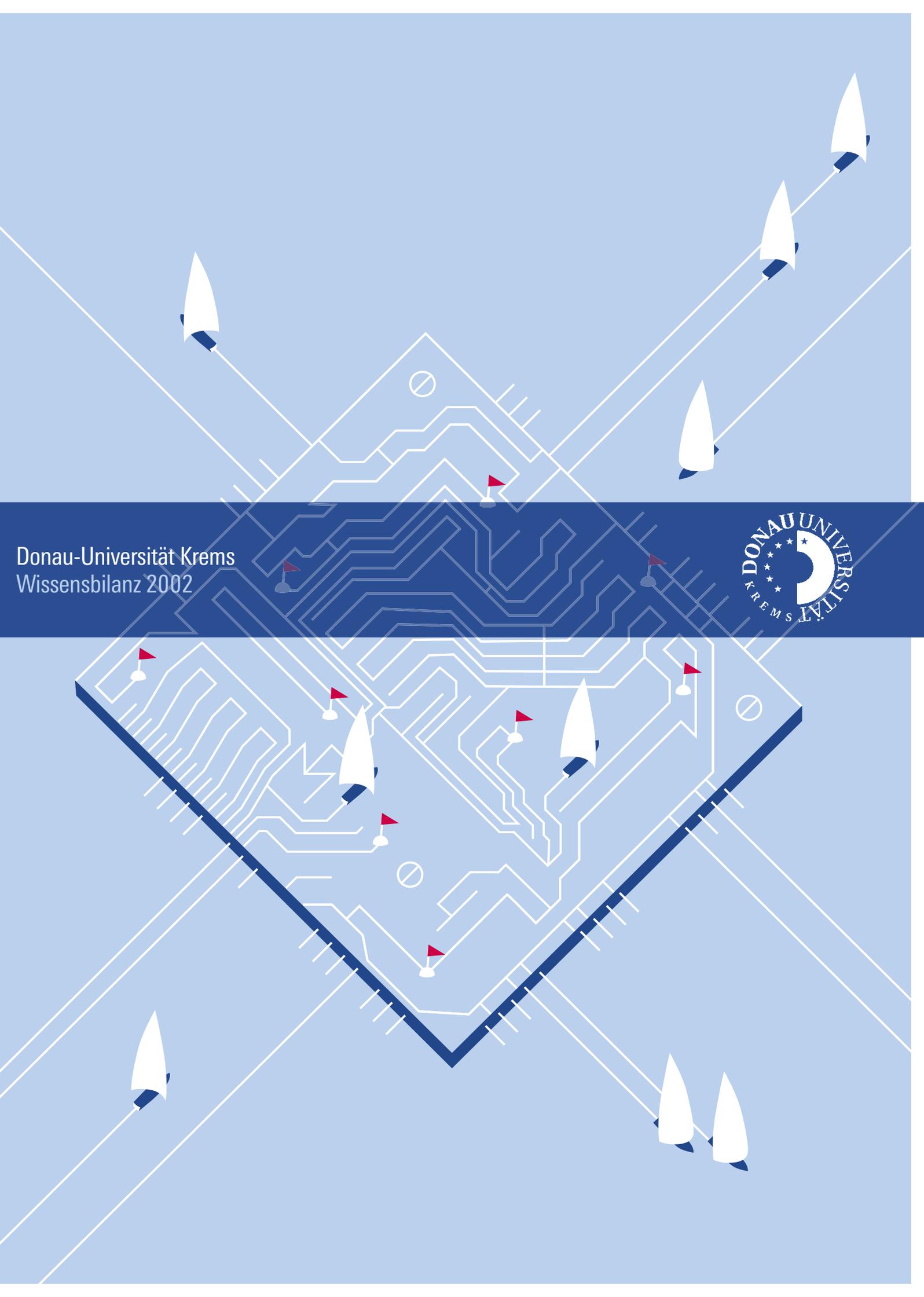


Donau-Universität Krems
Wissensbilanz 2002



Projektleitung

Dr. Martin Sammer, Mag. Richard Pircher

Lenkungsausschuss

Dr. Andrea Henzl, Prof. Dr. Gerhard Gensch

Projektteam

Dipl.-Kff. Sabina Ertl, Mag. Johannes Kerschbaumer,
Mag. Jeanna Nikolov, Dr. Gerhard Zednik

Inhalt

Präambel	4
Vorwort	5
1. Einleitung	6
2. Wissensstrategie	8
2.1 Mission Statement und Leitbild	10
2.2 Aktivitätenprofil	11
2.3 Wissensziele	12
3. Wissensbilanzmodell und Indikatoren	14
3.1 Wissensbilanzmodell	15
3.2 Intellektuelles Vermögen	16
3.3 Themenbereiche	19
3.4 Leistungsprozesse	24
4. Bewertung und Reflexion	28
Literaturverzeichnis	31

Präambel

Schlüsselbegriffe

Balanced Scorecard

Für die Umsetzung von Unternehmensstrategien müssen sowohl Ziele als auch erforderliche Maßnahmen messbar sein, um den Status der Umsetzung verfolgen zu können. Dazu werden neben den üblichen Indikatoren der Finanzperspektive – beispielsweise Umsatzziele – auch Indikatoren der Kunden-, Prozess- sowie Lern- und Wachstumsperspektive verwendet. Die Balanced Scorecard ist ein Instrument, strategische Ziele in Form eines Kennzahlensystems zu operationalisieren.

Corporate Longitude

Wird als Metapher für die zukunftsorientierte Perspektive – eben das intellektuelle Vermögen – verwendet, welche ergänzend zur vergangenheitsorientierten Finanzperspektive (Corporate Latitude) notwendig ist, um eine Organisation zu steuern. Die Idee ist in Anlehnung an die Navigation eines Schiffs zu sehen, welches auf offener See Längen und Breitengrade benötigt, um Ziele zu erreichen.

Intellektuelles Vermögen

Neben den in der klassischen Finanzbilanz gut dokumentierten sichtbaren Vermögenswerten gibt es auch unsichtbare oder „nicht greifbare“ Werte, die als Intangible Assets oder im Kontext des Wissensbilanzmodells als intellektuelles Vermögen bezeichnet werden. Das intellektuelle Vermögen wird üblicherweise durch die Kategorien Humankapital, Strukturkapital und Beziehungskapital ausgedrückt.

Vor dem Hintergrund einer sich profilierenden Wissensgesellschaft nehmen die Universitäten als Ort der Wissensproduktion und Wissensweitergabe eine zentrale Position ein. Für die Dokumentation, Kommunikation und Steuerung von Kenntnissen, Kompetenzen und Wissensressourcen unterschiedlichster Form, zusammengefasst als intellektuelles Vermögen, hat sich in den vergangenen Jahren das Instrument der Wissensbilanz etabliert.

Erste Beispiele für die Bewertung von intellektuellem Vermögen entwickelten sich vorwiegend in Skandinavien. Dabei wurde das Ziel verfolgt, ergänzend zum traditionell vergangenheitsorientierten Finanzreporting durch den Geschäftsbericht die Transparenz der zukunftsgerichteten Perspektive – nach Edvinsson die Corporate Longitude¹ – zu steigern. Ähnlich der Wachstums- und Lernperspektive in der Balanced Scorecard wird damit versucht, das intellektuelle Vermögen durch Indikatoren zu bewerten. Neben der Steigerung der Transparenz der Wissensbasis im Unternehmen gewinnt die Wissensbilanz auch als Steuerungsinstrument an Bedeutung. Zusätzlich werden diese Ansätze auch vermehrt für die Steuerung von Investitionen in intellektuelles Vermögen für Regionen oder sogar für ein Benchmarking von intellektuellem Kapital zwischen Nationen verwendet.² Für die Konzeption und Gestaltung von Wissensbilanzen kann auf umfassende Erfahrungen, welche in unterschiedlichen Kontexten entwickelt worden sind, etwa für den Dienstleistungsbereich³ oder für Forschungsinstitutionen⁴ zurückgegriffen werden. Fast keine Erfahrungen gibt es dagegen mit Wissensbilanzen für Universitäten.

Die konzeptionelle Grundlage der hier vorliegenden Wissensbilanz liefert in Bezug auf das Wissensbilanzmodell und die ausgewählten Indikatoren die Auftragsstudie des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur „Wissensbilanzierung für Universitäten“.⁵ Bei der Darstellung von Wissenszielen und Maßnahmen orientiert sich diese Wissensbilanz an den Richtlinien des Dänischen Ministeriums für Handel und Industrie.⁶ Weiters wurden die Lerneffekte bereits publizierter Wissensbilanzen, vor allem jene der Austrian Research Centers (1999, 2000 und 2001), des Joanneum Research Graz (2001, 2002) sowie des Instituts für Wirtschafts- und Betriebswissenschaft der Montanuniversität Leoben (2001) mit berücksichtigt.

Die vorliegende Wissensbilanz ist das Ergebnis eines Pilotprojektes, das sich kritisch mit aktuellen Instrumenten der Unternehmensführung auseinandersetzt. Mit der erstmaligen Publikation einer Wissensbilanz für eine gesamte Universität in Österreich, die über die Darstellung von universitären Teilbereichen hinausgeht, wird bewusst ein Impuls gesetzt, um der Konkretisierung des Instruments Wissensbilanz für Universitäten im Sinne des Universitätsgesetzes 2002 einen Schritt näher zu kommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Donau-Universität Krems als Universität für Weiterbildung, die ausschließlich postgraduale Studien anbietet, in ihrer Struktur nicht mit anderen Universitäten vergleichbar ist. Gleichwohl ist diese Wissensbilanz der Versuch, einen fundierten Diskussionsbeitrag zu Wissensbilanzierungen von Universitäten zu leisten.

1 Edvinsson, L., Corporate Longitude: What You Need to Know to Navigate the Knowledge Economy, London 2002.

2 Bontis, N., National Intellectual Capital Index: The Benchmarking of Arab Countries, in: Journal of Intellectual Capital, Bradford 2003. www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/BontisUNJIC.pdf

3 Danish Agency for Trade and Industry (2000): A Guideline For Intellectual Capital Statements - A Key To Knowledge Management, Copenhagen: Danish Agency for Trade and Industry. www.efs.dk/download/pdf/videnUK.pdf
Danish Agency for Trade and Industry (2003): Intellectual Capital Statements – The New Guideline: Danish Agency for Trade and Industry. www.vtu.dk/icaccounts

4 Leitner, K.-H., Bornemann, M., Schneider, U., Development and Implementation of an Intellectual Capital Report for a Research Technology Organization, in: World Congress on Intellectual Capital Readings, Bontis, N. (Hrsg.), S. 266-286, Boston 2002.

5 Leitner, K.H., Sammer, M., Graggober, M., Scharf-tinger, D., Zielowski, C., Wissensbilanzierung für Universitäten, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001. www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/170.pdf

6 Danish Agency for Trade and Industry, A Guideline For Intellectual Capital Statements - A Key To Knowledge Management, Copenhagen 2000. www.efs.dk/download/pdf/videnUK.pdf
Danish Agency for Trade and Industry, Intellectual Capital Statements – The New Guideline, Copenhagen 2003. www.vtu.dk/icaccounts

Vorwort

Die Donau-Universität Krems ist seit Beginn ihrer Tätigkeit ein Musterbeispiel für Transparenz. Sie bedient sich dabei einer Reihe von neuen und bewährten Instrumenten wie zum Beispiel eines Quartalsberichtes („Uni-Bilanz“), der über die Aktivitäten in Lehre, Forschung und Consulting sowie die wirtschaftliche Entwicklung berichtet, oder des Magazins „campus_aktuell“. Weiters zählt der jährlich vorgelegte Geschäftsbericht dazu, der in dieser Form in Europa einmalig für eine staatliche Universität ist. Mit einer Gewinn- und Verlustrechnung sowie einer Bilanz, die regelmäßig den uneingeschränkten Prüfungsvermerk der Wirtschaftsprüfer erhält, gibt die Donau-Universität Krems lückenlos Rechenschaft über ihr wirtschaftliches Gebaren.

Die Donau-Universität Krems hat somit aus eigenem Verständnis bereits große Teile dessen verwirklicht, was mit der im neuen Universitätsgesetz vorgesehenen Wissensbilanz für Universitäten erreicht werden soll. Sie sieht deshalb in dieser erstmalig vorgelegten Wissensbilanz eine Fortführung und Bestätigung ihrer bisherigen Aktivitäten, die darauf hinwirken, Kompetenzen und Zusammenhänge sichtbar zu machen und immaterielle Ergebnisse zu dokumentieren.

