

EUT+

EUROPEAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Deliverable 71

D5.2.1 Incentive plan for all staff mobility

Del. Rel. No D5.8

WP 5

Description:: Proceeding and guidelines

Comments: The finalization of this plan was made possible thanks to the meeting of the teams involved in its drafting and implementation during the week of September 20, 2021.

Some aspects required direct discussions that were made difficult by the impossibility of meeting.

Dissemination level: PU-Public

<https://www.univ-tech.eu/phase-1-results>

The content of this deliverable represents the views of the authors only and is their sole responsibility. The European Commission and the Agency do not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

This initiative has received funding from the European Union's Erasmus+ programme under grant agreement 101004088 – EUT – EPP-EUR-UNIV-2020.

EUT+

EUROPEAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Livable 71

D5.2.1 Plan d'incitation à la mobilité de l'ensemble des équipes

Del. Rel. No D5.8

WP 5

Description : Procédures et lignes directrices

Commentaires: La finalisation de ce plan a été permise grâce à la rencontre des équipes impliquées dans sa rédaction et sa mise en œuvre, lors de la semaine du 20 septembre 2021.

Certains aspects demandaient la tenue de discussions directes rendues difficiles par l'impossibilité de se rencontrer physiquement.

.

FOREWORD TO DELIVERABLE 5.2.1

SEPTEMBER 2021

Mobility and training are essential elements for EUt+ academic and non-academic staff. They open up all EUt+ campuses to everyone, regardless of their current position and level of experience. Through intense interaction between staff, our alliance can stimulate collaboration and learning between universities and with local/national ecosystems.

Staff visits and long-term affiliations will be instrumental in developing integration and achieving the vision of a European University with 8 campuses across Europe.

PROJET EUT+

AVANT-PROPOS DU LIVRABLE 5.2.1

SEPTEMBRE 2021

La mobilité et la formation sont des éléments essentiels pour le personnel académique et non académique d'EUT+. Elles ouvrent l'ensemble des campus EUT+ à toutes et tous, quels que soient leur poste actuel et leur niveau d'expérience. Grâce à une interaction intense entre les personnels, notre alliance peut stimuler la collaboration et l'apprentissage entre Universités et avec les écosystèmes locaux/nationaux.

Les visites du personnel et les affiliations à long terme seront déterminantes pour développer l'intégration et réaliser la vision d'une Université européenne avec 8 campus à travers l'Europe.



EUT+ INITIATIVE

WP5

DELIVERABLE 5.2.1

EUT⁺

INCENTIVE PLAN FOR ALL STAFF MOBILITY

Table of Contents

1. Executive summary.....	3
2. Introduction to WP5: Beyond mobility: feeling at home onevery campus.....	5
3. Task 5.2 – Staff mobility (academic and non-academic).....	5
4. Current staff mobility trends within the EUt+ consortium	7
5. General requirements of the Erasmus+ programme	14
6. Offer of activities and support mechanisms to incentivise EUt+ staff mobilities :	16
6.1. Teaching/academic mobility	16
6.1.1. Link with the Language pool	18
6.1.2. Co-creation of short-courses, summer schools	18
6.2. Researcher, PhD exchanges for joint research projects.....	18
6.3. Participation in EUt+ conferences.....	20
6.4. Thematic staff weeks/days for non-academic staff	20
6.5. Job shadowing.....	26
7. Information flow and dissemination of mobility events.....	26

1. The main advances in a few words

This plan has been built in order to promote the personal development of the academic and non-academic teams of the 8 partner Universities through mobility activities.

Incentive mechanisms for the mobility of EUt+ staff are therefore logically foreseen in this sense.

The plan details, below, the teaching and academic mobility activities, the missions of the "Language Pool" as well as the specificities of the "Co-creation of short-courses, EUt+ summer schools".

The plan also mentions the concrete supports allowing the implementation of the mobility of each research laboratory or that of non-academic staff through the creation of "Thematic staff weeks/days for non-academic staff" or "Job shadowing" consisting in financing free mobility of 4 weeks per year and per institution.

2. Executive summary

The European University of Technology, EUT+ is the result of the alliance of eight European partners who share in common the "Think Human First" vision of a human-centered approach to technology and the ambition to establish a new type of institution on a confederal basis. Through EUT+, the partners are committed to creating a sustainable future for students and learners in European countries, for the staff of each of the institutions and for the territories and regions where each campus is based.

Mobility & training within EUT+ is one of the essential parts for both academic and non-academic staff. It opens up the whole EUT+ campus to any staff member, regardless of their current position and experience level. Intensive staff interaction will stimulate collaboration and mutual learning among the universities in our alliance and their local/national ecosystems. Short staff visits and long-term affiliations will be instrumental in developing the integration that is needed to one day achieve the vision of one European University with 8 branches across Europe.

The main goal of staff mobilities within the EUT+ is to create a productive and inspiring work environment for all staff members, and to realise the vision of a European University. The alliance strives to support and increase the professional capacity for all staff members with regard to their knowledge, skills and talents and to empower all staff to build the European University of Technology. Therefore, EUT+ has developed an Incentive plan for Staff Mobility (or a Staff mobility Incentive Plan), which aims at increasing the mobility among both academic and administrative personnel. The plan provides opportunities for university staff to spend time at other EUT+ institutions tailor-made to meet individual staff members' development needs.

The incentive plan describes current trends in staff mobility among the partner universities and identifies shared challenges and possible solutions both at the university and the EUT+ level.

3. Introduction to WP5: Beyond mobility: feeling at home on every campus

The goal of work package 5 is that each and every student registered at the European University of Technology will feel at home on every campus, and will be able to move easily from one to another. Mobility is one of the key success factors of EUt+. For us, mobility is not an end in itself but a means by which European intercultural richness and values are shared by the students, staff and stakeholders. Mobility is surely about students, but also about academic and administrative staff, and it can be physical as well as virtual. This will be done by acknowledging widely that mobility can be mid- and long-term, and can be done in larger groups than previously thought.

One part of the WP is related to standard **student mobility** within EUt+. Mobility needs to be financially sustainable, simple, attractive and pedagogically embedded. As such, mobility placements will be almost exclusively for a minimum of one-semester, in order to allow a real immersion within the partner institution and the local culture and language, but not excluding other forms of student mobilities. Virtual mobility will be addressed in WP3.

Staff mobility is also essential to the success of EUt+. Staff mobility (physical and virtual) will foster a sense of collective belonging, and allow staff representatives from all 8 universities to meet on a regular basis. This task is also closely related to the task 5.1 Student mobility, but will be described in more detail further on. **Task 5.4** will also **foster internal engagement**. It will tackle the difficult challenge of change management, which needs to take into consideration organisational culture and internal processes, as well as linguistic differences. Internal communication strategies and incentives for engagement will be designed to overcome these barriers to change. Considering the experimental nature of the present offer, staff mobility will also be structured in such a way that it becomes routine for all staff members of EUt+. Individuals won't wonder whether to go on mobility, but when and how to go on mobility.

4. Task 5.2 – Staff mobility (academic and non-academic)

Task 5.2 - Staff mobility (physical and virtual) will foster a sense of collective belonging, and allow staff to meet regularly. Academic staff mobility will include opportunities of physical mobility, mobility for summer schools, conference participation, joint work with students under the form of thesis supervision, joint project ventures, and so on. Administrative staff will be offered intra-campus short time exchanges for EUt+ meetups.

In particular regarding teacher's mobility, an experimental platform acting as a clearinghouse for teaching hours between partners will be tested (i.e., a European transfer teaching system, based on the ECTS model). The teaching hours carried out in the other partner institutions will be recognised.

Actions within this task include:

- Academic staff mobility, matching expertise with demands, ensuring that EU+ leverages key expertise in research, teaching and engagement;
- Non-academic staff mobility, sharing of expertise and best practices Virtual mobility for academic and non-academic staff through collaborative platforms.

Training sessions may consist of teaching activities (for academic staff) or training activities such as job shadowing, professional development courses and specific competence-building training for all staff groups. The activities should fit to individual staff development needs at all career levels and facilitate:

- building and fostering a professional and personal network within the EU+ and beyond;
- improvement of transferable and practicable skills relevant for current activities and professional career development;
- exchange of experience and good practice among partners;
- familiarity with working in a different national context in terms of culture, rules and regulations.

Mobility will increase the opportunities to gain new digital and technical skills and to know new cultures, traditions and to broaden their general knowledge. Our university staff will not only visit partner universities and exchange academic approaches, but will also get to know the country, language, culture and much more.

This task in general is in close connection to other work packages and tasks, because staff exchange will facilitate and support execution of every other initiative within EU+, but as already mentioned above, task 5.2 has especially close connection with the task 5.1 Student mobility. Moreover, the mobility growth plan already developed in Task 5.1 also includes targets for the staff mobility until year 2035. These numbers together with the current staff mobility statistics and trends (described in more details below) then serve as a baseline for development of an incentive plan for staff mobilities.

The mobility incentive plan is designed and will be implemented so that every staff finds it advantageous to engage in inter-campus mobility of any kind. With this plan we want to encourage staff to use the different opportunities offered within the initiative for collaboration, mutual knowledge exchange and their professional development in various fields. In all WP's across the EU+ initiative experts from different fields and different universities already are working together for a common goal in each one of them. However many more of the universities' staff are still not yet involved in the initiative. Therefore, various types of mobility activities will be offered to staff too, on the one hand, increase their awareness and interest of the cooperation possibilities available in general and, on the other hand, make their mobility experience as easy and enriching as possible.

5. Current staff mobility trends within the EUt+ consortium

In order to establish the status quo and discover the main staff mobility trends within the EUt+ consortium, a mapping was carried out at the start of the implementation of the initiative in 2020. A mapping survey was created by the WP5, Task 5.2. Leader and distributed in all 8 institutions to create an overview of the different trends existing in the participating institutions.

