

Peer Learning Activity:

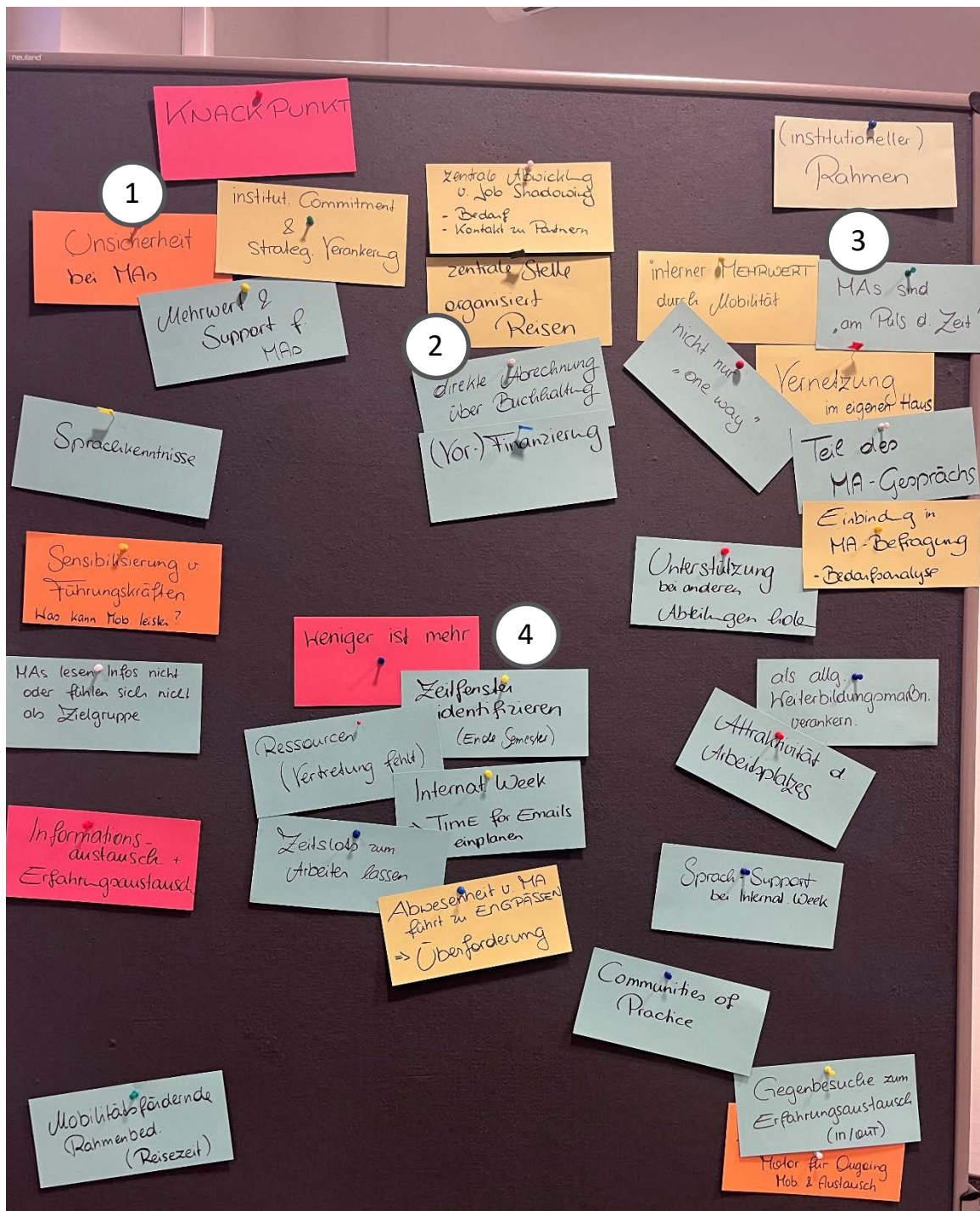
Mobilität im Bereich des administrativen/nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals

Dienstag, 15. Oktober 2024

Zusammenfassung der Diskussionsinhalte

Untenstehende Abbildungen stellen eine Sammlung zentraler Aspekte der Präsentationen und Diskussionen dar. Diskussionen zu thematischen Clusterungen haben wir zur besseren Nachvollziehbarkeit noch einmal kurz schriftlich zusammengefasst. Auch wenn die Schlagworte an der Pinnwand gewissen Überschriften zugeordnet sind, ist dies nicht als trennscharfe Untergliederung zu verstehen. Die meisten Aspekte können – je nach dem aus welcher Perspektive sie betrachtet werden – unterschiedlich zugeordnet werden. Bitte beachten Sie, dass die Farben der Karteikarten keine Bedeutung aufweisen.