Die österreichischen Universitäten sind durch das neue Universitätsgesetz 2002 verpflichtet, ab 2005 regelmäßig eine Wissensbilanz vorzulegen. Wenn wir nicht bis zu diesem Zeitpunkt gewartet haben, sondern bereits im Vorgriff für das Jahr 2002 eine erste Wissensbilanz in Anlehnung an das Rahmenmodell des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vorlegen, nehmen wir damit bewusst in Kauf, dass diese Wissensbilanz strukturelle und inhaltliche Defizite und Begrenzungen aufweist. Wir stellen uns dieser Herausforderung, weil sich daraus Anstöße für Verbesserungen und weitere Entwicklungen universitärer Wissensbilanzen ergeben.

Die Wissensbilanz 2002 der Donau-Universität Krems hat sich schon jetzt, unabhängig von ihrer veröffentlichten Wirkung, als strategisches Instrument und Katalysator für die Formulierung von universitätsinternen Zielen und Strategien bewährt und ist somit eine wichtige Ergänzung zum bereits vorliegenden Entwicklungsgutachten der Donau-Universität Krems, das von einer Expertengruppe unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. Erichsen im Auftrag des Bildungsministeriums erstellt wurde. Die Wissensbilanz 2002 unterstützt unsere vielfältigen Bemühungen, das intellektuelle Vermögen der gesamten Weiterbildungs-Universität transparent zu machen und zielgerichtet einzusetzen und liefert sowohl für das Universitätsmanagement als auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aussagekräftige nichtmonetäre Kennzahlen.

Die Donau-Universität Krems ist eine Universität, die sich ausschließlich auf postgraduale Weiterbildung konzentriert. Durch das Donau-Universitäts-Gesetz verfügt sie über eine Struktur, die mit der anderer österreichischer Universitäten nicht vergleichbar ist. Viele Indikatoren, die für Universitäten mit grundständigen Studien gelten, sind deshalb bei uns nicht anwendbar. Dies hat Rückwirkungen auf Kennzahlen und Ergebnisse, auf Interpretationen und Trends. Mit der Präsentation eines Wissensbilanz-Modells, das sich für Universitäten noch in der Entwicklung befindet, übernimmt die Donau-Universität Krems eine Vorreiterrolle in der Universitätslandschaft und stellt sich der kritischen Diskussion und damit verbundenen Lernprozessen.



Univ.-Prof. Dr. Werner Fröhlich
Präsident

1. Einleitung

Es war eine Entscheidung von großem politischen und bildungspolitischen Weitblick, als am 8. April 1994 durch die Verabschiedung des Bundesgesetzes über die Errichtung des Universitätszentrums für Weiterbildung mit der Donau-Universität Krems Österreichs erste und einzige Universität für Weiterbildung geschaffen wurde. Das Gesetz definiert die Donau-Universität Krems als eine juristische Person öffentlichen Rechts und stattet sie mit einer Rechtsfähigkeit aus, die über jene der anderen österreichischen Universitäten hinausgeht. Die Organe der Donau-Universität Krems sind vom Geltungsbereich des Bundeshaushaltsgesetzes ausgenommen. Nur wenige Monate nach der Gründung verpflichteten sich das Land Niederösterreich und der Bund in einer Vereinbarung gemäß Artikel 15a des Bundesverfassungsgesetzes zur gemeinsamen Erhaltung der Donau-Universität Krems. Am 13. September 1995 wird die Donau-Universität Krems eröffnet, am 1. Oktober des gleichen Jahres startet der Lehrbetrieb mit drei Universitätslehrgängen. Bis 1997 haben sich fünf Abteilungen konstituiert, die sich mit den Schwerpunkten Wirtschaftswissenschaften und Managementwissenschaften, Telekommunikation, Information und Medien, Europäische Integration, Umwelt- und Medizinische Wissenschaften sowie Kulturwissenschaften befassen.

Von Anbeginn an entwickelt die Donau-Universität Krems ein Profil, das sich deutlich von allen anderen staatlichen Universitäten unterscheidet: Als Universität für Weiterbildung werden ausschließlich postgraduale Universitätslehrgänge angeboten, die in der Regel mit einem akademischen Grad abschließen. Die Forschung konzentriert sich vor allem auf die Lehre unterstützende angewandte Forschung. Es ist kennzeichnend für eine moderne Universität, dass sie Kompetenz in Consulting und Dienstleistung zeigt und Partnerschaften mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor eingetht: die Donau-Universität Krems hat auch hier Maßstäbe gesetzt.

Universitäten stehen aufgrund gravierender finanzieller Restriktionen heute unter einem dramatischen Veränderungsdruck. Dies gilt für fast alle Universitäten im europäischen Bildungsraum und für die in die Vollrechtsfähigkeit entlassenen österreichischen Universitäten im Besonderen. Weniger Geld, Evaluation der eigenen Leistung sowie eine Neuorientierung hin zum Leistungsprinzip mit unmissverständlichem Fokus auf eine dauerhafte Verbesserung von Effektivität und Effizienz der Universitäten zwingen zu veränderten Strukturen und verstärkter Kompetenzentwicklung der MitarbeiterInnen. Die Donau-Universität Krems hat deshalb ein modernes Universitätsmanagement eingeführt, das Managementkonferenzen und Innovationsgruppen ebenso als Erfolgsfaktoren nutzt wie internes Networking, Marketing und Public Relations. Der Universitätsleitung kommt dabei in immer stärkerem Maße eine Managementfunktion mit deutlicher Ausrichtung auf Strategieentwicklung, Planung, Controlling und abteilungsübergreifendem Projektmanagement zu.

Der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft lässt sich auf vielen Ebenen beobachten und analysieren. Er wird aber nur selten so sinnfällig erkennbar, wie dann, wenn aus einer ehemaligen Fabrik, einem klassischen Gebäude der Industriegesellschaft, eine Universität wird, ein Ort der Wissenschaft, des Lehrens und Lernens: Die Donau-Universität Krems ist in einer ehemaligen Tabakfabrik in Krems-Stein untergebracht, in der noch bis Mitte des letzten Jahrhunderts Virginia-Zigarren produziert wurden. Die Ergänzung des traditionellen Geschäftsberichtes durch ein modernes Managementinstrument, eben die Wissensbilanz, ist deshalb nur ein konsequenter Schritt.

Es entspricht unserem Selbstverständnis als lehrende und lernende Organisation, Methoden der Selbstreflexion und kritischen Analyse einzusetzen, um Strukturen durch organisationales Lernen zu entwickeln oder zu verändern. Der Beteiligung aller MitarbeiterInnen an diesem Prozess sowie der Vorbildfunktion unserer Führungskräfte kommt dabei eine hohe Bedeutung zu. Damit untrennbar verknüpft ist die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, die wir mit verschiedenen Instrumenten auf hohem Niveau zusammenführen. Das Kollegium der Donau-Universität Krems hat eine eigene Arbeitsgruppe gebildet, um zukünftig seine Verantwortung in diesem Bereich gemeinsam mit der Universitätsleitung konsequent wahrzunehmen. Die Wissensbilanz 2002 der Donau-Universität Krems knüpft an diese Bemühungen an und leistet ihren spezifischen Beitrag zur fortlaufenden Entwicklung und Verbesserung im Rahmen eines strategischen Gesamtkonzepts.

Mit der Wissensbilanz 2002 geht die Donau-Universität Krems einen ersten Schritt, um ihr intellektuelles Vermögen, strukturiert nach den Vorschlägen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur,⁷ darzustellen.

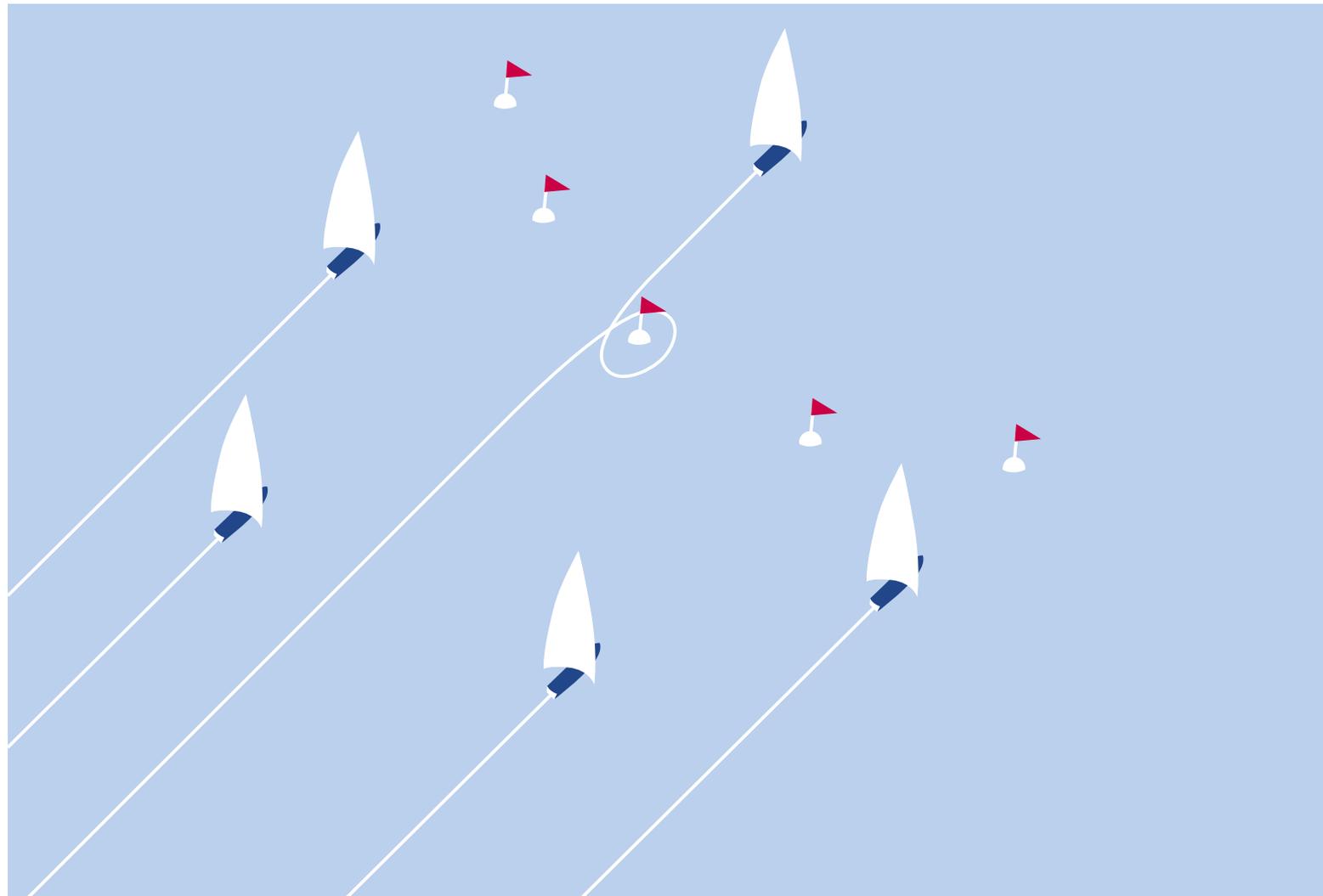
Die hier vorgelegte Wissensbilanz gliedert sich neben Vorwort und Einleitung in vier weitere Kapitel. Den Ausgangspunkt bilden im Kapitel „Wissensstrategie und Wissensziele“ die Darstellung des Aktivitätenprofils der Donau-Universität Krems im Jahr 2002 und des geplanten Profils für das Jahr 2006. In einem zweiten Kapitel werden vor dem Hintergrund von Mission Statement und Leitbild der Donau-Universität Krems die Wissensziele mit Maßnahmen und Wirkungen dargestellt. Das dritte Kapitel verdeutlicht und visualisiert den Einsatz des vorhandenen Humankapitals der Gesamtuniversität und der einzelnen Abteilungen für die drei Leistungsprozesse Weiterbildung, Forschung und Dienstleistungen.

Aufbauend auf den strategischen Aspekten wird in dem Kapitel „Wissensbilanzmodell und Indikatoren“ das Wissensbilanzmodell der Donau-Universität Krems erläutert und mit Schlüsselindikatoren hinterlegt. Dazu werden neben den Rahmenbedingungen das intellektuelle Vermögen – welches den Input in die Leistungsprozesse darstellt – die Leistungsprozesse und deren Ergebnisse und Wirkungen in Bezug auf die relevanten Stakeholdergruppen durch Indikatoren und narrative Elemente beschrieben. Im Kapitel „Bewertung und Reflexion“ werden schließlich die Ergebnisse interpretiert und interessante Erkenntnisse kritisch reflektiert. Abschließend wird zur weiteren Entwicklung und Verwendung der Wissensbilanz an der Donau-Universität Krems kurz Stellung genommen.