The survey was structured into two parts, one focusing on the overview and statistics related to staff mobility (overall number of staff; incoming and outgoing staff mobility numbers, etc.) within the framework of the Erasmus program; the other exploring in detail various questions related to the organisation, recognition and promotion of administrative and academic staff mobilities within all 8 EUt+ institutions. The results of the first part of the survey are summarised in *Table 1: Staff Mobility Statistics across EUt+ Institutions*.

The overall number of academic and administrative staff differs significantly across the EUt+ consortium, as does the way staff mobility is organised. One common trait for all EUt+ institutions is that mobility is not mandatory, namely, academic and administrative staff members are free to choose whether they want to use the opportunities offered by the Erasmus program or not. Due to that, the number of staff members who use this opportunity differs greatly across the consortium too, with academic staff being more active in some institutions (e.g. **TUCN**, **CUT**, **TUS**) and administrative in others (e.g. **RTU**). Out of the 8 EUt+ partners, 6 are regularly organising annual or bi-annual staff weeks. Staff Weeks have proven to be a great opportunity to increase staff movements and facilitate institutional cooperation as representatives of numerous institutions are in attendance and new partnerships can be established. It is quite safe to make the assumption that Staff Weeks will play a significant role in facilitating staff mobility flows within the EUt+ consortium and beyond in the following years.

It is important that there might be a very slight discrepancy in the staff mobility numbers presented in *Table 1* as cooperation often happens on faculty/school level and the international office or similar department/unit responsible for mobility is not informed about it. That is especially relevant for incoming mobility in the case of which the international office of the host institution is not responsible for the funding. Also, it is important to note that academic staff members attend staff weeks as well, hence, in the *Table 1* the number of administrative staff movements might include academic staff members who have attended a staff week, if the mobility was formalised as an administrative mobility, according to the Erasmus program rules.

INSTITUTION	Overall Nr. of academic staff at the institution	Overall No. of non-acad. staff at the institution	Overall No. of PhDs	Mandatory mobility	Incoming mobilities ECHE 2014-2020		Outgoing mobilities ECHE 2014-2020		Is annual/bi-annual Erasmus Staff Week organised?
					Academic staff	Non-acad. staff	Academic staff	Non-acad. staff	
Hochschule Darmstadt University of Applied Sciences (h_da)	380	620	110	No	8	55	75	40	yes
Technical University of Cluj-Napoca (TUCN)	900	800	710	No	40	15	40	15	yes
Cyprus University of Technology (CUT)	220	160	160	No	190	140	140	40	yes
Technical University of Cartagena (UPCT)	580	500	281	No	64	108	54	73	yes
University of Technology of Troyes (UTT)	180	220	187	No	5	2	5	5	no
Technological University Dublin (TU Dublin)	1200	2150	700	No	8	0	8	0	no
Riga Technical University (RTU)	1360	750	500	No	108	240	214	541	yes
Technical University of Sofia (TUS)	1950	1050	350	No	158	66	500	384	yes

Table 1: Staff Mobility Statistics across EU+ Institutions

Mapping Questions

The following questions were asked to all 8 EU+ institutions to assess how staff mobility is organised, what procedures are in place for hosting and sending staff members on a placement and what obstacles need to be overcome to increase administrative and academic staff mobility alike:

- **Question 1:** Is Erasmus mobility of academic staff recognised?
- **Question 2:** Is Erasmus mobility of non-academic staff recognised?
- **Question 3:** Is there a contest or specific criteria that academic staff members need to follow to apply for an Erasmus mobility?
- **Question 4:** Is there a contest or specific criteria that non-academic staff members need to follow to apply for an Erasmus mobility?
- **Question 5:** Are there any guidelines in place or an internal policy in your institution for hosting incoming staff?
- **Question 6:** What are the resources available at your institution for hosting incoming staff (e.g. accommodation for academic staff, etc.).
- **Question 7:** Based on your observations, what are the main reasons why a staff member applies for a mobility placement?
- **Question 8:** Have you noticed any obstacles or difficulties for staff members to go on a mobility or during the mobility period?

The basis for selecting the questions in particular was threefold: (1) to create an overview of the existing situation across the EU+ consortium; (2) to discover similarities and differences, if any, across the institutions in terms of organising academic and administrative staff mobilities; (3) to summarize best practices in place and see whether they can be applied across the entire consortium.

The results of the Mapping Questions are summarised in the following section of the present Incentive Plan.

Mapping Results

Staff Mobility Recognition (Mapping Questions 1 and 2)

The recognition of academic staff mobilities remains an open question across all EU+ institutions. Most universities have no mechanism established for academic staff recognition; however, all partners acknowledge that a growing number of academic staff mobility is important for overall statistics. For instance, **RTU** emphasises the importance of academic staff mobility not only for the benefit of the academic staff member who participate in the mobility programme, but also for accreditation of study programs and different types of statistics. In **UPCT**, academic recognition of staff mobility is made by means of a certificate that may be used for nation-wide accreditation. While the aforementioned approaches benefit the University as a whole, a recognition system that allows the staff member to account for the implemented mobility would be beneficial. **CUT** has taken a step in this

direction by implementing and informal annual “Erasmus Superstar” award in 2018, which is given to one member of academic staff in recognition of his/her contribution to the Erasmus program and the internationalisation strategy of CUT.

Similarly, to the mobility of academic staff, administrative staff mobilities lack recognition mechanisms across EU+ too. In **UPCT**, administrative staff recognition is given by issuing the staff member a certificate that may be used for internal promotion. Other institutions are in the process of establishing a recognition mechanism for the administrative staff to make sure the staff member can account for these experiences as well.

Contest and criteria for applying (Mapping Questions 3 and 4)

When it comes to criteria and contest for academic and administrative staff applications, the procedure differs across all eight institutions. **H_da** does not organise a contest; instead, there is an application deadline every semester to submit applications for an Erasmus mobility in the following semester. Application forms submitted after the deadline are taken into account if funding is still available. This process applies to academic and non-academic staff mobility applications alike. **CUT** does not open applications every semester, but there is a yearly open call for expressions of interest for participation in the Erasmus program. All academic applications are sent to the Head of the relevant Department for selection by the Department Council based on available budget. As a rule, priority is given to staff members that have not used the programme before. Administrative staff applications are sent to the Management team and two criteria are examined: (1) previous participation in the programme and (2) relevance of the proposed mobility with management priorities. There is a selection at the faculty/department level at **TUCN** too. In contrast, at **RTU** selection is done by the International Mobility Unit, a department that processes all mobility applications. Every staff member is requested to submit an application, indicating the time, place and aim of the mobility placement, along with an invitation from the host institution. Applicants at **UPCT** must provide work plans and the acceptance of the target institution too. While no specific procedure is currently established at **TU Dublin**, at **UTT** the applicants follow the Erasmus procedure: define the objective of the mobility placement, specific expected outcomes and the type of activity. **TU Sofia** requires an approved Mobility Agreement for Teaching or Training respectively and an assessment in the working language with the application.

Guidelines and Policy for Hosting Incoming Staff (Mapping Questions 5)

Similarly, to the contest and criteria for staff mobility applications, the procedure differs across all eight institutions when it comes to guidelines for hosting incoming staff members too. There are no specific guidelines in place in most institutions (**TUCN**, **TU Sofia**, **RTU**, **ha_d**, **UTT**); however, there are departments/units at each institution that take care of hosting staff members. At **ha_d** there are Welcome Services that provide all the necessary support to incoming academic and non-academic staff, whereas at **CUT** the responsibility for hosting incoming staff befalls exclusively on the staff member that hosts the incoming staff member. While the International Mobility Unit at **RTU** processes the outgoing staff members, incoming staff are hosted and welcomed by the respective faculty or department, similarly to CUT. At **UPCT**, the International Relations Office (IRO) processes all the mobility requests, although

the teaching mobilities are processed together with the corresponding academic coordinator. All the non-academic staff mobility placements are processed and organised by the IRO. Concerning the outgoing mobilities, the IRO launches a call, and processes all the requests. With the current mobility numbers not being very high, **UTT** has no specific procedure in place, but the International Relations Office follows each visiting staff member who is welcomed with an individual approach and a tailor-made program. In contrast to other institutions, very specific guidelines are in place at **TUDublin** for Visiting Researchers. All visiting researchers are provided with a visiting researcher card, which entitles them to access all library services and facilities and borrow books and other printed material from the Library Services Centre; attend a TUDublin lecture or seminar free of charge subject to permission from the relevant Head of School and course/seminar coordinator; attend TUDublin social and other events in which case appropriate charges may apply as well as obtain a personalised e-mail address at TUDublin.

Main Reasons for Mobility Applications (Mapping Question 7)

While some of the reasons for submitting a staff mobility application and going abroad overlap and cannot be assigned exclusively to a particular type of staff mobility placement, certain trends can be observed for academic and administrative staff alike. The main reasons that motivate administrative and academic staff members to apply at EUt+ institutions have been summarised in *Table 2*.

Academic Staff Members	Administrative Staff Members
Giving lectures; the opportunity to teach in another language	Attending a Staff Week
Interest in the particular institution	Interest in the particular country as well as the institution
Networking for research purposes	Learning about local art, history and culture
Joint publication opportunities	Administrative procedures (e.g. renewal of an inter-institutional agreement, etc.)
Learning from other colleagues in the field	Strengthening foreign language knowledge
Building international reputations and collaborations	Meeting new potential institutional partners (during Staff Week)
Visiting somebody they already know (e.g. have done previous research, project, etc.)	Meeting their colleagues and strengthening cooperation between the institutions

Table 2: Reasons for Applying for Staff Mobility

Main Obstacles to Implementing Mobility programmes (Mapping Question 8)

While the global Covid-19 pandemic has negatively impacted student and staff mobility flows alike and can be highlighted as the main reason for significantly decreasing mobility numbers in years 2020 and 2021, there are reasons aside from the global pandemic that hinder staff mobility and will most likely still exist after the pandemic has ended. All 8 EUt+ institutions were asked to identify the main obstacles aside from Covid-19 that do not allow staff members to use Erasmus opportunities or make them rethink their initial decision to go abroad.

