



Geschäftsbericht 2017/2018

UMIT – Private Universität für Gesundheitswissenschaften,
Medizinische Informatik und Technik GmbH

UMIT
the health & life sciences university

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	5
2. Entwicklung	5
▪ Umsetzung des bei der Reakkreditierung vorgelegten Entwicklungsplans	5
2.1. Entwicklung der Studierendenzahl	7
2.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl	7
3. Studien und Lehre	8
3.1. Studierende	8
▪ Zahl der Studierenden, Studienanfänger/innen und der Absolventen/innen, durchschnittliche Studiendauer und Drop-out-Rate im Berichtszeitraum	8
▪ Wissenschaftliches Stammpersonal, Studierende mit Betreuungsverhältnis im Berichtszeitraum (Stichtag: 30.9.2018)	8
▪ Ergebnisse der Beobachtung der Absolvent/inn/enkarrieren	8
▪ Teilnahme an Mobilitätsprogrammen für Studierende	9
▪ Vergabe/Vermittlung von Stipendien durch die UMIT	9
▪ Höhe der Studiengebühren	10
3.2. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	10
▪ Name, Qualifikation, Vertragsverhältnis, Ausmaß der Beschäftigung in Forschung und Lehre des hauptberuflichen, wissenschaftlichen Personals	10
▪ Übersicht der Zuordnung des externen wissenschaftlichen Personals zu Studiengängen und Forschungsbereichen	10
▪ Dokumentation der im Berichtszeitraum erfolgten Personalauswahlverfahren für das wissenschaftliche Personal, insbesondere der Berufungsverfahren für Professor/inn/en	10
▪ Dokumentation der im Berichtszeitraum erfolgten Habilitationsverfahren	11
▪ Maßnahme zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung	12
4. Finanzierung und Ressourcen	13
▪ Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung im Berichtszeitraum (Stand: Hochrechnung Oktober 2018)	13
▪ Budget- und Finanzierungsplan (Einnahmen- und Ausgabenrechnung) für mind. sechs Jahre mit Angabe über die Finanzierungsquellen (inkl. Eigenkapital)	13
5. Forschung und Entwicklung	13
▪ Strategische Forschungsplanung	14
6. Nationale und Internationale Kooperationen	14
▪ Dokumentation der Projekte Internationaler Kooperationen in Forschung und Lehre	14
▪ Zusammenarbeit mit anderen Institutionen des Hochschulbereichs, dem beruflichen Umfeld und den relevanten gesellschaftlichen Akteuren	14
7. Qualitätsmanagementsystem	15
▪ Ergebnisse interner und externer Evaluierungen (Expertenberichte)	16
▪ Maßnahmen zur Implementierung der Ergebnisse von internen und externen Qualitäts-Überprüfungen	18
▪ Akkreditierungsansuchen bei ausländischen Agenturen und deren Ergebnis	18



8. Angaben zu erheblichen Veränderungen gegenüber dem Erstantrag (Reakkreditierung)/letzten Jahresbericht	18
8.1. Ziele und Profil der Institution	18
8.2. Entwicklungsplan	18
8.3. Organisation	18
▪ Organisationsstruktur, Satzung, Bezeichnungen für das wissenschaftliche Personal, Berufungs- und Habilitationsordnung	18
8.4. Raum und Infrastruktur	18
▪ Ausstattung (Räume, Bibliothek und Informationstechnische Infrastruktur etc.)	18
8.5. Studien	18
▪ Zulassungsvoraussetzungen, Aufnahmeverfahren und Aufnahmevertrag	18
▪ Änderungen der Studienpläne, die nicht akkreditierungspflichtig sind	19
▪ Prüfungsordnungen	19
▪ Bildungsangebote der Institution, die nicht von der Akkreditierung erfasst sind	19
9. Sonstige Angaben	19

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
ULG	Universitätslehrgang
UMIT	Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik
UnivAkkG	Universitäts-Akkreditierungsgesetz
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
WS	Wintersemester
z.B.	zum Beispiel

I. Präambel

Der UMIT-Jahresbericht 2017/2018 bezieht sich auf den Zeitraum 1.10.2017 bis 30.09.2018 und entspricht somit dem Winter- und Sommersemester des Akademischen Studienjahres 2017/2018. Berichtspunkte und Gliederung orientieren sich an §5 der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung. Dabei wird insbesondere auf den Akademischen Jahresbericht 2017/2018 verwiesen, der die Forschungs- und Lehrleistung der vertretenen Fachbereiche darlegt.

