

**Ergebnisbericht zum Audit
des Systems der internen Qualitätssicherung
an der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich**



Datum der Vor-Ort-Begutachtung: 05.-06. Oktober 2017

Ansprechpartnerin der Hochschule: Mag. Bettina Schneeberger, Geschäftsführung und stellvertr. Kollegiumsleitung, Semmelweisstr. 34, A-4020 Linz, Tel. 43 50 344-20000, E-Mail: Bettina.Schneeberger@fhgooe.ac.at

Betreuende Referentin der ZEvA: Anja Grube, M.A.

Gutachtergruppe:

- Prof. Dr. Ulf-Daniel Ehlers, Professor für Bildungsmanagement und Lebenslanges Lernen, ehem. Vizepräsident für Qualität, Lehre und Forschung, Duale Hochschule Baden-Württemberg
- Prof. Dr. Volkmar Langer, ehem. Präsident der Hochschule Weserbergland, Hameln
- Martina Meister B.A., Studierende im Masterstudiengang Integriertes Versorgungsmanagement, FH Burgenland
- Mag. Claudia Potocnik, Leiterin Marketing und Qualitätsmanagement, Prokuristin, fh gesundheit Innsbruck
- Prof. Dr. Theresia Simon, Prorektorin für Studium, Didaktik und Qualitätsmanagement, Hochschule Ravensburg-Weingarten
- Dr. Kurt Sohm, Leiter Servicestelle Qualitäts- und Studiengangsentwicklung, FH Technikum Wien

Hannover, den 09. November 2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
I. Zusammenfassende Bewertung und Beschluss über die Zertifizierung	3
1. Beschluss der Kommission für Internationale Angelegenheiten	3
2. Zusammenfassende Bewertung und Votum der Gutachtergruppe	4
II. Einleitung	6
1. Grundlagen und Zielsetzung des Audits	6
2. Ablauf des Audits	6
III. Kurzportrait der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich	7
IV. Prüfbereiche	10
1. Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Hochschule	10
2. System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise	13
2.1 Grundlegende Strukturen und Abläufe	13
2.2 Studium und Lehre	18
2.3 Angewandte Forschung und Entwicklung	24
2.4 Organisation, Administration und IT	26
2.5 Personal	28
2.6 Internationalisierung	31
3. Strukturen und Verfahren zur Qualitätssicherung von Lehrgängen zur Weiterbildung gem. § 9 FHStG	34
V. Appendix	35
1. Stellungnahme der Hochschule vom 24.11.2017	35

I Zusammenfassende Bewertung und Beschluss über die Zertifizierung

1 Beschluss der Kommission für Internationale Angelegenheiten

I. Zusammenfassende Bewertung und Beschluss über die Zertifizierung

1. Beschluss der Kommission für Internationale Angelegenheiten

Die Kommission für Internationale Angelegenheiten stimmt dem Auditbericht der Gutachtergruppe zu und nimmt die Stellungnahme der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich zur Kenntnis.

Die Kommission beschließt die Zertifizierung des internen Qualitätsmanagementsystems der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich gemäß § 22 Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz ohne Auflagen für die Dauer von sieben Jahren.

2. Zusammenfassende Bewertung und Votum der Gutachtergruppe

Die Gutachter/-innen haben insgesamt den Eindruck gewonnen, dass die FH Gesundheitsberufe Oberösterreich ihre erste Aufbau- und Gründungsphase erfolgreich abgeschlossen hat und für den zu erwartenden Aufwuchs der kommenden Jahre gut gerüstet ist. Der Prozess der Hochschulwerdung durch den Zusammenschluss verschiedener, vormals unabhängiger Ausbildungsstätten des nicht-tertiären Sektors zu einer hochschulischen Einrichtung wurde u.a. dank einer partizipativen Führungs- und Entscheidungskultur und konsequenter Einbindung der jeweiligen Betroffenen in Veränderungs- und Planungsprozesse gut bewältigt.

Die Hochschule hat ein funktionsfähiges Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das geschlossene Qualitätsregelkreise gewährleistet und alle wesentlichen Leistungsbereiche der Hochschule erfasst. Qualitätsmanagement und Steuerung basieren auf gut ausgereiften, erprobten und verbindlich vereinbarten Prozessen, von denen einige noch etwas schlanker gestaltet werden könnten, um die Mitarbeiter/-innen insbesondere auf der mittleren Leitungsebene stärker zu entlasten. Die Gutachter/-innen begrüßen, dass die Studiengänge als dezentrale Einheiten über ein hohes Maß an Handlungsfreiheit verfügen, z.B. durch die Möglichkeit, Personal flexibel und variabel für verschiedene Aufgaben einzusetzen.

Entwicklungsaufgaben werden durch die Hochschulleitung insgesamt klug und sinnvoll priorisiert, um einen systematischen, kontrollierten Aufbau der Institution und ein schrittweises Erreichen der strategischen Ziele zu ermöglichen. Die Gutachtergruppe zeigt sich besonders beeindruckt von der ausgeprägten Qualitätskultur und dem hohen Qualitätsbewusstsein, die im Rahmen der Vor-Ort-Gespräche auf allen Ebenen erkennbar wurden. In den wenigen Jahren seit der Gründung ist das Ziel der Herausbildung einer gemeinsamen hochschulischen Identität offenbar bereits zu einem hohen Grad erreicht worden.

Beschlussempfehlung

Die Gutachtergruppe empfiehlt der Kommission für Internationale Angelegenheiten der ZEV A, das Qualitätsmanagementsystem der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich ohne Auflagen für die Dauer von sieben Jahren zu zertifizieren.

Die Gutachter/-innen sprechen darüber hinaus die folgenden Empfehlungen zur Weiterentwicklung aus:

- Das interne Peer-Review-Verfahren sollte noch einmal darauf hin überprüft werden, ob Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Eine weniger komplexe und zeitintensive Gestaltung des Prozesses oder die Entwicklung alternativer Vorgehensweisen (wie z.B. Workshop-Formate) wäre nach Ansicht der Gutachter/-innen ratsam. Sofern das Peer-Review-Verfahren beibehalten wird, sollten die Gutachtergruppen möglichst um weitere Mitglieder – einschließlich eines studentischen Mitglieds – ergänzt werden.
- Um den künftigen Herausforderungen bestmöglich zu begegnen, sollten administrative und inhaltliche Aufgaben stärker gebündelt werden, z.B. durch Einrichtung zentraler Serviceeinrichtungen oder durch Einstellung hauptberuflicher Mitarbeiter/-innen, die sich schwerpunktmäßig bestimmten Entwicklungsthemen widmen. Dies betrifft z.B. die Bereiche Organisation und Verwaltung, Didaktik/E-Learning, Personalentwicklung und die allgemeine Studienberatung.
- Der gute interne Kommunikationsfluss sollte auch bei einer zukünftig gewachsenen Hochschule weiter aufrechterhalten werden. Insbesondere sollten alle Stakeholdergruppen (inklusive der Studierenden und Lehrbeauftragten) jährlich gezielt über Qualitätsentwicklungen auf Studiengangs- und Hochschulebene informiert werden, z.B. durch Hinweise auf die zur Verfügung stehenden Berichte.
- Das breite Aufgabenspektrum der Studiengangsleitungen und auch der hauptberuflich Lehrenden sollte so weit wie möglich reduziert werden, um ausreichend Zeiträume für Kernaufgaben in Lehre, Forschung und Management zu schaffen.
- Die Studierenden sollten über ihre Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten innerhalb des QM-Systems noch besser informiert werden. Die Gutachter/-innen regen außerdem an, noch stärkere Anreize für die Mitarbeit in Qualitätssicherung und Selbstverwaltung und sonstiges freiwilliges Engagement zu setzen.
- Die Aktivitäten zur Herstellung von „Internationalisierung zu Hause“ sollten weiter mit Nachdruck vorangetrieben werden. Insbesondere sollten die Studierenden verstärkt Gelegenheit zum Fremdsprachenerwerb an der Hochschule haben.
- Die Hochschule sollte künftig Medientechnik und Didaktik noch enger miteinander verknüpfen und die Möglichkeiten der Technik noch besser für Lehre, Prüfungswesen und Studierendenservice nutzen.

II Einleitung

1 Grundlagen und Zielsetzung des Audits

II. Einleitung

1. Grundlagen und Zielsetzung des Audits

Das österreichische Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz sieht für Fachhochschulen eine Zertifizierung des internen Qualitätsmanagementsystems in Form eines Audits vor. Im Erfolgsfall ist die Zertifizierung auf sieben Jahre befristet (vgl. § 22 HS-QSG).

Das Gesetz legt zugleich die Prüfbereiche fest, die im Rahmen des Audits zu begutachten sind. Der vorliegende Ergebnisbericht nimmt diese Prüfbereiche in seine Gliederung auf. Selbiges gilt für den Audit-Leitfaden der ZEvA, der sowohl der Gutachtergruppe als auch der Hochschule als Grundlegendokument zur Information und Orientierung ausgehändigt wurde.

2. Ablauf des Audits

Die FH Gesundheitsberufe Oberösterreich hat die ZEvA im Juli 2016 mit der Durchführung eines Audits zur Zertifizierung gemäß § 22 HS-QSG beauftragt. In Übereinstimmung mit den Anforderungen der Europäischen Standards und Richtlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum ist das Audit als Peer-Review-Verfahren ausgestaltet und sieht einen mehrstufigen Begutachtungsprozess vor, basierend auf einem Selbstbericht der Hochschule sowie einem Vor-Ort-Besuch der Gutachtergruppe an der Hochschule.

Im Rahmen eines vorbereitenden Auftaktgesprächs in Linz im Februar 2017 hat die Agentur die Hochschule ausführlich über den Ablauf des Verfahrens und die Anforderungen an den Selbstbericht informiert.

Nach Einreichung der Antragsdokumentation erfolgte am 05./06. Oktober 2017 der Vor-Ort-Besuch der Gutachtergruppe an der Hochschule in Linz.

Vor Ort führte die Expertengruppe Gespräche mit der Geschäftsführung und Kollegiumsleitung, mit Studierenden und Absolventen/-innen, Studiengangs- und Lehrgangsleitungen, Vertretern/-innen der Praxispartner sowie haupt- und nebenberuflichem Lehrpersonal und Mitarbeiter/-innen der Verwaltung/Administration.

Der Selbstbericht der Hochschule enthielt neben einer umfassenden Dokumentation zu den gesetzlich festgelegten Prüfbereichen auch eine beispielhafte Illustration ausgewählter qualitätsrelevanter Prozesse anhand entsprechender Dokumente. In Absprache mit der ZEvA wurden hierfür die Prozesse zur Entwicklung eines neuen Studiengangs sowie zur fortlaufenden Evaluierung und Weiterentwicklung von Studiengängen ausgewählt; außerdem wurde das abgeschlossene Projekt „Wissenschaftliche Kompetenz“ für die Gutachtergruppe dokumentiert.

III. Kurzportrait der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich

Im Jahr 2006 wurde in Österreich die Akademisierung der nicht-medizinischen Gesundheitsberufe begonnen. Die Ausbildung in den nicht-medizinischen Gesundheitsberufen wurde ab diesem Zeitpunkt schrittweise von Kliniken bzw. den an diese angegliederten Akademien in den tertiären Sektor überführt. Aus diesem allgemeinen Akademisierungsprozess ist im Jahr 2010 auch die FH Gesundheitsberufe Oberösterreich (im Folgenden: FHG OÖ) hervorgegangen, welche nun – nach der institutionellen Evaluierung im Jahr 2011 - erstmals ihr internes Qualitätssicherungssystem im Rahmen eines Audits gem. HS-QSG begutachten lässt.

Im Zuge des Gründungsprozesses wurden zahlreiche, vormals unabhängige (und in Konkurrenz zueinander stehende) Akademien im Land Oberösterreich in die neue Hochschulstruktur integriert und unter einem Dach zusammengefasst.

Erhalter der Hochschule ist die FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH, an der drei Gesellschafter beteiligt sind: Die Krankenhausträger OÖ Gesundheits- und Spitals-AG (gespag), die Kepler Universitätsklinikum GmbH und die OÖ. Ordensspitäler Koordinations GmbH (OSKG). Alle Studiengänge der Hochschule sind eng an die Einrichtungen der Träger angebunden: Diese sind i.d.R. für den praxisorientierten Teil des Studiums verantwortlich und somit an der Lehre wesentlich beteiligt.

Die Finanzierung der Hochschule und ihrer Studiengänge wird durch den Erhalter sichergestellt, welcher wiederum durch das Land Oberösterreich getragen wird.

Studienangebot

Die Hochschule ist seit 2012 unbefristet institutionell akkreditiert und widmet sich als jüngste Fachhochschule Österreichs ausschließlich dem Bereich der Gesundheitswissenschaften. Zurzeit werden sieben Bachelorstudiengänge, ein Masterstudiengang sowie ein Lehrgang zur Weiterbildung angeboten. Insgesamt stehen gut 800 Studienplätze zur Verfügung, die überwiegende Mehrheit davon am Hauptstandort der Hochschule in Linz. Darüber hinaus gibt es mit Steyr und Wels zwei weitere Standorte in der Region.