Academic staff are reluctant to go on a placement or go abroad if their teaching schedule does not allow for it or if there are problems with rescheduling classes. Ensuring a replacement at the school or faculty while the staff member is away is also an obstacle for many. Academic staff members who are teaching local students only may have concerns about their English or the native language of the potential host institution. Aside from teaching, academic staff tend to be involved in research as well as other activities at the university, preventing from leaving for long periods.

The language barrier is an obstacle for administrative staff members too, as is time away from the office, especially for staff members working at the department or unit that is responsible for administrating mobility of other staff members. Family obligations can be a factor influencing academic and administrative staff members alike.

Lack of information about mobility opportunities touches both academic and administrative staff members. It is essential to have information available at all times, including details about the application procedure as well as the support provided by the Erasmus program. As mentioned before, one of the main problems that persists across all EUt+ institutions is a lack of professional recognition for academic and administrative staff member mobility. Developing a recognition system that would benefit not only the University as a whole, but the staff member individually, would increase the demand and interest in mobility opportunities.

Incentives

The mapping exercise described above was crucial in order to not only determine the status quo and discover the main staff mobility trends within the EUt+ consortium, but also outline the main challenges for staff mobility implementation and connect them to possible solutions and incentives. As laid out in the EUt+ Mobility Growth Plan 2022-2035, the consortium plans to increase the academic as well as administrative staff mobility numbers as the initiative develops, therefore, it is essential to remove as many obstacles as possible to make sure staff members are well informed, interested and willing to use the mobility opportunities provided.

Recognition: mobility period recognition for academic and administrative staff alike is a challenge that persists across the EUt+ consortium. Developing a recognition system that would benefit the University as a whole (accreditation of study programs, global ratings, overall statistics, etc.), and the individual staff member would increase the demand and interest in mobility opportunities. EUt+ can serve as an experimental platform for staff mobility recognition by trying out different ways and testing the feedback of staff members to determine the most appropriate recognition mechanism.

As described in the EUt+ proposal, an experimental platform acting as a clearinghouse for teaching hours between partners will be tested (i.e. a European transfer teaching system, based on the ECTS model). The aim of establishing this platform is for the teaching hours carried out in the other partner institutions to be recognised. If proven to be successful, this could be developed further and beyond the EUt+ consortium. Recognition mechanisms for administrative staff mobility are to be considered as well.

Availability of information: lack of information about mobility opportunities was listed as one of the main obstacles for academic and administrative staff members alike. This is an obstacle that needs to be addressed and removed as soon as possible. An available information package should be made available, including full details of the application procedure and documentation needed relative to accommodation and transport in the host city. We should also try to guarantee that the information is not only available on the websites of EUt+ and each institution, but also constantly sent out to staff members. In other words, we need to make sure the information finds the staff member, not the other way around.

Application procedure: Closely connected to the availability of information, the application procedure should be clearly and thoroughly explained to the staff members, including the different types of mobility programmes available and the application requirements. Staff members should be informed about any Open Calls not only via the websites of EUt+ and each partner institution, but also via e-mail so we reach as many potential mobility participants as possible. The information should be accompanied by the necessary Application Forms (e.g. Mobility Agreement for Teaching/Training, etc.) with instructions on how to fill them in. At this time, the application procedure differs across EUt+ institutions, however, a joint application procedure should be developed for mobility within EUt+. Taking into account that mobility within EUt+ will be seen not as mobility between different institutions, but as intra-campus mobility. The application procedure should be simplified ensuring that it is easy for staff members to complete and for International Office employees to process.

Hosting staff: there should be mechanisms in place not only for accepting staff mobility applications and processing them, but also for hosting academic and non-academic staff members. Just like the application procedure, this is closely connected to the availability of information too and details on hosting should be known to the staff member before deciding to use the mobility opportunities. There are different ways the hosting university can support the staff member. For example, by providing a discount on accommodation (e.g. there are university dormitories with guest rooms dedicated for staff members, separate from students; universities tend to have discounted rates at hotels which they have established agreements; alternative accommodation options, for instance, house swaps for staff members who wish to travel with their family, etc.); by picking the staff member up from the airport or providing detailed information about transportation; providing a workspace for staff members at the host university if needed; etc.

Staff Weeks: Staff Weeks presents an opportunity to contribute to the EUt Mobility Growth Plan 2022-2035 by helping to significantly boost the staff mobility numbers. According to the mapping implemented and described above, attending a Staff Week was one of the main reasons for administrative staff members to apply for a mobility placement and they are often attended by academic staff members too, creating a fruitful environment for institutional as well as scientific cooperation. In addition to the Staff Weeks already being organised annually or bi-annually by the majority of EUt+ institutions (six out of eight), it is planned to organise thematic staff weeks focusing on different topics (as described under section 6.5. *Thematical staff weeks/days for non-academic staff* of the present Incentive Plan).

Mobility calendar: a calendar will be developed within the internal information system of EUt+ where all staff mobility movements will be registered to make sure EUt+ institutions are aware of incoming and outgoing mobility at all times. It will be the task of each institution to make sure the calendar is constantly being updated. The calendar will help follow the mobility flows across EUt+ and see whether there is progress in accordance with the ambition set in the EUt Mobility Growth Plan 2022-2035. The calendar could be further developed to include events (conferences, etc.) happening across the EUt+ consortium as well as project deadlines to facilitate the mobility of researchers and contribute to the development of joint projects and publications (as described under section 6.3. *Researcher, PhD exchanges for joint research projects* of the present Incentive Plan).

Language proficiency: proficiency of English or another foreign language can be a problem for academic and non-academic staff members alike; however, observations have proven that non-academic staff struggle with that more. As described under section 6. of the present Plan, EUt+ will offer dedicated staff week opportunities that aim at improving the language capability of the non-academic staff in order to increase the language proficiency of the EUt+ staff. In addition to that, the existing Erasmus mechanisms should be utilised as much as possible, for example, the Online Linguistic Support (OLS) which has already proven to be beneficial for improving the language skills of mobility participants and has a solid base of different languages available.

Alternative mobility types: staff mobility is essential to the success of EUt+ and alternative mobility types are crucial for increasing mobility numbers and serving as an alternative in case physical mobility is not possible. Virtual mobility for academic and non-academic staff through collaborative platforms is planned in addition to physical mobility and we should also explore the opportunities provided by blended mobility and Blended Intensive Programmes (BIP). Alternative mobility types could also be utilised to improve the language skills of staff prior taking part in a physical mobility.

It is clear that not all obstacles can be removed by the sending or the host University, but each institution should do their best to both use the existing support mechanisms as well as think outside the box to help staff members make an affirmative decision about the mobility program. Each EUt+ partner institution already has experience and unique solutions that can be standardised and applied consortium-wide. Hence, EUt+ is the perfect platform for exchange of know-how, as well as an opportunity to come up with new solutions that can be used across EUt+ and beyond.

6. General requirements of the Erasmus+ programme

Erasmus+ is the EU Programme in the fields of education, training, youth and sport for the period 2021-2027. The general objective of the Programme is to support, through lifelong learning, the educational, professional and personal development of people in education, training, youth and sport, in Europe and beyond, thereby contributing to sustainable growth, quality jobs and social cohesion, to driving innovation, and to strengthening European identity

and active citizenship.¹ **Key Action 1 - Mobility of Individuals** of the programme specifically supports mobility of learners and staff: opportunities for students, trainees and young people, as well as for professors, teachers, trainers and other staff of education institutions to undertake a learning and/or professional experience in another country. It is planned that **Key Action 1 - Mobility of Individuals** will support all EUt+ mobility for non-academic staff, and for 40% of the academic staff.

As regards staff, main goals of the activity for the staff are:

- to share their expertise;
- experience new teaching environments;
- acquire new innovative pedagogical and curriculum design skills and digital skills;
- connect with their peers abroad to develop common activities to achieve the programme's objectives;
- exchange good practices and enhance cooperation between higher education institutions;
- better prepare students for the world of work by involving staff from enterprises in courses.

To ensure high-quality mobility activities with maximum impact, the mobility activity has to be related to the staff's professional development and to address their learning and personal development needs. Staff may carry out any of the activities described below:

- A **teaching period** abroad at a partner higher education institution. The teaching period abroad enables any teaching staff at a higher education institution or staff from enterprises to teach at a partner higher education institution abroad. Staff mobility for teaching can be in any study field.
- A **training period** abroad at a partner higher education institution, enterprise or any other relevant workplace. The training period abroad enables any staff at a higher education institution to take part in a training activity abroad that is relevant to their day-to-day work at the higher education institution. It may take the form of training events or job shadowing.

A staff mobility period abroad can combine teaching and training activities. Any teaching or training period abroad may be carried out as a **blended mobility**. Teaching mobility may include providing training for the development of the partner HEI.

The staff member, the sending and the receiving organisation must sign a mobility agreement. This document sets out learning goals, rights and responsibilities and also how the training will be formally recognised.

Duration of the activity: from 2 days to 2 months, excluding travel time. A teaching activity must comprise a minimum of 8 hours of teaching per week (or any shorter period of stay). If

¹ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a/objectives-and-important-features_en

the mobility lasts longer than one week, the minimum number of teaching hours for an incomplete week should be proportional to the duration of that week.

The following exception may apply - if the teaching activity is combined with a training activity during a single period abroad, the minimum number of hours of teaching per week (or any shorter period of stay) is reduced to 4 hours.²

The sending institution will be responsible for making all payments from the EU grants providing a contribution to travel and subsistence costs during the period

7. Offer of activities and support mechanisms to incentivise EUt+ staff mobility:

This plan in general is developed in two directions. Activities for both academic and non-academic staff aimed at staff professional development for all of the 8 universities and activities which are closely related to student mobility and have a significant impact on the results of student mobility flows. Thus these activities are also complimenting the student mobility growth plan developed in the T5.1. All of these activities will be described in more details in the paragraphs below.