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 2017/2016 weiterverfolgt wurde. Die Umsetzung der darin hinterlegten Ziele wird entlang des „UMIT-Ausführungskonzepts“ gesteuert, das eine Operationalisierung 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 eine qualitätsgeleitete Governance unterstützt und sichergestellt. Im Sinne einer fortlaufenden, 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 wurde in ggst. Berichtszeitraum wie folgt gearbeitet:

Die operativen Kernziele im Kontext der Governance (Stärkung und Professionalisierung der Systemsteuerung und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen; Implementierung der „Leistungsorientierten Mittelvergabe“, Third Mission) konnten zum Groß-

teil umgesetzt werden. Dahingehende Aktivitäten werden 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: ULG „Health Information Management“ und Bachelor-Studium „Elektrotechnik; curriculare Studienweiterentwicklung; Studieneinstellungen: ULG „Angewandte Ernährungswissenschaften“; ULG „Master für gewerbliche, gesundheitsbezogene Berufe“), 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) mit der Universität Valencia für die UMIT-Psychologie-Studierenden und mit dem Holon Institute of Technology/Israel im Bereich der Mechatronik), der Ausbau des Faculty Developments im Bereich der Lehre/Hochschuldidaktik (UMIT-Lehrepriis; UMIT-Zertifikat für Professionelle Hochschullehre; „Lehre-Lunch“; „Orientierungslauf“; ganzjähriges Fortbildungsprogramm etc.) und im Bereich der Forschung („Nachwuchstreff“; „Lunch-Seminar“, Mentoring-Programm). Besonders erfreulich wurde die qualitativ hochwertige Lehre an der UMIT erneut im Zuge des „Ars docendi“ 2018 mit einer Shortlist-Reihung im Bereich der Betreuung von Abschlussarbeiten gewürdigt, und die Qualität des Universitätslehrganges „Health Information Management“, ein bislang österreichweit einmaliges vollständig web-basiertes Weiterbildungsangebot, mit dem eLearning Award 2018 in der Kategorie „Social Learning“ des deutschen eLearning Journals ausgezeichnet. Das aus dahingehender Begleitforschung resultierende Paper wurde mit dem John Mantas' Prize for Best Paper on Education in Biomedical and Health Informatics prämiert. Was die Weiterentwicklung der Studien, insbesondere in Hinblick auf die Sicherstellung der Employability angehender UMIT-Absolvent/inn/en betrifft, wurden die Curricula unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen und mit Fokus auf die

kompetenzorientierte Studienausgestaltung – sofern notwendig – nachgeschärft. Dabei wurden auch die Befragungsergebnisse 2018 der UMIT-Alumni berücksichtigt, die der Universität und dem Bereich Studium und Lehre einmal mehr Bestnoten vergaben (Anm.: Mehr als 95% der Befragten stufen die UMIT als eine Universität ein, an der es sich zu studieren lohnt.). Im Zuge dessen wurden weiters die Modulhandbücher entlang der Empfehlungen des ECTS Users` Guide evaluiert und unterstützende Handreichungen für die Lehrenden zur Verfügung gestellt (z.B. Leitfaden: Kompetenzorientiertes Prüfen).

Die für 2017/2018 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. Die gesetzten Forschungsinitiativen, allesamt ausgerichtet auf ein stringentes Capacity Building (durch Einrichtung von Lehrstühlen, umfassender Forschungsnachwuchsförderung und intensiver Vernetzungsoffensive), die qualitätsfördernde Professionalisierung und der Ausbau der Forschungs-Supportstrukturen sowie die Implementierung verschiedener Forschungs-Anreizmechanismen (Leistungsorientierte Mittelvergabe, UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, Nachwuchsförderung etc.) 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 (weiterhin) der Fokus auf der erforderlichen Personalbereitstellung und Förderung des wissenschaftlichen und administrativen Personals in Kombination mit einer kontinuierlichen Professionalisierung dahingehender Rahmenbedingungen (Stichwort: elektronische Personalakte etc.). In Bezug auf das Capacity Building und den Ausbau der Stärkenfelder der UMIT konnten u.a. fünf Habilitationsverfahren sowie das Berufungsverfahren zur Besetzung der Professur „Qualität und Effizienz in der Medizin“ erfolgreich abgeschlossen werden. Im Zuge der akademischen Weiterqualifikation erfolgten zudem Ernennungsverfahren auf unterschiedlichen Niveaustufen (vgl. Kapitel 3.2).

Im Kontext der Universitäts- und Standortentwicklung (Stichwort: Campus Tirol) forcierte die UMIT den Aufbau neuer und die Intensivierung bestehen-