⁷ Leitner, K.H., Sammer, M., Graggober, M., Scharfing, D., Zielowski, C., Wissensbilanzierung für Universitäten, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001. www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/170.pdf

Das Wissensbilanzmodell für Universitäten basiert auf den Konzepten und umfassenden Erfahrungen aus der Entwicklung der Wissensbilanz: vgl. dazu: Leitner, K.-H., Bornemann, M., Schneider, U., Development and Implementation of an Intellectual Capital Report for a Research Technology Organization, in: World Congress on Intellectual Capital Readings, Bontis, N. (Hrsg.), S. 266-286, Boston 2002.

2. Wissensstrategie



Die Wissensbilanz 2002 ist für die Donau-Universität Krems ein konsequenter Weg zu weiterer Transparenz. Gleichzeitig wird damit ein stärkerer Fokus auf Wertschöpfung und qualitative Leistungsbilanz gelegt. Auch wenn die Donau-Universität Krems bereits bisher im Bereich der quantitativen Berichterstattung Vorbildfunktion wahrnimmt, zum Beispiel durch Jahresbericht, Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz und dem seit dem ersten Geschäftsjahr erteilten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Wirtschaftsprüfer, kann durch die jetzt vorliegende erste Wissensbilanz die qualitative Berichterstattung deutlich verbessert werden. Die kritische Auseinandersetzung mit Effektivität und Effizienz der Leistungserstellung wird die Donau-Universität Krems mit Hilfe der Wissensbilanz zielgerichtet führen. Die Donau-Universität Krems erweitert damit den Prozess der Selbstreflexion durch die Einbindung interessierter Stakeholder in den Entwicklungsprozess ihrer lernenden Organisation.

In der Wissensbilanz 2002 der Donau-Universität Krems werden Wissensziele, intellektuelles Vermögen, Leistungsprozesse sowie deren Ergebnisse und Wirkungen vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen einer Weiterbildungs-Universität in strukturierter Art und Weise durch Indikatoren und narrative Elemente dargestellt und somit intellektuelle Potenziale dokumentiert und Wissensziele formuliert.

2.1 Mission Statement und Leitbild

Mission Statement der Donau-Universität Krems

Die Donau-Universität Krems als erste staatliche Universität für postgraduale Weiterbildung in Europa hat das Ziel, sich zu einer Universität zu entwickeln, die im europäischen Weiterbildungsmarkt Maßstäbe setzt. Die Donau-Universität Krems stellt sich der gesellschaftlichen Herausforderung lebenslangen Lernens. Ihre Studienangebote führen zu akademischen Abschlüssen. Sie entwickelt sich flexibel in interdisziplinärer Verknüpfung

von Lehre und Forschung, Wissenschaft und Praxis. Sie orientiert sich an internationalen Qualitätsstandards. Die Donau-Universität Krems wird darüber hinaus auf der Grundlage ihrer Erfahrungen auch die akademische Weiterbildung zum Gegenstand ihrer Forschung machen. Die Donau-Universität Krems engagiert sich in der gesellschaftlichen Diskussion zur Gestaltung der Zukunft und fördert insbesondere den Dialog mit der Wirtschaft.

Leitbild der Donau-Universität Krems

I. Wissenschaftliche universitäre Weiterbildung

Die Donau-Universität Krems ist die erste staatliche Universität für Weiterbildung in Europa. Sie konzentriert sich auf wissenschaftliche Weiterbildung im postgradualen Bereich, die zu akademischen Abschlüssen führt.

II. Bildungsauftrag für lebenslanges Lernen

Die Donau-Universität Krems erfüllt einen gesetzlich verankerten Auftrag für Lehre und Forschung. Sie stellt sich im europäischen Bildungsraum der Herausforderung lebenslangen Lernens und wird nach privatwirtschaftlichen Maßstäben geführt.

III. Interdisziplinär lehren und forschen

Die Donau-Universität Krems betreibt interdisziplinär ausgerichtete Lehre und Forschung derzeit in den Schwerpunkten Wirtschafts-, Informations- und Telekommunikations-, Rechts-, Gesundheits- und Umwelt- sowie Kulturwissenschaften. Sie fördert die fachliche Qualifizierung ebenso wie die Persönlichkeitsentwicklung. Lern- und leistungsorientierte Fach- und Führungskräfte werden forschungsbasiert und praxisorientiert auf künftige Herausforderungen vorbereitet.

IV. Qualitätsbewusstsein und Kundenorientierung verbinden

Die Studienprogramme der Donau-Universität Krems werden im Dialog zwischen Forschung und Praxis entwickelt und durchgeführt. Die Donau-Universität Krems stellt sich in Erfüllung ihres gesellschaftlichen Auftrages im ständigen Austausch mit der Praxis den Anforderungen des Marktes. Sie strebt Exzellenz in wissenschaftlicher Qualität, in Kundenorientierung, Wirtschaftlichkeit und Service an und sichert diese mit international üblichen Verfahren.

V. Weltoffen und regional verankert

Die Donau-Universität Krems ist in Lehre und Forschung der Internationalität, Interdisziplinarität und kulturellen Vielfalt verpflichtet. Kooperationen mit ausgewählten Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland garantieren und fördern den Austausch mit der Scientific Community. Die Donau-Universität Krems ist weltoffen und zugleich mit ihrem Standort verbunden und damit auch ein regionales Kultur- und Begegnungszentrum.

2.2 Aktivitätenprofil

Das Aktivitätenprofil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Personentagen gibt entsprechend der Definition der Donau-Universität Krets als Universität für Weiterbildung den Schwerpunkt im Bereich Lehre wieder. In der Abteilung Umwelt- und Medizinische Wissenschaften besteht ein profilierter Forschungsschwerpunkt, der in dieser Übersicht erkennbar wird.

Abbildung 1: Aktivitätenprofil 2002*

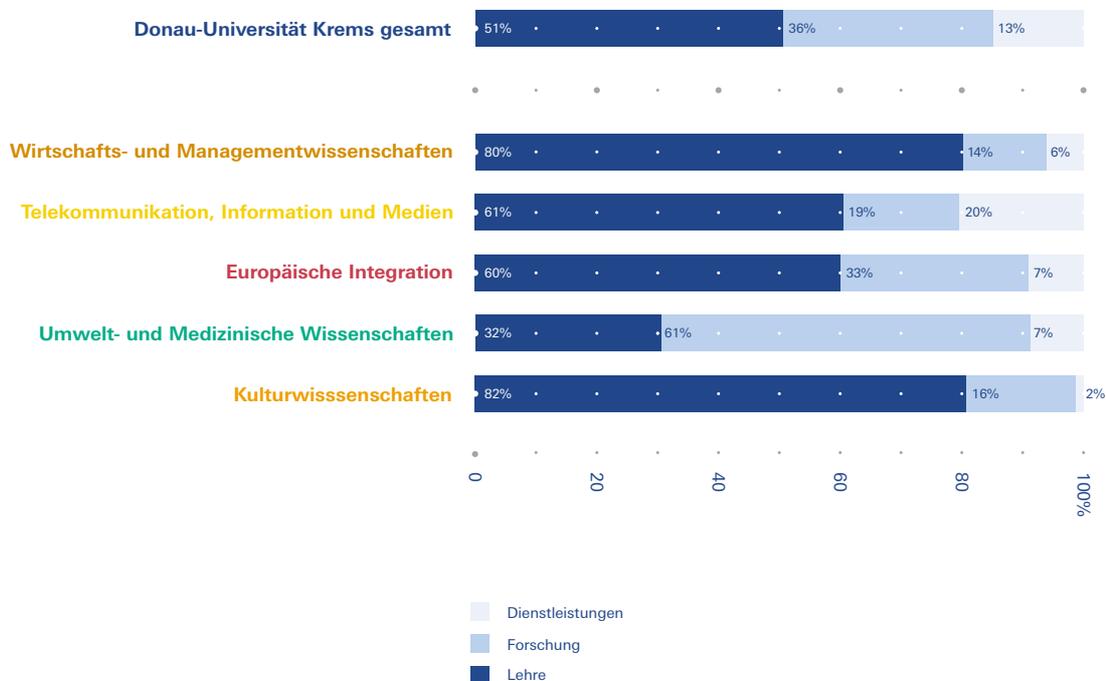
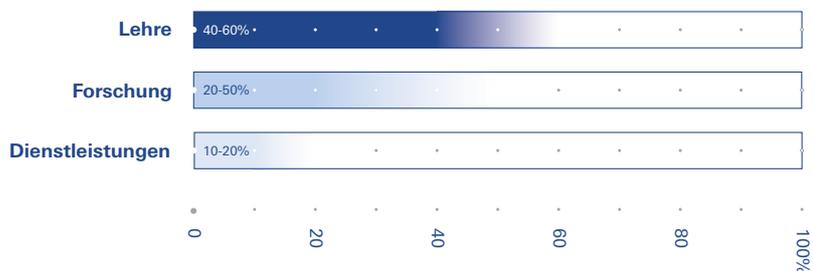


Abbildung 2: Angestrebtes Aktivitätenprofil 2006*
Donau-Universität Krets gesamt



*Basis: Aufteilung der Personentage des wissenschaftlichen Personals (inkl. freie Dienstnehmer und Werkverträge) auf die drei Leistungsprozesse.