7.1. Teaching/academic mobility

Teaching staff mobility enables staff to spend a teaching period between 1 day - or at least 5 teaching hours – and 6 weeks at a higher education institution in another participating country to broaden and enrich the range and content of courses they offer and to allow students who do not have the possibility to participate in a mobility scheme, to benefit from the knowledge and expertise of academic staff from other higher education institutions in the alliance.

In WP3 there are 3 main clusters (working groups) at Bachelor and Master level focusing on Telecommunications, Civil engineering and Mechanical engineering already developed. The partners are working on the creation of joint courses and specialisations, that will also serve as a base for academic exchanges within the Alliance of EUt+, a meeting point through which we as Alliance can already guarantee a great amount of academic mobility and both knowledge and staff exchanges.

Each partner has representatives in at least 1 Working Group (see the table below) in the first implementation year, 2 in the second implementation year and 3 in the third implementation year (6 Clusters participation for each HEI). This ensure that for each partner at least 1 bachelor program will participate in the pilot program in the first year, two

² https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-b/key-action-1/mobility-higher-education-students-staff_en

in the second year and 3 in the third project implementation year (at least 6 bachelor programs from each university/Higher Education Institution (HEI)).

So far clusters have mapped out a list of the possible course offers (accepting students from Spring semester 2022) that may also form the base for one-week short term academic exchange mobilities within the initiative. However, this is only the first phase and will be updated at a later date according to the progress of the WP3 and the initiative as whole, based on which more precise calculations of possible staff mobility flows will be done in the end of year 2022.

EUT+ Bachelor Clusters

No	Cluster	UTT	H_DA	RTU	TU Dublin	TUS	CUT	UPCT	TUCN
First year of implementation 2021-2022									
C1	Mechanical Engineering	X		X	X	X	X	X	X
C2	Telecommunications / Networks and Telecommunication	X		X		X		X	X
C3	Civil Engineering				X		X	X	X

To promote productive exchange of expertise and experience on pedagogic methods across the initiative, under the WP3 and specific clusters we will match demands with the relevant skills to ensure that EUT+ leverages the key expertise in research, teaching and engagement. Moreover, different online and on-site guest lectures and lecture series will be organised in specific specialisations in addition to the fixed curricula in order to enrich both staff and also student study experience.

Moreover, in WP3 task 3.5 it is planned to create a shared project-based learning platform for student collaboration and numerous supervisors from all partner institutions will be invited to also take part in this activity.

Nevertheless, alongside the joint clusters, staff mobility for other departments and specialisations will be promoted among the academic staff to ensure diverse expertise and knowledge exchange for all academic areas of the Alliance are covered.

In this sense, it is planned that each year, each partner can benefit from two weeks of mobility for each cluster.

7.1.1. Link with the Language pool

As EUt+ puts a high importance of multilingualism and feeling home on every campus, in cooperation with the ITCO we will establish a close link between students, all staff members and more specifically language departments across the initiative in a way of so-called “*EUt+ Language pool*” in order to increase the different language proficiency of the EUt+ and to enhance the language level for the staff for whom insufficient level of English or other languages often becomes an obstacle for cooperation with international partners in their research area or field of teaching.

“Language pool” will be coordinated by ITCO and will work as complimentary mechanisms to the already established common Erasmus agreement. It will support language proficiency for both students and staff with dedicated resources from each partner institution to ensure the link with the available language knowledge resources within the EUt+ and provide with the necessary language support, for example, in a form of thematic staff week (described later on) language classes and networking for developing joint funding applications for PhD students of language field.

7.1.2. Co-creation of short-courses, summer schools

Summer schools generally refer to “a course of lectures held during school and university summer [or winter] vacations, taken as part of an academic course or as an independent course of study for professional or personal purposes”. In EUt+ case especially summer schools’ organisers cannot rely just on their individual skills and common sense if we want to be robust, competitive and sustainable in the long-term. Therefore, the main aim of this kind of mobility will be to bring and share participant experience and expertise in designing and developing good practice with regard to organising summer schools concerning the successful operation of a summer school and filling the knowledge gap. This activity will ensure both the increase of the partner capacity and skills to effectively implement Summer Schools as innovative educational tools as well promoting the student mobility experience by giving them a wide range of opportunities for short term mobility maximising the value of the knowledge obtained while studying in at least one of the EUt+ partner institutions.

7.2. Researcher, PhD exchanges for joint research projects

Researchers and PhDs are also invited to spend a training period of at least 5 working days at a higher education institution abroad. This is very important for knowledge exchange and collaboration between the universities and allows participants to share their ideas and expertise in different fields and get to know each other better. All EUt+ partners are prestigious universities and have innovative technology that maybe not be available at the university they belong to. Being involved in the mobility programme and visiting different

laboratories and facilitates will allow them to gain new skills creating a great opportunity for them to broaden their horizons.

Different kinds of conferences and webinars, where the partner higher education institutions should be invited to talk about their laboratories and facilitates they offer, will be organised (described in more detail in the next section). After online meetings with the staff from the foreign university, common interests will be established to create cooperation on joint research topics. Each partner university has its own project and partners that can be put in contact with each other. Visiting other higher education institutions and being able to share ideas on different topics will lead to better and more diverse projects and bigger chances of their approval. The staff involved will learn new methodologies on different topics and will be able to share them at their university. Also, the quality of scientific research will increase significantly and will be in advantage for all involved partners.

Moreover, these researchers and PhDs will be encouraged to exchange with the knowledge through the activities organised by the WP4 and the five joint research institutes or so-called “labs” around number of research topics of EUt+ its own:

- Nano Lab
- Sustainability Lab
- Data science Lab
- ECT Lab
- ELARA

Since the start of April 2021, the ECT Lab+ has organized monthly online seminars related to different topics connecting humanities and social sciences with engineering. The first annual ECT Lab+ conference will take place in December 2021 in a hybrid format (both in person and online) to involve as many stakeholders as possible. The conference design is meant to demonstrate the interdisciplinarity inherent within the ECT Lab+ by connecting scientific research on different areas of engineering with artistic interventions.

Within ECT Lab+ there is also an ongoing discussion about a PhD forum and other possible ways to have PhD students across the various institutions interact, collaborate with one another and engage in joint projects in the future. A list of students across the various research areas represented by ECT Lab+ is being continuously updated to encourage cooperation between PhD students and have a clear overview of the kind of research pursued across the consortium by PhD students.

Moreover, it is planned that each research institute (“lab”) will have an annual conference and a number of subgroups working continuously. Each laboratory within each partner university will be able to benefit from two weeks of mobility .This represents around 64 weeks in mobility in a total of 32 staff members (4 x 8 x (2 weeks)), excluding other conference participants invited to participate with their research papers. However, taking into account the numerous online meetings taking place under the framework of EUt+ labs, we can already assume that the most part of the researcher mobilities will be implemented virtually.

7.3. Participation in EUt+ conferences

The requirement and commitment to dissemination and communication in order to extend the benefits of EUt+ to the whole community is a fundamental that directly influences the final score of the project. In this respect, in order to acquire new knowledge and skills, Internal Conferences/Workshops, in which EUt+ staff will be invited to participate and share their knowledge will be organized in two clearly differentiated stages:

1. To transfer knowledge: one or more specialists provide informative/training sessions and support material
2. Sharing the existing knowledge resource we have within the alliance.

This knowledge can be strictly EUt+ related (specific organisation within EUt+, already set goals and results achieved, a better understanding of the project, and the acquisition and embracing of internal common designed procedures for the right development of EUt+), or more general depending on the topic of the event. The main goal of these events is the motivation of staff so that they live every possible dimension of EUt+ from the very beginning, and they feel part of a huge community, rather than individuals working in a common project.

Information about every new conference according to the yearly calendar will be published in the website of EUt+ and all members will be strongly invited to participate.

7.4. Thematic staff weeks/days for non-academic staff

Academic Staff has always been considered part of the internationalisation strategy. Their role is multifaceted: they are key player in the development of international curriculum, in international research projects and facilitating mobility among students. However, the vast majority of staff are working in support services areas: library, examination office, students' counselling, IT infrastructure, etc. The "international business" is usually not (yet) part of their daily duties. Thus, the EUt+ Universities identified the need to differentiate between academic and non-academic staff mobility in order to better adjust to our goal, therefore, a completely new approach aiming at promoting non-academic staff mobility within the Alliance will be developed. Targeted EUt+ thematic staff weeks focusing on a defined topic connected to different WPs and areas of universities will be organised. This activity will also create the possibility of involving staff not belonging to any group yet.

Topics to be covered are laid out as follows:

- Financing Services in EUt+ Alliance – different approaches
- Libraries and Cultural centers – how do we provide the necessary cultural and extracurricular experiences?
- Students Support Services and admission - best practices
- HR services and research for common goal
- IT services – student card and common systems
- Infrastructure development, Universal design and inclusion
- Internationalisation at home

- Communication, marketing and PR.

