

MITTEILUNGSBLATT

Studienjahr 2004/2005 - Ausgegeben am 27. Jänner 2005 - 8. Stück

Sämtliche personen- und funktionsbezogenen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

SATZUNG

9. XI. Abschnitt – Richtlinien für Zusammensetzung und Aufgaben von Advisory Boards

9. XI. Abschnitt – Richtlinien für Zusammensetzung und Aufgaben von Advisory Boards

Der Senat der Medizinischen Universität Wien hat gemäß § 19 Abs. 1 UG 2002 in Verbindung mit § 11 Abs. 1 des Organisationsplans der Medizinischen Universität Wien in seiner Sitzung am 12. November 2004 folgenden Satzungsteil beschlossen:

XI. Abschnitt

RICHTLINIEN FÜR ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN VON ADVISORY BOARDS

Allgemeines

§ 1. Ein Advisory Board für Organisationseinheiten, die Lehr- und Forschungsaufgaben erfüllen, setzt sich aus international anerkannten Fachleuten der für die Organisationseinheit relevanten Fachbereiche zusammen.

Zusammensetzung

§ 2. Die Anzahl der Mitglieder des Advisory Boards soll die Zahl vier nicht überschreiten. Die Nominierung der Mitglieder erfolgt durch das Rektorat, wobei den LeiterInnen bzw. stellvertretenden LeiterInnen der zu evaluierenden Organisationseinheit ein Vorschlags- und ein Anhörungsrecht zukommt. Der Vorschlag des Leiters der Organisationseinheit ist mit den Leitern der Subeinheiten abzustimmen.

Aufgaben

§ 3. Die Aufgaben des Advisory Boards werden in vier Stufen eingeteilt:

(1) **Einholung einer Vorabinformation:** Dem Advisory Board wird vor der Begehung Informationsmaterial über die betreffende Organisationseinheit übermittelt. Dabei handelt es sich um quantitative Daten, die auch in Berichtsform gemäß § 13 Abs 5 UG 2002 vorliegen, wie u.a. Personalstand, Raum- und sonstige Ressourcen, abgeschlossene und begonnene Forschungsprojekte im Berichtszeitraum, bestehende Forschungsk Kooperationen, Publikationen im Berichtszeitraum, Habilitationen, Lehrausmaß, betreute Diplomarbeiten und Dissertationen. Diese quantitativen Daten werden mit einer qualitativen Selbstdarstellung der Organisationseinheit ergänzt.

(2) **Begehung:** Der Advisory Board stellt anhand einer Checkliste die Positionierung der Organisationseinheit fest (strategische Ziele), wobei die Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit dem bm:bwk und der Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Wien als Richtlinie für die Bewertung der strategischen Zielbereiche gelten. Die Checkliste hat insbesondere folgende Angaben zu enthalten:

1. Zum Aufbau und zur Organisation der Organisationseinheit, z.B. Beurteilung ihrer Positionierung am Standort, ihrer institutionellen, organisatorischen und fachlichen Struktur sowie ihrer Kooperationen;
2. Zur Forschung, z.B. Einschätzung der Positionierung im internationalen Vergleich, Forschungsplan (auch in Hinblick auf fachrelevante Lücken und Überschneidungen), Vorschläge zu einer verbesserten Forschungs-Profilbildung;

3. Zur Lehre, z.B. Beurteilung der Einbindung und Positionierung der Organisationseinheit einerseits im Lehrangebot der Medizinischen Universität Wien andererseits im Lehrbetrieb im internationalen Vergleich, Erstellung allfälliger Optimierungsvorschläge;
4. Zur Personal und Personalentwicklung, z.B. Bewertung von Personalstand und Personalstruktur im internationalen Vergleich unter Bedachtnahme der in Z 6 definierten Aufgaben, Bewertung des Aufwandes des Personals in Forschung und Lehre, Einschätzung der von der Organisationseinheit getätigten Maßnahmen zu Personalentwicklung und Personalplanung, Beurteilung der Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung
5. Zur Ausstattung und Auslastung, z.B. Herstellung eines internationalen Vergleiches in der Beurteilung der Raum- und Ausstattungssituation (einschl. Ressourcenplanung), der Einschätzung der Finanzmittel für Lehre und Forschung, der Bewertung der Kapazitäts- und Auslastungssituation
6. Zu klinischen Aufgaben (bei Organisationseinheiten gemäß § 31 Abs 2 und 3 UG 2002), z.B. Einschätzung des Ausmaßes der Krankenbetreuung im internationalen Vergleich unter Bedachtnahme der Leistungsdefinition des AKH und Erstellung von Optimierungsvorschlägen

(3) Stärken-Schwächen-Analyse: Der Advisory Board soll einerseits eine Beurteilung der jetzigen Situation durchführen (sowohl der derzeit bestehenden Situation als auch der von der Organisationseinheit geplanten Entwicklung), andererseits eine Auflistung der künftigen Möglichkeiten für die Organisationseinheit unter Bedachtnahme des lokalen und nationalen strukturellen Umfeldes und der logistischen Gegebenheiten skizzieren. Folgende Punkte sollen dabei in die Analyse einfließen:

1. Die Bewertung von Struktur und Schwerpunktsetzung im internationalen Vergleich;
2. Stärken und Schwächen der Organisationseinheit in Hinblick auf deren Entwicklungspotential;
3. Bereits realisierte und zu planende Maßnahmen/Innovationen für eine Optimierung des Angebotes;
4. Entwürfe für Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen.

(4) Stellungnahme der Organisationseinheit und Entwicklung eines Umsetzungsplanes: Die Ergebnisse sind dem Leiter bzw. der Leiterin der Organisationseinheit zur Stellungnahme vorzulegen. Nach erfolgter Stellungnahme fasst der Advisory Board die gemäß § 3 Abs 1 bis 3 erhaltenen Ergebnisse unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Organisationseinheit in einen Abschlussbericht zusammen.

§ 4. Auf Basis des Berichts des Advisory Boards gemäß § 3 Abs 4 hat das Rektorat in Zusammenarbeit mit dem Leiter bzw. der Leiterin der Organisationseinheit einen Entwicklungsplan mit Schwerpunktsetzung für die nächste Zielvereinbarungsperiode zu erarbeiten.

§ 5. In weiterer Folge übernimmt der Advisory Board eine "Monitoring Funktion" mit der Aufgabe, die Entwicklung im darauf folgenden Berichtszeitraum zu bewerten. Hierbei hat der Advisory Board – basierend auf schriftlichen Berichten – seine Einschätzung über den Prozessfortschritt der Organisationseinheit dem Rektorat mitzuteilen.

Der Vorsitzende des Senats
Arnold Pollak