

Vom Konzept zur Realität: 6 Schritte zum nachhaltigen Aufbau von Personalmobilität

FH CAMPUS WIEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Schritt 1: Strategische Verankerung

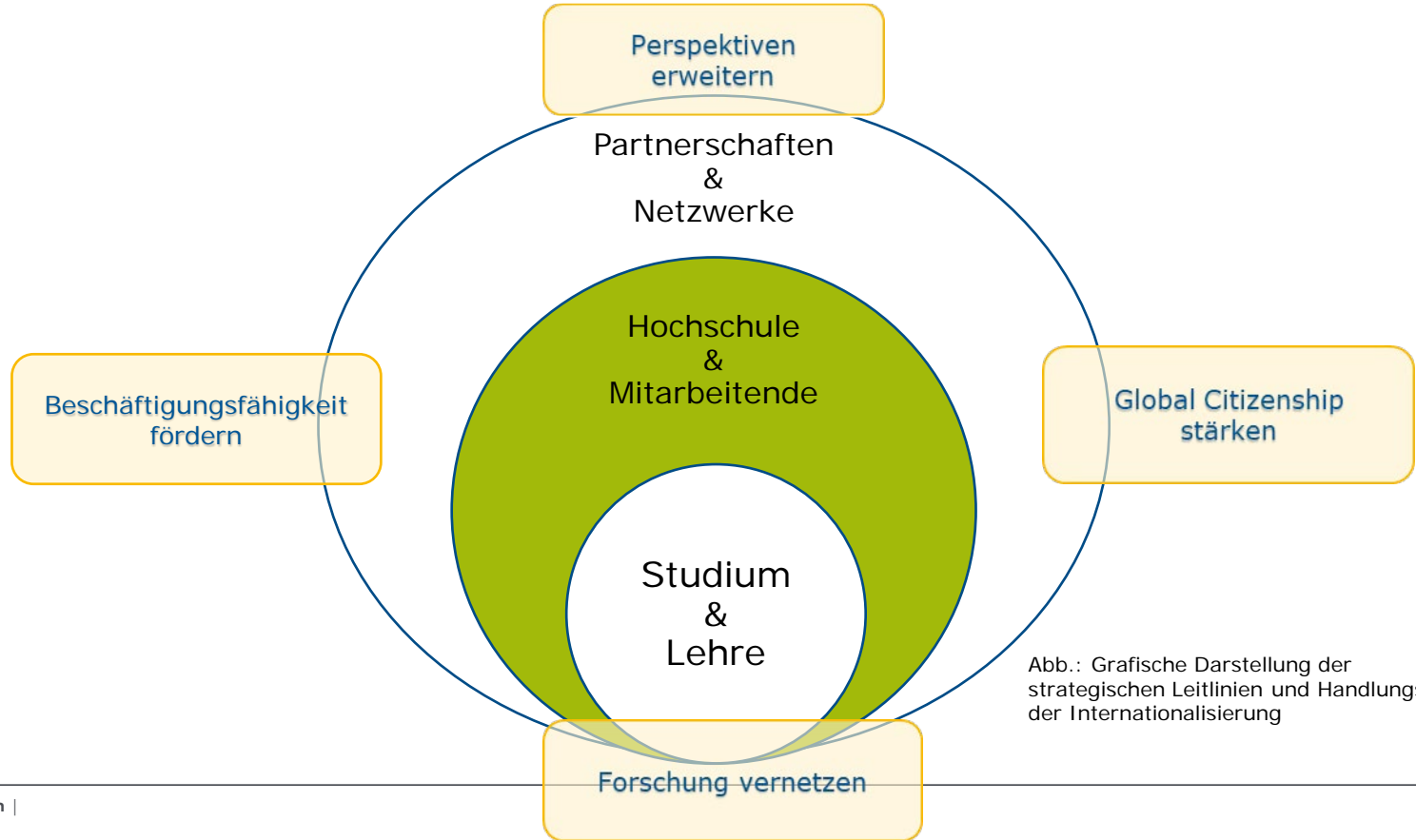


Abb.: Grafische Darstellung der strategischen Leitlinien und Handlungsfelder der Internationalisierung

Hochschule und ihre Mitarbeiter*innen



Staff Mobilität als Teil einer ganzheitlichen Herangehensweise

Internationalisierung für alle Hochschulangehörigen!