Each partner will host at least one EUt+ Staff thematic Staff week per year for a specific topic – assigned or chosen by themselves according to the provisional calendar below:

Month	Place	Topic	Overview of the Staff Week
January 2022+	CUT	Marketing	The objective of the week will be to present the content of the White paper on internal communication (D5.4.1) and propose workshops on the topic of co creativity methodology The main target groups will be public relation, communication and marketing departments of all EUt+ partner institutions.
February 2022+	h_da	IT / European Student Card, Services, ...	The objective will be to disseminate the basic information related to the IT tools each campus is committed to implement as titular of the Erasmus Charter for Higher Education (ECHE). We will describe the environment that Europe has developed and how all the tools provided are connected together. We will also present which specific services that EUt+ (D 6.3 "Plan for European Student card summer school staff) has decided to develop. Target groups: Students services, student representatives, IT staff, IRO Staff. People will be chosen regarding their level of awareness about the subject. <i>The less they are, the more they have to attend this staff week.</i>
March 2022+	UTT	HRS4R / Research and Human resources department	The objective of the week will be to present the HRS4R label and to raise awareness of its issues among the target audiences. It will detail the process for obtaining the label from the commission. It is intended for staff from human resources, research administration and PhD schools. Work sessions will be organised to exchange best practices. Institutions that have deployed this label will also participate. At the EUt+ level, this label should evolve towards a model adopted by an University of Technology (see SwafS Extra).
April 2022+	TUS	Students services / Admission, enrolment, ...	The objective of the staff week will be to share best practices in terms of local and foreign student enrolment and services provided to them. The activities carried out will focus on

			working together to align these services and procedures to serve the students of the EUt+ consortium specifically to contribute to the objective of feeling at home on every campus (WP5) as much as possible. The target groups will be staff members of admissions offices of EUt+ institutions as well as employees responsible for providing different student services (enrolment, information on studies, career advice, etc.).
May 2022+	RTU	Fundraising / Financial Management	The objective of the week will be to present and compare the financial management procedures of the EUt+ universities and improve the processes related to attracting external funding to the universities. It will be hosted by the Office of the Vice-Rector for Finance, RTU Accounting department and Development fund and is intended for university staff who represent the respective counterparts. The training hosted by RTU Development fund will focus on introducing participants with the work of the fund, fundraising processes and sharing best practices among the partners, which is also closely related to task 8.4 – EUt+ foundation.
June 2022+	UTCN	Cultural Centre / Library	The focus of the week will be on EUt+ and how it aims to represent Europe in its diversity and in a way that it is as balanced as possible in terms of people, cultures and languages. The target groups will be staff members of EUt+ culture centers or similar counterparts who are responsible for organizing different extracurricular activities for local and foreign students, and staff members of EUt+ libraries, including people responsible for overseeing digital library services and online repositories. The activities carried out will focus on national and institutional culture of all 8 universities as well as questions related to opportunities for open access publishing EUt+ repository and publishing platform (WP7).
October 2022+	TU DUBLIN	Infrastructure development, Heritage (Estate) Premise Management	The objective of the week will be to bring together representatives responsible for infrastructure development, management and maintenance across the EUt+ consortium to exchange best practices and work on new solutions tailor-made for EUt+. The meetings

		/ Inclusion, Vision... "Think Human First"	and workshops carried out throughout the week will focus on introducing all partners to the principles of Universal Design (UD) and how these principles can be integrated in what will be the joint EUt+ campus spanning across all 8 countries. The objective of the staff week will be closely related to WP2 as it is planned that all EUt+ teaching, infrastructure and services will ultimately be designed on the principles of UD which is a crucial component of the "Think Human First" principles.
November 2022+	UPCT	Internationalization at home	The objective will be to share our best practices and raise the awareness of the target group of the Mobility Friendly Plan (MFP) that Eut+ (WP2) will provide to our students by the academic year 2022-2023; The Target group will be staff who are not directly involved in the implementation of the MFP but still considered as key people to improve quality of this new process. It could be staff from admission service, library, department assistant, student life services, etc. depending to the organisation of each campus.

It is planned that 2-5 persons from each partner university will participate in each Staff week, where at a rate of 2 to 5 people per staff week per institution, this program could allow to propose (and finance) from 2 to 5 people x 7 staff weeks abroad = 14 to 35 nonacademic staff mobilities and from 98 to 245 mobilities at the scale of the whole campuses. Moreover, (5 staff members X 8 partners X 8 staff weeks) it would make about 320 non-academic staff members per year in total.

A precise agenda for each staff week will be developed by the host institution, but the common framework for organisation has been agreed among the partners already. To respect the personal lives of the staff and to avoid travelling during weekends, it has been agreed to officially start the programme only from Tuesdays with the introduction of the main topic of the week and, being an international project with the aim to foster multilingualism, which is also related to WP2 and ITCO – with English and local language classes to reduce the language barrier identified before and improve the knowledge of the relevant commonly used glossary, afterwards followed by specific department workshops and slots for sharing best practices, slots for informal meetings and networking during the other days and feedback, evaluation and issuing certificates of improved/acquired skills during the staff week on Friday mornings. Specific skills will be identified in a preparation stage of each staff week by the host organisation and sent out to all partners along with invitations to participate that way ensuring support from the higher management of the university.

We ought to make clear how vital this kind of staff mobility is within the EUT+ on our way to a single entity. Such joint thematic staff weeks will be an opportunity for specific departments in each Partner Institution to engage in discussions explaining their realities and needs with the aim of reaching a joint work lines (common procedures, useful skills, etc.) as well include staff professional development training to increase their professional capacity and provide EUT+ with highly trained professionals in their field. This will raise the attention of the non-academic staff and certainly raise the amount of mobility requests.

However, from a practical point of view, sometimes it is hard for administrative staff to participate in the mobility programmes they consider the paperwork too burdensome and complicated. Therefore, organising a dedicated staff week also for the International Offices of the EUT+ partners will be an opportunity for international officers to receive valuable information on the different processes to be taken into account mostly at an administrative level, as well as on issues related to the understanding of the new cultural environment that the beneficiaries of the mobilities will face. *This activity will also help with the establishment and setting in motion the Common European Office.*

These workshops will focus simplify the administrative procedures. One of the results of these workshops will be a **practical guide** for any incoming visitor unfamiliar with participating in European University projects, which will resolve their first doubts and **find answers** to the innumerable initial questions by providing information on the advantages of studying and working at EUT+. This will be designed to respond to the needs of people who want to come to study, research or work on each campus outlining the training offer, access to information, mobility options. It will also **offer advice** on what to do before enjoying a stay at each of the

universities (previous steps and procedures). "Prepared packages" with the aim that they only need to worry about their flight and baggage rather than about internal procedures.

In any case, the organisation of workshops will have as its main goal of disseminating the information that will be useful for staff members in their future EUT+ related endeavours - whether they wish to arrange for specific actions such as thematic staff weeks, seminars, workshops, etc.,

Many of the events described in the previous chapters will also take place online to facilitate the involvement of all partners and as many staff members as possible, avoiding any obstacles for travelling or budget limitations as well as an option in a *force majeure* situation.

7.5. Job shadowing

Job shadowing is considered as a further step within the incentive plan. It is proposed to fund 4 weeks of "free" mobility per institution per year. This will allow us to propose opportunities for mobility to non-academic staff who would like to meet their counterpart in order to develop their personal skills, strengthen their capacities, contributing to improving the coordination of their activities in view of the creation of Eut+. It will ensure not only first knowledge transfer but also build up a network of personal contacts.

These "free" mobilities will be the subject of a call for applications published at the same time as the publication of the staff week program for year n+1, for example in November of year n. The applicant will have to explain his or her motivations and the objectives of his or her mobility program on the basis of the standard "Erasmus staff mobility" file. He/she must receive the agreement of his/her supervisor and the Human Resources Department. The person will have to report on his/her activity and will receive a certificate from the Human Resources Department which will notify the skills developed during this experience.

Furthermore, the EUT+ Alliance will integrate this opportunity as part of our human resources development scheme in each institution and promote this opportunity widely, making sure to reach all staff at all levels, however, in the case of job shadowing higher management of EUT+ universities will be especially encouraged to take part in order to establish agreement of the common ground and practices, which seems not to be ensured in any other way so far.

8. Information flow and promotion of mobility events

Provision of an effective information flow and internal engagement mostly rests on task 5.4 Fostering internal engagement under the WP5, however so far most of the efforts concerning internal communication has been dedicated in Task 7.1, focusing on designing internal communication as part of the brand, and in creating a Newshub (for regular news reports, feeding both the website and an internal newsletter).

In addition, effective dissemination of particular events will be achieved through a synchronisation of International Offices by means of a shared calendar on the internal portal of the EUT+ (www.agora.univ-tech.eu), where all task managers are obliged to keep the track of the oncoming actions so that they can be checked on at any time and visibility of the mobility activities planned and carried out by different partners, departments, work packages and individuals is ensured. Thus, everyone will have the opportunity to see, what actions are already in place and anyone will then be able to express their wish to participate, engage in communication with the organisers and effectively plan their own mobility.

It is clear that continuous and effective information flow will mostly rely on efficient cooperation and communication with other WP's and working groups of EUT+ organising different activities, thus this will be the main focus of the first thematic staff week organised by CUT in January 2022. The objective of the week will be to present the content of the White paper on internal communication (D5.4.1) and propose workshops on the topic of co creativity methodology. The main target groups will be public relations, communications and marketing departments of all the EUT+ partner institutions as well representatives from international offices to speak of their needs and vision for internal information management across the initiative that will lead to staff engagement in the mobility.

Considering all the above-mentioned, this plan offers primarily a framework to incentivise staff mobility. It will, however, continue to evolve depending on the needs and progress of the initiative and in particular the mobility flows.

EUT+ INITIATIVE

WP5

LIVRABLE 5.2.1

EUT⁺

PLAN D'INCITATION A LA MOBILITE POUR TOUS LES
PERSONNELS

Table des matières

1.	Les principales avancées en quelques mots	3
2.	Contexte.....	4
3.	Introduction au Work Package 5: Au-delà de la mobilité : se sentir chez soi sur chaque campus	4
4.	Tâche 5.2 – Mobilité des équipes (académiques et non académique)	5
5.	Tendances actuelles en matière de mobilité du personnel au sein du consortium EUt+. 7	
6.	Exigences générales du programme Erasmus	17
7.	Offres de mobilités et mécanismes de soutien pour encourager la mobilité du personnel EUt+ :	19

1. Les principales avancées en quelques mots

Ce plan a été construit dans le but de promouvoir le développement personnel des équipes académiques et non-académiques d'EUt+, au travers des activités de mobilité.

Des mécanismes d'incitation à la mobilité du personnel EUt+ sont donc logiquement prévus en ce sens.