Im Bachelorbereich bietet die Hochschule die folgenden Programme an:

- Biomedizinische Analytik (B.Sc.)
- Diätologie (B.Sc.)
- Ergotherapie (B.Sc.)
- Hebamme (B.Sc.)
- Logopädie (B.Sc.)
- Physiotherapie (B.Sc.)
- Radiotechnologie (B.Sc.)

Sämtliche Bachelorstudiengänge werden in Vollzeit studiert und sehen umfangreiche Praxisphasen in den kooperierenden Einrichtungen vor. Die Regelstudienzeit beträgt stets sechs Semester, in denen 180 ECTS-Punkte erworben werden. Sämtliche Bachelorstudiengänge führen neben dem akademischen Grad auch zur Berufsbefähigung gemäß den entsprechenden österreichischen Ausbildungsverordnungen.

Das Studienangebot umfasst weiterhin einen viersemestrigen Masterstudiengang „Management for Health Professionals – Schwerpunkt Krankenhausmanagement“ sowie einen ebenfalls viersemestrigen Master-Lehrgang „Hochschuldidaktik für Gesundheitsberufe“.

Ab dem Wintersemester 2018 wird voraussichtlich auch ein Bachelorstudium der Gesundheits- und Krankenpflege an der FH Gesundheitsberufe möglich sein. Die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür waren zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits geschaffen und der Studiengang zur Programmakkreditierung beantragt. Die Hochschule erwartet im Zuge dessen einen sprunghaften Anstieg der Gesamtstudierendenzahl um mehr als 100% sowie die damit verbundene Notwendigkeit zur Eröffnung zweier neuer Hochschulstandorte in Oberösterreich.

Darüber hinaus soll das Studienangebot bis Ende 2020 um fünf Weiterbildungslehrgänge und einen forschungsorientierten, interdisziplinären Masterstudiengang ergänzt werden. Außerdem ist ein gemeinsamer Masterstudiengang mit der Fachhochschule Oberösterreich in Planung.

Personal- und Organisationsstruktur

An der Hochschule sind etwa 100 Personen hauptberuflich beschäftigt; hinzu kommt eine Vielzahl an nebenberuflich Lehrenden. Das Verhältnis von hauptberuflichen zu externen Lehrenden betrug hochschulweit zum Zeitpunkt der Antragstellung etwa 1:6.

Die interne Organisation und Steuerung der Hochschule orientiert sich stark an den Studiengängen als grundlegender Einheit; Fakultäten gibt es nicht. Für jeden Studiengang bzw. Lehrgang wurde ein/-e Studiengangsleiter/-in per öffentlicher Ausschreibung rekrutiert. Die Studiengangsleiter/-innen sind für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Programme maßgeblich verantwortlich. Wird ein Studiengang an verschiedenen Standorten angeboten, übernimmt jeweils eine – direkt der Studiengangsleitung unterstellte – Standortleitung die studiengangsbezogenen Management-Aufgaben vor Ort.

Da der neue Bachelorstudiengang auch die Eröffnung von zwei neuen Studienstandorten nach sich ziehen wird, ist für den Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege geplant, die Funktion der Regionalleitung (mit Verantwortung für verschiedene Standorte) anstelle der Standortleitungen einzuführen.

Der Geschäftsführerin oblag bis vor kurzem in Personalunion auch die Leitung des Kollegiums als zentralem, für alle akademischen Angelegenheiten zuständigem Gremium der Hochschule. Die stellvertretende Kollegiumsleitung war gemeinsam mit der Geschäftsführung formal Teil der Hochschulleitung und fungierte so als zentrale Schnittstelle zur Abstimmung zwischen dem wirtschaftlichen und dem akademischen Leitungsbereich. Zum Zeit-

punkt der Vor-Ort-Gespräche war die Leitungsstruktur bereits neu aufgestellt: Geschäftsführung und Kollegiumsleitung sind nun personell getrennt, jedoch obliegt der Geschäftsführung künftig die stellvertretende Kollegiumsleitung.

Im Kollegium sind gemäß den Vorgaben des Österreichischen Fachhochschul-Studiengesetzes noch sechs Studiengangsleitungen, sechs Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals sowie vier Studierende vertreten.

Darüber hinaus wurden die folgenden übergeordneten Funktions- und Leistungsbereiche definiert, deren Leitungspersonen jeweils gemeinsam mit der Geschäftsführung die Unternehmensleitung bilden:

- Controlling/Personal/Organisation
- Qualitätsmanagement und Campuserwicklung
- Marketing & IT
- Internationalisierung und International Office
- Forschung & Entwicklung
- Fachbereich Sozialkompetenz

Die Mitglieder der Unternehmensleitung stehen über das sog. Managementforum regelmäßig mit der Geschäftsführung und den Studiengangsleitungen im Austausch. Daher ist dieses Gremium auch für das standortübergreifende Qualitätsmanagement und die strategische Planung der Hochschule von zentraler Bedeutung (vgl. hierzu Kapitel 2.1.1).

Das zu erwartende Wachstum der Hochschule begründet nicht nur die oben bereits beschriebene Änderung in der Leitungsstruktur, sondern wird auch erhebliche personelle Erweiterungen zur Folge haben: So geht die Hochschulleitung derzeit von einem Zuwachs an Mitarbeiter/-innen in Höhe von 60 Vollzeitäquivalenten aus. Sobald die Aufwuchsphase bewältigt ist, sollen einige Schwerpunktthemen wie z.B. Didaktik und Organisationsentwicklung prioritär behandelt und weiter entwickelt werden. Hierfür sollen entsprechende Experten/-innen als Mitarbeiter/-innen gewonnen werden.

IV Prüfbereiche

1 Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Hochschule

IV. Prüfbereiche

1. Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Hochschule

Die Qualitätsstrategie der Hochschule wurde im Jahr 2012 entwickelt und in einem ausführlichen Strategiepapier niedergelegt, das in der Selbstdokumentation der Hochschule enthalten und hochschulintern veröffentlicht ist. Ausgehend von einigen übergeordneten Leitsätzen werden in dem Papier die strategischen Ziele der Hochschule formuliert, denen wiederum operative Schritte zur Zielerreichung zugeordnet werden. An der Entwicklung der Strategie waren unter Federführung der Geschäftsführung alle Mitarbeiter/-innen der Hochschule sowie eine externe Beratungseinrichtung beteiligt. Für die Strategieentwicklung bzw. -weiterentwicklung wurde eine Prozessbeschreibung im Entwurf erstellt, die der Gutachtergruppe vorgelegt wurde.

Aus der Gesamtstrategie wurden Teilstrategien und damit verbundene Umsetzungskonzepte für die Leistungsbereiche Forschung und Entwicklung, Marketing und Internationalisierung abgeleitet; diese wurden der Gutachtergruppe ebenfalls zur Verfügung gestellt. Weiterhin wurde für jeden Studiengang eine eigene Teilstrategie formuliert. Als Beispiel hat die Hochschule die Strategie des Bachelorstudiengangs Biomedizinische Analytik vorgelegt.

Standardmäßig erfolgt eine Revision der Strategien und ihrer Umsetzung im jährlichen Turnus, z.B. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen mit Lehr- und Verwaltungspersonal oder von Jahresgesprächen zwischen Studiengangs- und Hochschulleitung. Künftig sollen die zentralen Funktionen der Unternehmensleitung bei ihrer strategischen Weiterentwicklung auch das Feedback aus den Studiengängen stärker berücksichtigen. Außerdem werden jedes Jahr ein bis zwei ausgewählte strategische Ziele als hochschulweite Arbeitsschwerpunkte festgelegt.

Eine grundlegende und umfassende Aktualisierung der Gesamtstrategie wird voraussichtlich erst ab Ende 2018 in Angriff genommen werden, vor allem weil die neu hinzukommenden Mitarbeiter/-innen des Bereichs Gesundheits- und Krankenpflege von Beginn an bestmöglich in die Strategieentwicklung eingebunden werden sollen.

Im Vorfeld des Audit-Verfahrens wurden sämtliche Strategiepapiere durch die jeweiligen Hauptverantwortlichen (in Abstimmung mit der Geschäftsführung) einer Zwischenrevision und Aktualisierung unterzogen. Zu allen in den Papieren formulierten Zielen wurde eine Selbsteinschätzung zum Grad der Zielerreichung in 2016/17 formuliert und ein Ausblick auf die für die nächsten Jahre geplanten Schritte und Maßnahmen gegeben. Ferner wurden im Rahmen von Workshops unter externer Moderation Leitsätze zur Identität der Hochschule entwickelt, welche ebenfalls mit dem Audit-Selbstbericht vorgelegt wurden. Damit ist für die Gutachtergruppe eine hinreichende Informationsgrundlage hinsichtlich der strategischen Entwicklungsziele der Hochschule gegeben.

IV Prüfbereiche

1 Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Hochschule

Strategische Ziele der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich

Zentrale Mission und Aufgabe der Hochschule ist die Versorgung des Gesundheitssektors – vorwiegend im Land Oberösterreich – mit qualifiziertem Fachpersonal. Dementsprechend steht der Bereich Studium und Lehre klar im Mittelpunkt der Gesamtstrategie.

Wohl das wichtigste Entwicklungsziel für die kommenden fünf bis sieben Jahre ist der Ausbau des Studienangebots sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterebene sowie die damit verbundene personelle und räumliche Ressourcenerweiterung.

Neben Konsolidierung und Ausbau des Studienangebots steht vor allem die Netzwerkentwicklung und Bildung einer hochschulischen Identität und Kultur im Mittelpunkt der Gesamtstrategie. Hierzu gehören auch der schrittweise Ausbau von Kompetenzen in Didaktik und Forschung, die Förderung der Internationalisierung sowie die Etablierung funktionierender und transparenter interner Organisationsprozesse und -strukturen. Laut Selbsteinschätzung der Hochschule ist die wesentliche Aufbauarbeit in diesen Bereichen mittlerweile geleistet, jedoch wird das zu erwartende Wachstum der Hochschule in den nächsten Jahren erhebliche Herausforderungen und damit auch eine interne Neuzuweisung von Verantwortlichkeiten bzw. die Notwendigkeit zur Bündelung von Aufgaben mit sich bringen.

Die in 2017 erarbeiteten Leitsätze zur Identität der Hochschule definieren neben dem gesellschaftlichen Auftrag der Hochschule, durch ihre Leistungen in Forschung und Lehre zur Steigerung der Lebensqualität in der Region beizutragen, auch Grundsätzliches zu Rolle und Verhältnis von Lehrenden und Studierenden sowie das Verständnis der Hochschule von guter Lehre. Hierbei werden Evidenzbasierung, Interdisziplinarität und Vernetzung (sowohl intern als auch nach außen) sowie ein funktionierender Theorie-Praxis-Transfer als zentrale Elemente genannt.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachter/-innen zeigen sich insgesamt beeindruckt von den vorgelegten Strategiepapieren. Diese sind dem Auftrag und dem Profil der Hochschule durchweg angemessen und im Hinblick auf das frühe Entwicklungsstadium der Institution sinnvoll und mit Augenmaß formuliert.

In den Vor-Ort-Gesprächen wurde deutlich, dass die strategischen Ziele hochschulweit auf allen Ebenen gut bekannt sind, bewusst und konsequent verfolgt werden und durch ein gut funktionierendes Gegenstromverfahren auch fortlaufend bewertet und bei Bedarf modifiziert werden. Hierzu trägt vor allem die interne Kommunikationskultur entscheidend bei, welche durch zahlreiche Gremien, regelmäßige Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen eine enge Abstimmung aller Beteiligten und eine effektive Verzahnung von Studiengangs- und Leitungsebene gewährleistet. Dies verlängert zwar potenziell Arbeits- und Entscheidungsprozesse, führt jedoch allseitig zu einem hohen Grad an Akzeptanz und Bereitschaft zur Beteiligung an Qualitäts- und Strategieentwicklungsprozessen.

IV Prüfbereiche

1 Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente der Hochschule

Die Umsetzung der strategischen Ziele erfolgt offenbar ebenfalls mit einem guten Gespür für das Machbare und Dringliche: So werden notwendige Veränderungsprozesse nicht alle gleichzeitig, sondern Schritt für Schritt angestoßen. Insbesondere im Bereich F & E wird seitens der Hochschulleitung auf eine planvolle, nicht zu schnelle Entwicklung in Übereinstimmung mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen hingewirkt.

Die Gutachter/-innen begrüßen, dass die Strategieentwicklung im Rahmen eines partizipativen und transparent beschriebenen Prozesses erfolgt ist, in den Mitarbeiter/-innen aller Ebenen eingebunden waren bzw. weiterhin eingebunden werden. Die Hinzuziehung externer Expertise zeugt von einem professionellen Vorgehen.

Die Trägergesellschaften der Hochschule sowie die Studierenden waren bisher in den Strategieentwicklungsprozess nicht direkt eingebunden, sondern nur indirekt durch Vorab-Befragungen oder im Rahmen der Kollegiumsarbeit beteiligt. Diese Vorgehensweise sollte noch einmal überdacht werden: Ein direkter Einbezug insbesondere der Studierenden könnte nach Meinung der Expertengruppe durchaus gewinnbringend sein.

