



Mitteilungsblatt

DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT WIEN
STUDIENJAHR 2009/2010
AUSGEGEBEN AM 01.12.2009
2. STÜCK; NR 2

ORGANISATION

WISSENSBILANZ 2008

2. Wissensbilanz 2008

Das Rektorat der Medizinischen Universität Wien macht gemäß § 20 Abs.6 in Verbindung mit § 13 Abs. 6 UG 2002 die vom Universitätsrat genehmigte Wissensbilanz 2008 kund:



I. Wirkungsbereich, Zielsetzung, Strategien

1. Wirkungsbereich

Der Wirkungsbereich der Medizinischen Universität Wien umfasst alle Bereiche der Human- und der Zahnmedizin, der Gesundheitswissenschaften und der Prävention sowie alle Grundlagenwissenschaften, die für die Medizin die naturwissenschaftliche Basis bilden. Sämtliche vom Wirkungsbereich erfasste Disziplinen sind im Organisationsplan der Universität genannt. Der Wirkungsbereich erstreckt sich aber auch auf "Metamedica", das sind Disziplinen, die einen Übergang zu anderen Wissenschaftszweigen darstellen. Dazu zählen u.a. Ethik, Medizinrecht, Statistik, Informatik, Medizintechnik und Gesundheitsökonomie.

2. Zielsetzung

Die MUW wird national und international über ihr Profil identifiziert und in ihren Kernbereichen Forschung, Lehre und Krankenbetreuung als Entität wahrgenommen ("Tripartite Mission", "Triple Track"). Dabei fördert sie im Kernbereich *Forschung* jene Schwerpunkte, die in erfolgreicher Konkurrenz im internationalen Wettbewerb stehen. Im Kernbereich *Lehre* sind die Bologna-Kriterien durchgehend implementiert und es besteht eine international vergleichbare Outcome-Qualität ihrer AbsolventInnen. Der Kernbereich *Krankenbetreuung und Prävention* ist charakterisiert durch überregionale Spitzenmedizinische Versorgung, aber unter Wahrung eines für Lehre, ärztliche Ausbildung und Forschung erforderlichen medizinischen Spektrums; dabei ist die MUW als Global Health Care Player positioniert. Es herrscht Gleichstellung beider Geschlechter.

3. Strategien, Profilbildung

Forschung: Aufgrund der existierenden Reputation der MUW in der klinischen Forschung werden einerseits *integrative klinische Forschungsprogramme* definiert, andererseits werden im Sinne eines vernetzt gebündelten Wissens von Spitzenforschung – mit dem Ziel der Forschungsexzellenz – *Forschungscluster* mit eigener Struktur aufgebaut.

Für **das Studium** basieren sämtliche Curricula auf durch Forschung geleiteter Lehre, wobei die Kerncurricula im *Undergraduate-Bereich*, Humanmedizin und Zahnmedizin, folgende Merkmale aufweisen: *(i)* gleichzeitige Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen ("knowledge, skills, attitudes"), *(ii)* fachübergreifende Lernumgebungen ("learning situations") und *(iii)* Praxisorientierung. Die *PhD-Curricula* [N094, N790] basieren auf internationalem Peer-Review und sind imstande, sowohl hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren als auch die wissenschaftlichen Schwerpunkte der MUW zu fördern. *Weiterbildungsprogramme* berücksichtigen auch das „Life-Long-Learning“ im Sinne von "Continuous Medical Education".

Im **klinischen Bereich** entstehen erste fachübergreifende Strukturen in Form von Zentren, die sowohl der optimalen Bewältigung des Triple Track dienen als auch Behandlungspfade optimieren und damit Schnittstellen verringern. SOPs für Diagnosen und globaler Transfer von klinischem Know-how repräsentieren eine neue Wiener Medizinische Schule, die sowohl eine holistische als auch eine (Genom-basierte) individualisierte Medizin repräsentiert.

Diese drei Kernbereiche basieren auf folgenden wesentlichen Säulen, die das Profil der Universität mitbestimmen: *(i)* auf einer **Personalentwicklung** mit einem Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das einerseits eine langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes erlaubt, andererseits diese Möglichkeit nur den für eine wissenschaftliche Laufbahn am besten Geeigneten einräumt; *(ii)* auf **Frauenförderung**, Mentoring-Programmen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, um das Potential des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses voll ausschöpfen zu können; *(iii)* auf einer umfassenden externen und internen **Qualitätssicherung** (s.u.).