Le plan détaille les activités de mobilité liées à l'enseignement et aux missions académiques, aux missions du " Pôle linguistique " ainsi que les spécificités EUt+ qui se retrouvent dans la " Co-créditation de programmes courts, EUt+ summer schools".

Le plan mentionne également les supports concrets permettant la mise en œuvre de la mobilité de chaque laboratoire de recherche ou celle du personnel non académique, notamment, par la création de "Semaines/jours thématiques pour le personnel non académique" ou d'initiative telle que le "Job shadowing" consistant à financer une mobilité gratuite de 4 semaines par an et par institution.

2. Contexte

L'Université européenne de technologie, EUt+, est le résultat de l'alliance de huit partenaires européens qui partagent une vision commune et une approche de la technologie centrée sur l'humain. L'EUt+ a pour ambition d'établir un nouveau type d'institution universitaire construite sur une base confédérale.

Par le biais d'EUt+, les partenaires s'engagent à créer un avenir durable pour les étudiants et les apprenants des pays européens, pour le personnel de chacune des institutions et pour les territoires et régions où chaque campus est basé.

La mobilité et la formation au sein d'EUt+ sont des éléments essentiels pour le personnel académique et non académique. Elles ouvrent l'ensemble des campus EUt+ à tout membre du personnel, quels que soient son poste et son niveau d'expérience. Une interaction intense entre les membres du personnel stimulera la collaboration et l'apprentissage entre les universités de notre alliance et bénéficiera à nos écosystèmes locaux/nationaux. Les courtes visites du personnel et les affiliations à long terme seront déterminantes pour développer l'intégration nécessaire à la construction d'une université européenne avec 8 branches à travers l'Europe.

L'objectif principal des mobilités du personnel au sein de l'EUt+ est de créer un environnement de travail productif et inspirant pour tous les membres du personnel, et de mettre en oeuvre concrètement la vision d'une université européenne. L'alliance s'efforce de soutenir et d'accroître la capacité professionnelle de tous ses membres en matière de connaissances, de compétences et de talents, et de leur donner les moyens de construire l'Université européenne de technologie. C'est pourquoi EUt+ a élaboré un plan d'incitation à la mobilité du personnel, qui vise à accroître la mobilité du personnel universitaire et administratif. Ce plan offre la possibilité de passer du temps dans d'autres institutions EUt+, en fonction des besoins de développement de chaque membre du personnel.

Le plan d'incitation décrit les modalités en matière de mobilité du personnel parmi les universités partenaires et identifie les défis communs et les solutions possibles tant au niveau de l'université que d'EUt+.

3. Introduction au Work Package 5: Au-delà de la mobilité : se sentir chez soi sur chaque campus

L'objectif du work package 5 est que chaque étudiant inscrit à l'EUt+ se sente chez lui sur chaque campus et puisse se déplacer facilement de l'un à l'autre. La mobilité est l'un des facteurs clés de succès d'EUt+.

La mobilité n'est pas une fin en soi, mais un moyen par lequel la richesse et les valeurs interculturelles européennes sont partagées par les étudiants, le personnel et les parties prenantes. La mobilité concerne évidemment les étudiants, mais aussi le personnel académique et administratif. Elle peut être aussi bien physique que virtuelle et doit être pensée à moyen et long terme, et avec des effectifs plus importants qu'on ne la concevait jusqu'alors.

Une partie du Work Package 5 est dédiée à la mobilité standard des étudiants au sein d'EUt+. La mobilité doit être financièrement viable, simple, attrayante et pédagogiquement intégrée. Ainsi, les stages de mobilité seront presque exclusivement d'une durée minimale d'un semestre, afin de permettre une réelle immersion dans l'institution partenaire, dans la culture et la langue locales, mais sans exclure d'autres formes de mobilités étudiantes. La mobilité virtuelle sera abordée dans le Work Package 3.

La mobilité (physique et virtuelle) du personnel est également essentielle à la réussite d'EUt+. Elle favorisera un sentiment d'appartenance collective et permettra aux représentants du personnel des huit universités de se rencontrer régulièrement.

Les tâches 5.4 et 5.1 sont étroitement liées. Tandis que la tâche 5.1, qui sera décrite plus en détail traite la Mobilité étudiante, la tâche 5.4 s'attache à favoriser l'engagement interne et s'attaque au difficile défi de la conduite du changement. Elle doit tenir compte de la culture organisationnelle, des processus internes, ainsi que des différences linguistiques. Des stratégies de communication interne et des incitations à l'engagement seront conçues pour surmonter les difficultés liées au changement. Par ailleurs, la nature de l'offre que nous décrivons reste expérimentale. Il est donc nécessaire de structurer l'évolution de la mobilité du personnel de façon à ce qu'elle devienne une routine pour tous les membres du personnel d'EUt+. Les individus ne se demanderont plus s'ils doivent partir en mobilité, mais quand et comment?

4. Tâche 5.2 – Mobilité des équipes (académiques et non académique)

Tâche 5.2 - La mobilité du personnel (physique et virtuelle) favorisera un sentiment d'appartenance collective en permettant au personnel de se réunir régulièrement. La mobilité du personnel académique comprendra des possibilités de mobilité physique, de mobilité pour les universités d'été, de participation à des conférences, de travail conjoint avec des étudiants sous forme de supervision de thèse, de projets communs, etc. Le personnel administratif se verra, notamment, proposer des échanges inter-campus de courte durée pour les réunions EUt+.

En ce qui concerne la mobilité des enseignants, une plateforme expérimentale servant de centre d'échange d'heures d'enseignement entre les partenaires sera testée (c'est-à-dire un

système européen de transfert d'enseignement, basé sur le modèle ECTS). Les heures d'enseignement effectuées dans les autres institutions partenaires seront reconnues.

Les actions relevant de cette tâche comprennent :

- La mobilité du personnel académiques ; l'adéquation entre l'expertise et les demandes, en veillant à ce qu'EUt+ tire parti de l'expertise clé en matière de recherche, d'enseignement et d'engagement ;
- La mobilité du personnel non-académique ; partage de l'expertise et des meilleures pratiques
- La mobilité virtuelle pour le personnel académique et non-académique par le biais de plateformes collaboratives.

Les sessions de formation peuvent consister en des activités d'enseignement (pour le personnel universitaire) ou des activités de formation telles que l'observation au poste de travail, des cours de développement professionnel et des formations spécifiques de renforcement des compétences pour tous les groupes de personnel. Les activités doivent répondre aux besoins individuels de développement du personnel à tous les niveaux de carrière et faciliter :

- La création et le développement d'un réseau professionnel et personnel au sein de l'EUt+ et au-delà ;
- L'amélioration des compétences transférables et pratiques pertinentes pour les activités actuelles et le développement de la carrière professionnelle ;
- L'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les partenaires ;
- La familiarisation avec le travail dans un contexte national différent en termes de culture, de règles et de réglementations.

La mobilité augmentera les possibilités d'acquérir de nouvelles compétences numériques et techniques, de connaître de nouvelles cultures et traditions et d'élargir les connaissances générales des équipes. Le personnel de nos universités ne se contentera pas de visiter les universités partenaires et d'échanger des approches académiques, mais il apprendra également à connaître le pays, la langue, la culture et bien plus encore.

Cette tâche est étroitement liée à d'autres tâches et groupes de travail, car l'échange de personnel facilitera et soutiendra l'exécution d'autres initiatives au sein d'EUt+, est en particulier celle de la tâche 5.1 dédiée à la mobilité des étudiants. En outre, le plan de croissance de la mobilité, déjà élaboré dans le cadre de la tâche 5.1, comprend également des objectifs pour la mobilité du personnel jusqu'en 2035. Ces chiffres, ainsi que les statistiques et les tendances actuelles en matière de mobilité du personnel (décrites plus en détail ci-dessous), serviront de base au développement du plan d'incitation à la mobilité du personnel.

Le plan d'incitation à la mobilité est conçu et sera mis en œuvre de manière à ce que chaque membre du personnel trouve avantageux de s'engager dans une mobilité inter-campus. Avec ce plan, nous voulons encourager le personnel à utiliser les différentes opportunités offertes par l'initiative pour la collaboration, l'échange de connaissances mutuelles et leur

développement professionnel dans divers domaines. Dans tous les groupes de travail de l'initiative EUt+, des experts de différents domaines et de différentes universités travaillent déjà ensemble pour atteindre un objectif commun, mais beaucoup d'autres membres du personnel des universités ne sont pas encore impliqués dans l'initiative. Par conséquent, différents types d'activités de mobilité seront proposés au personnel afin, d'une part, de les sensibiliser et de les intéresser aux possibilités de coopération disponibles et, d'autre part, de rendre leur expérience de mobilité aussi facile et enrichissante que possible.

5. Tendances actuelles en matière de mobilité du personnel au sein du consortium EUt+.

Afin d'établir une photographie de l'existant et de découvrir les principales tendances en matière de mobilité du personnel au sein du consortium EUt+, une cartographie a été réalisée au début de la mise en œuvre de l'initiative, en 2020. Une enquête a été distribuée dans les 8 institutions afin de créer une vue d'ensemble des différentes tendances existantes dans les institutions participantes.

L'enquête a été structurée en deux parties, l'une se concentrant sur la vue d'ensemble et les statistiques liées à la mobilité du personnel (nombre total de personnels, nombre de mobilités entrantes et sortantes, etc.) dans le cadre du programme Erasmus ; l'autre explorant en détail des questions liées à l'organisation, la reconnaissance et la promotion des mobilités du personnel administratif et académique au sein des 8 institutions EUt+. Les résultats de la première partie de l'enquête sont résumés dans le tableau 1 : Statistiques sur la mobilité du personnel dans les institutions EUt+.

