

HMS-Mobilitätsforum Kick-Off

Weiterentwicklung der HMS
zu einer Nationalen Hochschulmobilitätsstrategie
für qualitätsvolle transnationale Mobilität und Internationalisierung der Lehre

Personalmobilität nicht-wissenschaftliches / allgemeines Personal
Thema

Zielsetzungen



Die HMS fördert den Ausbau von Mobilität des nicht-wissenschaftlichen Personals als unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung aller Internationalisierungsmaßnahmen.

Interne/Externe Stakeholder

Hochschulleitungen
Dekane / Dekaninnen
Instituts- / Fachbereichs-
StudiengangleiterInnen
Personal- /
Weiterbildungsverantwortliche
Personalvertretungen
Mobilitätsverantwortliche /
International Offices
Partnerhochschulen
Qualitätssicherung intern und extern
UNIKO / FHK
OeAD / Fördergeber
BMBWF
...

RRR

Exemplarische Fragestellungen



Welche Rahmenbedingungen (Zeit / Ressourcen) braucht es dazu?

Welche Anreiz- und Anerkennungsmaßnahmen sind dafür erforderlich?

Wie können alle Bereiche eingebunden und motiviert werden?

Welche Weiterbildungsmaßnahmen sind für das nicht-wissenschaftliche/ allgemeine Personal (verbindlich) anzubieten, um Mobilität und Internationalisierung umfassend unterstützen zu können?

HMS-Mobilitätsforum Kick-Off

Weiterentwicklung der HMS
zu einer Nationalen Hochschulmobilitätsstrategie
für qualitätsvolle transnationale Mobilität und Internationalisierung der Lehre

Personalmobilität nicht-wiss / allgegenwärtiges Personal

Themenfeld

Host

Wesentliche Erkenntnisse



- Shefling \leftrightarrow Kofor / Boris
- gelobte Internationalität
auf unter allger. Personal
- Image-Problem
- fehlendes Bewusstsein
(institutionell + individuell)

Empfehlungen

für die nächsten Schritte

- politische Verantwortliche
- andere Zielgruppen
- Aufnahme in str. Dokumente
- Sichtbarmachung d. Mehrwertes
(Auszeichnung / Wettbewerbs)
- Internationalität muss vor
allem gefördert u. gelbt werden
- Commitment mit Leihnehmern

Konkrete Aktionen



- Zielgruppendefinition
- Job Shadowing
- Studienbesuche
- kurze Mobilitäten
- Ausreise u. Motivieren (MA-Gespräche)
- "Aufste" abbauen
- Sichtbarmachung d. Mobilitäten

wie?

Unklar / offen

- Wie sehen das Teams die Hoch-
schulleistungen?
- Stellenwert a. d. Hochschule

Weitere Ideen & Inputs



Interessensbekundung (Vor & Nachname)

RRR

Ergänzende Notizen zu den Diskussionen am Thementisch:

- Mobilität für nichtwissenschaftliches Personal ist schwarzer Fleck im Bewusstsein der Leitungsebene– „Stiefkind“
- Mobilität für allgemeines Personal ist keine Priorität an Hochschuleinrichtungen bzw. bei den Hochschulleitungen
- Personalmobilität sollte integrierter Teil in strategischen Dokumenten der HEI sein
- Commitment mit den Leitungsebenen der HEI zu Personalmobilität sollte gegeben sein
- Mobilität ist Basis für gelebte Internationalisierung – ist u.a. nur mit allgemeinen Personal möglich

- Motivation und Anreize schaffen (z.B. im Rahmen der Mitarbeiter/innengespräche)
- Mögliche Maßnahmen der HEI wären z.B.
 - Anerkennung/Wertschätzung vermitteln
 - kurze Mobilität für Fortbildung
 - job shadowing
 - institutionelle Fortbildung für allgemeines Personal anbieten
- „Ängste abbauen“, z.B. durch Studienbesuche („Gruppenmobilität“)
- Mehrwert kommunizieren (z.B. durch Veröffentlichung von Erfahrungsberichten – sichtbar machen)
- Fortbildung für allgemeines Personal – Fortbildung (z.B. Englischkurse) an sich ist kein Thema, sondern nur wenn es mit Mobilität verbunden ist

- Mobilität ist Basis für gelebte Internationalisierung – ist u.a. nur mit allgemeinen Personal möglich
- Willkommenskultur nicht nur im Welcome Service/Office
- Personalmobilität sollte auch im Rahmen der Personalentwicklung/-Weiterbildung gesehen werden und nicht nur als Teil des International Office
- Zielgruppen sollten klar an der Hochschule definiert sein: Sekretariate, Studienabteilung, Portier, Quästur/Finanzabteilung, Telefonzentrale, International Office..... – Personalmobiltiät sollte für alle möglich sein