4. Weitere Themenbereiche

a) Maßnahmen für berufstätige Studierende sowie für Studierende mit Kinderbetreuungspflichten oder anderen gleichartigen Berufspflichten

Das im Jahr 2007 entwickelte Maßnahmenpaket für berufstätige Studierende wurde nicht angenommen (da für Studierende der Medizin aufgrund des umfassenden praktischen Unterrichts eine volle berufliche Tätigkeit offenbar nur selten eine Rolle spielt). Es wurden daher die folgenden Projekte in Angriff genommen:

1. Wahlmöglichkeit von Kleingruppenunterricht mit bestimmten zeitlichen Rahmen für berufstätige Studierende
2. Förderung von spezifischen Angeboten zur Kinderbetreuung in Kooperation mit dem Kinderbüro der Universität Wien.
3. Schaffung von lehrveranstaltungs-freien Zeiträumen durch Reorganisation und Einsatz von blended-learning-Elementen.

b) Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Qualitätsmanagement (QM)-Konzept der Universität – Entwicklungsstand und Ausgestaltung
Folgende Verfahren für die Kernbereiche sind eingerichtet:

Forschung:

- Leistungskriterien Forschung
- Peer Review/ Advisory Boards für die Zentren
- Forschungsdokumentation RAD
- Einwerbung kompetitiver Drittmittel

- Gründungsmitglied der Agentur für wissenschaftliche Integrität

Studium, Lehre, Weiterbildung:

- Leistungskriterien für die Lehre;
- Online-Evaluation in den Diplomstudien;
- Metaanalyse der Online-Evaluation
- Zusätzliche Evaluierungen (z.B. Gender Mainstreaming Ringvorlesung, Kinderuniversität; Famulaturen – laufend);
- Evaluation der SIPs;
- Einrichtung eines Advisory Boards für das Diplomstudium Humanmedizin;
- „Implementierung eines prozessorientierten, kriteriengestützten Qualitätsmanagementsystems in der Lehre“ gemeinsam mit AQA.

Klinik:

Im Jahr 2008 wurde gemeinsam mit der KAV-Teilunternehmung 2-AKH die Etablierung eines QM-Systems nach ISO 9001:2000 für das AKH Wien-Universitätskliniken mit dem Ziel der Zertifizierung aller Kliniken und Klinischen Institute begonnen, die Mitte 2009 abgeschlossen sein soll.

Davon unabhängig wurden ab 10/2007 "Standard Operating Procedures" (SOPs) zu den zehn häufigsten Diagnosen pro Klinik/Klinischer Abteilung definiert, um neben der Darstellung einer aktuellen Lehrmeinung auf der Basis der Evidenz-basierten Medizin auch die Möglichkeit eines Vergleichs mit anderen Schwerpunktzentren und Universitätskliniken zu erzielen.

Gesellschaftliche Aufgaben:

Zielkriterien zur Stärkung der Berufsposition von Frauen sowie für Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifische Forschung und Lehre.

Zentrale Servicierung:

Im Vordergrund steht die Qualitätssicherung im Prozessmanagement. Es verfolgt das Ziel die Prozesse und Prozessziele konsequent an den Strategien der MUW auszurichten. Neben der Entwicklung einer unternehmensspezifischen Prozesslandkarte, ein notwendiges Medium, um alle Prozesse zu identifizieren, übersichtlich abzubilden und eine Transparenz und Prozesssicherheit (Teil des IKS, s.u.) zu gewährleisten, gilt es die Prozesse in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Dadurch wird eine kontinuierliche Prozessoptimierung gewährleistet, insbesondere um Ablaufanpassungen vorzunehmen.