der stabiler Partnerschaften mit Einrichtungen des tertiären Bildungssektors sowie mit 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: Einrichtung des Bachelor-Studiums „Elektrotechnik“ als joint degree programme der LFUI und UMIT und damit Stärkung des mechatronischen Kompetenzpfeilers am Campus Tirol, Etablierung eines interuniversitären Doktoratskollegs „Mechatronik“ der LFUI und UMIT, Stärkung des Campus Technik Lienz etc.) oder auf Basis der aktiven Mitwirkung und Einbindung der UMIT im Rahmen des Kompetenzzentrums für Public Health in Tirol (Stichwort: Beteiligung am „health & life sciences“ Cluster Tirol). Aus diesem Kondensationspunkt heraus konnten bis zum Ende des Berichtszeitraums auch die Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung eines UMIT-Master-Studiums „Public Health“ (Anm.: Der Akkreditierungsantrag wurde im Oktober 2018 gestellt.) in Kooperation mit der MUI und LFUI abgeschlossen werden. Als begleitende Maßnahme erfolgte u.a. die Ausschreibung des Lehrstuhles für „Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung“. Als weiterer Baustein des „Campus Tirol“ wurden zudem die Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung des mittlerweile fünften, gemeinsamen Master-Studienprogramms der UMIT und LFUI, ausgerichtet auf die Regional- und Destinationsentwicklung und unter Einbindung des Campus Landeck, vorangetrieben (Anm.: Dahingehende Antragstellung auf Akkreditierung ist im November 2018 erfolgt.). Neben der intensivierten Zusammenarbeit der Tiroler Universitäten im Bereich von Lehre und Studium bestehen seit Jahren etablierte Partnerschaften im Bereich der Forschung und Entwicklung (vgl. Kapitel 5). Dahingehende interuniversitäre Kollaborationen werden fortlaufend unterstützt und gefördert (z.B. durch Etablierung des „Health & Life Science Cluster Tirol“, eine Initiative der Tiroler Hochschulkonferenz). Eine neue Dimension in der intrauniversitären Zusammenarbeit eröffnet 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. Zur nachhaltigen Absicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Position der UMIT als Kompetenzträgerin der Pflegewissenschaft konnten zudem die Vorarbeiten für die im Herbst 2018 erfolgte Antragstellung auf Akkreditierung dreier ausdifferenzierter pflegewissenschaftlicher Master-Studien abgeschlossen werden. Auf Basis dieser Entwicklungsskizze wird resümiert, dass die UMIT durch eine profilgeleitete Governance die für 2017/2018 gesetzten Ziele in allen ihren Bereichen großteils 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 Kernbereiche 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: 30.09.2018) auf 1704 beläuft, jene der Absolvent/innen (Stichtag: 30.09.2018) auf 346 (vgl. auch Kapitel 3). Die jeweilige Längsschnittbetrachtung zur Studierenden- und Absolvent/innenentwicklung der vergangenen Jahre wird im Nachfolgenden ausgewiesen.

2.1. Entwicklung der Studierendenzahl

2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
1518	1544	1531	1548	1589	1704

2.2. Entwicklung der Absolvent/inn/enzahl

2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
331	336	289	326	336	346

3. Studien und Lehre

3.1. Studierende

Zahl der Studierenden, Studienanfänger/innen und der Absolventen/innen, 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: 1704 (alle Zahlen verstehen sich ohne EURAK), davon Stammsitz Hall: 1366 davon Studienort Wien: 50 davon Studienort Landeck: 277 davon Studienort Lienz: 11
- **Studienanfänger/innen:** Gesamtzahl: 583 davon Stammsitz Hall: 480 davon Studienort Wien: 21 (letztmalige Aufnahme aufgrund Standortschließung) davon Studienort Landeck: 98 davon Studienort Lienz: 5
- **Absolvent/inn/en:** Gesamtzahl: 346 davon Stammsitz Hall: 293 davon Studienort Wien: 16 davon Studienort Landeck: 37
- **Durchschnittliche Studiendauer:** Abschluss BSc: ~ 7 Semester
Abschluss MSc/Mag: ~ 6 Semester
- **Drop-Out-Rate:** 69 (Gesamtzahl)
- **Anteil internationaler Studierender:** ~36%

Wissenschaftliches Stammpersonal, Studierende mit Betreuungsverhältnis im Berichtszeitraum (Stichtag: 30.9.2018)

- Wissenschaftliches Stammpersonal: 86,85 VZÄ
- Gesamtanzahl der Studierenden: 1704
- Abgeschlossene Promotionen: 13
- Abgeschlossene Master-/Magisterarbeiten: 68
- Abgeschlossene Bachelorarbeiten: 237
- Abgeschlossene Abschlussarbeiten (Universitätslehrgänge): 28
- Quotient (Studierende/Stammpersonal): 19,62
- Quotient (alle Abschlussarbeiten (BSc, MSc, Doktorat)/Stammpersonal): 4,0

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 Master-Studium fortfahren oder erste Berufserfahrungen in jenen Einrichtungen sammeln, in welchen sie ein Praktikum absolviert haben. Die Absolvent/inn/en des Bachelor-Studiums Psychologie und der Mechatronik schließen mehrheitlich ein konsekutives Master-Studium an. Die Kohorten des Master-Studiums Pflegewissenschaft und Magister-Studiums 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 letztmalig 2018 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, 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 erworbene Qualifikation den beruflichen Anforderungen angemessen. Der Großteil der Be-

fragten (84%) zeigt sich mit der beruflichen Situation zufrieden. Nahezu die Hälfte der Befragten geht nach Studienabschluss wieder jener Tätigkeit nach, die sie/er vor/während des Studiums ausübten. Dabei handelt es sich vornehmlich um ausführende Tätigkeiten ohne Führungsverantwortung. Jede/r zehnte Befragte kann dem Bereich des Höheren Management, etwa ein Viertel dem Mittleren Management zugeordnet werden. Die Stellensuchdauer beträgt im Mittel rund 2,5 Monate, die Erfolgchancen liegen bei mehr als 90%. Das mediane Einkommen liegt in der Klasse EUR 40.001 – 50.000,-. Eine zentrale Schnittstellenfunktion nehmen die Absolvent/inn/en der UMIT ein, die u.a. im 2006 gegründeten Verein „UMIT Alumni Association“ organisiert sind, welcher 2010 in die Universität eingegliedert und nunmehr dem Rektorat der UMIT zugeordnet ist.