Die gesellschaftlichen Zielsetzungen bzw. die gesellschaftliche Verantwortung und Mission der Hochschule kommen in den Leitsätzen und den Strategiepapieren klar zum Ausdruck. Zentrales Ziel ist letztlich die Förderung von Gesundheit und Lebensqualität der Bevölkerung durch Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung auf akademischem Niveau.

Die Förderung von Diversität als gesellschaftliche Zielsetzung klingt nur indirekt in den Leitsätzen und Strategiepapieren der Hochschule an, wird jedoch durchaus mitgedacht und umgesetzt: Eine zentrale Beauftragte für Diversity Management wurde benannt, und die Gründung einer neuen Arbeitsgruppe ist in Planung, die sich z.B. der Integration von Studierenden mit Behinderung oder in besonderen Lebenslagen schwerpunktmäßig widmen und hierfür allgemeine Konzepte entwickeln soll. Bei der Auswahl der Studierenden wird bereits verstärkt auf die Herstellung von Chancengleichheit geachtet (vgl. Kapitel 2.2.2). Die Gutachtergruppe regt an, Studieninteressierte insbesondere zu den Themen „Studieren ohne Matura“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium“ verstärkt zu beraten. Außerdem sollten auch bei der bildlichen Gestaltung und Illustration von Informations- und Werbematerialien sowie der Hochschulwebsite¹ Diversity-Aspekte künftig stärker berücksichtigt werden.

Wachstum und Angebotserweiterung stehen im Mittelpunkt der strategischen Planungen für die nächsten Jahre. In diesem Zusammenhang empfehlen die Gutachter/-innen der Hochschulleitung, die Verteilung von Aufgaben zwischen zentraler und dezentraler Ebene zu überdenken. Insbesondere die Studiengangleitungen und auch die hauptberuflich Lehrenden erscheinen derzeit noch mit zu vielen administrativen und konzeptiven Aufgaben belastet, die auch durch andere Personen oder Organisationseinheiten übernommen werden könnten (vgl. hierzu z.B. auch Kapitel 2.4 und 2.5).

¹ Vgl. <https://www.fh-gesundheitsberufe.at/die-fh/diversity-management>

2. System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

2.1 Grundlegende Strukturen und Abläufe

Gremien, Beteiligung und Verantwortlichkeiten

Die zentrale Drehscheibe und Schnittstelle des hochschulinternen QM-Systems ist die Funktion „Qualitätsmanagement und Campusentwicklung“. Die dortigen Mitarbeiter/-innen sind bspw. (gemeinsam mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen) für die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Prozessen sowie Studien- und Prüfungsordnungen zuständig und unterstützen die Studiengänge und die Hochschulleitung in rechtlichen Fragen oder bei der Lehrevaluation.

Als zentrales Planungs-, Lenkungs- und Entscheidungsgremium innerhalb des QM-Systems fungiert das gemeinsame Managementforum aller Leitungspersonen auf Unternehmens- und Studiengangsebene. Das Gremium tagt i.d.R. einmal monatlich und stellt die wichtigste Schnittstelle zwischen dem kaufmännischen und dem akademischen Bereich einerseits sowie den verschiedenen Studiengängen und Standorten andererseits dar. Das Managementforum sorgt so insgesamt für eine fortlaufend sinnvolle Ausrichtung des Hochschulbetriebs an den strategischen Zielen.

Das Hochschulkollegium nimmt alle Aufgaben gem. § 10 des Fachhochschul-Studiengesetzes wahr. So fällt z.B. die Einrichtung, Änderung und Schließung von Studiengängen und Lehrgängen, die Evaluierung und Koordination der Lehrveranstaltungen sowie die Wahl der Leitung in den Aufgaben- und Entscheidungsbereich des Kollegiums. Somit ist das Kollegium nicht zuletzt auch zentraler Garant der Hochschulautonomie in der Lehre.

Das Kollegium an der FHG OÖ hat für die Qualitätssicherung der Studiengänge einen Beratenden Ausschuss für studiengangsbezogene Änderungs- und Aktualisierungsverfahren eingerichtet. Die Mitglieder dieses Ausschusses werden durch die Hochschulleitung bestellt. Das Gremium umfasst neben Studierenden, Lehrenden und Studiengangsleiter/-innen auch eine/-n Vertreter/-in des Erhalters sowie die Leitung der Funktion Campusentwicklung und Qualitätsmanagement. Aufgabe des Ausschusses ist es, Anträge auf Änderung von Studiengängen bzw. Curricula zu prüfen und eine Beschlussempfehlung an das Kollegium abzugeben.

Weiterhin entscheidet das Kollegium über Beschwerden gegen Entscheidungen der Studiengangsleitung. Auch hierzu wurde ein eigener Ausschuss mit studentischer Beteiligung gebildet.

Studierendenvertretungen gibt es auf Studiengangs-, Jahrgangs- und Hochschulebene. Studierende sind aktiv an den studiengangsbezogenen „Koordinationsplattformen“ beteiligt, die in jedem Semester zum Zwecke der Qualitätssicherung zusammentreten (vgl. Kapitel 2.2); darüber hinaus gibt es gesonderte Jours fixes mit der Studiengangsleitung sowie auf zentraler Ebene ein jährliches Meeting von Studierenden mit der Hochschulleitung zu aktuellen Themen.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Die Praktikumsanleiter/-innen an sämtlichen Standorten tauschen sich einmal jährlich mit den Studiengangsleitungen und hauptberuflich Lehrenden im Rahmen einer Konferenz aus. Darüber hinaus gibt es regelmäßige interne Treffen der Praxisanleiter/-innen zur Abstimmung und Information.

Über die Standardaufgaben und -funktionen der Gremien hinaus benennt die Hochschule für bestimmte studiengangübergreifende Aufgaben Prozess- oder Themenverantwortliche, welche für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung in diesen speziellen Bereichen zuständig sind. Dies können z.B. Praktika, Aufnahmeverfahren oder Maßnahmen zur Verbesserung der Studierbarkeit sein.

Alumni sind ebenfalls in das interne QM-System der Hochschule eingebunden. Hierzu haben die Studiengänge unterschiedliche Ansätze entwickelt, wie z.B. Alumniworkshops oder Befragungen direkt nach Studienabschluss. Über eine spezielle E-Mail-Adresse hält die Hochschule langfristig den Kontakt zu den Absolventen/-innen.

Prozesse

Die FHG OÖ hat einen Prozessgliederungsplan entwickelt, der zwischen den wertschöpfenden Kernprozessen Lehre und Weiterbildung sowie Forschung und Entwicklung und den Management- und Leitungsprozessen trennt. Die für den Bereich Lehre ausgearbeiteten Prozesse orientieren sich grob am Student Life Cycle (beginnend mit der Zulassung über Anerkennung von Leistungen bis hin zur Gradverleihung); hinzu kommen Prozessbeschreibungen für Evaluation und Änderung bzw. Weiterentwicklung von Studiengängen. Auf der Management-Ebene wurden bisher Prozesse für die Bereiche IT und Infrastruktur, Internationalisierung, Marketing und Personalmanagement definiert. Insgesamt existieren laut QM-Handbuch bisher knapp 40 Prozessbeschreibungen. Nach Ansicht der Gutachter könnte es sinnvoll sein, Managementprozesse im engeren Sinne wie z.B. Controlling im Prozessmodell klarer von Unterstützungsprozessen wie z.B. IT und Infrastruktur abzuheben.

Auch für die kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Prozesse und Dokumente selbst (Meta-Ebene) existiert eine Prozessbeschreibung, die der Gutachtergruppe vorliegt. Sämtliche grundlegenden Prozesse, Leitfäden und Regelwerke werden jährlich auf Aktualität überprüft. Umfassendere Weiterentwicklungen werden grundsätzlich in Form von Projekten realisiert.

Jeder neue Prozess durchläuft zunächst eine Erprobungsphase, bevor er als hinreichend stabil und somit verbindlich bezeichnet werden kann. Alle Mitarbeiter/-innen haben über ein gemeinsames Laufwerk Zugriff auf die Prozessbeschreibungen.

Basisdokumente und Leitlinien des QM-Systems

Zwei interne Dokumente bilden gemeinsam mit den Prozessbeschreibungen die verbindliche Grundlage des Qualitätsmanagementsystems an der FHG OÖ: das „Handbuch für Qualitätsmanagement“ sowie die „Richtlinie Evaluierungs- und Reportingsystem“. Letztere wurde über mehrere Jahre im Rahmen eines Konzeptprojektes entwickelt und beschreibt die verschiedenen Instrumente der internen und externen Evaluation von Studium und Lehre auf

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Studiengangs-, Hochschul- und Sektorebene. Dabei wird in der Beschreibung besonderes Augenmerk auf eine effektive Verzahnung der drei Ebenen gelegt.

Das QM-Handbuch beschreibt das Steuerungs- und Qualitätssicherungssystem sowie die Organisationsstruktur und Gremien der Hochschule allgemein. Dabei werden neben Studium und Lehre auch andere Leistungsbereiche der Hochschule abgedeckt.

Verzahnung der Ebenen

Wohl das wichtigste Instrument zur Gewährleistung geschlossener Qualitätsregelkreise und zentrale Schnittstelle zwischen Studiengangs- und zentraler Leitungsebene sind die Jahresgespräche zwischen Hochschulleitung und Studiengangsleitungen. Jedes Jahresgespräch wird durch einen detaillierten Bericht der Studiengangsleitung vorbereitet, der Kennzahlen und Daten zum Studienerfolg der Studierenden, zu Forschung, Entwicklung und Kooperationen, zur personellen Ausstattung, Finanzierung und Ressourcen sowie den Evaluationsergebnissen im zurückliegenden Jahreszeitraum enthält. Weitere Kennzahlen über diese zentralen Aspekte hinaus werden derzeit nicht erhoben.

Darüber hinaus beschreibt der Bericht, inwiefern der Studiengang bisher zur Erreichung der strategischen Ziele der Hochschule beigetragen hat, welche Verbesserungsmaßnahmen ggf. bereits umgesetzt wurden und welche Maßnahmen für den kommenden Berichtszeitraum vorgeschlagen werden. Im Rahmen des Jahresgespräches werden aus den vorliegenden Informationen und Einschätzungen verbindliche Schritte zur Weiterentwicklung abgeleitet und verbindlich dokumentiert.

Nach Abschluss aller Jahresgespräche erhält das Kollegium einen zusammenfassenden Bericht durch die Kollegiumsleitung. Die Ergebnisse fließen außerdem in die Jahresberichte an die AQ Austria ein, die die Hochschule verpflichtend zu erstellen hat. So ist auch die Verzahnung mit der übergeordneten Sektorebene gewährleistet.

Weitere Schnittstellen zwischen Studiengängen und Hochschulleitung ergeben sich fortlaufend im Rahmen des Management-Forums, der Kollegiumssitzungen sowie der regelmäßigen Gespräche zwischen Hochschulleitung und Studierenden.

Externes Berichtswesen

Wie alle österreichischen Fachhochschulen ist auch die FHG OÖ verpflichtet, wesentliche Kennzahlen zur allgemeinen Entwicklung der Hochschule (Personal, Studierenden- und Bewerberzahlen, Mobilitäten, Forschung) zu erheben und die Daten jährlich an die AQ Austria zu übermitteln. Darüber hinaus wird – ebenfalls den Vorgaben des HS-QSG folgend – jährlich ein ausführlicher Bericht zur Qualitätsentwicklung der gesamten Hochschule an die AQ Austria erstellt.

Die Hochschule nutzt die fortlaufend erhobenen Daten selbstverständlich auch für die Zwecke der internen Qualitätssicherung. So werden im Zuge des vorbereitenden Berichts zum Jahresgespräch sämtliche erhobenen Zahlen und Daten zum Studien- oder Lehrgang als Informationsbasis zusammengestellt. Hierzu gehören u.a. Daten zum Studienerfolg, zur Be-

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

werberlage und zur studentischen Mobilität sowie die Ergebnisse der Lehrevaluation. Auf dieser Grundlage beschließen die Studiengangs- oder Lehrgangsleitung und die Hochschulleitung gemeinsam Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung für das kommende Jahr.

Internes Berichts- und Informationssystem

Die FHG OÖ verfügt über ein Campusmanagementsystem, das aus verschiedenen Komponenten und Funktionen besteht. Hierzu gehören ein Studienmanagement-System, das vorwiegend der Administration des Lehrbetriebs dient, ein Online-Bewerbungssystem sowie eine Plattform, über die sich Studierende über Lehrveranstaltungen und Prüfungen informieren sowie Online-Evaluationen durchführen können. Als E-Learning-Instrument wird darüber hinaus Moodle eingesetzt.

Alle Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig über Entwicklungen im internen Qualitätsmanagement informiert; zuständig hierfür ist die Funktion „Qualitätsmanagement und Campusentwicklung“.