2.3 Wissensziele

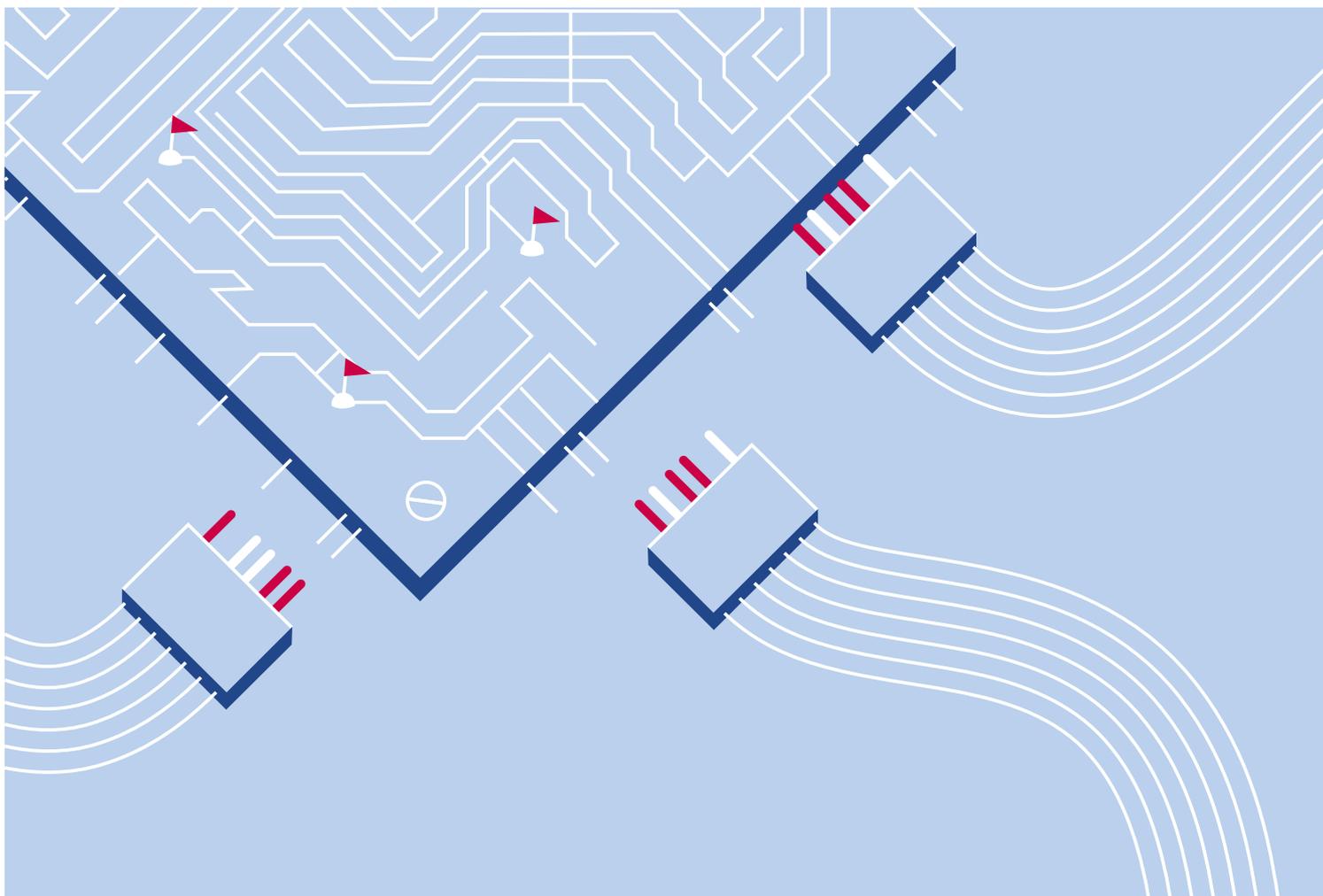
Tabelle 1

Wissensziele der Donau-Universität Krems

Wissensziel	Maßnahmen	Wirkungen		Finanzierung	
		Qualitativ	Quantitativ	Mittelbedarf	Finanzierung
<p>1 Umsetzung des gesellschafts- und bildungspolitischen Auftrags: Universitäre Weiterbildung ist in den Bereichen anzubieten, in denen im nationalen und internationalen Bildungsmarkt ein Qualifikationsbedarf entsteht. Die in den postgradualen Studiengängen vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten müssen dauerhaften Bestand in einem globalen Umfeld haben.</p>					
	a. Entwicklungstätigkeit in bildungspolitischen und gesellschaftlichen Strategiefeldern	Qualitative Verbesserung von Angebot und Image	Mehr TeilnehmerInnen	Mittel	50 % Eigenmittel 50 % Fremdmittel
	b. Weiterbildungsfor-				
	c. Biographieforschung der Absolventen				
	d. Marktforschung für den Weiterbildungsbedarf				
	e. Frauen- und Familienförderung				
<p>2 Die Donau-Universität Krems ist und bleibt eine postgraduale Universität: Sie bietet ihren Studierenden nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch Persönlichkeitsentwicklung sowie die Reflexion des bisherigen Berufsweges und der Berufsperspektiven für die nächsten zehn Jahre.</p>					
	a. Persönlichkeitsentwicklung in allen Universitätslehrgängen. Das Lernen zum Weiterlernen entwickeln	Qualitative Verbesserungen des Gesamtangebots, noch stärkere TeilnehmerInnen-Orientierung	Erhöhung der TeilnehmerInnen-Zahlen sowie Erweiterung und Fokussierung des Portfolios	Gering	65% Eigenmittel 35% Fremdmittel
	b. Leadership Development				
	c. Verstärkung der Projektarbeiten in den Universitätslehrgängen				
<p>3.1 Ausbalancierte Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung (siehe Aktivitätenprofil Ist 2002, Soll 2006)</p>					
	a. Dienstleistung aus Lehre und Forschung gezielt entwickeln	Stärkung der internen kritischen Masse in Lehre und Forschung; Entwicklung von Zusatzkompetenzen in der Praxisumsetzung; Reduzierung der Flexibilität	Reduzierung der Stundenkostensätze in Lehre und Forschung	Gering	Eigenmittel
	b. Externe Lehrbeauftragte in interne wissenschaftliche MitarbeiterInnen umwandeln				
	c. Verstärkt Public Private Partnership-Projekte in der Verknüpfung von Lehre, Forschung und Dienstleistung entwickeln				

Wissensziel	Maßnahmen	Wirkungen		Finanzierung	
		Qualitativ	Quantitativ	Mittelbedarf	Finanzierung
<h3>3.2</h3> <p>Hohe Qualität in der universitären Lehre und angewandte Forschung, die die Lehre unterstützt. Dienstleistungen müssen aus Lehre und Forschung entwickelt werden. Entwicklung einer größeren kritischen Masse an festangestellten Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern.</p>					
	a. Budgetrealisierung für zusätzliche wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Lehre unterstützende Forschung und positives Image der Universität stärken	Höhere Chancen, Forschungsprojekt zu lukrieren	Hoch	100 % Fremdmittel
	b. Verstärkung von Kooperationen mit wissenschaftlichen Institutionen	Lehre unterstützende Forschung und positives Image der Universität stärken; durch Vernetzung mit der Scientific Community Zusatzpotentiale erschließen		Gering	65 % Eigenmittel 35 % Fremdmittel
<h3>4</h3> <p>Wissenschaftliche Qualifizierung: Förderung der eigenen MitarbeiterInnen, bestmöglich nach Eignung und Neigung. Selbstverständnis der Donau-Universität Krems ist, eine hohe Eigenverantwortlichkeit der MitarbeiterInnen zu fördern und zu fordern.</p>					
	a. Ausbau des Personalentwicklungs-Programmes	MitarbeiterInnen am aktuellen Wissensstand; Vorbildfunktion durch lebensbegleitendes Lernen	Senkung der Kosten durch geringere Personalfuktuation und Abwanderung von Wissen	Mittel	80 % Eigenmittel 20 % Fremdmittel
	b. Förderung und Forderung der Promotion von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	Bindung der MitarbeiterInnen an die Universität wird verstärkt; Qualität der Nachwuchsförderung erhöht.			
<h3>5</h3> <p>Kommunikation und Wissenstransfer an die Öffentlichkeit</p>					
	a. Verstärkung der interaktiven Kommunikationsmöglichkeiten	Verbesserter Dialog mit den Kunden (Studierenden); Positionierung der Universität in der gesellschafts- und bildungspolitischen Diskussion	Positive Rückwirkung auf Anzahl der Studierenden durch Publizität und Profilbildung	Gering	Eigenmittel
	b. Erhöhung der Leistungstransparenz durch Maßnahmen der Unternehmenskommunikation (Publikationen, Dialog-PR)	Ermöglicht Diskussion über die Portfoliogestaltung der Zukunft mit allen Stakeholdern; verbesserte Datenbasis für Strategie-Entscheidungen		Mittel	

3. Wissensbilanzmodell und Indikatoren



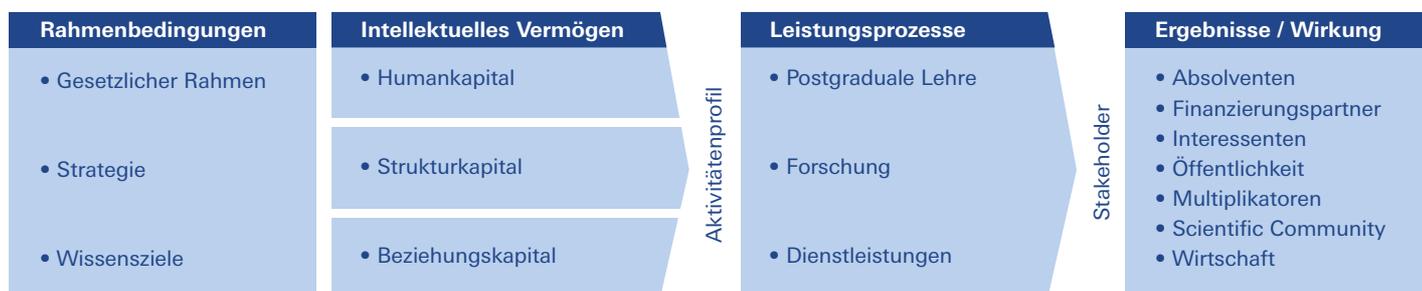
3.1 Wissensbilanzmodell

Das verwendete Wissensbilanzmodell ist ein kombiniertes Struktur- und Prozessmodell, welches in die vier Segmente Rahmenbedingungen, intellektuelles Vermögen, Leistungsprozesse und Ergebnisse/Wirkungen unterteilt ist (siehe Abbildung 3).

Die Basis des Modells bilden die zentralen Leistungsprozesse der Donau-Universität Krems: postgraduale Lehre, Forschung und Dienstleistungen, welche ihre Ergebnisse (Output) in den fünf Themenbereichen der Abteilungen Wirtschafts- und Managementwissenschaften, Telekommunikation, Information und Medien, Europäische Integration, Umwelt- und Medizinische Wissenschaften und Kulturwissenschaften erbringen. Die Leistungen der Donau-Universität Krems

werden maßgeblich durch den Input, also den bestmöglichen Einsatz des vorhandenen intellektuellen Vermögens, bestimmt. Erfolg und Nutzen aller Leistungen der Donau-Universität Krems werden letztendlich durch die Wirkung (Impact) der Ergebnisse bei den relevanten Interessensgruppen bestimmt. Leitbild, Strategie und Wissensziele (siehe Kapitel 2) beschreiben schlussendlich die Rahmenbedingungen, an denen sich die Aktivitäten der Donau-Universität Krems – insbesondere zum Aufbau und zur Entwicklung von intellektuellem Vermögen – orientieren. Die (Rück-)Wirkung von Lerneffekten bei der Leistungserbringung geht in die Veränderung des intellektuellen Vermögens ein und wird in weiterer Folge in künftigen Wissensbilanzen sichtbar.

Abbildung 3: Wissensbilanzmodell der Donau-Universität Krems⁸



⁸ Leitner, K.H., Sammer, M., Graggober, M., Schartinger, D., Zielowski, C., Wissensbilanzierung für Universitäten, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001. www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/170.pdf

3.2 Intellektuelles Vermögen

Das intellektuelle Vermögen wird in den drei Kategorien Humankapital, Strukturkapital und Beziehungskapital dargestellt. Das Humankapital charakterisiert Kompetenzen, Fertigkeiten, Motivation und Lernfähigkeit der MitarbeiterInnen. Das Strukturkapital versucht jene Strukturen, Prozesse und Abläufe zu bewerten, welche die MitarbeiterInnen benötigen um in ihrer Gesamtheit produktiv zu sein, also alle jene intelligenten Strukturen, welche bestehen bleiben, wenn die MitarbeiterInnen am Abend die Donau-Universität Krems verlassen. Das Beziehungskapital stellt die Vernetzung der Donau-Universität Krems nach außen dar, also Kooperationen zu Forschungs- und Wirtschaftspartnern. Jede der drei Kategorien wird durch Indikatoren und narrative Elemente beschrieben und soll die Potenziale der betreffenden Kategorie quantitativ als auch qualitativ bewerten.

Bei der Auswahl der Indikatoren wurden zwei Grundsätze besonders beachtet:

1. Vor dem Hintergrund einer künftigen Verwendung der Wissensbilanz als Führungsinstrument wurde sehr stark auf die Handhabbarkeit geachtet, das heißt, Ziel war es, möglichst aussagekräftige Indikatoren auszuwählen. Dies wirkt sich zudem auch positiv auf den Aufwand der Erhebung aus.
2. Für die bestmögliche Abwicklung der einzelnen Leistungsprozesse sind gewisse kritische Einflussfaktoren von besonderer Bedeutung. Daher waren gerade die erfolgskritischen Einflussfaktoren Ausgangspunkt für die Auswahl von Schlüsselindikatoren aus der Vielzahl an denkbaren und möglichen Indikatoren.

Tabelle 2

Schlüsselindikatoren zum intellektuellen Vermögen der Donau-Universität Krems			
Indikator	Wert 2002	Bemessungszeitraum	Bemerkung
Humankapital			
Anzahl MitarbeiterInnen Gesamt	201	Per 31.12.2002	Vollzeitäquivalent: 154
Anzahl wissenschaftliches Personal	92	Per 31.12.2002	
Anzahl nicht-wissenschaftliches Personal	109	Per 31.12.2002	
Anzahl externe Lehrbeauftragte	1.288	Geschäftsjahr (GJ) 2002	
Strukturkapital			
Investitionen in Bibliotheken und elektronische Medien	181.695 (EUR)	GJ 2002	
Qualität der Lehrgangsmaterialien	1,94	GJ 2002	Aus Evaluierung der Lehrveranstaltungen; Schulnotensystem
Beziehungskapital			
Anzahl strategische Partner Gesamt	140	GJ 2002	
Davon Forschungspartner	68	GJ 2002	Inkludiert auch Lehre
Davon Wirtschaftspartner	72	GJ 2002	
Anzahl Sponsoren	60	GJ 2002	