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. Im Studienjahr 2017/2018 konnten vier Personen (Studierende/Trainee/Lehrende) seitens Partneruniversitäten im Bereich der Mechatronik und der Psychologie begrüßt werden. Die Möglichkeit für Studierende, internationale Hochschulerfahrung zu erwerben, wurde 2017/2018 von einer Person des Master-Studiums der 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), Universität Pompeu Fabra (Spanien), Klaipėdos 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), Talinn University (nur Lehrendenmobilität), Akdeniz Universitesi (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/Isreal erfolgreich gestellt werden, ggst. Austauschkooperation ist mittlerweile genehmigt. Auch wurden Kooperationsgespräche zum Lehrenden-/Studierendenaustausch im Bereich der Psychologie zwischen der UMIT und der Universität Valencia im Frühsommer 2017 angebahnt (Anm.: Ggst. Abkommen konnte im Wintersemester 2018/2019 unterfertigt werden.). 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 u.a. an den Aktivitäten der European Academy of Nursing Science sowie am European Network for Nursing Academies (ENNA) partizipiert. Ergänzend dazu arbeitet die UMIT im Rahmen zahlreicher (inter-)nationaler Forschungs- und Lehrkooperationen mit 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. Im Akademischen Jahresbericht 2017/2018 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 zuständigen Bundesministeriums. Bewerben können sich UMIT-Studierende (m/w) aller Bachelor- und Master-Studienprogramme

mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Rückwirkend für das Studienjahr 2016/2017 wurde 75 Studierenden (von 194 Bewerbungen) ein UMIT-Leistungsstipendium in folgenden Studienrichtungen gewährt:

- Magister-Studium „Gesundheitswissenschaften“: 6
- Bachelor-Studium „Wirtschaft, Gesundheits- und Sporttourismus“: 7
- Bachelor-Studium „Mechatronik“: 11
- Bachelor- und Master-Studium „Psychologie“: 20
- Bachelor- und Master-Studium „Pflegerwissenschaft“: 31

Höhe der Studiengebühren

Hierzu und in Bezug auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der UMIT GmbH für ggst. Zeitraum wird auf die auf der UMIT-Homepage hinterlegten Angaben 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 wird dieser Druckfassung gesondert beigegeben. Die an der UMIT etablierten Verwendungsgruppen und deren zugewiesenes Beschäftigungsfeld sind transparent per Gehaltsordnung und Verwendungsgruppenschema festgelegt. Einen Überblick zum (inhaltlichen) Tätigkeitsradius der Mitarbeiter/innen gibt der Akademische Jahresbericht 2017/2018. 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.

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, ist dieser Druckfassung gesondert, beigegeben werden.

Externe Lehrbeauftragte sind idR mit einem Lehrauftrag im Umfang von 1 SWS bis 4 SWS (14 bis 56 Unterrichtseinheiten) 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 2017/2018 entnommen werden.

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. der UMIT-Berufungsrichtlinie idgF. ab. Jedes Berufungsverfahren wird zudem auf der UMIT-Homepage abgebildet. Zu den 2017/2018 laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren wird wie folgt zusammengefasst:

- **Universitätsprofessur für „Qualität und Effizienz in der Medizin“ (Status: abgeschlossen):** Hierbei handelt es sich um eine auf vier Jahre befristete Berufung, die entlang eines abgekürzten Verfahrens erfolgt ist. Weiterführende Informationen zum Verfahren und dessen Ablauf finden sich auf der UMIT-Homepage.
- **Universitätsprofessur für „Quantitative Methoden in Public Health und Versorgungsforschung“ (Status: laufend):** Nachdem ggst. Berufungsverfahren im Studienjahr 2016/2017 nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, erfolgte mit Datum vom 01.12.2017 deren nochmalige Ausschreibung. Die Ausschreibungsfrist endete mit 31.01.2018. Nach Feststellung einer ausreichend qualifizierten Bewerber/innenlage wurde im April 2018 dahingehendes Begutachtungsverfahren eröffnet. Hierfür zeichnet die eigens vom Senat der UMIT eingesetzte Berufungskommission verantwortlich. Bis zum Ende des Berichts-

zeitraums wurden die Bewerbungen gesichtet und ausgewählte Kandidat/inn/en zu deren Vorstellung im Rahmen der Hearings der Kandidat/inn/en am 22./23.10.2018 eingeladen. Zum weiteren Verfahrensverlauf bzw. -abschluss wird im Jahresbericht 2018/2019 berichtet.