Les effectifs des personnels académiques et administratifs diffèrent considérablement entre les institutions au sein du consortium EUt+, tout comme la manière dont la mobilité du personnel est organisée. Un trait commun réunit, cependant, tous les établissements EUt+ : la mobilité n'est obligatoire pour aucun des membres. Les équipes sont libres de choisir si elles souhaitent profiter des opportunités offertes par le programme Erasmus. Le nombre de membres du personnel qui utilisent cette possibilité diffère également beaucoup au sein du consortium. Le personnel académique est plus actif dans certains établissements (par exemple TUCN, CUT, TUS) tandis que le personnel administratif l'est dans d'autres (par exemple RTU).

Sur les 8 partenaires EUt+, 6 organisent régulièrement des semaines du personnel annuelles ou semestrielles. Les semaines du personnel se sont avérées être une excellente occasion d'accroître les mouvements de personnel et de faciliter la coopération institutionnelle, car les représentants de nombreuses institutions sont présents et de nouveaux partenariats peuvent être établis. Il est tout à fait possible de supposer que les semaines du personnel joueront un rôle important dans la facilitation des flux de mobilité au sein du consortium EUt+ et au-delà dans les années à venir.

Il est important de noter qu'il peut y avoir un léger biais dans les chiffres de la mobilité du personnel présentés dans le tableau 1, car la coopération se fait souvent au niveau de la faculté. Le bureau des Relations internationales n'en est pas nécessairement informé. Cela est particulièrement vrai dans le cas d'une mobilité puisque le bureau des Relations internationales de l'établissement d'accueil n'est pas responsable du financement. Par conséquent, dans le tableau 1, le nombre de mouvements de personnel administratif peut inclure des membres du personnel académique qui ont participé à une semaine du personnel, si la mobilité a été formalisée en tant que mobilité administrative, conformément à la politique de l'établissement d'accueil.

Table 1: Statistiques sur la mobilité des personnels au sein des Institutions d'EUT+

INSTITUTION	Effectif académique	Effectif non académique	Effectif PhDs	Mobilité obligatoire	Mobilités entrantes ECHE 2014-2020		Mobilités sortantes ECHE 2014-2020		Des semaines Erasmus annuelles ou semestrielles sont-elles organisées ?
					Staff académique	Staff non-acad.	Staff Académique	Staff Non-acad.	
Hochschule Darmstadt University of Applied Sciences (h_da)	380	620	110	Non	8	55	75	40	Oui
Technical University of Cluj-Napoca (TUCN)	900	800	710	Non	40	15	40	15	Oui
Cyprus University of Technology (CUT)	220	160	160	Non	190	140	140	40	Oui
Technical University of Cartagena (UPCT)	580	500	281	Non	64	108	54	73	Oui
University of Technology of Troyes (UTT)	180	220	187	Non	5	2	5	5	Non
Technological University Dublin (TU Dublin)	1200	2150	700	Non	8	0	8	0	Non
Riga Technical University (RTU)	1360	750	500	No	108	240	214	541	yes
Technical University of Sofia (TUS)	1950	1050	350	No	158	66	500	384	yes

Questions ayant permis d'établir la cartographie

Les questions suivantes ont été posées aux huit institutions EUt+ afin d'évaluer la manière dont la mobilité du personnel est organisée et de recenser les procédures actuelles d'accueil des personnels. L'objectif étant de surmonter les obstacles afin d'accroître la mobilité du personnel administratif et académique.:

- **Question 1:** La mobilité Erasmus du personnel académique est-elle reconnue ?
- **Question 2:** La mobilité Erasmus du personnel non académique est-elle reconnue ?
- **Question 3:** Y a-t-il un concours ou des critères spécifiques que les membres du personnel académique doivent respecter pour postuler à une mobilité Erasmus ?
- **Question 4:** Y a-t-il un concours ou des critères spécifiques que les membres du personnel non académique doivent respecter pour postuler à une mobilité Erasmus ?
- **Question 5:** Existe-t-il des directives ou une politique interne dans votre institution pour l'accueil du personnel entrant ?
- **Question 6:** Quelles sont les ressources disponibles dans votre institution pour accueillir le personnel entrant (par exemple, le logement pour le personnel académique, etc.)
- **Question 7:** Sur la base de vos observations, quelles sont les principales raisons qui poussent un membre du personnel à demander une mobilité ?
- **Question 8:** Avez-vous identifié des obstacles ou des difficultés pour les membres du personnel pour partir en mobilité ou pendant la période de mobilité ?

La sélection des questions s'est faite sur la base de trois éléments : (1) créer une vue d'ensemble de la situation existante dans le consortium EUt+ ; (2) découvrir les similitudes et les différences, le cas échéant, entre les institutions en termes d'organisation des mobilités du personnel académique et administratif ; (3) résumer les meilleures pratiques en place et voir si elles peuvent être appliquées dans l'ensemble du consortium.

Les résultats des questions sont résumés dans la section suivante du présent plan d'incitation.

Résultats de la cartographie

Reconnaissance de la mobilité du personnel (Questions 1 et 2)

La reconnaissance des mobilités du personnel académique reste une question ouverte dans toutes les institutions EUt+. La plupart des universités n'ont pas de mécanisme établi pour la reconnaissance de la mobilité du personnel académique. Cependant, tous les partenaires reconnaissent qu'un nombre croissant de mobilités du personnel académique est important pour les statistiques globales.

Par exemple, RTU souligne l'importance de la mobilité du personnel académique non seulement pour le bénéfice du membre du personnel académique qui participe au

programme de mobilité, mais aussi pour l'accréditation des programmes d'études et des différents types de statistiques.

Au sein d'UPCT, la reconnaissance académique de la mobilité du personnel se fait au moyen d'un certificat qui peut être utilisé pour l'accréditation à l'échelle nationale.

Bien que les approches susmentionnées profitent à l'université dans son ensemble, un système de reconnaissance qui bénéficie directement au membre du personnel serait nécessaire. CUT a fait un pas dans cette direction en mettant en place un prix annuel informel "Erasmus Superstar" en 2018. Il est décerné à un membre du personnel universitaire en reconnaissance de sa contribution au programme Erasmus et à la stratégie d'internationalisation CUT.

De la même manière que pour la mobilité du personnel académique, les mobilités du personnel administratif manquent de mécanismes de reconnaissance à travers EUt+.

À UPCT, la reconnaissance du personnel administratif se fait par l'émission d'un certificat qui peut être utilisé pour la promotion interne. D'autres institutions sont en train d'établir un mécanisme de reconnaissance pour le personnel administratif afin de s'assurer que le membre du personnel peut également rendre compte de ses expériences.

Contexte et critères d'application (Questions 3 and 4)

En ce qui concerne les critères et la sélection pour les candidatures du personnel académique et administratif, la procédure diffère dans les huit établissements.

H_da n'organise pas de sélection ; en revanche, une date limite est fixée chaque semestre pour soumettre les candidatures à une mobilité Erasmus au semestre suivant. Les formulaires de candidature soumis après la date limite sont pris en compte si des fonds sont encore disponibles. Ce processus s'applique aux demandes de mobilité du personnel académique et non académique.

CUT n'ouvre pas les candidatures tous les semestres, mais un appel à manifestation d'intérêt est lancé chaque année pour la participation au programme Erasmus. Toutes les candidatures universitaires sont envoyées au chef du département concerné pour être sélectionnées par le conseil du département en fonction du budget disponible. En règle générale, la priorité est donnée aux membres du personnel qui n'ont jamais bénéficié du programme auparavant. Les candidatures du personnel administratif sont envoyées à l'équipe de direction et deux critères sont examinés : (1) la participation antérieure au programme et (2) la pertinence de la mobilité proposée par rapport aux priorités de la direction.

Il existe également une sélection au niveau de la faculté/du département à UTCN. En revanche, à RTU, la sélection est effectuée par l'unité de mobilité internationale, un département qui traite toutes les demandes de mobilité. Il est demandé à chaque membre du

personnel de soumettre une demande, indiquant la date, le lieu et l'objectif du stage de mobilité, ainsi qu'une invitation de l'établissement d'accueil.

Au sein d'**UPCT**, les candidats doivent également fournir un plan de travail et l'acceptation de l'institution cible.

Alors qu'aucune procédure spécifique n'est actuellement établie à **TU Dublin**, les candidats suivent la procédure Erasmus : définir l'objectif du stage de mobilité, les résultats spécifiques attendus et le type d'activité.

TU Sofia exige, quant à elle, un accord de mobilité approuvé pour l'enseignement ou la formation respectivement et une évaluation dans la langue de travail avec la candidature.

Lignes directrices et politique d'accueil des mobilités entrantes (Questions 5)

À l'image de ce qui existe pour la sélection et les critères pour les demandes de mobilité du personnel, la procédure diffère dans les huit institutions lorsqu'il s'agit des lignes directrices pour l'accueil des membres du personnel entrant.

Il n'existe aucune ligne directrice particulière dans la plupart des institutions (TUCN, TU Sofia, RTU, ha_d, UTT). Cependant, il existe des départements/unités dans chaque institution qui s'occupent de l'accueil des membres du personnel. À **h_da**, il existe des services d'accueil qui fournissent tout le soutien nécessaire au personnel académique et non académique entrant. Tandis qu'à **CUT**, la responsabilité de l'accueil du personnel entrant incombe exclusivement au membre du personnel qui accueille le membre du personnel.

Alors que l'unité de mobilité internationale de **RTU** traite les dossiers des membres du personnel sortant, le personnel entrant est hébergé et accueilli par la faculté ou le département respectif. On retrouve la même façon de pratiquer à **CUT**.

À **UPCT**, le Bureau des relations internationales traite toutes les demandes de mobilité, bien que les mobilités d'enseignement soient traitées conjointement avec le coordinateur académique correspondant. Tous les stages de mobilité du personnel non académique sont traités et organisés par le Bureau des Relations Internationales. En ce qui concerne les mobilités sortantes, le Bureau lance un appel et traite toutes les demandes.

Le nombre de mobilités actuelles n'étant pas très élevé, l'**UTT** n'a pas de procédure spécifique en place, mais le Bureau des Relations Internationales suit chaque membre du personnel visiteur qui est accueilli, avec une approche individuelle et un programme sur mesure.