Für alle technischen Aspekte des Monitoring- und Berichtssystems bzw. deren Qualitätssicherung und Weiterentwicklung ist der Bereich IT zuständig. So wird das IT- und Marketingkonzept der Hochschule jährlich auf Basis des internen Feedbacks fortgeschrieben. Im Jahr 2016 wurde darüber hinaus eine Analyse der IT-Leistungen unter Beteiligung aller internen Stakeholder vorgenommen.

Zentrales Instrument zum Austausch von qualitätsrelevanten Informationen an der FH Gesundheitsberufe OÖ ist ein gemeinsamer Migrations-Ordner im Netzwerk. Alle Mitarbeiter/-innen legen wichtige Dokumente dort ab, z.B. auch grundlegende Informationen zu den IT-Diensten, Benutzerhandbücher etc. Die Zugriffsberechtigungen sind entsprechend den Funktionen verteilt. Alle Mitarbeiter/-innen der Hochschule erhalten außerdem ein IT-Handbuch zur Unterstützung.

Hinsichtlich neuer Entwicklungen im Bereich Qualitätsmanagement werden alle Mitarbeiter/-innen alle drei bis vier Monate über einen Newsletter informiert, der durch die Abteilung Qualitätsmanagement und Campusentwicklung erstellt wird.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachtergruppe hat auf Basis des Selbstberichts und der Vor-Ort-Gespräche in Linz ein positives Gesamtbild des internen Qualitätsmanagementsystems der FHG OÖ gewonnen. Das Prozessmodell der Hochschule hat sich – auch nach Einschätzung der Hochschulleitung – in der Anwendung gut bewährt, und die sehr detailliert ausgearbeiteten, allgemein zugänglichen Basisdokumente (Prozessbeschreibungen, QM-Handbuch, Richtlinie Informations- und Reportingsystem) schaffen standortübergreifend Verbindlichkeit und Transparenz. Dennoch bleibt den Studiengängen viel Spielraum in der Umsetzung: Dies gilt z.B. für die Qualitätssicherung der Praktika, die sich an den historisch gewachsenen und lange etablierten Prozessen und Strukturen der Praxiseinrichtungen orientieren.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Die Jahresgespräche erscheinen den Gutachter/-innen als gut geeignetes Instrument zur Gewährleistung geschlossener Qualitätsregelkreise auf Studiengangsebene. Besonders überzeugend ist hier auch, dass die Studiengänge konsequent an den übergeordneten strategischen Zielen der Hochschule gemessen bzw. dazu in Beziehung gesetzt werden.

Die Hochschule verfügt bisher noch über kein ausgereiftes Kennzahlensystem mit „Ampelfunktion“, sondern konzentriert sich bewusst auf das kontinuierliche Monitoring einiger zentraler Eckpunkte sowie die Lehrveranstaltungsevaluation (s. Kapitel 2.2.3). Diese Vorgehensweise ist – auch nach Ansicht der Gutachter/-innen – derzeit für die Zwecke der Qualitätssicherung noch ausreichend; im Zuge des künftigen Wachstumsprozesses wird und sollte es jedoch auch in diesem Bereich Weiterentwicklungen geben.

Der gut funktionierende interne Kommunikationsfluss sollte auch bei einer zukünftig gewachsenen Hochschule weiter aufrechterhalten werden. Insbesondere sollte sichergestellt sein, dass alle Stakeholdergruppen (inklusive der Studierenden und Lehrbeauftragten) jährlich gezielt über Qualitätsentwicklungen auf Studiengangs- und Hochschulebene informiert werden, z.B. durch Hinweise auf die zur Verfügung stehenden Berichte.

Die Gremienstruktur der Hochschule gewährleistet nach Einschätzung der Gutachter/-innen eine hinreichende Einbindung aller internen Stakeholdergruppen sowie eine engmaschige Abstimmung zwischen der Leitungsebene und den Vertretern/-innen der Studiengänge an den verschiedenen Standorten. Die zahlreichen internen Gesprächsplattformen und Austauschforen, die in den vergangenen Jahren geschaffen wurden, fördern in besonderem Maße die Bildung einer gemeinsamen hochschulischen Identität und Qualitätskultur. In den Vor-Ort-Gesprächen wurde für die Gutachter/-innen insgesamt ein hohes Qualitätsbewusstsein aller Akteure deutlich. Vieles wird offenbar auch außerhalb der Gremien informell und persönlich geregelt, was für eine insgesamt gut funktionierende Kommunikation der Beteiligten untereinander und ein „gelebtes“ Qualitätsmanagement spricht.

Im Hinblick auf die Ergebnisse der Gespräche mit Studierenden und Absolventen/-innen vor Ort empfehlen die Gutachter/-innen, die Studierenden künftig noch umfassender und bewusster über ihre Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten im QM-System zu informieren, z.B. durch die jeweiligen Studierendenvertretungen. Offenbar bestehen hier zumindest teilweise Informationsdefizite, welche die Findung von Freiwilligen für studentische Vertretungen z.T. erschweren. In diesem Zusammenhang raten die Gutachter/-innen außerdem dazu, noch stärkere Anreize für die Mitarbeit in Qualitätssicherung und Selbstverwaltung und sonstiges freiwilliges Engagement zu schaffen, z.B. durch die – z.T. bereits praktizierte – Vergabe von ECTS-Punkten.

Als Anregung zur Weiterentwicklung empfehlen die Gutachter/-innen weiterhin, ein Früherkennungssystem für studiengangübergreifende Trends, Ideen und Zukunftsthemen im Gesundheitssektor (wie z.B. die Digitalisierung des Gesundheitswesens) in das Qualitätsmanagement zu integrieren, z.B. durch Gründung eines internen „Think tanks“, ggf. auch mit externer Beteiligung.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

2.2 Studium und Lehre

Lehre und Studium bilden unbestreitbar den wichtigsten Aktivitäts- und Leistungsbereich der FHG OÖ. Dementsprechend kommt der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Studiengänge besondere Bedeutung zu.

Die Hochschule hat hierfür eine Vielzahl von Instrumenten und Verfahren entwickelt und diese in detaillierten Prozessbeschreibungen sowie den grundlegenden Handbüchern und Richtlinien verbindlich geregelt.

Zusätzlich zur fortlaufenden Evaluation der Studiengänge mittels verschiedener Befragungsinstrumente ist vorgesehen, jeden Studiengang bzw. Lehrgang in regelmäßigem Turnus (alle 3 bis 5 Jahre) einem Peer-Review-Verfahren unter Beteiligung externer und interner Experten/-innen zu unterziehen. Entsprechende Pilotverfahren wurden bereits abgeschlossen und im Rahmen des Selbstberichts dokumentiert.

2.2.1 Verfahren zur Konzeption und Weiterentwicklung von Studiengängen

Neueinrichtung eines Studiengangs

Für das Verfahren zur Neueinrichtung von Studiengängen existiert bereits eine Prozessbeschreibung, jedoch ist der Prozess bisher noch nicht vollständig erprobt.

Gemäß den aktuellen gesetzlichen Vorgaben wird die Konzeption des Studiengangs durch ein eigens zusammengestelltes Entwicklungsteam vorgenommen. Vor Beginn dieses Prozesses ist eine Genehmigung der Hochschulleitung zur Durchführung des Projektes erforderlich. Der endgültige Beschluss zur Einrichtung des Studiengangs wird durch das Kollegium getroffen, bevor das Konzept zur Akkreditierung und Genehmigung bei der AQ Austria eingereicht wird.

Bei der Curriculumsentwicklung müssen insbesondere die Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsverordnungen beachtet werden. In diesen sind die Kompetenzanforderungen enthalten, auf die die Curricula abgestimmt werden müssen.

Peer-Review-Verfahren

Jedes Studienprogramm der Hochschule soll künftig in einem Turnus von etwa 3-5 Jahren ein mehrstufiges Peer-Review-Verfahren durchlaufen, das in seiner Ausgestaltung stark an die externen Begutachtungsverfahren der Agenturen angelehnt ist.² In Übereinstimmung mit den European Standards and Guidelines besteht das Verfahren aus einem umfassenden Selbstbericht des Studiengangs sowie eintägigen Vor-Ort-Gesprächen der beteiligten Stakeholder (Studierende, Alumni, Lehrende, Studiengangsleitungen, Praxisanleiter/-innen) mit einer mindestens dreiköpfigen Expertengruppe. Diese wird durch die Hochschulleitung auf

² Sämtliche Studiengänge haben gemäß den gesetzlichen Vorgaben bei Neueinrichtung eine externe Programmakkreditierung durchlaufen, müssen jedoch im Anschluss nicht mehr durch eine Agentur reakkreditiert werden.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Vorschlag der Studiengangsleitung bestellt und umfasst i.d.R. zwei Wissenschaftler/-innen (je eine/-r von intern und extern) sowie eine/-n Vertreter/-in der Berufspraxis.

Der Selbstbericht basiert auf umfassenden Erhebungen und Gesprächen mit Studierenden, Absolventen/-innen, Lehrenden und Praxisanleitern/-innen, die als Grundlage für eine SWOT-Analyse im Rahmen des Selbstberichts dienen. Hierfür wird eine Vorlaufzeit von ca. 9 Monaten vor der eigentlichen Erstellung des Selbstberichts angesetzt.

Der Selbstbericht deckt ein breites Spektrum an Prüfbereichen ab. Hierzu gehören sowohl strategische als auch fachlich-inhaltliche Aspekte (Aufnahme- und Auswahlverfahren, Qualifikationsziele, Gestaltung des Curriculums, Qualifikationsniveau gemäß Europäischem Qualifikationsrahmen, ECTS-Punktevergabe, Prüfungssystem), Fragen der Studierbarkeit und Studienorganisation ebenso wie die Personalausstattung, Finanzierung, Forschung & Entwicklung und studiengangsbezogene Kooperationen.

Die Peers erstellen nach Abschluss der Vor-Ort-Gespräche einen Bewertungsbericht, zu dem die Studiengangsleitung Stellung nehmen kann. Dieser nimmt direkt auf die genannten Kriterien Bezug und enthält neben Beschreibungen des jeweiligen Sachstands Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms.

Alle genannten Unterlagen dienen der Hochschulleitung als Entscheidungsgrundlage für weitere Schritte zur Weiterentwicklung oder Überarbeitung des Studiengangs. Die Leitung der Abteilung Qualitätsmanagement und Campuserwicklung fungiert während des gesamten Prozesses als kommunikative Schnittstelle zwischen den Beteiligten. Darüber hinaus wird ein hochschulinterner Moderator bzw. eine Moderatorin benannt, der/die die Peers durch den Begutachtungsprozess begleitet und die Vor-Ort-Gespräche koordiniert.

Planerisch soll der Prozess der Studiengangs-Review etwa 9 Monate umfassen (die Auftaktphase der Datenerhebung nicht mit eingerechnet). Ein detaillierter Leitfaden für das Verfahren wurde erarbeitet.

Wesentliche Änderung von Studiengängen

Änderungen von Studiengängen (wie z.B. Änderungen des Curriculums) sind auch unabhängig vom „großen Zyklus“ der Peer-Review-Verfahren zu jedem Zeitpunkt möglich. Dies muss laut Prozessbeschreibung von der jeweiligen Studiengangsleitung oder auch der Kollegiumsleitung durch einen Antrag bei der Hochschulleitung initiiert werden. Anschließend arbeitet ein Beratungs- und Entwicklungsteam einen Änderungsantrag inklusive einer sog. Begutachtungsmatrix aus, die dem Beratenden Ausschuss des Kollegiums für Änderungs- und Aktualisierungsverfahren zur Prüfung vorgelegt wird. Der Ausschuss kann ggf. vom Studiengang Überarbeitungen des Antrags fordern und auch externe Gutachter/-innen bestellen, sofern Bedarf gesehen wird. Nach Abschluss der Prüfungsphase gibt der Ausschuss eine Beschlussempfehlung für das Kollegium ab, welches abschließend über die Zulassung der geplanten Änderungen entscheidet.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachter/-innen stellen fest, dass das von der Hochschule entwickelte Peer-Review-Verfahren den Grundsätzen der europäischen Standards für hochschulinterne Qualitätssicherung entspricht und die aus den ESG und weiteren europäischen Grundsatzdokumenten (EQF, ECTS Users' Guide) abgeleiteten Qualitätskriterien weitgehend integriert. Die regelmäßige Einholung einer externen Perspektive ist nach Ansicht der Gutachter/-innen sehr begrüßenswert. Eine angemessene Anleitung der Peers ist durch die hausinternen Prozessmoderatoren/-innen gewährleistet.

Die Dokumentation des Verfahrens am Beispiel des Bachelorstudiengangs Logopädie lässt den vergleichsweise hohen Aufwand erkennen, den die Peer-Review-Verfahren für alle Beteiligten, insbesondere die (ohnehin schon stark belasteten) Studiengangsleitungen mit sich gebracht haben. Dies wurde im persönlichen Gespräch vor Ort insgesamt bestätigt, obgleich von den Gesprächspartner/-innen ebenso der Nutzen betont wurde, der aus dem Feedback der externen Experten/-innen gezogen werden konnte. Insgesamt wurde die FHG OÖ im Rahmen der Begutachtungsverfahren auf ihrem eingeschlagenen Weg bestätigt, was Zuversicht und Selbstvertrauen für die Weiterentwicklungen der kommenden Jahre gibt.