- **Universitätsprofessur für „Alterns- und Versorgungswissenschaften“ (Status: laufend):** Aufgrund der Pensionierung des aktuellen Lehrstuhlinhabers für Gerontologie und demografische Entwicklung, Univ.-Prof. Dr. Bernd Seeberger, im Sommer 2018 wurde ggst. Professur im März 2018 ausgeschrieben. Die Ausschreibungsfrist endete mit 02.07.2018. Nach Feststellung einer ausreichend qualifizierten Bewerber/innenlage wurde im Herbst 2018 dahingehendes Begutachtungsverfahren eröffnet. Hierfür zeichnet die eigens vom Senat der UMIT eingesetzte Berufungskommission verantwortlich. Zum weiteren Verfahrensverlauf bzw. -abschluss wird im Jahresbericht 2018/2019 berichtet.
- **Universitätsprofessur für „Pflegerwissenschaft“ (Status: laufend):** Nachdem ggst. Berufungsverfahren im Studienjahr 2016/2017 nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, erfolgte mit Datum vom 12.07.2018 deren nochmalige Ausschreibung. Die Ausschreibungsfrist endete mit 31.10.2018. Zum weiteren Verfahrensverlauf bzw. -abschluss wird im Jahresbericht 2018/2019 berichtet.
- **Universitätsprofessur für „Management im Gesundheitswesen“ (Status: laufend):** Ggst. Professur wird aktuell von Univ.-Prof. Dr. Harald Stummer besetzt, dessen Berufung 2015 entlang eines abgekürzten Berufungsverfahrens und auf vier Jahre befristet erfolgt ist. Dahingehende Befristung läuft mit 19.08.2019 aus. Eine etwaige Verlängerung ist nur nach Abführung eines ordentlichen Berufungsverfahrens auf Basis der UMIT-Berufungsrichtlinie idgF möglich. Daher erfolgte mit Datum vom 17.09.2018 die Ausschreibung ggst. Professur. Zum weiteren Verfahrensverlauf bzw. -abschluss wird im Jahresbericht 2018/2019 berichtet.

Zudem wurden 2017/2018 folgende Ernennungsverfahren und Ehrungen durchgeführt:

- Ernennung von Priv.-Doz. DDI Dr.-Ing. Fadi Dohnal zum außerordentlichen Universitätsprofessor der UMIT per Senatsbeschluss vom 14.11.2017
- Ernennung von Priv.-Doz. MMag. Dr. Eva Schulc zur Associate Professorin der UMIT per Senatsbeschluss vom 13.03.2018
- Ernennung von Priv.-Doz. Dr. Nikolai Mühlberger zum Associate Professor der UMIT per Senatsbeschluss vom 08.05.2018
- Verleihung des UMIT-Ehrenrings an Univ.-Prof. Dr. Günther Gastl per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 30.01.2018
- Verleihung des Ehrenzeichens an DI Elisabeth Blank per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 30.01.2018
- Verleihung des Ehrenzeichens an Univ.-Prof. DI Dr. Günter Hofstetter per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 30.01.2018
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Univ.-Prof. Dr. Florian Kronenberg per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 30.01.2018
- Verleihung des UMIT-Ehrenzeichens an Mag. Reinhard Lobenwein per Beschlussfassung der UMIT-Ehrungskommission vom 30.01.2018

Dokumentation der im Berichtszeitraum erfolgten Habilitationsverfahren

Im Studienjahr 2017/2018 wurden nachfolgende Habilitationsverfahren auf Basis der Habilitationsrichtlinie der UMIT idgF abgeschlossen:

- 14.11.2017: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health und Epidemiologie“ an Ass.-Prof. Dr. Nikolai Mühlberger
- 12.12.2017: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Pflegerwissenschaft“ an Ass.-Prof. Dr. Daniela Deufert
- 12.02.2018: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“ an Dipl.-Kfm. Dr. Tobias Romeyke
- 12.06.2018: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Gerontologie“ an Dr. Ismail Tufan
- 11.09.2018: Verleihung der Venia docendi für das Fach „Public Health und Medizinische Wissenschaften“ an Ass.-Prof. Dr. Cornelia Blank

Maßnahme zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird an der UMIT großes Gewicht beigemessen, wobei den unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen Rechnung getragen wird. 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. Auf Basis der Lehr- und Evaluationsergebnisse 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 wird der „UMIT-Lehrpreis“ vergeben. Die Sichtbarmachung dieser „bestpractices“ 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 wurden 2017/2018 nochmalig ausgeweitet: 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 neue und sehr erfolgreiche Formate – insbesondere in Hinblick auf die Förderung des informellen Forschungsaustausches – wurde in ggst. Zeitraum das „Lunch-Seminar“ und der „Nachwuchstreff“ (Turnus beide: alle sechs Wochen) etabliert. 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 weiter zu qualifizieren und die Möglichkeit der Promotion und der Habilitation aktiv zu nutzen. 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 Wissenschaftsförderung, ein spezieller Förderfonds für Nachwuchswissenschaftler/innen des Landes Tirol. Für den Berichtszeitraum 2017/2018 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, wirkt der UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung, dotiert in einer Höhe von EUR 10.000,-, der in ggst. Berichtszeitraum erstmalig vergeben wurde.