Abbildung 4: Anzahl MitarbeiterInnen gesamt

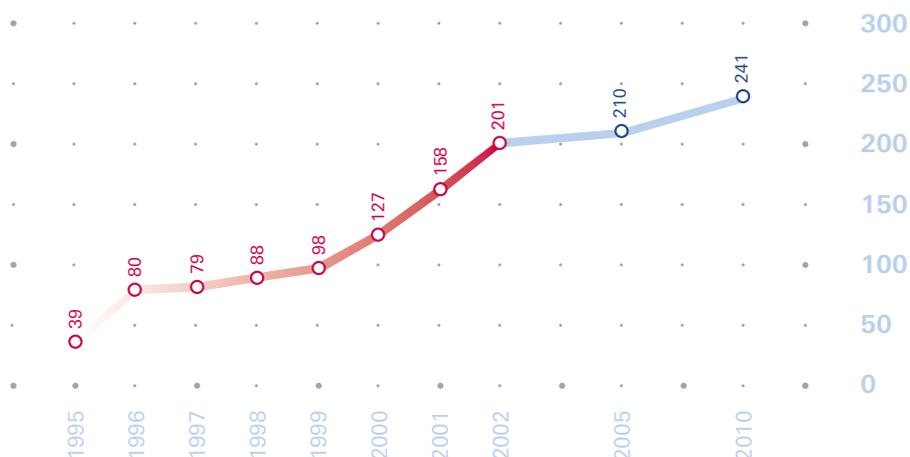


Abbildung 5: Personalstruktur wissenschaftliche MitarbeiterInnen

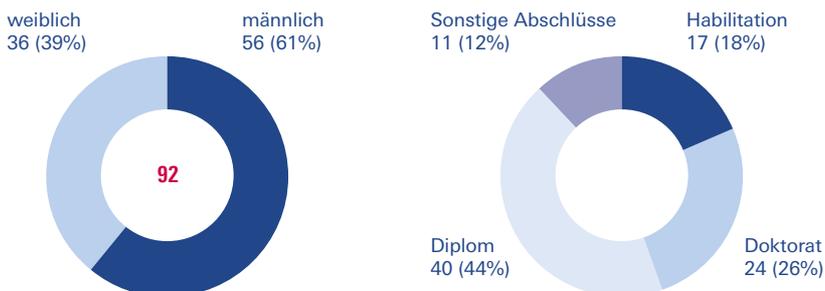
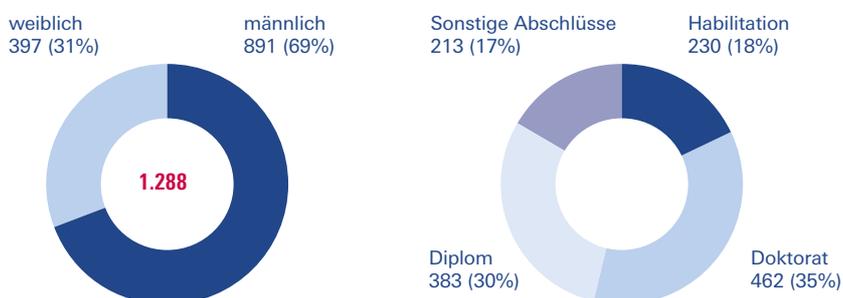


Abbildung 6: Personalstruktur externer Lehrbeauftragter



Humankapital

Herausragende fachliche und ausgewiesene soziale Kompetenz sind der Grundstein für Spitzenleistungen in Lehre und Forschung der Donau-Universität Krems. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Förderung und Forderung der MitarbeiterInnen gelegt. Für das wissenschaftliche Personal sind die thematische Spezialisierung (Stärken stärken) sowie wissenschaftlich methodische Fertigkeiten auf höchstem Niveau erfolgsentscheidend. Die Donau-Universität Krems bindet in der Lehre eine Vielzahl renommierter nationaler und internationaler ExpertInnen als Gastprofessoren oder Lehrbeauftragte ein. Sie bietet damit ihren Studierenden eine interdisziplinäre und internationale Faculty und stärkt den Aspekt der interkulturellen Begegnung. In dieser Kombination liegt ein signifikantes Alleinstellungsmerkmal der Donau-Universität Krems. Für den Erfolg bei Dienstleistungsprojekten sind ein professionelles Projektmanagement und fachliche Kompetenz auf höchstem Niveau ausschlaggebend.

Die Donau-Universität Krems fördert die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen sowohl durch finanzielle Unterstützung als auch zeitliche Freistellung für die Teilnahme an universitätseigenen Lehrangeboten. Mit der Zielsetzung ausbalancierter Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung sowie der wissenschaftlichen Qualifizierung und Förderung der MitarbeiterInnen wurde ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich des Humankapitals gesetzt.

Maßnahmen zur Erreichung der Wissensziele beinhalten unter anderem die Erhöhung des Anteils von Lehrbeauftragten durch eigenes wissenschaftliches Personal sowie die Besetzung zusätzlicher Professuren.

Die externen Lehrbeauftragten der Donau-Universität Krems bilden für die wissenschaftlich fundierte und gleichermaßen praxisorientierte Umsetzung der Universitätslehrgänge die entscheidende Grundlage. Eine Verstärkung der Zusammenarbeit und Kooperation innerhalb dieses Netzwerkes trägt damit zu den Wissenszielen 2, 3.1, 3.2., 5 und indirekt auch zu Wissensziel 4 bei.

Die Personalstruktur weist bei einer Gesamtsumme von 201 MitarbeiterInnen einen Frauenanteil von 64,2 Prozent auf. Im wissenschaftlichen Personal sind 38,9 Prozent weiblich, 25,6 Prozent haben promoviert. 53,3 Prozent sind als Lehrgangleiter tätig. Der Wunsch nach Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich wird durch das Wissensziel 1 thematisiert.

Strukturkapital

Die Donau-Universität Krems hat sich als Universität der Sinne die Aufgabe gestellt, die Entwicklung der Wahrnehmung sowie die Aufnahme- und Erlebniszfähigkeit sämtlicher Sinne bei den Studierenden zu fördern. Für ein geeignetes Umfeld sind nicht nur äußere Strukturen, wie etwa der in Entwicklung befindliche Campus Krems 2005, sondern im Sinne des intellektuellen Vermögens besonders auch die „weichen“ Faktoren wie Unternehmenskultur und die spezielle Art und Weise, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Donau-Universität Krems zusammenarbeiten, entscheidend. Der Aufbau von modernen Managementstrukturen und die Verwendung professioneller Managementinstrumente sowie Standardisierung von Leistungsprozessen sind hier ebenso zu nennen wie aus Sicht der Studierenden eine professionelle und partnerschaftliche Kundenorientierung, ein ansprechendes Umfeld sowie die hohe Qualität von Lehrgangunterlagen und Lehrgangsbetreuung.

Die Qualität der Lehrgangunterlagen wurde von den TeilnehmerInnen der Universitätslehrgänge durchschnittlich mit 1,94 benotet (fünfstufiges Notensystem; 1 = sehr gut, 5 = nicht genügend).

Die Investitionen in Bibliotheken und elektronische Medien beliefen sich im Jahr 2002 auf EUR 181.695. Das entspricht einem Betrag von rund 74 EUR pro Studierendem bzw. EUR 2.018 pro wissenschaftlichem/r MitarbeiterIn. Aus den Wissenszielen 3.1 und 4 kann der Bedarf zur Erhöhung der Investitionen in wissenschaftliche Infrastruktur abgeleitet werden.

Beziehungskapital

Nationale und internationale Kooperationen mit Wissenschaftsinstitutionen und der Wirtschaft sind für die Donau-Universität Krems seit Beginn an von hoher Bedeutung und bestimmen – gemeinsam mit der internationalen Faculty – wesentlich die Qualität von Lehre und Forschung.

Im Bereich der Wissensziele 3.2 und 5 stellt die strategische Vernetzung mit Kooperationspartnern aus Wissenschaft und Wirtschaft sowohl eine wichtige Maßnahme als auch einen Indikator dar. Derzeit verfügt die Donau-Universität Krems über mehr als 100 Partner in Wissenschaft und Wirtschaft auf vertraglich fixierter, strategischer Basis. Wichtige Netzwerke für die Lehre stellen die auch international besetzten wissenschaftlichen Beiräte der Universitätslehrgänge dar, die zur wissenschaftlichen Fundierung von Lehrgangskonzepten beitragen.

3.3 Themenbereiche

In diesem Abschnitt werden das Core Business sowie eine Auswahl wichtiger Ereignisse in Bezug auf die Kategorien Humankapital, Strukturkapital und Beziehungskapital in den einzelnen Abteilungen dargestellt.

3.3.1 Wirtschafts- und Managementwissenschaften

Core Business

Die Abteilung bietet seit 1991 Master of Business Administration (MBA)-Programme und seit 1997 Master of Advanced Studies (MAS)-Programme an. Die Teilnehmer wählen aus den Formaten Executive MBA, Professional MBA und General Management MBA entsprechend der Vorbildung, der Tätigkeit und den Berufszielen aus. Dieses abgestimmte Angebot ermöglicht eine optimale Vorbereitung auf eine Experten- und/oder Führungskarriere im zusammenwachsenden Europa. Die interdisziplinäre und internationale Konzeption der MBA-Lehrangebote, die integrierte Nutzung elektronischer Medien sowie die zeitlich flexible Gestaltung der „Core Courses“ und die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Vertiefungsfächern auszuwählen, festigen die Stellung der MBA-Programme der Donau-Universität Krems im europäischen Umfeld.

Ergänzend zum Studienprogramm werden Seminare ohne akademischen Abschluss angeboten. Diese richten sich primär an Absolventen der Donau-Universität Krems die ihr Managementwissen in speziellen Bereichen weiter vertiefen oder sich mit neuen Aspekten der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung erstmalig vertraut machen wollen.

Humankapital

A.o. Univ.-Prof. DDr. Roman Brandtweiner hat im Juni 2002 die Leitung des Zentrums MBA Krems angetreten. Er war nach seinem Studium der Betriebswirtschaft, Publizistik und Kommunikationswissenschaft bei mehreren Forschungsinstituten tätig, bevor er in den Bereich der Reorganisation bei der Siemens AG wechselte. Seit 1996 lehrte und forschte er am Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft der Wirtschaftsuniversität Wien.

Strukturkapital

Als erstes Ergebnis einer neuen Konzeption im Forschungsbereich der Abteilung ist das

Doktoranden-Programm zu werten, das im Jahr 2002 gestartet wurde. Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben ein externes Doktoratsstudium begonnen, wobei die Themen einen direkten Bezug zu Arbeitsgebieten der Abteilung aufweisen. Die MBA-Programme werden in regelmäßigen Abständen einer externen Qualitätskontrolle unterzogen. Seit 1997 wird die Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) beauftragt, die MBA-Programme anhand international gebräuchlicher Qualitätskriterien zu evaluieren. Ziel ist, die hohe Qualität der wirtschaftswissenschaftlichen Masterprogramme zu sichern und ständig weiter zu entwickeln. Der Universitätslehrgang Executive MBA wurde bis 2005 reakkreditiert. Die FIBAA ist eine vom deutschen Akkreditierungsrat akkreditierte Agentur.

Beziehungskapital

Unter dem Motto „Think International“ haben die Teilnehmer des 12. Executive MBA eine Studienreise in die USA an die Weatherhead School of Management der Case Western Reserve University in Cleveland unternommen, die bereits seit 2000 ein etablierter Kooperationspartner der Abteilung ist, sowie an die DePaul University in Chicago, zu der vertiefende Kontakte aufgebaut werden.

Zur Unterstützung der eigenen Forschungsaktivitäten wurden im Jahr 2002 Workshops mit international renommierten Wissenschaftlern wie Univ.-Prof. Robert S. Pindyck, Massachusetts Institute of Technology und Univ.-Prof. Emmanuel Thanassoulis, Aston Business School, veranstaltet.

Für ihre besonderen Verdienste um die Abteilung für Wirtschafts- und Managementwissenschaften hat Donau-Universität Krems auf Vorschlag der Abteilung drei Wissenschaftlern den Titel „Visiting Professor“ verliehen: Prof. Hans R. Stoll, PhD; Prof. Robert Hisrich, PhD; Univ.-Prof. Dr. Reiner Springer.

3.3.2 Telekommunikation, Information und Medien

Core Business

Die Abteilung beschäftigt sich in Lehre, Forschung und Consulting mit den drei zusammenwachsenden Bereichen („Konvergenz“) Telekommunikation, Information und Medien. Dieses breite Feld reicht von technologisch und informatikorientierten Themen im engeren Sinne über Bildung mit neuen Medien, Informations- und Wissensmanagement bis zu E-Government und Journalismus.

Humankapital

Die MitarbeiterInnen der Abteilung für Telekommunikation, Information und Medien waren in zwölf Forschungsprojekten und 13 Consultingaufträgen engagiert. Sie nahmen neben ihrer Lehrtätigkeit an der Donau-Universität Krems auch Lehraufträge an den Universitäten Salzburg und Wien, der Universität für Telekommunikation Sankt Petersburg und an der Technischen Universität Wien wahr und konnten 2002 mehr als 70 Publikationen vorweisen. Acht MitarbeiterInnen arbeiten an ihrer Dissertation.

Dr. Johann Pehofer vom Zentrum für Bildung und Medien habilitierte sich an der Universität Brünn, Prof. Dr. Johann Günther wurde als Gastprofessor an die Technische Universität Graz berufen.