Die Gutachtergruppe legt dennoch der Hochschule nahe, das entwickelte Verfahren in seiner Dauer und Komplexität künftig möglichst zu reduzieren, um ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Nutzen zu erzielen. Die umfassenden Berichts- und Dokumentationspflichten im Zusammenhang mit den Verfahren sollten stärker begrenzt werden, evtl. durch eine stärkere thematische Fokussierung der Begutachtung auf einzelne Qualitätsaspekte. Denkbar wäre alternativ die Wahl anderer Review-Formate wie z.B. Workshops.

Für den Fall, dass das „klassische“ Peer-Review-Verfahren beibehalten wird, regen die Gutachter/-innen außerdem an, über eine Erweiterung der Expertengruppen nachzudenken. Das Minimum von drei Personen (davon jeweils eine von intern) erscheint zur Gewährleistung einer umfassenden und ausgewogenen Beurteilung insgesamt sehr knapp bemessen, und eine externe studentische Perspektive war in der ersten Runde der Reviews nicht vorgesehen. Gerade diese könnte jedoch nach Auffassung der Gutachter/-innen wertvolle Impulse im Verfahren setzen.

2.2.2 Auswahl der Studierenden

In der Regel gibt es auf die Studienplätze an der FHG OÖ stets deutlich mehr Bewerbungen als Plätze zur Verfügung stehen, insbesondere im Bachelorbereich. Das mehrstufige Auswahlverfahren ist durch eine Prozessbeschreibung hochschulweit einheitlich geregelt. Diese sieht als letzten Schritt auch eine standardmäßige Evaluierung des Verfahrens durch alle beteiligten Personen vor. Für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen sind ggf. die für den Auswahlprozess benannten Themenverantwortlichen zuständig.

Die Auswahl der Bewerber/-innen erfolgt auf Basis der eingereichten Unterlagen, allgemeiner und berufsspezifischer Eignungstests sowie eines persönlichen Auswahlgesprächs. Die

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Aufgabenstellungen können sich je nach Studiengang selbstverständlich auch zu einem gewissen Grad unterscheiden. Um volle Chancengleichheit der Bewerber/-innen herzustellen, wurde das Verfahren ausdrücklich barrierefrei gestaltet, was in einer gesonderten Prozessbeschreibung festgelegt ist.

Hauptverantwortlich für die Bewerberauswahl sind die Studiengangsleitungen; z.T. sind auch weitere Mitarbeiter/-innen oder Vertreter/-innen der Praxis in das Aufnahmeverfahren involviert. Zur Unterstützung der Beteiligten wurde ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche entwickelt, der einen Fragenkatalog sowie ein umfassendes Merkmalsraster für die Bewertung enthält.

Über die Hochschulwebsite können sich Studieninteressierte vorab über den Bewerbungsprozess und die Anforderungen informieren.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachter/-innen stellen fest, dass die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Auswahlprozesses durch verschiedene Instrumente (Prozessbeschreibungen, sehr detaillierter Leitfaden, Themenverantwortliche) gewährleistet ist. Besonders positiv ist in diesem Zusammenhang zu werten, dass auf Nachteilsausgleich bei der Bewerberauswahl starkes Augenmerk gelegt wird. Auch das Informationsangebot für potentielle Bewerber/-innen erachtet die Gutachtergruppe als hinreichend.

2.2.3 Evaluierungs- und Befragungskonzepte

Die Hochschule hat für die fortlaufende Evaluation und Qualitätsentwicklung ihrer Studienprogramme ein breites Spektrum an Instrumenten mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten entwickelt. Hierzu gehören im Einzelnen:

- Online-basierte Lehrveranstaltungsevaluation zzgl. mündlicher oder schriftlicher Zwischenfeedbacks im Laufe der Lehrveranstaltungen,
- Evaluation der Praxisphasen (z.B. schriftliche Evaluation durch Studierende und Praktikumsstellen, Reflexion der Praxisphasen in der Gruppe, Abschlussberichte der Studierenden, Besuche der Studiengangsleitungen an den Praktikumsstellen),
- Evaluation des Kompetenzerwerbs durch schriftliche Selbsteinschätzung der Studierenden (unregelmäßiger Turnus),
- Evaluation der Prüfungen durch die Studierenden (stichprobenartig),
- Workshops mit Absolventen/-innen, Alumnibefragungen.

Die Evaluation über die Online-Plattform LEVIS basiert auf einem Ampelsystem, das mögliche Qualitätsprobleme mit Hilfe festgelegter Grenzwerte identifiziert. Treten entsprechende Hinweise auf, initiiert die Studiengangsleitung ein Gespräch mit den betreffenden Lehrenden, um Abhilfe zu schaffen (z.B. durch spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen). Darüber

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

hinaus werden die Evaluationsergebnisse in aggregierter Form auch den Jahresgesprächen über die Studiengänge zugrunde gelegt, um ggf. Handlungsbedarf identifizieren und Maßnahmen ableiten zu können.

Ein- bis zweimal pro Semester trifft sich in jedem Studiengang die sog. Studiengangs-Koordinationsplattform. In diesem Kreis werden unter Beteiligung der Studiengangsleitungen, der Lehrenden und Studierenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie die Ergebnisse der Evaluationen diskutiert und ggf. aufgetretene Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen.

Darüber hinaus tritt in jedem Studiengang 1-2 Mal pro Jahr ein Entwicklungsboard zusammen, das neben der Studiengangsleitung Experten/-innen aus Wissenschaft und Praxis sowie nach Bedarf hauptberuflich Lehrende umfasst. Das Board dient dem Zweck, regelmäßig unter Einbeziehung externer Perspektiven den Studiengang unter strategischen Gesichtspunkten zu beleuchten und die Studiengangsleitung zur weiteren Entwicklung in Forschung und Lehre zu beraten.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachtergruppe gelangt insgesamt zu dem Schluss, dass die Hochschule bereits sehr vielfältige Maßnahmen zur fortlaufenden Evaluation ihrer Studiengänge ergreift. Die kontinuierliche Begleitung und Beratung durch das Entwicklungsboard sorgt in Kombination mit den verschiedenen mündlichen und schriftlichen Feedbackmöglichkeiten für eine sehr engmaschige Qualitätskontrolle und -entwicklung bis hinunter auf die Lehrveranstaltungsebene. Die regelmäßige Diskussion der Evaluationsergebnisse in den Gremien und den Jahresgesprächen ermöglicht das Schließen der Regelkreise. Dabei ist besonders das erkennbare Bemühen um eine ausgewogene Mischung aus summativen und formativen Evaluationsmethoden positiv herauszustellen. Auch die (unregelmäßig erfolgenden) Befragungen zum Kompetenzerwerb und zu den Prüfungen sind nach Auffassung der Gutachter/-innen sinnvoll und von hoher Relevanz für die Qualität von Studium und Lehre. In den Gesprächen vor Ort wurde für die Gutachtergruppe insgesamt ein hoher Grad an Akzeptanz für Evaluationsmaßnahmen unter den Lehrenden erkennbar.

Angesichts der Vielzahl von Instrumenten begrüßen die Gutachter/-innen die erkennbaren Tendenzen zur „Verschlankung“: So wird mittlerweile nur noch ein Drittel aller Lehrveranstaltungen pro Jahr evaluiert, jedoch muss jede Veranstaltung mindestens alle drei Jahre durch die Studierenden schriftlich (per Online-Fragebogen) bewertet werden. Die Gutachter/-innen erachten diesen Turnus als ausreichend und werten weiterhin positiv, dass die Studiengänge den Prozess der Evaluation innerhalb des vorgegebenen Rahmens flexibel und eigenverantwortlich organisieren können. Selbiges gilt für die Einbeziehung der Alumni in das Qualitätsmanagement: Hier können die Studiengänge je nach Präferenz eigene Vorgehensweisen entwickeln – von eingehenden persönlichen Befragungen einige Monate nach Studienabschluss bis hin zu Workshop-Formaten.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Die Ergebnisse der Online-Evaluation werden den Studierenden bisher nur indirekt (auf dem Weg über die Studierendenvertretungen in den Gremien) mitgeteilt. Hier sollte noch einmal über Alternativen nachgedacht werden, auch um die Teilnahmebereitschaft an den schriftlichen Evaluationen zu erhöhen. Positiv ist hingegen zu werten, dass Studierende und Lehrende auch in die Überarbeitung der Evaluationsfragebögen mit einbezogen werden.

Die Praxisphasen sind auf überzeugende Weise in das Evaluationssystem mit einbezogen: Wie oben beschrieben, gibt es zahlreiche Möglichkeiten für Feedback und Austausch zwischen Studierenden, Praktikumsstellen und Hochschule. Dies schließt mündliche und schriftliche Formate gleichermaßen mit ein, welche die Studiengänge variabel einsetzen können. Für Praxisanleiter/-innen gibt es ferner zahlreiche Unterstützungsangebote wie z.B. einen Praktikumsleitfaden, moderierte Meetings oder Schulungen. Der Eindruck einer kontinuierlichen engen Abstimmung zwischen Hochschule und Praktikumsstellen bestätigte sich für die Gutachtergruppe durchweg auch in den Gesprächen vor Ort.

Die Studierenden wiesen die Gutachtergruppe dennoch auf einige Probleme im Zusammenhang mit den Praxisphasen hin: So müssen aufgrund der berufsgesetzlichen Bestimmungen Praktikumsstunden, die z.B. krankheitsbedingt versäumt wurden, ausnahmslos nachgeholt werden, was häufig aufgrund der hohen Verdichtung des Studiums zu nicht unerheblichen organisatorischen Schwierigkeiten führt. Dies veranlasst wiederum manche Studierenden, die Stunden trotz Krankheit abzuleisten. Obgleich die Hochschule auf gesetzliche Vorgaben keinen Einfluss nehmen kann, sollte hier – ggf. in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen – über mögliche Lösungswege nachgedacht werden. Insbesondere sollten die Studierenden im Vorfeld der Praktikumsphasen verstärkt dafür sensibilisiert werden, welche negativen Auswirkungen auf Patienten/-innen es haben kann, wenn sie den Dienst trotz Krankheit antreten.

Generell sollten die Informationen zu den Praktika seitens der Hochschule noch weiter verbessert werden: Dies betrifft neben der Frage des Verfahrens im Krankheitsfall weitere allgemeine Informationen zu den Praktikumsstellen (Bereitstellung von Kost und Logis/eventuell anfallende Zusatzkosten bei vorübergehendem Ortswechsel etc.).

2.2.4 Didaktische Aspekte

Wie oben bereits beschrieben, wird die Weiterentwicklung der hochschulinternen didaktischen Kompetenzen ein Arbeitsschwerpunkt der kommenden Jahre werden. Hierfür spielt insbesondere der Lehrgang „Hochschuldidaktik für Gesundheitsberufe“ eine wesentliche Rolle, der auch für die interne personelle Weiterbildung genutzt werden soll. Die wesentlichen Eckpunkte ihres didaktischen Ansatzes hat die Hochschule bereits formuliert (Praxisorientierung – Evidenzbasierung – Interdisziplinarität; vgl. Kapitel 1.2).

Zur Unterstützung der Lehre wird an der Hochschule vorwiegend die Lernplattform Moodle eingesetzt. Lehrveranstaltungen und Prüfungen werden jedoch ganz überwiegend in Präsenz durchgeführt.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Bewertung und Empfehlungen

In den Vor-Ort-Gesprächen wurde für die Gutachtergruppe deutlich, dass die an der Hochschule vorhandenen IT- und Informationssysteme zwar ihre jeweiligen Zwecke gut erfüllen, jedoch bisher noch vergleichsweise wenig für didaktische Zwecke genutzt werden. E-Learning-Elemente scheinen für die Lehre derzeit noch kaum eine Rolle zu spielen, und auch bestimmte Servicefunktionen sind bisher noch nicht verfügbar. Insgesamt äußerten sich die Studierenden vor Ort eher unzufrieden über die derzeitige technische Ausstattung und deren Möglichkeiten.

Die Gutachter/-innen empfehlen daher, Medientechnik und Didaktik künftig stärker miteinander zu verknüpfen. Dies sollte ggf. auch durch Rekrutierung entsprechend qualifizierten Personals untermauert werden, das die Mitarbeiter/-innen der Hochschule in diesem Bereich schulen und dauerhaft betreuen kann. Die Einstellung zentraler Referenten/-innen für E-Learning und/oder allgemeine Hochschuldidaktik auf zentraler Ebene wäre ein möglicher Schritt. Ein langfristigeres Ziel könnte darüber hinaus auch die Einrichtung eines zentralen Learning Centers bzw. eines didaktischen Kompetenzzentrums sein. In diesem Zusammenhang könnte auch die Entwicklung eines allgemeinen Leitbildes zur Hochschuldidaktik sehr sinnvoll sein.