Ein weiterer Baustein des Prozessmanagements ist der Aufbau eines wirksamen internen Kontrollsystems (IKS). Im Zuge von dessen Einführung wurden in den ersten Umsetzungsschritten in Zusammenarbeit mit der neuen Stabstelle für Prozess-

management und mit der Finanzabteilung die Prozesse „zur Führung der Haupt- und Nebenkassen“ unter Berücksichtigung von Risiken- und Kontrollmechanismen erhoben.

c) Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Sponsoring, Fundraising setzte 2008 den wichtigen Weg der Optimierung von interner und externer Kommunikation fort. Mit April 2008 wurde der Abteilungsleitung die Verantwortung der Gesamtkommunikation der Medizinischen Universität Wien übertragen, was eine noch bessere und transparentere Gestaltung interner und externer Maßnahmen zur Folge hatte.

Externe Kommunikation:

Homepage:

2008 wurde der Relaunch der Homepage fortgesetzt. Der relaunched Teil der Organisation verschafft nun einen besseren Überblick über das „System“ Medizinische Universität Wien und gibt auch der Verwaltung mehr Spielraum, ihre Aufgabe als Dienstleister besser darzustellen. In Kombination mit der Hauptseite ist www.meduniwien.ac.at zu einer der modernsten Webseiten von Universitäten in Österreich geworden.

Medienarbeit:

in Zusammenarbeit mit der neuen PR-Agentur wurden einerseits verstärkt universitätspolitische Presseveranstaltungen abgehalten, andererseits die Wissenschafts-PR mit Spezial PKS (wie z.B. zur Allergie) untermauert. Somit wurden die Forschungsschwerpunkte transportiert und auch das Profil der MedUni Wien geschärft. 2008 fanden 13 Pressekonferenzen statt und mehr als 120 Aussendungen wurden an den Journalistenverteiler geschickt. Zusätzlich wurde die Kooperation mit der Presse (unterstützt von Siemens) verstärkt, sodass 6 Advertorials und zwei 4-seitige Beilagen der MedUni Wien in der Presse beigelegt waren. Nähere Informationen dazu finden Sie auf www.meduniwien.ac.at/publicrelations

Veranstaltungen:

Um einen professionellen Aussenaustritt zu vollenden, sind Veranstaltungen ein wichtiges Kommunikationstool für den direkten Kontakt mit den unterschiedlichen Zielgruppen als auch ein lebendiges Instrument, die Institution zu beleben. Neben der Jahrespromotion am 7. November mit 250 AbsolventInnen und über 5.000 Anwesenden im Austria Center Vienna, veranstaltete die Abteilung für Öffentlichkeits-

arbeit die offizielle Eröffnung des 7 Tesla Magnetresonanztomographen und den Alumni Club Auftakt im Musikverein. Auch die offizielle Geburtstagsfeier für Rektor Schütz, die Weihnachtsfeier für 350 VerwaltungsmitarbeiterInnen und der Weihnachtsempfang im Palais Schönburg wurde ausgerichtet.

Corporate Design:

Nach den Vorgaben des CD-Manuals wurden laufend Adaptionen der Instituts- und Klinikhomepages für einen einheitlichen Außenauftritt vorgenommen. Ebenso wurden für die diversen Einrichtungen der MedUni Wien und je nach Bedarf Folder, Berichte und Flyer produziert. Der grafische CD-Auftritt wurde insgesamt verfeinert.

Interne Kommunikation

Fortsetzung der bestehenden Maßnahmen wie MUW-ments digital (wöchentlich elektronischer Newsletter) und MUW-ments Print (Faltblatt, monatlich)

Sponsoring/ Fundraising

Die erfolgreiche Initiative Krebsforschung wurde 2008 fortgesetzt. Im April fand im Josephinum eine Forschungssoirée statt, bei der den Sponsoren die geförderten Projekte vorgestellt wurden. Am 11. Oktober fand der zweite Krebsforschungslauf im Alten AKH mit Rekordbeteiligung statt: über 800 Teilnehmer liefen über 11.000 Runden. Im November folgte die 4. Staatsoperngala der Initiative Krebsforschung mit der Aufführung der „Tosca“. Insgesamt konnten damit mehr als € 300.000,-- an Sponsoring für die Krebsforschung der MedUni Wien erworben werden. Ein ähnliches Projekt wurde für die Kinderklinik in Angriff genommen. Hier sollte das Sponsoring einer Postdoc.-Stelle aufgestellt werden. Ein eigenes Proponenten-Komitee der Kinderklinik wurde implementiert. Die Finanzierung scheiterte schlussendlich an den ersten Ausläufern der Finanzkrise.