KNACKPUNKTE – INSTITUTIONELLER RAHMEN



Ad 1: UNSICHERHEIT: Mitarbeitende scheinen oftmals unsicher zu sein, ob Auslandsmobilität für sie geeignet ist oder überhaupt für sie gedacht ist (fühlen sich nicht als Zielgruppe). Wichtig ist, ein hohes institutionelles Commitment und eine strategische Verankerung sicherzustellen. Hierdurch wird es auch erleichtert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung anzubieten und den Mehrwert von Mobilität konsistent zu kommunizieren. Der Unsicherheit kann durch angemessene *Information & Bewerbung* begegnet werden, um so die *Motivation* der Mitarbeitenden

für eine Mobilität in ihrem beruflichen Kontext zu steigern. Bei den Mitarbeitenden muss ankommen,

- dass diese Angebote genau für sie gedacht sind.
- dass es bei der Organisation Unterstützung gibt.
- dass sie Rückendeckung und Unterstützung seitens der Führungskraft und der Organisation erhalten.
- dass eine Mobilität keine Arbeitszeiteinbußen auslöst bzw. finanziellen (Vor-)Leistungen erfordert.

Ad 2: ZENTRALE ORGANISATION: In manchen Hochschulen wurden zur leichteren Abwicklung von Auslandsmobilitäten zentrale Stellen zur operativen Unterstützung geschaffen. Beispielsweise werden an der FH Technikum Wien die Reisen zentral geplant. Im Zuge dessen wird auch der Problematik der entstehenden Kosten unterstützend begegnet, denn der Verdienstrahmen von administrativem Personal lässt meist nicht zu, dass Reise- und Aufenthaltskosten vorgestreckt werden. Eine direkte Abrechnung über die Buchhaltung ist an den meisten Hochschulen möglich, auch wenn keine zentrale Stelle zur Reiseorganisation eingerichtet ist – vorausgesetzt, die diesbezüglichen Prozesse sind entsprechend kompatibel oder werden dafür angepasst. An der FH Campus Wien beispielsweise werden Job Shadowings zentral organisiert. Sowohl die Bedarfserhebung als auch die Suche nach potenziellen Partnerinstitutionen erfolgt über das International Office. Zwei positive Aspekte dieses Vorgehens wurden spezifisch genannt: Auf der einen Seite kann hierdurch die Bedarfserhebung sehr genau und zielgerichtet erfolgen. Durch Erfahrungswerte ist es möglich, im Dialog mit den Interessentinnen und Interessenten ein gutes Bild darüber zu erlangen, was genau gesucht wird. Auf der anderen Seite wird die Akzeptanz der Partnerinstitutionen als positiver wahrgenommen, wenn bereits eine klare Idee der Anforderungen und Wünsche vorliegt.