2.3 Angewandte Forschung und Entwicklung

Qualitätsziele

Die Qualitätsziele der FHG OÖ im Bereich der Forschung und Entwicklung sind im Strategiepapier für diesen Teilbereich (Stand Juli 2014) dargelegt. Hierzu gehören vor allem:

- der interne Aufbau von Forschungskapazität, Forschungskultur und Forschungskompetenz, z.B. durch ein internes Weiterbildungskonzept,
- die Durchführung gesundheitsbezogener, interdisziplinärer Forschungsprojekte,
- gezielte Vernetzung mit Kooperationspartnern,
- enge Verknüpfung von Lehre, Praxis und Forschung unter Einbezug der Studierenden und der Praxispartner.

Als Forschungsschwerpunkte sind bisher die Bereiche „technical assistive technology“ und „Gesundheitsförderung/Prävention“ angedacht; außerdem soll Raum für Projekte gegeben werden, die die Mitarbeiter/-innen aus eigener Initiative entwickeln („bottom-up-Ansatz“).

Im Rahmen des Audits hat die Hochschule eine positive erste Bilanz hinsichtlich ihrer Zielerreichung im Forschungsbereich gezogen. Erste Projekte wurden planmäßig gestartet, und Forschungsförderung wurde in das Personalkonzept integriert (s. auch Ausführungen im Kapitel 2.5). Ein wichtiges Thema ist derzeit die Vereinbarkeit von Lehrverpflichtungen mit Forschungsaufgaben; in diesem Zusammenhang wird auch über den „Zukauf“ externer Forschungskompetenz als Alternative nachgedacht. Eine aktive Beteiligung an nationalen Netz-

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

werken ist gegeben; eine verstärkte Aktivität innerhalb internationaler Netzwerke wird angestrebt.

Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Die Abteilung bzw. zentrale Funktion F & E fungiert als zentrale interne Schnittstelle zwischen allen an Forschung und Entwicklung Beteiligten. Neben der Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter/-innen steuert und überwacht sie die Umsetzung der Forschungsstrategie der Hochschule und leistet Netzwerkarbeit. Darüber hinaus gibt es eine interne „Erfahrungsgruppe F & E“, in der sich die in der Forschung aktiven Mitarbeiter/-innen austauschen und vernetzen können. In Planung für 2017/18 ist weiterhin die Gründung eines Ethik- und Forschungskomitees sowie eines externen F & E-Beirats.

Für die Vorbereitung und Umsetzung von F & E-Projekten gibt es gesonderte Prozessbeschreibungen, die allen Mitarbeiter/-innen zur Verfügung stehen. Das Monitoring der Forschungsaktivitäten bzw. die Ermittlung des Entwicklungsstandes erfolgt auf Grundlage verschiedener Indikatoren (Anzahl Forschungsprojekte, Publikationen, Konferenzteilnahmen, Drittmittelleinnahmen etc.). Diese Daten fließen auch in die Jahresberichte der Hochschule ein.

Die Weiterentwicklung des Bereichs Forschung und Entwicklung erfolgt vor allem im Rahmen des Managementforums und der Jahresgespräche zwischen Studiengang- und Hochschulleitung.

Bewertung und Empfehlungen

Im Selbstbericht und auch in den Vor-Ort-Gesprächen wurde für die Gutachtergruppe deutlich, dass die strategischen Planungen der FHG OÖ im Bereich von Forschung und Entwicklung gut fortgeschritten sind und bereits einen beachtlichen Umsetzungsgrad erreicht haben. Die Zielsetzungen der Hochschule für den Bereich F & E erachten die Gutachter/-innen insgesamt als angemessen. Die beschriebenen Verfahren und Instrumente zur Qualitätssicherung im Bereich Forschung sind nach Ansicht der Gutachter/-innen gut für ihren Zweck geeignet.

Das Ziel, zunächst interne Forschungskompetenz unter den Lehrenden aufzubauen, wurde in den letzten Jahren konsequent verfolgt, z.B. durch das Projekt „Wissenschaftliche Kompetenz“ oder den erst kürzlich begonnenen Aufbau einer internen Wissenslandkarte zur besseren Vernetzung der vorhandenen Kompetenzen. Eine systematische Ausrichtung der Aktivitäten an den oben erwähnten Forschungsschwerpunkten wird eine der zentralen Herausforderungen der kommenden Jahre sein. Derzeit entspringen die meisten Projekte noch der Eigeninitiative der Mitarbeiter/-innen und/oder von extern an die Hochschule herangetragenen Aufträgen. Hier muss noch eine Balance zwischen strategischer Planung und individueller Initiative gefunden werden.

In den Vor-Ort-Gesprächen mit Hochschulleitung und Studiengangsleitungen wurde insgesamt klar, dass künftig Forschungsaktivitäten auf Studiengangsebene schwerpunktmäßig bei

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

einzelnen, besonders forschungsaffinen Mitarbeiter/-innen gebündelt werden sollen. Die Hochschulleitung setzt außerdem bewusst auf ein langsames, planvolles Wachstum des Bereichs F & E in kleineren Schritten. Beides erachten die Gutachter/-innen im Hinblick auf die strategischen Planungen der Hochschule als sinnvoll.

Das Vorhaben, ein bis zwei Beauftragte für Forschung und Entwicklung in jedem Studiengang einzusetzen sowie die vor kurzem erfolgte Einstellung eines zentralen F & E-Koordinators zur Unterstützung der Leitung der zentralen Funktion F & E begrüßt die Gutachtergruppe ausdrücklich. Auf diese Weise wird der Aufbau des Forschungsbereichs an der Hochschule bestmöglich gefördert und gut an Studium und Lehre angebunden. Positiv zu vermerken ist außerdem, dass ein Grundbudget für Forschungsaktivitäten durch die Hochschulträger gewährleistet ist, welches eine gute Basis für den Aufbau dieses Leistungsbereiches darstellt. Jedem Studiengang steht darüber hinaus ein festes jährliches Stundenkontingent für Forschung zur Verfügung, das je nach Bedarf verwendet werden kann, was eine hohe Flexibilität und Entscheidungsfreiheit auf der dezentralen Ebene ermöglicht.

Die Gespräche mit den Studierenden vor Ort ergaben, dass bereits auf Bachelorebene eine Einbindung in Forschungsaktivitäten möglich ist. Die Schulung der Studierenden im Bereich der „Information Literacy“/wissenschaftlichen Recherche sollte jedoch noch intensiver als bisher betrieben werden. Die Hochschule hat dies bereits erkannt und erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung ergriffen. Mittelfristig könnte die Verantwortung für diese Aufgabe auch von den Studiengängen selbst auf die – erst seit kurzem im Amt befindliche – Bibliotheksleitung übertragen werden.

2.4 Organisation, Administration und IT

Die zentrale Funktion „Controlling, Personal und Organisation“ verantwortet an der FHG OÖ administrative Aufgaben, die eher dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen sind; also z.B. Personalverwaltung und -management, Berichtswesen oder Kostenrechnung. Die zentralen Verwaltungsabläufe (z.B. Einstellung von Personal, Beschaffungsangelegenheiten etc.) sind durch hochschulweit zugängliche Prozessbeschreibungen geregelt.

Als Arbeitsgrundlage für alle administrativen Abläufe rund um Studium und Lehre verfügt die Hochschule über ein standortübergreifendes Campus-Informationssystem, das aus mehreren Komponenten besteht. Hierzu gehört eine Online-Plattform für Bewerbungen ebenso wie das LEVIS-System, das primär als Informationsquelle zu Lehrveranstaltungen, Prüfungen etc. für Studierende dient, sowie ein System zur Studienorganisation, -administration und Verwaltung (VESE). Die Hochschule verfügt nicht über eine eigene IT-Infrastruktur, sondern bedient sich eines Dienstleisters, der die operative Verantwortung für das Gesamtsystem trägt. Für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung dieses Bereichs ist die Unternehmensfunktion „Marketing und IT“ zuständig, welche die zentrale Schnittstelle zwischen Hochschule und externem Dienstleister darstellt.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Administrative Aufgaben im Bereich von Studium und Lehre wie bspw. Studierendenberatung und -Betreuung, Ressourcenplanung, Praktikumsplanung, Prüfungsorganisation etc. liegen jeweils in der Verantwortung der Studiengangs- oder Standortleitungen, die darin vom sonstigen Lehr- und Forschungspersonal sowie den Studiengangsassistenzen unterstützt werden. Diese fungieren meist auch als erste Ansprechpersonen für die Studierenden bei Fragen und Unterstützungsbedarf und sind z.T. auch für verschiedene Studiengänge zuständig. Die Assistenten/-innen tauschen sich viermal jährlich im Rahmen eines Jour fixe untereinander aus.

Die Lehrenden und ggf. die Studiengangsleitungen sind erste Ansprechpartner/-innen für Studierende, die Beratung in fachlichen oder überfachlichen Fragen benötigen. Studierende in besonderen Lebenslagen (z.B. Studierende mit familiären Verpflichtungen, behinderte Studierende) erhalten bestmögliche Unterstützung im Rahmen von Einzelfalllösungen. Eine psychosoziale Beratung kann über die örtliche Universität in Anspruch genommen werden.

Fragen der Finanzierung und Ausstattung auf Studiengangsebene werden in den Jahresgesprächen mit der Hochschulleitung stets thematisiert und ggf. notwendige Anschaffungen oder Änderungen beschlossen.

Bibliotheken befinden sich an jedem Campus der Hochschule, sind jedoch derzeit noch im Aufbau. Ein Bibliothekar hat seine Arbeit in Linz erst vor wenigen Monaten aufgenommen. Derzeit wird Evaluationskonzept erarbeitet, um den Bedarf nach wissenschaftlichen Zeitschriften genauer zu ermitteln.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachter/-innen haben im Rahmen der Vor-Ort-Gespräche insgesamt den Eindruck gut funktionierender Organisations- und Verwaltungsprozesse gewonnen. Sowohl die zentralen Unternehmensfunktionen als auch die Studiengänge selbst erscheinen personell ausreichend aufgestellt, um die administrativen Aufgaben zu bewältigen. Gerade auch die Assistenten/-innen und Referenten/-innen leisten hier einen wichtigen Beitrag. Allein die Abteilung Controlling/Personal/Organisation erscheint derzeit im Hinblick auf ihr breites Aufgabenspektrum unterbesetzt, wird jedoch in Kürze verstärkt werden.

Die Assistenzen können Impulse für Qualitätsverbesserungen über die Studiengangsleitungen in das QM-System einbringen, haben aber selbst keine direkt QM-bezogenen Aufgaben. Der regelmäßige standortübergreifende Austausch der Assistenzen im Rahmen der Jours fixes hat sich offenbar bisher als Qualitätssicherungsinstrument sehr bewährt.

Vor Ort regten die Assistentinnen im Gespräch an, relativ aufwändige Verwaltungsabläufe wie etwa die Ausstellung von Dienstverträgen zentral zu verorten, um Synergien zu schaffen. Die Gutachter/-innen stimmen dem zu und empfehlen generell auch für den Bereich Organisation und Administration eine stärkere Verlagerung von Aufgaben auf – ggf. noch einzurichtende – zentrale Serviceeinheiten. Derzeit ist offenbar beabsichtigt, einige Aufgaben stärker in der Unternehmensfunktion Controlling/Personal/Organisation zu bündeln, was die Gutachter/-innen grundsätzlich begrüßen.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Selbiges gilt auch für die Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für Studierende: Hier sollten die Lehrenden und Studiengangsleitungen noch stärker als bisher entlastet werden, vor allem was überfachliche Angelegenheiten betrifft. Auch hier könnte über die Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle nachgedacht werden.

Das Qualitätsmanagement der Verwaltungsprozesse inklusive der IT geschieht vorwiegend im Rahmen der regelmäßigen Meetings und Gremiensitzungen auf den verschiedenen Ebenen sowie im Kontext der Jahresgespräche. Dies erscheint den Gutachter/-innen insgesamt ausreichend.

2.5 Personal

Gewinnung und Einsatz von Lehrpersonal

Auswahl und Einstellung von haupt- und nebenberuflichem Lehrpersonal ist durch Prozessbeschreibungen sowie Muster-Profilbeschreibungen für die verschiedenen Positionen geregelt. Für die Auswahl hauptberuflichen Lehrpersonals wird jeweils eine Hearingkommission gebildet, die neben der Studiengangsleitung noch mindestens einen Fachexperten bzw. eine Expertin von intern oder extern umfassen muss. Die Kommission erstellt am Ende eine Rangliste der Bewerber/-innen, welche der Hochschulleitung vorgelegt wird. Hauptberuflich Lehrende müssen eine mindestens dreijährige Berufserfahrung nachweisen und die Bereitschaft zur akademischen Weiterqualifizierung neben dem Beruf mitbringen, sofern sie nicht bereits über einen Hochschulabschluss verfügen.

Voraussetzung für die Anstellung als Studiengangsleitung ist neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung, Leitungserfahrung sowie eine mindestens fünfjährige Erfahrung in Lehre und Ausbildung. Bei Studiengangsleiter/-innen sind neben einem externen Fachexperten bzw. einer Expertin und einer weiteren Studiengangsleitung von intern auch die Mitglieder der Hochschulleitung (Kollegiumsleitung und Geschäftsführung) Teil der Hearingkommission.

Nebenberufliches Lehrpersonal wird durch Standortleitungen oder Modulverantwortliche ausgewählt. Mindestvoraussetzung für Lehrbeauftragte ist eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung sowie pädagogische Eignung.