Alumni Club

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit wurde mit der Etablierung des jungen Alumni Clubs der Medizinischen Universität Wien betraut. Der Aufbau eines solchen Clubs ist im UG 2002 verankert und von jeder Universität verpflichtend durchzuführen. Es wurde eine Datenbank etabliert, um interessierten Absolventen die Möglichkeit der Registrierung zu geben. Des Weiteren wurde eine Homepage, ein elektronischer Newsletter und monatliches Info-Faltblatt aufgebaut.

Die ERSTE BANK der österreichischen Sparkasse konnte als Jahressponsor gewonnen werden. Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit war 2008 für die laufende Erweiterung der Angebote und das Clubmanagement zuständig und für diverse Kooperationen wie z.B mit dem Burgtheater oder Belvedere verantwortlich.

Diverse Veranstaltungen für und von Absolventen wurden durchgeführt. Im Oktober wurde der neue Vorstand gewählt, am 8. November gab es die offizielle Eröffnung

des Alumni Clubs im Musikverein. Bis Jahresende zählte der junge Verein knapp 800 Mitglieder.

Sonderprojekt 7 Tesla Eröffnung

Für die Eröffnung des 7 Tesla Magnetresonanztomographen hat die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit ein gesamtheitliches Kommunikationskonzept erstellt und umgesetzt. Hier ein kurzer Überblick über die getätigten Leistungen:

-) Erstellung einer eigenen Themenhomepage zu 7 Tesla
-) Erstellung eines Imagefilms zu 7 Tesla
-) Erstellung einer 4 seitigen Beilage in der Presse
-) Sonderausgabe der Mitarbeiterzeitung MUW-ments
-) Erstellung Transparente für das 7 Tesla Gebäude
-) Organisation PK zu 7 Tesla Eröffnung/ Teilnehmer BM Hahn, SR Wehsely, GD Ederer, Rektor Schütz
-) Platzierung 7 Tesla Top Story auf www.meduniwien.ac.at
-) Platzierung Imagefilm bei Infoscreen

Sonstiges

Neben den oben angeführten Leistungen führte die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit laufend die Produktion der Visitenkarten durch und managte das Merchandising von MedUni Wien Produkten über den ganzjährigen geöffneten MUW-Shop

- d) **Maßnahmen zu Erreichung der Aufgaben hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung, speziell zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen und beim wissenschaftlichen Personal**

Frauen netz.werk Medizin

Das Programm gilt mittlerweile als Regelinstrumentarium der Nachwuchs- und Frauenförderung an der MUW und ist hier eine kontinuierliche Maßnahme zur Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen. Der mit ESF-Mitteln durchgeführte erste Durchgang des Gruppenmentoring-Projekts für Wissenschaftlerinnen an der MUW endete für die Teilnehmerinnen (Mentees und MentorInnen) mit Juli 2006. Daran anschließend wurde der letzte Teilschritt der projektbegleitenden Evaluation durchgeführt, die mit Jahresende 2006 abgeschlossen war.

Im Jahr 2007 wurde ausgehend von den Ergebnissen der Evaluation eine Neukonzeption und inhaltliche Überarbeitung des Mentoring-Programms durchgeführt, welches sich nun im Regelbetrieb befindet. Im Zeitraum November/Dezember 2007 wurde – basierend auf den Evaluationsergebnissen, die der Person und dem Commitment der MentorInnen eine erfolgsentscheidende Bedeutung beimessen – mit der Auswahl der MentorInnen begonnen.

Im April 2008 startete der 2. Durchgang mit 4 Mentoringgruppen, bestehend aus jeweils 4 Mentorinnen und insgesamt 17 Mentees. Die Laufzeit des Mentoringprogramms beträgt 2 Jahre, d.h. dieser Durchgang endet im Frühjahr 2010.