Fortbildungsmobilität als strategisches Instrument der Personalentwicklung



Weiterentwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen



Beitrag zur Jobzufriedenheit und Attraktivierung des Arbeitsplatzes



Internationalisierung als Bestandteil der Mitarbeiter*innen Gespräche und der Zielvereinbarungen

Schritt 2: Zusammenarbeit mit Personalentwicklung

- Arbeit an einem gemeinsamen Verständnis, warum Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals wichtig und relevant ist
- Mitarbeiter*innen Mobilität als Teil des Weiterbildungsangebots
Internationalisierung
- Erstellung eines Infoblatts „Weiterentwicklung durch Personalmobilität“ für das Mitarbeiter*innen Gespräch
- Aufstockung der Ressourcen im International Office

Schritt 3: Ausbau von Bewerbungsformaten

Angebot von
zielgruppenspezifischen
Infosessions

Einbindung von Testimonials

Events für Mitarbeiter*innen
im Rahmen der Erasmus+
Days

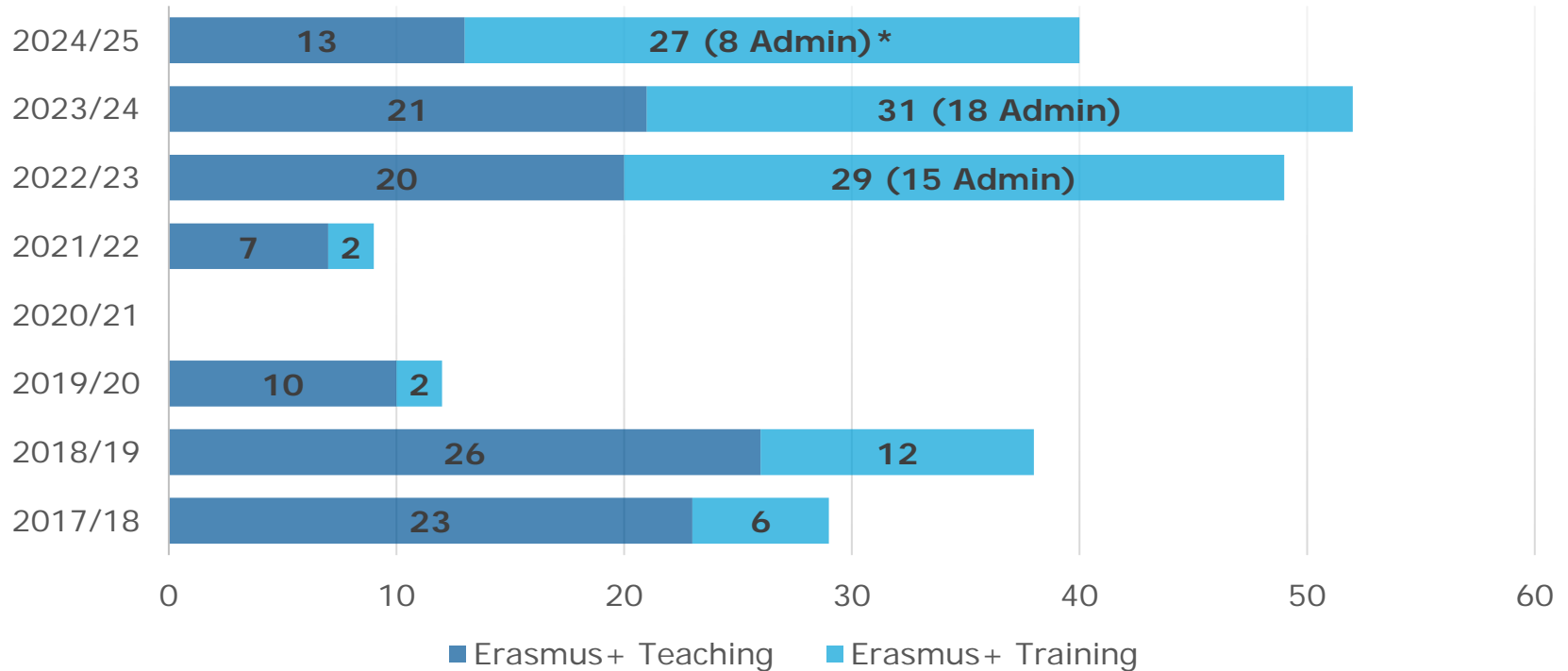
Ausbau von individuellen
Beratungen in Präsenz oder
online

Posts von
Erfahrungsberichten im
Intranet

Einbettung in die
Mitarbeiter*innenbefragung
Bedarfsanalyse!