Derzeit ist mit etwa 5% nur ein geringer Anteil des hauptberuflichen Lehr- und Forschungspersonals promoviert; die große Mehrheit verfügt jedoch über einen Master-, Magister- oder Diplomabschluss.

Unter den Lehrbeauftragten sind hingegen über 40% promovierte Kräfte, und über 60% haben einen Hochschulabschluss auf Master- bzw. Diplommiveau.

Die Höhe der Lehrverpflichtung ist für die fest angestellten Lehrenden nicht fest vorgegeben, sondern relativ variabel und flexibel gestaltbar. Grundsätzlich steht jedem Studiengang ein festes Gesamtkontingent an Arbeitsstunden zur Verfügung, das je nach Bedarf auf verschiedene Aufgabenbereiche (Forschung, Lehre, Projekte etc.) verteilt werden kann. Die Ent-

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

scheidung hierüber obliegt der Studiengangsleitung.

Personalentwicklung

Die FHG OÖ hat im Rahmen ihres Selbstberichts ihr Personalentwicklungskonzept (Stand 2017) vorgelegt, in dem die Qualitätsziele und Maßnahmen der Hochschule in diesem Bereich detailliert beschrieben sind. Dabei stehen die an der Lehre unmittelbar beteiligten Mitarbeiter/-innen besonders im Mittelpunkt. Für diese Gruppe definiert das Konzept vier Schwerpunktbereiche der Fort- und Weiterbildung, mit dem Ziel der effektiven Vernetzung von Forschung, Praxis und Lehre und des kontinuierlichen Theorie-Praxis-Transfers. Hierzu zählen die Förderung akademischer Weiterqualifizierung (Erlangung von Masterabschlüssen oder Promotion), z.B. durch zeitliche Freistellung oder finanzielle Unterstützung, sowie die allgemeine Weiterentwicklung von Kompetenzen im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und der Hochschuldidaktik im Rahmen interner und externer Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus sind die Lehrenden gehalten, sich in ihrem individuellen beruflichen und fachlichen Schwerpunktbereich kontinuierlich weiterzubilden und zu vernetzen. Für die Praktikumsanleiter/-innen gibt es gesonderte Qualifizierungsangebote (z.B. in Form von Workshops) sowie die Möglichkeit zum regelmäßigen Austausch untereinander sowie mit den Lehrenden der Hochschule im Rahmen interner Konferenzen oder durch Beteiligung an Studiengangs-Entwicklungsteams.

Jedem Studiengang steht ein jährliches „Bildungsbudget“ zur Verfügung, das für die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen verwendet werden darf. Im Moment beträgt dieses Zeitbudget pauschal 2 Wochen pro Vollzeit-Mitarbeiter/-in am Studiengang. Dieses Zeitkontingent ist jeweils über drei Folgejahre hinweg übertragbar und kann unter den Kollegen/-innen des Studiengangs je nach Bedarf aufgeteilt werden.

Für alle hauptberuflich Lehrenden sind jährliche Mitarbeitergespräche mit den Studiengangsleitungen verbindlich vorgesehen, denen die unmittelbare Personalverantwortung im Rahmen ihres Studiengangs obliegt. Diese Gespräche dienen u.a. zur Ermittlung des individuellen Weiterqualifizierungsbedarfs und sind daher ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Strukturierte Vorbereitungsbögen stehen zur Vorbereitung der Gespräche zur Verfügung. Gespräche mit den nebenberuflich Lehrenden werden anlassbezogen geführt.

Eine Vernetzung mit der nächsthöheren Ebene wird durch die jährlichen Gespräche zwischen Hochschul- und Studiengangsleitung erreicht, in denen es u.a. auch um den Personalbedarf und die Personalentwicklung auf Studiengangsebene geht. Als Ergebnis dieser Gespräche werden jeweils Maßnahmenpläne zur Umsetzung im kommenden Berichtszeitraum erstellt.

Personalbezogene Kennzahlen können jederzeit auf Abruf bereitgestellt und zur kontinuierlichen Steuerung herangezogen werden.

Projekt „Wissenschaftliche Kompetenz“

In den vergangenen Jahren wurden entsprechend den strategischen Jahres-Arbeitsschwerpunkten der Hochschule auch Schwerpunkte in der Personalentwicklung ge-

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

setzt. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Projekt zur Förderung der wissenschaftlichen Kompetenz des Lehr- und Forschungspersonals, das im Rahmen des Selbstberichts detailliert dokumentiert wurde.

Die Hochschule differenziert klar zwischen wissenschaftlicher Kompetenz für den Bereich F & E und wissenschaftlicher Kompetenz für die Umsetzung der Lehre. Das Teilstrategiepapier für die Forschung definiert letzteres wie folgt: *„Ein Aufbau von wissenschaftlicher Kompetenz für die Lehre basiert auf folgender Frage: Wie können wir sicherstellen, dass Curricula und Learning Outcomes auf up-to-date Evidenz basieren? Ziel eines Kompetenzaufbaus im Bereich Lehre ist es, dass die Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonal der FHG OÖ in der Lage sind, evidenzbasierte Lehre anzubieten und Bachelorarbeiten kompetent zu betreuen.“*

Aus diesem übergeordneten Ziel leiten sich im Rahmen des Projektes verschiedene Maßnahmen ab: Zum einen zählt hierzu die Verständigung auf hochschulweit einheitliche Richtlinien für die Erstellung von Abschlussarbeiten und für das wissenschaftliche Arbeiten allgemein, zum anderen die gezielte Fortbildung der Mitarbeiter/-innen in diesem Bereich. Erste Inhouse-Schulungen zu einzelnen Fokusthemen (z.B. Literaturrecherche, Statistik, Fragebogenkonzeption) wurden im Jahr 2016 bereits durchgeführt. Künftig soll ein Mindestkompetenzniveau im wissenschaftlichen Arbeiten durch verpflichtende und optional zu belegende Weiterbildungsangebote bei allen fest angestellten Mitarbeiter/-innen der Hochschule sichergestellt werden. Die Befähigung zur eigenständigen Forschung über das „handwerkliche Rüstzeug“ des wissenschaftlichen Arbeitens hinaus soll ebenfalls gefördert werden, jedoch nur für besonders forschungsaffine Mitarbeiter/-innen.

Bewertung und Empfehlungen

Die Steigerung der wissenschaftlichen Befähigung und der Forschungskompetenzen der Lehrenden hat während der Gründungs- und Aufbauphase der FHG OÖ erkennbar im Mittelpunkt der Personalentwicklung gestanden und wird voraussichtlich auch noch in den kommenden Jahren hohe Bedeutung haben. Der Übergang vom Fachschul- zum Hochschulsektor erfordert auch eine entsprechende Personalstrategie, um hochschulische Kernaufgaben – Forschung und wissenschaftsgeleitete Lehre – vollumfänglich erfüllen zu können. Insofern setzt die Hochschule nach Ansicht der Gutachter/-innen durchaus die richtigen Prioritäten.

Die oben beschriebenen Maßnahmen im Rahmen des Projektes „Wissenschaftliche Kompetenz“ erachten die Gutachter/-innen in Anbetracht dessen als sinnvoll und notwendig. Die Hochschule hat für sich definiert, was eine wissenschaftsbasierte Lehre ausmacht, und sich diesbezüglich klar umrissene Ziele gesetzt. Insofern trägt die Personalentwicklung auch wesentlich zum angestrebten Aufbau eines hochschulischen Profils und Selbstverständnisses bei. In den wenigen Jahren ihres Bestehens hat die Hochschule hier bereits viel erreicht, wobei den Mitarbeiter/-innen sehr großzügige zeitliche Freiräume für Weiterbildung eingeräumt werden.

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

Die jährlichen Mitarbeitergespräche auf Studiengang- und Leitungsebene, aus denen verbindliche Zielvereinbarungen abgeleitet werden, sind nach Ansicht der Gutachter/-innen ein wirksames Instrument zur Qualitätssicherung von Studium und Lehre im Allgemeinen und zur Personalentwicklung im Besonderen. Basierend auf einem kontinuierlichen Monitoring der wahrgenommenen Qualifizierungsangebote sowie den Ergebnissen der Lehrevaluation gewährleisten die Jahresgespräche einen geschlossenen Qualitätsregelkreis im Bereich Personal.

Die Prozesse zur Personalauswahl erachten die Gutachter/-innen insgesamt als adäquat. Die vorgelegten Anforderungsprofile erscheinen dem Aufgabenspektrum jeweils angemessen.

Besonders überzeugend ist für die Gutachter/-innen die Flexibilität der Arbeits- und Zeiteinteilung auf Studiengangsebene, die eine optimale Nutzung der vorhandenen zeitlichen und personellen Ressourcen ohne bürokratischen Mehraufwand ermöglicht. Dennoch erscheint die Arbeitsbelastung des fest angestellten Lehr- und Forschungspersonals insgesamt hoch zu sein. Dies gilt insbesondere für die Studiengangsleitungen, die neben einer Lehrverpflichtung von durchschnittlich etwa 4-6 SWS umfassende Führungs-, Management- und Qualitätssicherungsaufgaben wahrnehmen und auch in die interne Gremienarbeit stark eingebunden sind (Managementforum, Kollegium, Jours fixes mit verschiedenen Stakeholdergruppen, Studienangskoordinationsplattform). Im Vor-Ort-Gespräch äußerten die Studiengangsleitungen selbst den Wunsch nach Entlastung. Die Gutachter/-innen empfehlen, hier durch eine Verlagerung von Aufgabenbereichen (z.B. personelle Weiterbildung, Bearbeitung von Querschnittsthemen, Verwaltungsaufgaben, Beratungsfunktionen) auf zentrale Serviceeinheiten Abhilfe zu schaffen und auf diese Weise auch die sonstigen hauptberuflich Lehrenden der Hochschule verstärkt zu entlasten, um ihnen für Kernaufgaben in Forschung und Lehre Freiräume zu schaffen.

2.6 Internationalisierung

Internationalisierung ist als Ziel und Aufgabe in der Gesamtstrategie der Hochschule verankert. Darüber hinaus wurde für diesen Leistungsbereich ein eigenes Teil-Strategiepapier im Rahmen moderierter Workshops erstellt (Laufzeit: 2014-2020). In dieser Teilstrategie werden die in der Gesamtstrategie formulierten Ziele z.T. konkretisiert und erweitert und ein detaillierter Meilensteinplan aufgestellt.

Die Internationalisierungsaktivitäten der FHG OÖ stützen sich auf die drei Säulen „Internationalisation at Home“, „Vernetzung und Wissenstransfer“ sowie „Mobilität und Kooperationen“. In jedem Bereich wurde wiederum eine Reihe von operativen Zielen und Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Laut Meilensteinplan werden in den nächsten Jahren vor allem die Förderung der Incoming-Mobilität sowie die Internationalisierung der Lehre und der Curricula im Mittelpunkt stehen (z.B. durch mehr englischsprachige Lehrveranstaltungen, flä-

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

chendeckende Einrichtung von Mobilitätsfenstern in den Studiengängen, Integration internationaler Elemente in die Qualifikationsziele).

Studienaufenthalte an Hochschulen im Ausland sind derzeit für Studierende der FHG OÖ möglich, jedoch nur unter erschwerten Bedingungen und hohem Einsatz sämtlicher Beteiligter durchführbar, da die detaillierten Vorgaben der Ausbildungsverordnungen hier sowohl inhaltlich als auch organisatorisch zu stark einschränkend wirken. Auslandspraktika sind jedoch möglich. Der Kontakt zu geeigneten Einrichtungen (bisher ausschließlich in Europa) wird vorwiegend über hochschulische Partner hergestellt.

An allen Studiengängen gibt es „International Coordinators“, welche i.d.R. die ersten Ansprechpersonen für ausländische und eigene Studierende sind, die einen Auslandsaufenthalt planen. I.d.R. wird die Funktion von hauptberuflich Lehrenden bekleidet. Alle ICs tauschen sich regelmäßig untereinander aus und arbeiten mit dem International Office auf zentraler Ebene zusammen. Dieses ist wiederum Schnittstelle zur Hochschulleitung und nimmt ein breites Spektrum von Aufgaben wahr – von der strategischen Weiterentwicklung über Beratung von Studierenden und Lehren zum Thema Auslandsaufenthalt und Förderung bis hin zum Networking mit ausländischen Partnern.

Die Ermittlung des Internationalisierungsgrades der Hochschule erfolgt fortlaufend auf Basis verschiedener quantitativer Kennzahlen, die in der Gesamtschau ein aussagekräftiges Bild der allgemeinen Entwicklung geben und so z.B. eine Datengrundlage für die Jahresgespräche bilden.

Die Erreichung der Internationalisierungsziele ist regelmäßig Thema im Management-Forum. Hier wird ggf. auch über Weiterentwicklungsmaßnahmen entschieden.