Planungswerkstatt K³ Kinder – Karriere – Klinik

Dieses Informations- und Beratungsangebot wurde im Frühjahr 2007 umgesetzt. Dabei handelt es sich um ein Informations- und Beratungsangebot für Mitarbeiterinnen der MUW, die ihren Werdegang rund um das Thema Kinder und Karriere mit professioneller Unterstützung aktiv planen wollen. Das Beratungsangebot ist kostenlos, anonym und streng vertraulich und wird von den Mitarbeiterinnen gut angenommen. Derzeit sind für Beratungen von Seiten der Abteilung Gender Mainstreaming vier Stunden pro Woche vorgesehen, allerdings kommt es in der Nutzung des Angebots zu starken Schwankungen.

Aufgrund des Erfolgs des Beratungsangebotes und des sich aus den Beratungen ergebenden Bedarfs an Vernetzung der Mitarbeiterinnen mit Kindern wird K3 ab Herbst 2009 um ein Gruppencoaching erweitert werden.

***schrittweise* – Curriculum für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Bei diesem Programm handelt es sich um eine Seminarreihe ergänzt durch Coaching für junge Wissenschaftlerinnen am Beginn ihrer Karriere an der MUW.

schrittweise soll konkret dabei unterstützen, unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen ein Portfolio an Skills zu erwerben, die jenseits der „fachlichen“ Qualifikation entscheidend für eine wissenschaftliche Karriere sind. Das Curriculum besteht aus 5 inhaltlichen Bausteinen, wie Stress- und Zeitmanagement, Wissenschaftliches Schreiben und Publizieren und Selbstpräsentation sowie Einzelcoachings für die Teilnehmerinnen. Diese sollen dabei unterstützen, nochmals ganz spezifisch die je eigene Situation zu reflektieren und das Gelernte im eigenen Arbeitskontext umsetzen zu können. Aus den insgesamt 47 Bewerberinnen wurden 12 Teilnehmerinnen ausgewählt.

Zurzeit läuft der erste Durchgang und bereits im Herbst 2009 startet ein neuer.

QUER – Qualität und Entwicklung/Evaluierung und Richtungsänderung

Dabei handelt es sich um ein im Entwicklungsplan verankertes Bündel an Maßnahmen, das ausgehend von einer genauen gender-spezifischen Erfassung der Situation an der MUW das Ziel verfolgt, Anreize für Frauenförderung und gender-spezifische Forschung zu entwickeln.

Quantitativen Daten zur Lage der Frauen wurden erfasst und analysiert. Diese Daten wurden nicht nur wie bisher in Form eines allgemeinen MUW-Frauenberichts vorgelegt, sondern es wurde pro Organisationseinheit ein eigener situationspezifischer Bericht erarbeitet. MUW-Frauenbericht und Gender Reports zeichnen ein umfassendes Bild der Situation der Frauen an der MUW.

Berufungsverfahren

Im Vizerektorat für Personalentwicklung und Frauenförderung wurde ein Konzept erstellt, das im Rahmen einer konstituierenden Sitzung der Steuerungsgruppe im Herbst 2008 diskutiert wurde. Die Abteilung Gender Mainstreaming ist Teil dieser Steuerungsgruppe. Ziel ist eine kompakte, transparente und standardisierte Durchführung von Berufungsverfahren. Besondere Berücksichtigung soll – neben fachlicher Qualifikationen – auf überfachliche „core competences“ (z.B. social skills, Führungskompetenzen, Gender-Kompetenzen, etc.) gelegt werden.

e) Maßnahmen zur Personalentwicklung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Strategische Ziele

Im Rahmen der Entwicklungsstrategie der Medizinischen Universität Wien sind im Entwicklungsplan die folgenden allgemeinen strategischen Ziele im Bereich der Personalentwicklung genannt:

- Schaffung eines leistungsorientierten Karrieremodells, das die individuellen Fähigkeiten und Neigungen in Forschung, Lehre und PatientInnenversorgung berücksichtigt, sowie von qualitativ hochwertigen und bedarfsorientierten Ausbildungsprogrammen;
- ein Angebot von Leistungen im Sinne des "Gender Mainstreaming" (e.g. Universitätslehrgang und Forschungsschwerpunkt "Gender-Based Health Care") und der Stärkung der Berufsposition von Frauen;
- Intensivierung der Kompetenzen in Gender Mainstreaming, Mentoring und Frauenförderung sowie in geschlechterspezifische Forschung und Lehre.
- Bündelung von Weiterbildungsprogrammen im Zusammenwirken mit anderen Universitäten.

