Vergleich zu 2020/21 ist eine Abnahme um drei Prozentpunkte in der Kategorie „pro Köpfe“ zu verzeichnen, in der Kategorie „Vollzeitäquivalente“ wiederum eine Steigerung um zwei Prozentpunkte.

⁶ 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.

Tabelle 9: Personalübersicht: Leitende Angestellte & Frauenanteil

(Stand: Oktober 2022)		Leitende Angestellte der UMIT TIROL			
Zählkategorie	Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (gerundet)
Köpfe	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	6	21	27	22%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	6	6	12	50%
	Gesamt	12	27	39	31 %
Vollzeitäquivalente	Wissenschaftliches Personal (Professor*innenkurie)	5,05	10,68	15,73	32%
	(Nicht-)Wissenschaftliches Personal	5,5	4,91	10,41	53%
	Gesamt	10,55	15,59	26,14	38%

Im Gleichstellungskontext wird mit Verweis auf Kapitel 4.2 festgehalten, dass die Hälfte der darin ausgewiesenen Karrieresprünge lt. Akademisches Qualifikationsmodell 2021/22 von Wissenschaftlerinnen gesetzt wurden. Im Studienjahr 2021/2022 konnte sich eine weitere Kollegin habilitieren, eine wurde zur Associate Professorin und eine weitere Kollegin zur außerordentlichen Universitätsprofessorin ernannt. Zudem – und in o.a. Tabelle 8 und Tabelle 9 noch nicht mitgerechnet – verstärkt die neu berufene Universitätsprofessorin für Persönlichkeits- und Sozialpsychologie, Univ.-Prof. Dr. Agthe, mit Studienjahr 2022/23 den Expert*innenpool der UMIT TIROL.

Ggst. Entwicklung kann als Beleg für die Anstrengungen im Rahmen der akademischen, geschlechtergleichstellenden Nachwuchsentwicklung gewertet werden.

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 10: 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)
Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Thematik (z.B. durch Aufklärungskampagnen/Informationsmaterial zu Sexismus)
Enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Universitätsleitung
Geschlechtergerechte Entlohnung
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:
<ul style="list-style-type: none"> ○ Große Arbeitszeitflexibilität ○ Barrierefreie Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung ○ Elternteilzeit wird großzügig umgesetzt ○ 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

Angesichts der o.a. Darstellung der an der UMIT TIROL implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wird für den Berichtszeitraum 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 gesamtheitlich sowohl strategisch als auch operativ zu bearbeiten und den es fortlaufend im Rahmen des universitären Miteinanders zu pflegen bzw. adressieren gilt. Sihin 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

Es wird informiert, dass per 29.04.2022 die Bescheidrelevante Anzeige bzgl. der Änderung der Bezeichnung des Rechtsträgers der Privatuniversität gemäß 14 Abs. 1 Z 1 PrivH-AkkVO 2021 sowie bzgl. der Änderung der Bezeichnung der Privatuniversität gemäß 14 Abs. 2 Z 2 PrivH-AkkVO 2021 erfolgt ist. Das Board der AQ Austria hat diese per Beschluss vom 20.05.2022 genehmigt. Ansonsten sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2020/2021 zu berichten.

7.2. ENTWICKLUNGSPLAN

Das Bachelor-Studium Mechatronik, joint degree programme der UMIT TIROL und der Universität Innsbruck, u.a. angeboten am dislozierten Standort Lienz, wurde mit Herbst 2021 eingestellt. Die noch laufenden Jahrgänge werden qualitätsgesichert und ordnungsgemäß vollständig abgeführt. Ansonsten sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2020/2021 zu berichten.

7.3. ORGANISATION

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

Die Habilitationsordnung wurde per Beschlussfassung vom 14.12.2021 durch den Senat verabschiedet. Dahingehende Änderungen sind in einem entsprechenden Statusblatt in Anlage 8.4 ausgewiesen. Ansonsten sind keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2020/2021 zu melden.

7.4. RAUM UND INFRASTRUKTUR

AUSSTATTUNG (RÄUME, BIBLIOTHEK UND INFORMATIONSTECHNISCHE INFRASTRUKTUR ETC.)

Keine wesentlichen Änderungen seit der Reakkreditierung bzw. zum Jahresbericht 2020/2021. Im Zuge der Governance wurde in ggst. Berichtszeitraum ein Investitionspaket geschnürt, um einerseits des IT-Backbone der UMIT TIROL und deren lehr-/lernfördernden Rahmenbedingungen an der UMIT TIROL nachhaltig weiterzuentwickeln (Neuausstattung der Unterrichtsräumlichkeiten; Rückzugsmöglichkeiten für Studierende, etc.). Dahingehende Arbeiten wurden im Studienjahr 2021/2022 in Angriff genommen.

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 2021/2022 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: Promotionsordnung „Dr.techn.“ (einschl. Modulhandbuch), Modulhandbuch „Dr.phil.“, Bachelor-Studium Psychologie, Magister-Studium Gesundheitswissenschaften, Master-Studium Public Health, Master-Studium Nachhaltige Regional- und Destinationsentwicklung. 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, 29.03.2023

Prof. Dr. Sandra Ückert
Rektorin / Geschäftsführerin