Die Hochschule hat sich im Rahmen ihres Selbstberichts insgesamt zufrieden mit dem erreichten Internationalisierungsgrad gezeigt. Allein im Bereich der Incoming-Mobilität wurde das gesteckte quantitative Ziel bisher nicht erreicht, und auch bei den Erasmus-geförderten Auslandspraktika für die eigenen Studierenden blieben die Zahlen zuletzt hinter den Erwartungen zurück. Maßnahmen zur Verbesserung wie z.B. verstärkte Werbemaßnahmen werden angestrebt.

Bewertung und Empfehlungen

Die Gutachter/-innen erachten die übergeordneten strategischen Ziele, die sich die FHG OÖ in der Internationalisierung gesetzt hat, insgesamt als sinnvoll und dem Profil und Entwicklungsstadium der Hochschule angemessen.

Die oben beschriebenen Verfahren und Prozesse zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung dieses Leistungsbereichs erachtet die Gutachtergruppe als hinreichend.

Im Bereich der Outgoing-Mobilität schöpft die Hochschule ihre durch die Berufsgesetze leider stark eingeschränkten Möglichkeiten gut aus. Dies ist vor allem auch der engagierten Arbeit der „International Coordinators“ an den Studiengängen zu verdanken, wie im Rahmen der Vor-Ort-Gespräche für die Gutachtergruppe klar erkennbar wurde. Die ICs halten einen

IV Prüfbereiche

2 System der internen Qualitätssicherung und Regelkreise

engen Kontakt zu den Praktikumsstellen im Ausland und spielen eine zentrale Rolle in der Qualitätssicherung der Praxisphasen, z.T. bis hin zu persönlichen Besuchen an den Einrichtungen. So entlasten Sie auch das International Office in bester Weise. Die Qualität der Praktika wird außerdem über Kooperationsverträge mit den Partnereinrichtungen gesichert.

Angesichts der Grenzen, die der Mobilität der eigenen Studierenden auf absehbare Zeit gesetzt sind, wäre ein noch stärkerer Fokus auf den Bereich „Internationalisierung zu Hause“ nach Ansicht der Gutachter/-innen sinnvoll. In diesem Zusammenhang empfehlen die Gutachter/-innen insbesondere den Aufbau eines Lehrangebots zum Fremdsprachenerwerb (evtl. mit fachspezifischer Ausrichtung wie z.B. klientenzentrierte Sprache). Für Sprachkurse sollten möglichst auch ECTS-Punkte vergeben werden können. Weitere mögliche Maßnahmen wären Summer Schools oder auch die verstärkte Anwerbung auswärtiger Gastdozenten/-innen, die ggf. in englischer Sprache lehren können (derzeit gibt es noch keine englischsprachigen Lehrangebote an der Hochschule).

IV Prüfbereiche

3 Strukturen und Verfahren zur Qualitätssicherung von Lehrgängen zur Weiterbildung gem. § 9 FHStG

3. Strukturen und Verfahren zur Qualitätssicherung von Lehrgängen zur Weiterbildung gem. § 9 FHStG

Bisher gibt es nur einen Lehrgang zur Weiterbildung an der FHG OÖ, in den kommenden Jahren sind jedoch noch weitere Programme in Planung, welche vor allem der Weiterqualifizierung von Absolventen/-innen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege dienen sollen.

Die Hochschule hat in ihrem Selbstbericht überzeugend dargelegt, dass auf den Lehrgang dieselben Qualitätssicherungsinstrumente angewandt werden wie auf alle anderen Studienangebote. Auch die Vor-Ort-Gespräche ergaben keine gegenteiligen Hinweise. Zusätzliche Nachweise halten die Gutachter/-innen daher nicht für erforderlich.

V. Appendix

1. Stellungnahme der Hochschule vom 24.11.2017

Die FH Gesundheitsberufe OÖ bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Gutachten/Bewertungsbericht des Audits der Gutachtergruppe im Verfahren zur Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems der FH Gesundheitsberufe OÖ abgeben zu können.

Ganz generell bedanken wir uns für die konstruktive, von wertschätzender Grundhaltung getragene Auseinandersetzung während des Audit-Verfahrens und die differenzierte Rückmeldung zum derzeitigen Entwicklungsstand der FH Gesundheitsberufe OÖ.

Zu den Feststellungen und Empfehlungen des Gutachtens/Bewertungsbericht nimmt die FH Gesundheitsberufe OÖ abschließend folgendermaßen Stellung:

Insgesamt sieht sich die FH Gesundheitsberufe OÖ in ihrem eingeschlagenen Weg bzgl. wesentlicher Grundsatzentscheidungen und Weichenstellungen in Bezug auf die **Qualitätsstrategie und deren Integration in die Steuerungsinstrumente** durch den Bewertungsbericht bestätigt.

Zusammenfassend erscheint das **System der internen Qualitätssicherung und der Regelkreise** in der FH Gesundheitsberufe OÖ durch die **grundlegenden Strukturen und Abläufe** des Qualitätsmanagementsystems sowohl in Bezug auf die Studiengänge als auch in Bezug auf die Lehrgänge zur Weiterbildung gem. § 9 FHStG gewährleistet.

Im Bereich **Studium und Lehre** sieht sich die FH Gesundheitsberufe OÖ in der gewählten Vorgangsweise bzgl. antragsgemäßer Entwicklung und Ausgestaltung der Studiengänge bestärkt.

Entsprechend den Empfehlungen der Gutachterinnen und Gutachter und auf Grundlage der Ergebnisse der, dem Auditverfahren vorangegangenen Selbstevaluationsverfahren zum Qualitätsmanagementsystem, plant die Hochschule, den **Prozess zur systematischen Weiterentwicklung der Studiengänge** einem Review-Prozess zu unterziehen und nach Möglichkeit in seiner Dauer und Komplexität, insbesondere auch in Hinblick auf die umfassenden Berichts- und Dokumentationspflichten, zu reduzieren.

Eine Erweiterung der Expertinnen und Experten-Gruppen im Zuge des Peer-Review-Verfahrens wird in einem ersten Schritt nicht nähergetreten werden, da die Vielfalt an Perspektiven durch das zumindest jährlich zusammentretende „**Studiengangs-Entwicklungsboard**“ in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Studiengangs einbezogen wird.

V Appendix

1 Stellungnahme der Hochschule vom 24.11.2017

Das „Studiengangs-Entwicklungsboard“ umfasst neben der Studiengangsleitung Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis sowie nach Bedarf hauptberuflich Lehrende und gegebenenfalls auch Absolventinnen und Absolventen. Explizit definiertes Ziel dieses Gremiums ist es, den Studiengang unter strategischen Gesichtspunkten regelmäßig unter Einbeziehung externer Perspektiven zu reflektieren und die Studiengangsleitung im Sinne eines „Think tanks“ für Trends, Ideen und Zukunftsthemen im Gesundheitssektor bzgl. der Weiterentwicklung in Lehre und Forschung zu beraten.

Zudem wird in dem, dem Peer-Review-Verfahren vorgeschalteten „Studiengangs-Evaluierungsverfahren“ mit jeweils studiengangsspezifischen „**Soundingboards**“ gearbeitet, in denen im Zuge von Workshops bzw. Einzelgesprächen die Sichtweise weiterer externer Expertinnen und Experten (inklusive der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen) zur Selbst-Evaluation eingeholt wird.

Auf Basis der Bestätigung der gut ausgebauten Möglichkeiten zur Mitbestimmung der Studierenden sowie der vorhandenen studierenden-zentrierten Services und Supportstrukturen wird nunmehr der Fokus auf den **weiteren Ausbau der Informationsbereitstellung für die Studierenden** gelegt werden: So ist angedacht, zentrale, studiengangübergreifende Informationen für Studierende vermehrt einheitlich auf Moodle bereitzustellen (z.B. zu den Rahmenbedingungen für Praktika, Mitwirkungsmöglichkeiten bei Evaluierungen etc.), so dass die Studierenden an sämtlichen Standorten jederzeit darauf zugreifen können. Damit verbunden ist darüber hinaus das Ziel, Studierende auch über diesen Weg über Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten im QM-System zu informieren.

Insgesamt stimmt die FH Gesundheitsberufe OÖ dem im Gutachten aufgezeigten Weg der **Verbesserung der Nutzung der Möglichkeiten der Technik in Verbindung mit der Hochschuldidaktik** vollinhaltlich zu, dies entspricht der geplanten Vorgehensweise der FH Gesundheitsberufe OÖ. Die Empfehlung, in Bezug auf die didaktischen Aspekte der Lehre die Nutzung von Moodle zu intensivieren und auch Medientechnik und Didaktik stärker zu verknüpfen, entspricht den bereits gesetzten Schwerpunkten des Personalentwicklungskonzepts im Zusammenhang mit der (auch personellen) Weiterentwicklung der Hochschuldidaktik:

Aktuelle Ergebnisse der Umsetzung des Projektes „Implementierung von Blended Learning an der FH Gesundheitsberufe OÖ – Lehren und Lernen 2.0“ zeigen bereits - ersten Feedbacks der teilnehmenden Lehrenden zufolge - positive Impulse in der Lehre und zur weiteren Verbreitung neuer Medien in Verbindung mit Didaktik. Dieses „Web Based Training“ (WBT) wird von der Zielgruppe der hauptberuflich und nebenberuflich Lehrenden intensiv genutzt und umfasst mehrere Blended-Learning-Module zu den Themen „Neurodidaktik“, „Zeit- und Selbstmanagement“, „Lernprozesse planen und gestalten“, „Methodenpool“ sowie „Kompetenzorientiert prüfen und beurteilen“.

V Appendix

1 Stellungnahme der Hochschule vom 24.11.2017

Ziel dabei ist auch, dass Maßnahmen wie diese, die zur Erweiterung des Bereiches Blended Learning dienen, ebenso wie die derzeit stattfindende Erneuerung großer Teile der IT - Infrastruktur (insbesondere des WLANs), wesentlich zur Zufriedenheit der Studierenden bzgl. der IT-Nutzung beitragen.

In Bezug auf **Angewandte Forschung und Entwicklung, Personal sowie Internationalisierung** sieht die FH Gesundheitsberufe OÖ den eingeschlagenen Weg bestätigt, insbesondere in Hinblick auf den im Bericht angeführten zufriedenstellenden Entwicklungsgrad.

Die Empfehlung zum weiteren Ausbau der „**Internationalisation at home**“ entspricht den strategischen Zielsetzungen der FH Gesundheitsberufe OÖ. Die Empfehlungen, diese Schwerpunktsetzung über eine Internationalisierung der Lehre und der Curricula zu erreichen (z.B. über mehr englischsprachige Lehrveranstaltungen, verstärkte Anwerbung auswärtiger Gastdozentinnen und Gastdozenten, das Angebot von Summer Schools, die Integration internationaler Elemente in die Qualifikationsziele oder flächendeckende Einrichtung von Mobilitätsfenstern in den Studiengängen), erscheinen als hilfreiche und zielführende Anregungen.

In Bezug auf die **Organisation, Administration und IT** sieht sich die FH Gesundheitsberufe OÖ darin bestätigt, sich im Sinne einer planvollen Vorgangsweise in den ersten sieben Jahren ihres Bestehens auf den Aufbau hochschulischer Strukturen und Kompetenzen und die Etablierung der hochschulischen Qualität des Studienbetriebs zu konzentrieren. Im Fokus stand und steht dabei, die Verantwortung für die Agenden – soweit sinnvoll - möglichst nahe an den Studierenden und Lehrenden zu organisieren.

Dies bedeutet ein ständiges Abwägen des Spannungsfeldes zwischen einerseits der Wahrnehmung von Aufgaben vor Ort mit einer dementsprechenden Möglichkeit zur Individualisierung, Serviceorientierung, Identifikation und Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort und andererseits einer Zentralisierung bzw. Bündelung von Aufgaben in einer Zentrale. Durch eine Zentralisierung besteht die Gefahr, dass das Know-how über die Praktikabilität in der täglichen Anwendung weniger berücksichtigt werden kann und insgesamt die Akzeptanz sinkt. Eine weitere Bündelung von Aufgaben in der Zentrale setzt daher ein sorgfältiges Ausloten der Vor- und Nachteile voraus und wird mit der gebotenen Vorsicht erfolgen.

Vor diesem Hintergrund ist im Bereich der Lehr- und Führungsaufgaben bei den Studiengangsleitungen für die nächsten Jahre eine Konzentration bzw. Bündelung insbesondere im Bereich Hochschuldidaktik und Personalentwicklung geplant. Im Bereich der studiengangsadministrativen Agenden ist ein Projekt geplant mit der Zielsetzung, mögliche Bündelungen von Expertisen, verknüpft mit einer Einschätzung der damit verbundenen Auswirkungen auf eine regionalisierte Organisation, zu erarbeiten.

Die Abteilung Controlling/Personal/Organisation wurde mittlerweile um eine zusätzliche Referentin erweitert.

V Appendix

1 Stellungnahme der Hochschule vom 24.11.2017

Ausblick

Insgesamt wird in den nächsten Monaten seitens der Führungskräfte der FH Gesundheitsberufe OÖ eine weitere differenzierte Reflexion und Auseinandersetzung mit den Feststellungen und Empfehlungen des Bewertungsberichts der Gutachterinnen- und Gutachtergruppe erfolgen und entsprechende Maßnahmenpläne daraus entwickelt werden.