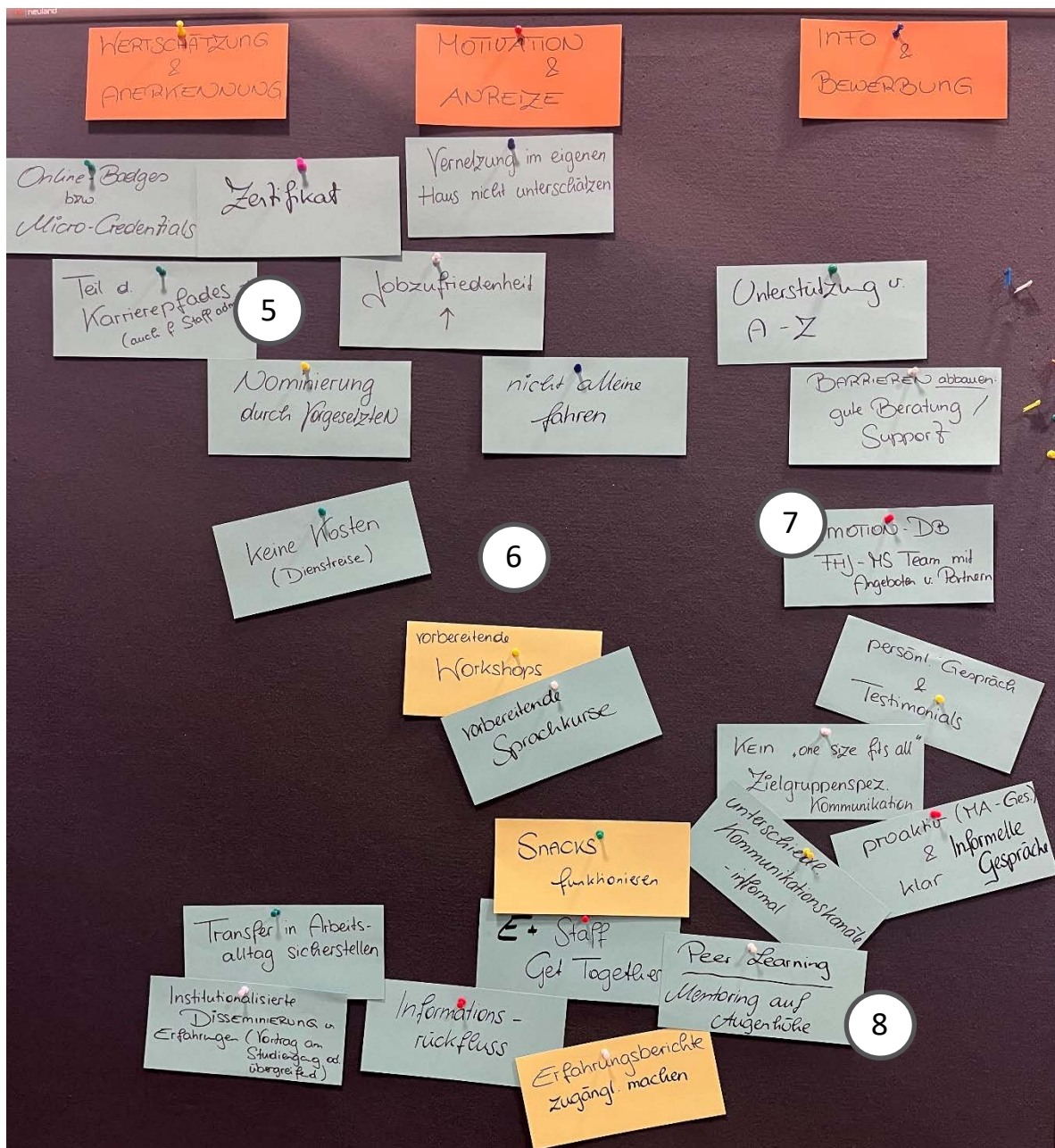
Ad 3: MEHRWERT: Ein zentraler Aspekt war in den Diskussionen während der PLA die institutionelle Einbettung bzw. auch der Mehrwert, der aus Personalmobilität gewonnen werden kann. Genannt wurden zum einen die bessere Vernetzung innerhalb der eigenen Hochschule sowie zum anderen der interne Mehrwert, alles positive Effekte von Personalmobilität. Spezifische Aspekte, die als interner Mehrwert angeführt wurden, sind, dass Mobilität nicht nur „one-way“ auf das Individuum wirkt, sondern auch als Multiplikatoreffekt an die Institution zurückfließt. Dieser Multiplikatoreffekt realisiert sich durch den Kompetenzerwerb der Mitarbeitenden (sie sind „am Puls der Zeit“), der Unterstützung, die hieraus anderen Personen in der eigenen Hochschule angeboten werden kann, und der daraus resultierenden stärkeren Vernetzung im eigenen Haus. Auf individueller Ebene schlagen sich derartige Angebote in Form höherer Arbeitszufriedenheit nieder. Nicht zuletzt wird auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes generell gesteigert.

Ad 4: „WENIGER IST MEHR“: Oftmals wird der hohe Workload als Begründung dafür angeführt, nicht mobil sein zu können; die Arbeit der mobilen Person würde liegen bleiben. Unter dem Cluster „weniger ist mehr“ subsumiert sich hierzu eine Diskussion zu Lösungsansätzen:

- Zum einen können mit geeigneten Partnerinstitutionen Zeitfenster gefunden werden, die Mobilität an den Randzeiten der akademischen Kalender unterschiedlicher internationaler Institutionen ermöglichen (z.B. Semesterende).
- Des Weiteren können bereits bei der Organisation von International Weeks bzw. Job Shadowings Zeitslots eingeplant werden, in denen Teilnehmende ihren zentralen Verbindlichkeiten nachkommen können (z.B. E-Mail-Zeit).

Eine Abwesenheit von ein paar Tagen sollte bis zu einem angemessenen Ausmaß grundsätzlich in die Arbeitsabläufe eingeplant werden; das wäre auch bei krankheitsbedingten Abwesenheiten hilfreich.