Und das Resultat in Zahlen...

ERASMUS+ STA UND STT



Schritt 4: Hochschulleitung ins Boot holen

- Job-Shadowing der Rektor*innen als Überzeugungsstrategie
- Positive Erfahrung im Rahmen des fachlichen Austausches lässt inhaltlichen Mehrwert erkennen
- Aktuell: gezielte Entsendung von administrativem Hochschulpersonal aus Rektorat und Vize-Rektorat
- Bewerbung durch Hochschulleitung (z.B. LinkedIn, Instagram, Intranet)



Schritt 5: Schwerpunktsetzung

Job-Shadowing Format als Möglichkeit für qualitativen beruflichen Austausch – Outgoing UND Incoming!



Reflexion des eigenen Arbeitsbereiches im Austausch mit Incomings



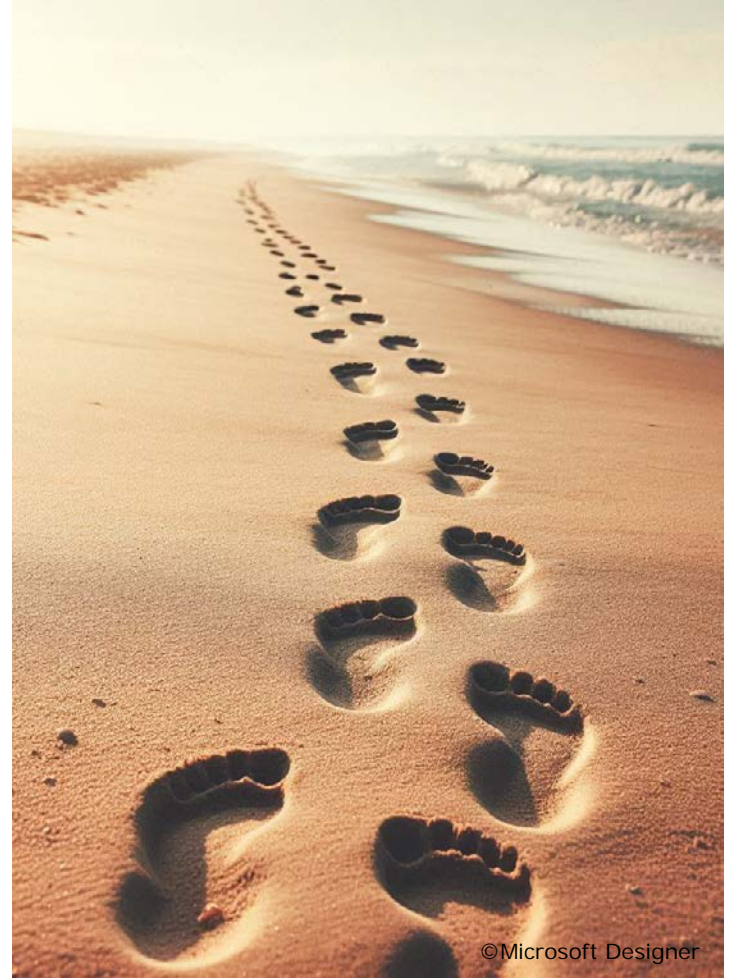
Incoming Job Shadowings als Motor für Outgoing Mobilität



Arbeitssprache Englisch => selbstbewusster Sprachgebrauch

Schritt 6 – und noch weitere Schritte...

- Handlungsbedarf in Bezug auf Informationsrückfluss und Erfahrungsaustausch
- Klare Richtlinien => Erasmus+ Staff Mobilität in der Dienstzeit!
- Anerkennung von Auslandsaufenthalten auch bei allgemeinem Hochschulpersonal
- Implementierung des SUCTI Programms
- Umgang mit sehr dynamischem Umfeld



©Microsoft Designer

Lessons Learned



- Mehrwert von Mobilität des allgemeinen Hochschulpersonals muss klar kommuniziert werden
- Profilschärfung bei Verantwortlichen im IO
=> Hohes Servicelevel, um Mobilitätsbarrieren abzubauen
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Hochschulisches Commitment und Ressourcen sind Voraussetzung

Kontakt

Elisabeth Brunner-Sobanski

elisabeth.brunner-sobanski@fh-campuswien.ac.at

Andrea Bauer

andrea.bauer@fh-campuswien.ac.at