Zudem sieht der Entwicklungsplan in der vorliegenden Version u.a. folgende Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele im Bereich Personalentwicklung vor:

- Berücksichtigung von Leistungen in der Lehre bei Personalentscheidungen und Qualifikationsentscheidungen (z.B. Habilitation, Berufungen);
- Entwicklung von Karrieremodellen in der Lehre;
- Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Steigerung der Qualifikation und Kompetenz von Lehrenden;
- Karrieremodell für wissenschaftliche MitarbeiterInnen: Beachtung des Frauenförderplans, Qualifikationsnachweis für eine eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit und Lehrtätigkeit, Qualifikationsnachweis hinsichtlich der klinischen Tätigkeit.

- Vorantreiben der Widmung von Juniorprofessuren¹: Im Jahr 2006 wurden zwei Nachwuchsprofessoren berufen, eine weitere Nachwuchsprofessorin im Jahr 2008.

Personalentwicklungsmaßnahmen 2008

Das Vizerektorat für Personalentwicklung und Frauenförderung bietet in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung universitätsinterne Personalentwicklungsprogramme für das wissenschaftliche und allgemeine Personal der Medizinischen Universität Wien an. Ziel ist die bedarfsorientierte und zielgerichtete Förderung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen im Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbereich. Die Themen und Inhalte der Programme orientieren sich an den im Entwicklungsplan festgelegten strategischen Zielen der MUW.

Die Aufgabenbereiche der Personalentwicklung umfassen Konzepterstellung, Programmentwicklung und Maßnahmenplanung sowie Organisation, Administration, Qualitätssicherung und Dokumentation von Personalentwicklungsangeboten. Die strategische Programmplanung im Bereich 'Lehre und Didaktik' erfolgt gemeinsam mit den Curriculumdirektionen Human- und Zahnmedizin, die Abteilung Personalentwicklung übernimmt die Organisation und administrative Betreuung der Programmangebote.

Im Jahr 2008 wurden Personalentwicklungsveranstaltungen in den Bereichen 'Lehre und Didaktik (Faculty Development Program)', 'Wissenschaftliches Arbeiten', 'PatientInnenbetreuung', 'Management, Führung und Personal Skills Development', 'Office Management Skills', 'Sprachen' und 'EDV' durchgeführt. Bedarfsorientierte und zielgruppenspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen wurden in den Bereichen Teamsupervision und Einzelsupervision für die Arbeit mit PatientInnen, für Coaching und für Organisationsentwicklung angeboten. Es konnten insgesamt 103 universitätsinterne PE-Veranstaltungen und PE-Maßnahmen durchgeführt werden. An diesen nahmen insgesamt 1091 Personen teil, davon waren 707 MitarbeiterInnen (372 Frauen, 335 Männer) aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals und 335 MitarbeiterInnen (279 Frauen, 56 Männer) aus dem Bereich des allgemeinen Personals der MUW, weiters 49 assoziierte MitarbeiterInnen bzw. externe TeilnehmerInnen (20 Frauen, 29 Männer).

Im Sinne der Qualitätssicherung werden die universitätsinternen Personalentwicklungsveranstaltungen mittels eines standardisierten Fragebogens evaluiert. Die Evaluationsergebnisse (Gesamtbeurteilung: „Gesamt gesehen halte ich diese Veranstaltung für „sehr gut“ (Wert 6.0) ... „sehr schlecht“ (Wert 1.0)) der PE-Veranstaltungen liegen im Jahr 2008 zwischen 6.0 und 5.0 (der Median beträgt 6.0).

Im Jahr 2008 wurde zudem ein Konzept für die Durchführung von Balintgruppen erstellt. Diese sollen Ärzten/Ärztinnen insbesondere zur Reflexion und Verbesserung der Arzt/Ärztin-PatientInnen-Beziehungen dienen und zu einem verbesserten

¹ Definition gemäß Leistungsvereinbarung: ♂ < 40a, ♀ < 42a (zum Zeitpunkt der Bewerbung)