Strukturkapital

Die Abteilung für Telekommunikation, Information und Medien realisierte im Jahr 2002 einen strategisch bedeutsamen Schritt mit der Einführung des international anerkannten akademischen Titels „Master of Science“ (MSc). Damit wurde im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten ein Beitrag zur Umsetzung des so genannten „Bologna-Prozesses“ der Europäischen Union zur Vereinheitlichung des europäischen Bildungsraumes geleistet. Fast alle bestehenden Universitätslehrgänge der Abteilung mit akademischen Abschluss konnten in einer gemeinsamen Struktur des „Professional Master of Science“ harmonisiert werden. Neben einem koordinierten Basiscurriculum werden entsprechende Fachvertiefungen angeboten.

Die Forschungsaktivitäten wurden weiter ausgebaut. Dabei kommt der Errichtung eines Usability-Labors mit modernsten Forschungsmöglichkeiten besondere Bedeutung zu. Es wird sich vor allem mit dem Bereich der Interaktion zwischen Mensch und Computer befassen.

An 60 Seminaren und Symposien, die von der Abteilung durchgeführt wurden, nahmen mehr als 1.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen teil. Mit einer Reihe von begleitenden Veranstaltungen wurden die Aktivitäten in der Lehre unterstützt. Dabei fand vor allem eine internationale Ausstellung zur Teilchenphysik großes Interesse bei Dozenten, Studierenden und Besuchern. Sie wurde gemeinsam mit dem Kernforschungszentrum CERN und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften präsentiert.

Beziehungskapital

Neben den bestehenden Partnerschaften entstanden Kooperationen mit der Wirtschaftsuniversität Wien, der Universität Zypern, der Fernuniversität Hagen, der Freien Universität Berlin, dem Berufsförderungs-Institut Wien, Fortbildung & Umschulung Erfurt, der Telekom Austria, dem Forschungszentrum Arsenal Wien und der Firma Oracle. Im Rahmen einer Chinareise wurden erste Vorbereitungen für eine Zusammenarbeit mit zwei chinesischen Universitäten getroffen. Mit griechischen Partnern in Athen und Patras fanden sechs parallele Universitätslehrgänge statt. Die Kooperation mit der Alaska Pacific University wurde weiter ausgebaut.

3.3.3 Europäische Integration

Core Business

Die Abteilung für Europäische Integration zählt mit ihren Europastudien EURAS und EURO-JUS in Europa seit vielen Jahren zu den renommiertesten Karriereschmieden in den Bereichen Europäische Integration sowie Europa-, Wirtschafts- und Technologierecht. Die Schwerpunkte der Europastudien erstrecken sich auf das Europarecht und alle anderen relevanten Materien der Rechtswissenschaften, Europapolitik, Europäische Wirtschaft und Sprachen. In der Forschung ist die Abteilung vor allem auf Europa-, Wirtschafts- und Technologierecht spezialisiert.

Humankapital

Die Abteilung reagiert stets auf neueste Entwicklungen in allen Bereichen der Europäischen Integration sowie des Europa-, Wirtschafts- und Technologierechts und garantiert durch ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis eine fundierte und aktuelle Vermittlung komplexer Themenbereiche. Im Jahr 2002 wurde das Team der Abteilung durch zwei neue wissenschaftliche Mitarbeiter, Mag. Ulrike Haas und Mag. Johannes Kerschbaumer, MAS, ergänzt. Beide haben an der Abteilung für Europäische Integration studiert und sind somit „Insider“ der Europastudien, die von ihnen mitbetreut werden. Nach guter Tradition fanden auch 2002 an der Abteilung im Rahmen der Europastudien Gastvorträge statt, bei denen anerkannte Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft über aktuelle Europathemen vortrugen und diskutierten, wie u.a. Bundesminister Dr. Martin Bartenstein, BM a.D. Dr. Hannes Farnleitner oder Generaldirektor Dr. Hans Brunmayr vom Generalsekretariat der Europäischen Union in Brüssel.

Strukturkapital

Die Abteilung ist seit 2002 in zwei Zentren unterteilt, dem Zentrum für Europäische Integration und dem Zentrum für Europa-, Wirtschafts- und Technologierecht, und gewährleistet auf diese Weise in der Lehre eine qualitativ hochwertige Umsetzung ihrer Studien mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Während das Zentrum für Europäische Integration mit den Europastudien EURAS und dem international anerkannten Abschluss „Master in European Studies (M.E.S.)“ sein Hauptaugenmerk auf eine interdisziplinäre Ausbildung in den Bereichen Europarecht, Europapolitik, Wirtschaft und Sprachen legt, konzentriert sich das Zentrum für Europa-, Wirtschafts- und Technologierecht mit seinen EURO-JUS Studien und dem Abschluss „Master of Laws (LL.M.)“ auf die Ausbildung von Juristen. Zusätzlich werden die Dual Degree-Studiengänge LL.M./MBA und M.E.S./MBA sowie ein Joint LL.M.-Studiengänge in Europäischem und US-amerikanischem Wirtschaftsrecht angeboten.

Beziehungskapital

Die Abteilung wirkt intensiv an Projekten des Ludwig Boltzmann-Instituts für Europäisches und Internationales Technologierecht mit, ist Sitz des Generalsekretariats der Österreichischen Gesellschaft für Europarecht und koordiniert die österreichischen Interessen in der Internationalen Föderation für Europarecht (FIDE). Darüber hinaus erstellt die Abteilung Gutachten für einzelne Institutionen der Union, für den öffentlichen Sektor und für Wirtschaftsunternehmen und kooperiert seit einem Jahrzehnt mit internationalen Organisationen und europäischen Instituten.

3.3.4 Umwelt- und Medizinische Wissenschaften

Core Business

Die Abteilung für Umwelt- und Medizinische Wissenschaften ist durch den Leitsatz „Grenzen überwinden – für Mensch und Umwelt“ geprägt und trägt der Interdependenz von Umwelt und Medizin Rechnung. Sie bietet unter Einbindung von Managementwissen interdisziplinäre postgraduale Weiterbildung, die sich an Marktbedürfnissen orientiert.

Humankapital

Die einzelnen Zentren der Abteilung verfügen durch bestausgebildete und promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Lehrbeauftragte aus der Praxis und ExpertInnen über ein überdurchschnittliches Humankapital in den Bereichen Lehre und Forschung. Die praxisorientierte, berufs begleitende Lehre erfolgt mit hoher Qualität und wird unterstützt durch das ausgewiesene Niveau im Forschungsbereich und den Dienstleistungen der Abteilung. Die Zukunftsorientierung der Abteilung und die Erfüllung der gegenwärtigen Anforderung durch hochkarätige Masterlehrgänge wird durch die wachsende Anzahl der Studierenden bestätigt, die ihren Kenntnis- und Wissensstand, sowie die persönliche Kompetenz für ihren beruflichen Erfolg erweitern wollen.

Seit März 2002 gehört Dr. Kaisa Hellevo zu dem Team des Zentrums für Biomedizinische Technologie und hat dort die Leitung des Arbeitsbereichs Zellbiologie übernommen. Die Wissenschaftlerin war nach ihrer Promotion am Fachbereich Pharmakologie der Universität Helsinki als „Fogarty International Visiting Fellow“ am National Institut of Health in Bethesda/Rockville (USA) beschäftigt. 1991 wechselte sie in eine Lehr- und Forschungstätigkeit an das Institut für Pharmakologie der Medizinischen Fakultät in Denver (Colorado) und war dort auch „Faculty Member“. Im Jahre 2000 kehrte sie nach Europa zurück.

Strukturkapital

Zur umfassenden Nutzung der Synergien ist die Abteilung derzeit noch organisatorisch in zwei Schwerpunkte untergliedert, und zwar mit jeweils eigenständigen Einheiten für die spezifischen Fachgebiete:

- Schwerpunkt Umweltwissenschaften mit dem Zentrum für Bauen und Umwelt und
- Schwerpunkt Medizinische Wissenschaften mit den Zentren Biomedizinische Technologie, Interdisziplinäre Zahnheilkunde, Management und Qualität im Gesundheitswesen, Neurowissenschaften, Psychosoziale Medizin sowie Traditionelle Chinesische Medizin.

Im Kernbereich Medizinische Wissenschaften ist die Abteilung die führende postgraduale Einrichtung im deutschsprachigen Raum und wird durch den Input von modernen experimentellen Forschungsthemen in den Labors der Fachgebiete Biomedizin und Zahnheilkunde unterstützt.

Beziehungskapital

Die Zentren der Abteilung sind an einer Reihe von integrierten europaweiten Forschungsprojekten beteiligt und kooperieren mit internationalen universitären Einrichtungen sowie mit der Wirtschaft und öffentlichen Institutionen. Der weitere Ausbau von Kooperationen wird aktiv durch das Einbringen von Know-how in unterschiedliche Netzwerke wie zum Beispiel „Tissue-engineering“ oder „Networks of Excellence“ gefördert. Im engeren Umfeld unterstützen die Zentren der Abteilung die Kremser Clusterentwicklung im Bereich Biotec und somit auch die Ansiedlung von Unternehmen in der Region.

3.3.5 Kulturwissenschaften

Core Business

Zielsetzung der im Jahr 2002 reorganisierten Abteilung für Kulturwissenschaften ist eine Verknüpfung zukunfts- und bedarfsorientierter kulturwissenschaftlicher Fragestellungen mit aktuellen technologischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Lehre, Forschung und Dienstleistungen. Die derzeitigen thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Bildwissenschaften, Film und Interkulturelle Studien.

Humankapital

Seit November 2002 ergänzt Mag. Hannes Rauchberger das Team des Österreichischen Studienzentrums für Film. Er ist Absolvent der Wiener Filmakademie und arbeitet seit zehn Jahren als Kameramann im Kurz- und Dokumentarfilmbereich.

Einladungen zu Vorträgen erhielten die MitarbeiterInnen der Abteilung unter anderem von der George Washington University, Washington D.C., dem Wellesley College, Boston, der Universität Wien, dem „Diagonale“-Filmfestival, Graz, der Kunsthalle im Museumsquartier, Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien sowie dem Louvre, Paris.

Strukturkapital

2002 wurde das Zentrum für Bildwissenschaften eröffnet. In der „Alten Burg“ des Stifts Göttweig befinden sich Lehrräume mit Computerarbeitsplätzen, neueste Digitalisierungstechnik, eine Bild- und Diasammlung mit 130.000 Originalaufnahmen, eine über 20.000 Bücher umfassende Spezialbibliothek sowie die Graphische Sammlung des Stifts Göttweig, die mit über 30.000 Druckgraphiken vom 15. Jahrhundert bis heute die größte österreichische Privatsammlung ist. Die LehrgangsteilnehmerInnen erhalten die einmalige Gelegenheit, am Original arbeiten zu können und moderne Digitalisierungstechnik zu erproben.

Im Jahr 2002 starteten die neuen Lehrgänge „Interkulturelle Kompetenzen“ und „Ikonographische Analyse und Digitale Bildokumentation“. Sie werden durch lehrunterstützende Forschung begleitet.

Aufbauend auf den personellen Stärken der Abteilung sind Artikel in renommierten in- und ausländischen Fachpublikationen zu den Themen Südasienforschung, Kulturelle Auswirkungen der Globalisierung sowie Ikonographie und Digitalisierungstechnologie im Kulturbereich erschienen.

Beziehungskapital

Durch die enge Kooperation des Österreichischen Studienzentrums für Film mit der Österreichischen Filmgalerie GmbH, die sich mit der Präsentation der Film- und Kinogeschichte im Rahmen von Ausstellungen und Filmvorführungen sowie der Bewahrung des filmischen Erbes durch digitale Filmrestaurierungen beschäftigt, entsteht ein österreichweit bislang einzigartiges Modell der Filmkultur. Die Donau-Universität Krems ist an der Österreichischen Filmgalerie GmbH mit 50,5 Prozent beteiligt. 2002 fand das Filmfestival „close_up no.1“, das sich mit dem österreichischen Film der 90er Jahre auseinandersetzte, großen Anklang.

Wissenschaftliche Kooperationen und Kontakte bestehen zum Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien, zum Institut für Kulturwissenschaften, Wien, zum „Women and Public Policy Program“ der John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Transdemia Oy, Helsinki, zum Fachbereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Universität Jena, zum Fachbereich Allgemeinwissenschaften der Fachhochschule München, zu Stift Göttweig, zur Forschungsgesellschaft Wiener Stadtarchäologie, zur Austrian Directors Association und zum Filmarchiv Austria sowie zur Filmakademie Wien.

3.4 Leistungsprozesse

Das intellektuelle Vermögen stellt einen wesentlichen Input für die Erbringung von Leistungen dar. Die Aufteilung der Humanressourcen auf die verschiedenen Leistungsprozesse ist in den unterschiedlichen Themenbereichen (Abteilungen) entsprechend

des Aktivitätenprofils strukturiert (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2). Dieses Aktivitätenprofil soll bis 2006 entsprechend dem Wissensziel 3.1 ausbalanciert werden (siehe Kapitel 2 bzw. Soll Aktivitätenprofil 2006 in Abbildung 2).