KRITISCHE ERFOLGSFAKTOREN



Ad 5: WERTSCHÄTZUNG & ANERKENNUNG:

Als Maßnahmen zur Verbesserung der Wertschätzung und Anerkennung wurden neben den spezifischen Beispielen zu Zertifikaten (z.B. ISC4Staff der FH Joanneum) auch Ideen wie Online-Badges und Micro-Credentials geäußert. Damit wird das Ziel verfolgt, die Sichtbarkeit und Wertigkeit von Auslandsmobilitäten zu vergrößern. Die meisten Institutionen verfolgen hier noch keine spezifischen Ansätze. Die Nominierung für die Verleihung eines Zertifikats durch den/die Vorgesetzte/n wird auch als Ausdruck der Wertschätzung angeführt und kann zur Motivation der Mitarbeitenden beitragen.

Ad 6: MOTIVATION & ANREIZE:

Die meisten der hier genannten Maßnahmen haben auf direkte oder indirekte Weise zum Ziel, Mitarbeitende für Auslandsmobilität zu motivieren und Anreize dafür zu schaffen. Als weitere motivierende Faktoren wurden genannt:

- Mobilitäten im Tandem anbieten, damit Mitarbeitende den Auslandsaufenthalt und die dortige Tätigkeit im gemeinsamen Austausch und gegenseitiger Unterstützung erleben können.
- Vorbereitende Workshops anbieten (interkulturelle Kompetenz, Sprache)
- Kostenübernahme bzw. finanzielle Unterstützung durch die Hochschule sicherstellen

Ad 7/8: INFORMATION & BEWERBUNG:

In diesem Bereich wurde die Notwendigkeit angesprochen, vielschichtige Informationen und Unterstützungsleistungen anzubieten, um Barrieren weitgehend abzubauen. Bevor es jedoch zu konkreten Unterstützungsmaßnahmen kommen kann, müssen Mitarbeitende für Mobilität grundsätzlich begeistert werden. Punkt 7 subsumiert Aspekte, die sich um das Thema Information drehen: sowohl Informationen, die Mitarbeitende erhalten, als auch jene, die sie in Folge ihrer Mobilität an die Institution zurückspielen.

Relevante **Informationen an die Mitarbeitenden** heranzutragen und ihnen damit auch das Gefühl zu geben, selbst direkt angesprochen zu sein, gestaltet sich nicht immer einfach; es bedarf mitunter sehr persönlicher und niederschwelliger Ansätze (Ganggespräche, „Flurfunk“). Peer Learning, also das Gespräch auf Augenhöhe mit Mitarbeitenden, die bereits Erfahrungen mit Mobilität gesammelt haben, ist ein wertvoller Weg des Austausches und Voneinanderlernens. In Form von Erasmus+ Get-Togethers (z.B. WU Wien) kann dieser persönliche Austausch angeregt werden, wobei der Rahmen mit Snacks und Getränken einen anziehenden Effekt hat. Auch online zugängliche Erfahrungsberichte können Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich niederschwellig und sehr unverbindlich ein Bild von einem tätigkeitsbezogenen Auslandsaufenthalt machen (z.B. WU Wien).

Nach einer Mobilität geht es darum, die **individuellen Erfahrungen in die Institution zurückzuspielen** – also den Transfer in den Arbeitsalltag und darüber hinaus zu ermöglichen bzw. zu fördern. Dieser Aspekt ist für den Erfolgsfaktor *Information & Bewerbung* gleichermaßen von großer Relevanz, wie auch für den Erfolgsfaktor *Wertschätzung & Anerkennung*.

Indem eine Hochschulinstitution den individuellen Erfahrungen von Mitarbeitenden aus ihren Mobilitäten Raum gibt, fühlen sich diese wertgeschätzt. Beispiele derartiger Dissemination sind verpflichtende Vorträge in der eigenen Organisationseinheit oder auch drüber hinaus. So soll auch sichergestellt werden, dass den betreffenden Personen von der Führungskraft die notwendige Zeit in einem Meeting/im Jour Fix zugesprochen wird (vgl. FH JOANNEUM).

Allerdings kann es gerade für Mitarbeitende in der Verwaltung auch abschreckend wirken, aktiv vor vielen Kolleginnen und Kollegen zu sprechen. Eine Möglichkeit diesen Vorbehalten zu begegnen, bietet sich in der Option einer schriftlichen Reflexion (Transferkarten, Erfahrungsportfolios). Auch informelle Formate wie Get-Togethers sind eine Chance, ehemals mobile Mitarbeitende zu Wort kommen zu lassen, um ihre Erfahrungen zu teilen.