4. Finanzierung und Ressourcen

Darstellung der laufenden finanziellen Gebarung im Berichtszeitraum (Stand: Hochrechnung Oktober 2018)

	gerundet
UMIT Gesamtbudget, Veränderung ggb. letztjährigem Vergleichszeitraum (in %)	4 %
Investitionsbudget und GWGs (in €)	421.800
Personalbudget (in €)	10.535.900
Budget für Marketing (in €)	500.000
Einnahmen Gesamt (in €)	14.111.800
davon Studiengebühren inkl. ULGs (in €)	4.335.800
davon Erlöse aus sonstigen Lehrgängen (in €)	305.600
davon Basisfinanzierung durch Eigentümerbeiträge (in €)	3.785.000
davon Drittmittel inkl. Stiftungslehrstühle (in €)	4.877.700

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 2017/2018 weist hierzu die Forschungsaktivitäten

einschl. dahingehender Publikationstätigkeit für ggst. Berichtszeitraum im Detail aus. Ergänzend dazu gibt er Auskunft über die laufenden und neu bewilligten Drittmittelprojekte. Die Erfassung der Publikationsleistung erfolgte 2017/2018 nach demselben Bewertungsschema – dem UMIT-Scoringssystem – wie in den Vorjahren. Dabei werden Full-Papers (peerreviewed), Full-Papers (nicht peerreviewed), Konferenzbeiträge, Letters and Reports, Herausgeberschaften, Monographien, Anträge und sonstige Schriftstücke quantitativ erfasst und bepunktet. Der so 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 Forschungsk Kooperationen eingegangen, um den universitären Kernbereich der Forschung und Entwicklung sukzessive weiterzuentwickeln. Der UMIT ist es in den letzten Jahren gelungen, maßgebliche Forschungsgelder – bspw. von der Europäischen Union (z.B. aus dem 7ten Rahmenprogramm, EMPIR-Programm, ERC Advanced Grant, „Horizon 2020“), vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), der Österreichischen Nationalbank, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Zuge der Kompetenzzentren-Programme, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), von Seiten des

Landes Tirol (z.B. Tiroler Wissenschaftsförderung) und aus der Industrie – zu akquirieren. Auch war die UMIT bislang als einzige Privatuniversität im Exzellenz-Programm (COMET) der FFG im Rahmen von ONCO-TYROL vertreten und forscht(e) insbesondere in den Themenbereichen Bioinformatik, Medizininformatik, HTA und Medical Decision Making. Erfreulicherweise kann zur Forschungsleistung 2017/2018 bilanziert werden, dass die UMIT 2017/2018 ihren Publikationsoutput abermals über alle Kategorien hinweg um 40%, im Bereich der peer-review-Veröffentlichungen sogar um 15% im Vergleich zum Vorjahr steigern konnte. Ein überdurchschnittliches Plus wurde auch bei der Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern in einer Höhe von EUR 3,4 Mio. verbucht. Und, ein erster Ausblick auf den Forschungsoutput 2018/2019 deutet auf eine Fortführung dieses Erfolgskurses hin. Insofern wird die UMIT auch in den Folgejahren an ihrem Kurs eines stringenten Capacity Buildings, der Forcierung kollaborativer Forschung und einer fortlaufenden Investition in die Nachwuchsförderung festhalten.

Strategische Forschungsplanung

Die UMIT hat durch die 2009 implementierte Organisationsstruktur in Form von Departments die Basis für eine profilgeleitete und effizientere Forschungsplanung erzielt. Der universitätsweite (Forschungs-) Orientierungsrahmen dafür sind 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.

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 Forschungsoperationen und von stabilen Partnerschaften (Stichwort: Vernetzung und Interdisziplinarität).

Die UMIT hat daher auch 2017/2018 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 2017/2018 angestellt. In Hinblick auf den Studierenden-/Lehrendenaustausch im Rahmen von Mobilitätsprogrammen 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, darunter auch institutionalisierte Hochschulk Kooperationen. 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 und der LFUI, als Miteigentümerinnen der UMIT, per se gegeben. Resultierend daraus wird die UMIT als Kompetenzträgerin der Health & Life Sciences und der Technik im Zuge dahingehender Entscheidungsfindungsprozesse oftmals miteinbezogen. Im Akademischen Jahresbericht 2017/2018 finden sich hierzu weiterführende Informationen der an der UMIT vertretenen Fachbereiche und deren Kooperationslandkarten. 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. Der Antrag auf Akkreditierung auf ein fünftes gemeinsames Studienprogramm wurde im November 2018 gestellt. Wichtig ist hierzu festzuhalten, dass insbesondere bei der Einrichtung neuer Studien aber auch bei der Weiterentwicklung bestehender relevante Anspruchsgruppen und das berufliche Umfeld prozessual eingebunden wurden (bspw. im Rahmen der Bedarfs-, Akzeptanz- und Kohärenzanalyse zur bestmöglichen Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit angehen der Absolvent/inn/en). Auch werden diese insbesondere im Rahmen von Auftragsforschungsprojekten oder kollaborativen Großverbundforschungsprojekten miteinbezogen. Kollaboration findet zudem im Rahmen interdisziplinärer Doktoratskollegs, sowohl mit der LFUI als auch MUI 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. 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 erfolgte im Oktober 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. Dessen Revisionen werden via QM-Logbuch im UMIT-Intranet kommuniziert.