Tabelle 3

Schlüsselindikatoren zu den Leistungsprozessen der Donau-Universität Krems

Indikator	Wert 2002	Bemessungszeitraum	Bemerkung
Postgraduale Lehre			
Anzahl Lehrbeauftragte Gesamt	1.332	GJ 2002	
Davon Donau-Universität Krems	44	GJ 2002	
Davon externe Lehrbeauftragte	1.288	GJ 2002	
Personentage Lehrgangsbefehl	4.867	GJ 2002	Geht in das Aktivitätenprofil ein
Personentage interne Lehrbeauftragte	646	GJ 2002	Geht in das Aktivitätenprofil ein
Anzahl Lehrgänge	84	GJ 2002	Einschreibungspflichtige Lehrgänge
Anzahl Lehrveranstaltungsstunden	26.427	GJ 2002	Lehreinheit á 45 Minuten
Gesamtzufriedenheit mit den Lehrveranstaltungen	1,81	GJ 2002	Aus Evaluierung der Lehrveranstaltungen; Schulnotensystem
Praxisrelevanz der Lehrveranstaltungen	1,75	GJ 2002	Aus Evaluierung der Lehrveranstaltungen; Schulnotensystem
Zahl der Studierenden	2.441	GJ 2002	An der Donau-Universität Krems inskribiert
Zahl der Studienabbrecher	72	GJ 2002	
Zahl der Absolventen	1.081	GJ 2002	
Abgeschlossene Masterarbeiten	418	GJ 2002	
Forschung			
Anzahl wissenschaftliches Personal Gesamt	92	Per 31.12.2002	
Personentage Forschung	3.916	GJ 2002	Geht in das Aktivitätenprofil ein
Anzahl Publikationen: referiert	47	GJ 2002	
Anzahl Publikationen: nicht referiert	71	GJ 2002	
Drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte	453.768 (EUR)	GJ 2002	
Anzahl selbstorganisierte Konferenzen	18	GJ 2002	Inkl. Symposien und Tagungen
Abgeschlossene Dissertationen	1	GJ 2002	An der Donau-Universität Krems ist es nicht möglich zu promovieren
Laufende Dissertationen	15	GJ 2002	
Abgeschlossene Habilitationen	1	GJ 2002	An der Donau-Universität Krems ist es nicht möglich zu habilitieren
Dienstleistungen			
Personentage Dienstleistungen	1.379	GJ 2002	Geht in das Aktivitätenprofil ein
Anzahl Seminare	108	GJ 2002	
Zahl der SeminarteilnehmerInnen	2.171	GJ 2002	
Dienstleistungsprojekte	1.290.322 (EUR)	GJ 2002	
Anzahl neue strategische Wirtschaftspartner	5	GJ 2002	

Postgraduale Lehre

Abbildung 7: Leistungsprozess „postgraduale Lehre“
Universitätslehrgänge



Die mit 1.288 Personen⁹ für die Wertschöpfung der Donau-Universität Krems substantielle Gruppe externer Lehrbeauftragter ermöglicht in den Universitätslehrgängen die Vermittlung eines interdisziplinären Spektrums umsetzungs- und praxisorientierter Inhalte auf wissenschaftlicher Grundlage. Die dadurch gewonnene Flexibilität sichert Aktualität und Internationalität der Inhalte. Eine in sich stimmige Kombination von internen Kompetenzen kombiniert mit einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Zugängen zu Lehrinhalten durch die externen Lehrbeauftragten ist die essentielle Basis für die 84 Universitätslehrgänge.

Die externen Lehrbeauftragten bilden gemeinsam mit den AbsolventInnen und den MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems ein hochwertiges Wissensnetzwerk, das einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs und zum Wissenstransfer zwischen Universität und Gesellschaft leistet. Ein weiterer Ausbau der Vernetzungsaktivitäten ist durch die Wissensziele 1 und 5 sichergestellt.

Die Struktur der externen Lehrbeauftragten:

- bezüglich der höchsten abgeschlossenen Qualifikation: 17,86 % Professur/Habilitation, 35,9 % Promotion, 29,7 % Diplom, 16,5 % ohne Studium.
- 30,8 % weiblich
- Herkunft: 76,2 % Österreich, 17,5 % Europäische Union ohne Österreich, 2,8 % Resteuropa, 3,4 % Sonstige.

Mit 2.441 inskribierten Studierenden im Wintersemester 2002/03 erreichte die Donau-Universität Krems die höchste Studierendenzahl seit ihrem Bestehen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Zuwachs von mehr als 30 Prozent. Die Donau-Universität Krems hat damit von allen österreichischen Universitäten im Jahr 2002 den höchsten prozentuellen Anstieg bei der Anzahl der Gesamtstudierenden verzeichnet. Der Anteil weiblicher Studierender beträgt 34,7 Prozent, jener der Nichtakademiker 36,79 Prozent. Die Drop Out-Quote, bedingt durch Krankheit, Finanzierungsprobleme oder hohe berufliche Belastung, liegt bei 6,24 Prozent.

⁹ Die Anzahl der externen Lehrbeauftragten konnte im Rahmen dieses Pilotprojektes nicht vollkommen periodenrein ermittelt werden.

Abbildung 8: Anzahl Universitätslehrgänge

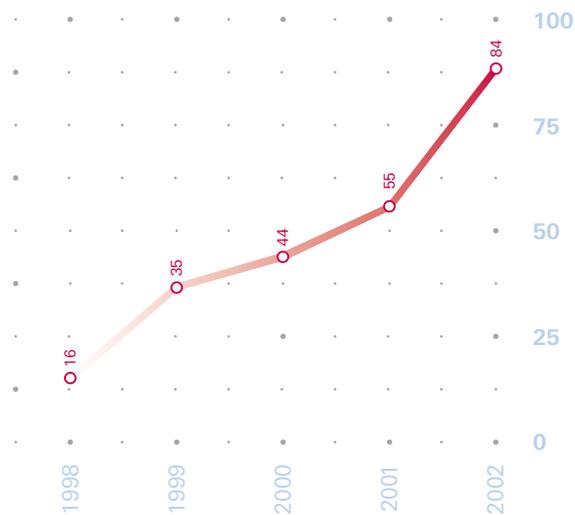
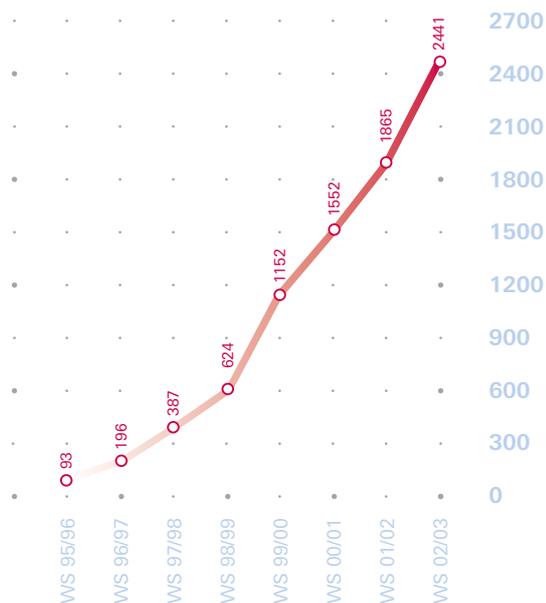


Abbildung 9: Anzahl Studierende

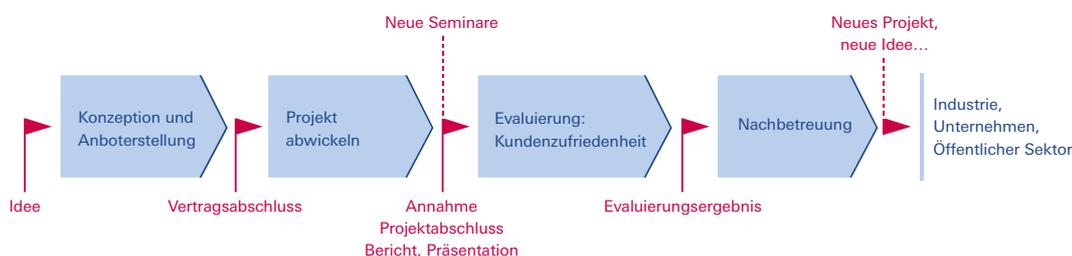


Durchschnittlich betreut ein/e Lehrgangsleiter/in 550 Lehreinheiten à 45 Minuten und 51 Studierende. Die Anzahl der Universitätslehrgänge stieg vom Wintersemester 1995/1996 von 4 zum Wintersemester 2002/2003 auf 84. Das entspricht durchschnittlich rund einer Verdreifachung des Studienangebotes pro Jahr. Die Lehrbeauftragten bzw. -inhalte der Universitätslehrgänge wurden innerhalb der durchgängigen und anonymen Evaluierung bezüglich der Praxisrelevanz des Unterrichts durchschnittlich mit der Note 1,75 und die Gesamtzufriedenheit mit den Lehrveranstaltungen mit der Note 1,81 beurteilt (fünfstufiges Notensystem: 1 = sehr gut, 5 = nicht genügend). Diese Werte sollen durch gezielte Maßnahmen noch weiter verbessert werden. Hier sind vor allem die Weiterbildungsforschung, Absolventenbefragungen, Verstärkung der Projektarbeiten in den Universitätslehrgängen und der Ausbau des Personalentwicklungs-Programms zu nennen (Wissensziele 2, 3 und 4). Im Jahr 2002 wurden 418 Master-Thesen abgeschlossen.

Abbildung 10: Leistungsprozess „Forschung“
Forschungsprojekte, Dissertationen, Publikationen, Kongresse



Abbildung 11: Leistungsprozess „Dienstleistungen“
Consultingprojekte



Forschung

Die durchschnittliche Anzahl wissenschaftlicher Publikationen pro wissenschaftlichem/r Mitarbeiter/in beträgt 0,52 referierte und 0,79 nicht referierte wissenschaftliche Publikationen. Hierin ist ein wesentlicher Indikator für die Zielerreichung der Wissensziele 3.1 und 3.2 zu sehen. In Relation zur Gewichtung der Forschung im Leistungsprofil wurden in 3.916 Personentagen 47 referierte und 71 nicht referierte wissenschaftliche Publikationen erstellt. Pro wissenschaftlichem/r Mitarbeiter/in kommen damit durchschnittlich 33,2 Personentage auf eine wissenschaftliche Publikation, die im Rahmen des Gesamtauftrages des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin erstellt wurde.

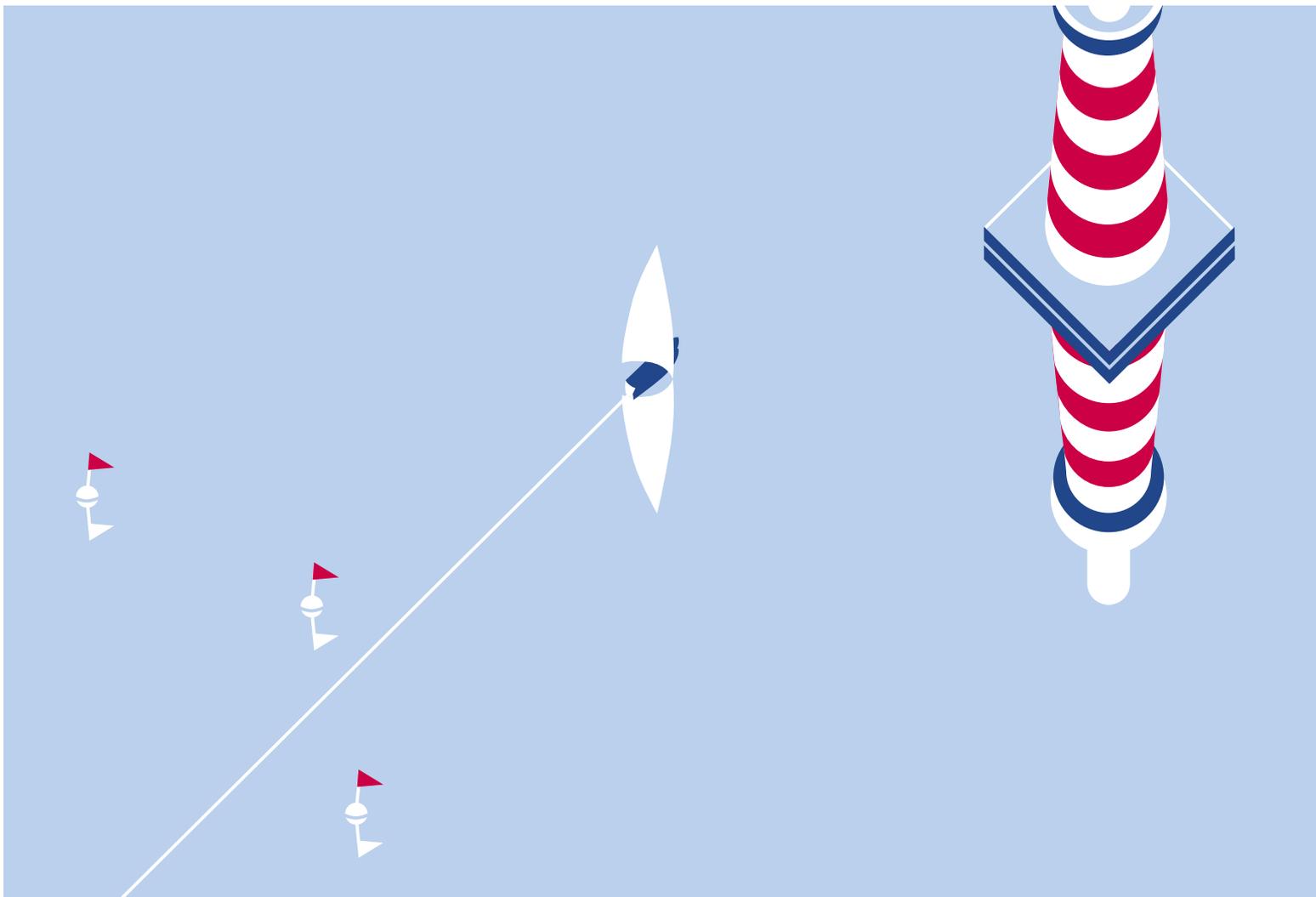
Die Promotion von Mitarbeiter/innen wird durch ein Förderprogramm unterstützt. Derzeit sind 15 Dissertationen in Arbeit. Im Sinne der Verstärkung der Forschung und der Qualifikation der MitarbeiterInnen ist diesem Indikator in Zukunft besondere