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 2017/2018 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 fortgefahren. Im Bereich Personal wurden die Aktivitäten im Zuge des universitätsweiten Faculty Developments weiter ausgebaut. Zudem stellte die Förderung der betrieblichen Gesundheit und der Mitarbeiter/innenzufriedenheit einen Schwerpunkt in ggst. Berichtszeitraum dar. 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 (Stichwort: elektronische Personalakte) gesetzt. Im Bereich der Forschung wurde durch Angebot des „Lunch-Seminars“ und des „Nachwuchstreffs“ ein niederschwelliges Forschungs-Austauschformat erfolgreich etabliert, das einerseits die Zusammenarbeit zwischen Forscher/inne/n und dahingehende Interdisziplinarität (Stichwort: Capacity Building; Bildung kritischer Massen), 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 Forschungsausputs“ und sohin Profilverdichtung und erhöhte Profilsichtbarkeit (z.B. Implementierung der UMIT-Publikationsdatenbank, Forschungsprojektdatenbank). 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 hochschuldidaktischpädagogischen Gesamtkonzepts der UMIT – nachgeschärft. Zudem wurden 2017/2018 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. Hierbei fanden auch die Ergebnisse der UMIT-Absolvent/inn/enbefragung 2018 Berücksichtigung. Fortgeführt wurde auch der Ausbau des hochschuldidaktischen Fortbildungsprogrammes samt Vergabe des UMIT-Lehrepriees, 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 alle sechs Wochen ein „Lehre-Lunch“ (informelles Austauschformat rund um Lehre und Didaktik) veranstaltet und als permanentes Informations- und Diskussionssetting weiter sichtbar gemacht. Seit 2015 besteht zudem die Möglichkeit, ein Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ zu erwerben. Nach Erbringung aller erforderlichen Leistungen wurde 2017/2018 einer weiteren Mitarbeiterin 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 (siehe dazu die o.a. Originalzitate aus dem Reakkreditierungsgutachten). Darüber hinaus unterzog sich die UMIT in ggst. Berichtsjahr auch sehr erfolgreich zwei weiteren Programmakkreditierungsverfahren (ULG „Health Information Management“, Bachelor-Studium „Elektrotechnik“), in Zuge derer das Qualitätsmanagementsystem ebenfalls auf den Prüfstand gestellt wurde und ausgezeichnete Gutachter/innenbewertungen erhielt. Es wird festgehalten, dass die UMIT mit ihrem Qualitätsmanagementsystem in allen Akkreditierungsverfahren seit 2011 eine durchgängig (sehr) positive Bewertung erzielen konnte. Und, der UMIT wurde 2013 das Diploma Supplement Label seitens der Europäischen Kommission sowie 2017 das Qualitätssiegel der Deutschen Gesellschaft für Psychologie für das Bachelor-Studium Psychologie – bislang österreichweit erst- und einmalig – 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	
Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4-Augen-Prinzip (permanent) ▪ Zielvereinbarung mit dem Eigentümer: UMIT-Strategie (alle sechs Jahre); UMIT-Ausführungskonzept (alle drei Jahre); UMIT-Jahresberichte (jährlicher Turnus); Budgetvollzug / UMIT-Jahresergebnis (jährlicher Turnus) ▪ Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/inne/n (jährliches Mitarbeiter/ingespräch) ▪ Verpflichtende Mitarbeiter/in-Einführungsveranstaltung (einschl. Begrüßungsmappe) (semesterweise) ▪ Permanente Dokumentenlenkung und -verwaltung durch die Stabstelle – Akkreditierungsangelegenheiten und Qualitätsentwicklung im Sinne eines „one-stop-shop“ ▪ Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber den Aufsichtsorganen der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung idgF ▪ Bibliometrischer Selbstbericht für die Aufsichtsorgane der UMIT sowie für die AQ Austria (UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus)
Lehre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrveranstaltungs- und Modulevaluierung (Turnus: nach Ende der LV/des Moduls) ▪ Qualitätsberichte aller Kollegialorgane an den Senat (jährlicher Turnus) ▪ Gremiale Begutachtung im Rahmen der Erstellung von Abschlussarbeiten durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (RCSEQ) (Meldepflicht aller Abschlussarbeiten) ▪ Berichterstattung des RCSEQ an den Senat und das Rektorat (jährlicher Tätigkeitsbericht) ▪ Quartalsmäßige Berichtspflicht des Rektorates gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT ▪ Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus) ▪ Absolvent/inn/enbefragung (Turnus: alle drei Jahre) ▪ Externe und interne Evaluierung der Lehrleistung und hochschuldidaktischen Kompetenz (ad personam) im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (im Anlassfall) ▪ Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm der UMIT (jährlicher Turnus) ▪ Vergabe des UMIT-Lehrepriees (jährlicher Turnus) ▪ Zertifikat „Professionelle Hochschullehre“ (im Anlassfall) ▪ Vorstellung der mit dem UMIT-Lehrepriee prämierten Lehrveranstaltungen als (jährlicher Turnus) ▪ Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (jährlicher Turnus) ▪ Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (jährliches Mitarbeiter/ingespräch)
Forschung und Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quartalsmäßige Berichtspflicht der Universitätsleitung gegenüber dem Wissenschaftlichen Beirat der UMIT auf Basis der UMIT-Verfassung ▪ Bibliometrischer Selbstbericht der Fachrichtungen (UMIT-Jahresbericht; jährlicher Turnus) ▪ Leistungsorientierte Mittel- und Stellenvergabe (jährlicher Turnus) ▪ Externe und interne Begutachtung von Dissertationen (im Anlassfall) ▪ Externe und interne Evaluierung der Forschungsleistung ad personam im Rahmen eines Ernennungsverfahrens an der UMIT (im Anlassfall) ▪ Forschungsevaluierungskommission – Beratungskommission des Senats im Rahmen der Erstellung von kumulativen Dissertationen sowie interne Bewertung von Publikationsorganen (permanent) ▪ Externer Peer-Review im Rahmen der Beantragung von kompetitiven Forschungsprojekten und der Veröffentlichung von Publikationen ▪ Externe Begutachtung bei Berufungs- und Habilitationsverfahren sowie interne Verfahrensevaluierung ▪ Gremiale Begutachtung vor Studienbeginn eines Forschungsprojektes durch das Research Committee for Scientific and Ethical Questions (interne Genehmigungspflicht!) ▪ Externe Begutachtung vor Beginn eines Forschungsprojektes durch Ethikkommission (bei Vorlagepflicht!) ▪ Vergabe des UMIT-Preis für interdisziplinäre Forschung (jährlicher Turnus) ▪ Zielvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen (jährliches Mitarbeiter/ingespräch) ▪ Zielvereinbarung zwischen Rektorat und Departmentleitungen (jährlicher Turnus) ▪ Meldung jedes extern finanzierten Forschungsprojektes von der Projektleitung/Departmentleitung an das Rektorat (Erhebungsblatt; im Anlassfall)

Maßnahmen zur Implementierung der Ergebnisse von internen und externen Qualitäts-Überprüfungen

Der dargestellte Instrumente- bzw. Methodenkanon sowie die Struktur des UMIT-Qualitätshandbuchs korrespondieren mit der Systematik der universitären Systemsteuerung (vgl. Kapitel 2). Nicht zuletzt auch deshalb, da der Aufbau des UMIT-Qualitätshandbuchs 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, dem Wissenschaftlichen Beirat 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. Gleiches gilt für den Berichtsregelkreis zwischen Senat und den von ihm eingesetzten Kollegialorganen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung. Diese Beispiele für Weiterentwicklungsmaßnahmen knüpfen direkt an die 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 bzw. zum Jahresbericht 2016/2017.

8.2. Entwicklungsplan

Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2016/2017.

8.3. Organisation

Organisationsstruktur, Satzung, Bezeichnungen für das wissenschaftliche Personal, Berufungs- und Habilitationsordnung: Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2016/2017.

8.4. Raum und Infrastruktur

Ausstattung (Räume, Bibliothek und Informationstechnische Infrastruktur etc.): Keine Änderungen seit der Reakkreditierung 2016 bzw. zum Jahresbericht 2016/2017.

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. Alle Informationen sind auf der UMIT-Homepage hinterlegt.

Änderungen der Studienpläne, die nicht Akkreditierungspflichtig sind

Es wurden keine weiteren nicht-akkreditierungspflichtigen Universitätslehrgänge eingerichtet.

Weiterentwicklung oder sind der datenschutzrechtlichen Nachschärfung geschuldet und stellen keine erheblichen, akkreditierungspflichtigen Veränderungen dar.

Prüfungsordnungen

Keine erheblichen Änderungen. Die vorgenommenen Anpassungen erfolgten im Zuge der curricularen

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
Causal Inference	4 Tage
ÖÄK Diplom Alpin- und Höhenmedizin	Innerhalb von 4 Jahren (82 Theorie; 50 Praxis-Stunden)

9. Sonstige Angaben

Die auslaufenden Universitätslehrgänge „Master für gewerbliche, gesundheitsbezogene Berufe“ und „Angewandte Ernährungswissenschaften“ wurden vollständig abgewickelt und beendet.