Aufmerksamkeit zu schenken. Die Anzahl der Promotionen wird in der Zukunft eine wichtige Funktion als Maßstab für die Erreichung von Wissensziel 4 (Wissenschaftliche Qualifizierung: Förderung der eigenen MitarbeiterInnen) mit einer indirekten Wirkung auf die Wissensziele 3.1 (Ausbalancierte Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung) und 3.2 (Hohe Qualität in der universitären Lehre und angewandte Forschung, die die Lehre unterstützt) haben.

Dienstleistung

Im Jahr 2002 wurden 13 Prozent der Personentage wissenschaftlicher MitarbeiterInnen für den Leistungsprozess Dienstleistungen erbracht. Dazu zählen Consultingprojekte und Seminare. Es wurden 108 Seminare mit 2.172 TeilnehmerInnen veranstaltet, die zum Bereich Dienstleistung gerechnet werden. Die Donau-Universität Krems hat Kooperationsverträge mit 72 strategischen Wirtschaftspartnern und im Jahr 2002 fünf neue Partner gewonnen.

4. Bewertung und Reflexion



Dynamisches Wachstum

Die ermittelten Indikatoren beschreiben einen kontinuierlichen und sehr dynamischen Wachstumsprozess. Die Anzahl der MitarbeiterInnen hat sich von 39 im Jahr 1996, also der Anfangsphase der Universität, auf 201 im Jahr 2002 entwickelt. Die Besonderheit der Donau-Universität Krems ist die mit 1.288 hohe Zahl an externen Lehrbeauftragten, welche ein breites Spektrum an interdisziplinärer und internationaler Expertise in das Wissensnetzwerk der Universität einbringen und für die Leistungsprozesse verfügbar machen. Mit dieser quantitativen und qualitativen Verstärkung des verfügbaren Humankapitals wurde die Basis dafür geschaffen, die Zahl der Universitätslehrgänge von sieben im Jahr 1996 auf 84 im Jahr 2002 und die der Studierenden von 93 im Wintersemester 1995/96 auf 2.441 im Wintersemester 2002/03 kontinuierlich zu erhöhen. Die Zahlen machen deutlich, wie sich eine junge Universität organisatorisch und inhaltlich positiv weiterentwickeln kann.

Impulse für verstärkte Forschung

Die im Zug des Pilotprojekts entwickelten Indikatoren waren Anstoß dafür, sich – in dieser Form erstmalig – mit der Verteilung des Humankapitals auf die drei Leistungsprozesse intensiv auseinanderzusetzen und die Ergebnisse nachvollziehbar aufzubereiten. Durch das so gewonnene Ist-Aktivitätenprofil und den anschließenden inneruniversitären Reflexionsprozess konnte mit der Ableitung des Wissensziels „Ausbalancierte Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung“ ein wichtiger Impuls für die angestrebte Stärkung der Forschungsaktivitäten gesetzt werden. Dies steht im Einklang mit der im Entwicklungsgutachten der Donau-Universität Krems vorgesehenen Erhöhung der Zahl von Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern.

Obwohl die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intensiv in der Lehre eingebunden sind, haben sie sich im Bereich wissenschaftlicher Veröffentlichungen stark engagiert, was die Ergebniszahlen der Forschungsleistungen dokumentieren. Da es an der Donau-Universität Krems durch fehlende gesetzliche Grundlagen weder möglich ist zu promovieren noch zu habilitieren, kommt bei der wissenschaftlichen Qualifizierung der Kooperation mit externen Partnern eine besondere Rolle zu. So bereitet das Wissenschaftskolleg Wirtschaftswissenschaften in Kooperation mit der Universität Flensburg AbsolventInnen der Donau-Universität Krems auf die Promotion vor. Durch das Wissensziel „Förderung und Förderung der Promotion von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen“ soll die Zahl wissenschaftlicher Leistungen in Form von Dissertationen weiter gesteigert werden.

Obwohl externe Habilitationen einen hohen Grad an Kooperationsfähigkeit und Abstimmung verlangen, haben sich nachfolgende MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems habilitiert: Dr. Hanna Risku, Leiterin des Zentrums für Wissens- und Informationsmanagement der Donau-Universität Krems, hat sich am Institut für Übersetzen und Dolmetschen der Universität Wien im Fach Translationswissenschaft habilitiert. Dr. Siegfried Fina, Leiter des Zentrums für Europa-, Wirtschafts- und Technologierecht, hat sich für die Fachgebiete Europa- und Technologierecht am Institut für Rechtswissenschaften der Technischen Universität Wien habilitiert. Dr. Wolfgang Jütte, Leiter der Interdisziplinären Plattform Weiterbildungsforschung, habilitierte an der Universität Flensburg für das Lehrgebiet „Erwachsenenbildung/Weiterbildung“.

Wissensbilanz ergänzt Geschäftsbericht

Die Wissensbilanz 2002 der Donau-Universität Krems wurde in einem kompetenten interdisziplinären Team entwickelt. Der gesamte Arbeitsprozess beinhaltete in zehn Workshops und einer Vielzahl von Einzelgesprächen die Erarbeitung von Wissenszielen, die Konzeption des Wissensbilanzmodells sowie eine detaillierte Analyse der Leistungsprozesse postgraduale Lehre, Forschung und Dienstleistungen. Auf dieser Grundlage wurden Erfolgsfaktoren für die professionelle Abwicklung der Leistungsprozesse benannt, mögliche Indikatoren abgeleitet und letztendlich Schlüsselindikatoren identifiziert. Mit der Erhebung der Daten auf Abteilungsebene, der Konsolidierung auf der Ebene der Donau-Universität Krems sowie der Interpretation und Dokumentation der Ergebnisse entstand die hier vorliegende Wissensbilanz in der gleichen Zeitspanne, in der die Donau-Universität Krems ihren Geschäftsbericht erarbeitet. Künftig werden Wissensbilanz und Geschäftsbericht regelmäßig gemeinsam entwickelt und vorgelegt.

Chance zur kritischen Selbstreflexion

Die Donau-Universität Krems hat die Konzeptentwicklung und Operationalisierung an der Wissensbilanz 2002 als Chance zur kritischen Selbstreflexion genutzt. So wurde die Notwendigkeit aufgezeigt, den Impact von Leistungen künftig umfassender – etwa durch eine regelmäßige systematische Absolventenbefragung – zu erheben. Dies ist gerade für die geplante Verwendung der Wissensbilanz als Führungsinstrument bedeutend, da die fundierte Analyse des Wirkungsbereichs für eine Steuerung des intellektuellen Vermögens notwendige Voraussetzung ist. Weiters konnte mit der Definition von Wissenszielen und damit verbundenen Maßnahmen ein konkreter Beitrag zur Strategieentwicklung der Universität geleistet werden.

Bei der Analyse der Erfolgsfaktoren für die Leistungsprozesse wurde zudem erkannt, die Ergebnisse von Forschung und Dienstleistungen künftig systematischer in den Lehrprozess einzubinden. Mit dem Wissensziel „Ausbalancierte Aktivitäten in Lehre, Forschung und Dienstleistung“ und der Maßnahme, externe Lehrbeauftragte durch interne wissenschaftliche MitarbeiterInnen zu ersetzen, wird dieses Vorhaben unterstützt. Aus allen Abteilungen sowie die intensive Mitwirkung des Präsidenten der Universität kann als entscheidender Erfolgsfaktor angesehen werden, dass die Entwicklung der Wissensbilanz in einem äußerst kurzen Zeitraum erfolgreich umgesetzt wurde.

Differenzierte Erwartungen

Die Erwartungen an das „Projekt Wissensbilanz“ waren in der Gesamtuniversität durchaus differenziert und skeptisch. Diese Skepsis wird verständlich, wenn man berücksichtigt, dass mit dem Instrument Wissensbilanz keinerlei Erfahrungen bei Universitäten vorliegen. Erst die nächsten Jahre werden zeigen, ob sich die Wissensbilanz für Universitäten neben dem Geschäftsbericht als aussagekräftiges Instrument bewährt. Dies setzt voraus, dass die Wissensbilanz – analog zum Geschäftsbericht – ganzjährig im Fokus des universitären Interesses steht und nicht nur in der kurzen Zeitspanne ihrer Produktion.

Literaturverzeichnis

- Bontis, N.,
National Intellectual Capital Index: The Benchmarking of Arab Countries, in: Journal of Intellectual Capital, Bradford 2003.
www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/BontisUNJIC.pdf
- Danish Agency for Trade and Industry,
A Guideline For Intellectual Capital Statements - A Key To Knowledge Management, Copenhagen 2000.
www.efs.dk/download/pdf/videnUK.pdf
- Danish Agency for Trade and Industry,
Intellectual Capital Statements – The New Guideline, Copenhagen 2003.
www.vtu.dk/icaccounts
- Edvinsson, L.,
Developing Intellectual Capital at Skandia, in: Long Range Planning. Vol. 30, Nr. 3: S. 366-373, 1997.
- Edvinsson, L.,
Corporate Longitude: What You Need to Know to Navigate the Knowledge Economy, London 2002.
- Erichsen, H.-U. und Arbeitsgruppe,
Gutachten zum Entwicklungskonzept der Donau-Universität Krems, Wien/Krems 2000.
- Fröhlich, W. (Hrsg.),
Value Development. Personalarbeit der Zukunft, Frechen-Königsdorf 1998.
- Fröhlich, W.,
Universitäts-Management im Wandel., Das europäische Modellprojekt Donau-Universität Krems, Krems 2000.
- Kaplan, R.S., Norton, D. P.,
The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, Harvard Business School Press, Boston 1996.
- Leitner, K.H., Sammer, M., Graggober, M., Schartinger, D., Zielowski, C.,
Wissensbilanzierung für Universitäten, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001.
www.weltklasse-uni.at/upload/attachments/170.pdf
- Leitner, K.-H., Bornemann, M., Schneider, U.,
Development and Implementation of an Intellectual Capital Report for a Research Technology Organization, in: World Congress on Intellectual Capital Readings, Bontis, N. (Hrsg.), S. 266-286, Boston 2002.
- Stewart, T.A.,
Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, New York 1997.
- Sveiby, K.E.,
The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, New York 1997.

Impressum
© Donau-Universität Krems 2003

Herausgeber
Donau-Universität Krems
Redaktion
Prof. Dr. Gerhard Gensch
Dr. Martin Sammer
Artdirektion und Gestaltung
Erwin Bauer KEG, Wien
www.d-lab.at
Illustrationen
Nina Dietrich
Druck
Holzhausen, Wien

Für drucktechnisch bedingte Fehler
wird keine Haftung übernommen.

Herzlich willkommen zum Erfahrungsaustausch!

forum.wissensbilanz@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at/wissensbilanz