Contrairement aux autres institutions, des directives très précises sont en place à **TU Dublin** pour les chercheurs invités. Tous les chercheurs invités reçoivent une carte de chercheur invité, qui leur permet d'accéder à tous les services et installations de la bibliothèque et d'emprunter des livres et d'autres documents imprimés au centre de services de la

bibliothèque ; d'assister gratuitement à une conférence ou à un séminaire de **TU Dublin**, sous réserve de l'autorisation du chef d'établissement concerné et du coordinateur du cours/séminaire ; d'assister aux événements sociaux et autres de **TU Dublin**, auquel cas des frais appropriés peuvent s'appliquer, et d'obtenir une adresse électronique personnalisée à **TU Dublin**.

Principales raisons de procéder à une mobilité (Question 7)

Certaines des raisons qui motivent le dépôt d'une demande de mobilité du personnel et le départ à l'étranger se recoupent et peuvent être attribuées exclusivement à un type particulier de mobilité du personnel. D'autres tendances peuvent être observées tant pour le personnel académique que pour le personnel administratif. Les principales raisons qui motivent les membres du personnel administratif et académique à postuler auprès des établissements de l'EUT+ sont résumées dans *le tableau 2*.

Membre du Staff Académique	Membres du Staff Administratif
Donner des conférences ; la possibilité d'enseigner dans une autre langue	Participer à une semaine du personnel
Intérêt pour l'institution en question	Intérêt pour le pays et l'institution en question
Mise en réseau à des fins de recherche	Apprendre l'art, l'histoire et la culture locale
Possibilités de publication conjointe	Procédures administratives (par exemple, le renouvellement d'un accord interinstitutionnel, etc.)
Apprendre d'autres collègues dans le domaine	Renforcement des connaissances en langues étrangères
Construire une réputation et des collaborations internationales	Rencontrer de nouveaux partenaires institutionnels potentiels (pendant la semaine du personnel)
Rendre visite à un pair déjà connu (par exemple, ils ont déjà effectué des recherches, participé à un projet, etc.)	Rencontrer des homologues et renforcer la coopération entre les institutions

Tableau 2: Raisons de procéder à une mobilité

Principaux obstacles à la mise en œuvre des programmes de mobilité (Question 8)

Si la pandémie mondiale de Covid-19 a eu un impact négatif sur les flux de mobilité des étudiants et du personnel et peut être considérée comme la principale raison de la baisse significative des chiffres de la mobilité en 2020 et 2021, il existe des raisons autres que la pandémie mondiale qui entravent la mobilité du personnel et qui existeront très probablement encore après la fin de la pandémie. Les huit établissements de l'EUT+ ont été invités à identifier les principaux obstacles récurrents qui empêchent les membres du personnel d'utiliser les opportunités Erasmus ou les font revenir sur leur décision initiale de partir à l'étranger.

Le personnel académique hésite à partir si sa charge d'enseignement ne le permet pas ou s'il y a des problèmes de reprogrammation des cours. Trouver les moyens d'assurer le remplacement du personnel mobile représente un obstacle pour beaucoup. Les membres du personnel académique qui enseignent uniquement à des étudiants locaux peuvent avoir des inquiétudes quant à leur anglais ou à la langue maternelle de l'établissement d'accueil potentiel.

En dehors de l'enseignement, le personnel académique a tendance à être impliqué dans la recherche ainsi que dans d'autres activités à l'université, ce qui l'empêche de s'absenter pendant de longues périodes.

La barrière de la langue est également un obstacle pour les membres du personnel administratif, tout comme le temps passé hors du bureau, en particulier pour les membres du personnel travaillant dans le département ou l'unité responsable de l'administration de la mobilité des autres membres du personnel. Les obligations familiales peuvent être un facteur influençant les membres du personnel académique et administratif.

Le manque d'informations sur les possibilités de mobilité touche aussi bien les membres du personnel académique que ceux du personnel administratif. Il est essentiel d'avoir des informations disponibles à tout moment, y compris des détails sur la procédure de candidature ainsi que sur le soutien fourni par le programme Erasmus. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'un des principaux problèmes qui persistent dans tous les établissements EUt+ est le manque de reconnaissance professionnelle de la mobilité du personnel académique et administratif. La mise en place d'un système de reconnaissance qui profiterait non seulement à l'université dans son ensemble, mais aussi à chaque membre du personnel augmenterait la demande et l'intérêt pour les possibilités de mobilité.

Incitations

L'exercice de cartographie décrit, ci-dessus, était crucial non seulement, pour déterminer l'existant et découvrir les principales tendances en matière de mobilité du personnel au sein du consortium EUt+, mais aussi pour souligner les principaux défis liés à la mise en œuvre de la mobilité du personnel et les relier aux solutions et incitations possibles.

Comme le prévoit le plan de croissance de la mobilité EUt+ 2022-2035, le consortium va accroître le nombre de mobilités du personnel académique et administratif au fur et à mesure du développement de l'initiative. Il est donc essentiel d'éliminer autant d'obstacles que possible pour s'assurer que les membres du personnel sont bien informés, intéressés et désireux d'utiliser les opportunités de mobilité offertes.

Reconnaissance

La reconnaissance des périodes de mobilité pour le personnel universitaire et administratif est un défi qui persiste dans l'ensemble du consortium EUt+. Le développement d'un système de reconnaissance qui profiterait à l'université dans son ensemble (accréditation des

programmes d'études, évaluations globales, statistiques générales, etc.) et directement au membre du personnel augmenterait la demande et l'intérêt pour les opportunités de mobilité. EUT+ pourrait servir de plateforme expérimentale pour la reconnaissance de la mobilité du personnel en essayant différentes méthodes et en testant les réactions des membres du personnel afin de déterminer le mécanisme de reconnaissance le plus approprié.

Comme décrit dans la proposition EUT+, une plateforme expérimentale faisant office de centre d'échange d'heures d'enseignement entre partenaires sera testée (c'est-à-dire un système européen de transfert d'enseignement, basé sur le modèle ECTS). L'objectif de la mise en place de cette plateforme est de faire reconnaître les heures d'enseignement effectuées dans les autres établissements partenaires. Si le succès est avéré, ce système pourrait être développé au-delà du consortium EUT+. Des mécanismes de reconnaissance de la mobilité du personnel administratif sont également à envisager.

Disponibilité de l'information

Le manque d'informations sur les possibilités de mobilité a été cité comme l'un des principaux obstacles par les membres du personnel académique et administratif. Il s'agit d'un obstacle qui doit être abordé et éliminé le plus rapidement possible. Un dossier d'information sera mis à disposition. Il comprendra tous les détails de la procédure de candidature et les documents nécessaires concernant le logement et le transport dans la ville d'accueil. Les informations ne devront pas seulement être disponibles sur les sites web d'EUT+ et de chaque institution, mais devront également être diffusées régulièrement aux membres du personnel. En d'autres termes, nous devons nous assurer que l'information trouve le membre du personnel et non l'inverse.

Procédure de candidature

Étroitement liée à la disponibilité des informations, la procédure de candidature doit être expliquée clairement et en détail aux membres du personnel, notamment en ce qui concerne les différents types de programmes de mobilité disponibles et les conditions de candidature. Les membres du personnel doivent être informés des appels ouverts non seulement sur les sites web d'EUT+ et de chaque institution partenaire, mais aussi par courrier électronique afin de toucher le plus grand nombre possible de participants potentiels à la mobilité. Ces informations doivent être accompagnées des formulaires de candidature nécessaires (par exemple, l'accord de mobilité pour l'enseignement/la formation, etc.) et des instructions sur la manière de les remplir. À l'heure actuelle, la procédure de candidature diffère selon les établissements de l'EUT+. Toutefois, une procédure de candidature commune sera élaborée pour la mobilité au sein de l'EUT+, en tenant compte du fait que la mobilité sera considérée non pas comme une mobilité entre différents établissements, mais comme une mobilité intra-université. La procédure de candidature doit être simplifiée afin que les membres du personnel puissent la remplir facilement et que les employés du Bureau international puissent la traiter.

Accueil du personnel

Des mécanismes doivent être mis en place non seulement pour accepter les demandes de mobilité du personnel et les traiter, mais aussi pour accueillir les membres du personnel académique et non académique. Tout comme la procédure de candidature, cet aspect est étroitement lié à la disponibilité de l'information et le membre du personnel doit connaître les détails de l'accueil avant de décider d'utiliser les possibilités de mobilité. L'université d'accueil peut soutenir le membre du personnel de différentes manières. Par exemple, en accordant une réduction sur le logement (il existe des dortoirs universitaires avec des chambres d'hôtes réservées aux membres du personnel, distinctes de celles des étudiants ; les universités ont généralement des tarifs réduits dans les hôtels avec lesquels elles ont passé des accords ; d'autres options de logement, par exemple, des échanges de maisons pour les membres du personnel qui souhaitent voyager avec leur famille, etc.) ; en allant chercher le membre du personnel à l'aéroport ou en fournissant des informations détaillées sur le transport ; en fournissant un espace de travail pour les membres du personnel dans l'université d'accueil si nécessaire ; etc.

Semaines du personnel

Les semaines du personnel offrent la possibilité de contribuer de manière significative au plan de croissance de la mobilité de l'EUt+ pour 2022-2035. D'après la cartographie mise en œuvre et décrite, ci-dessus, la participation à une semaine du personnel est l'une des principales raisons pour lesquelles les membres du personnel administratif se portent candidats à une possibilité de mobilité ; les membres du personnel académique y participent aussi souvent, ce qui crée un environnement fructueux pour la coopération institutionnelle et scientifique. Outre les semaines du personnel déjà organisées annuellement ou semestriellement par la majorité des institutions EUt+ (six sur huit), il est prévu d'organiser des semaines du personnel thématiques axées sur différents sujets (comme décrit à la section 6.5. Semaines/jours thématiques pour le personnel non-académique du présent plan d'incitation).

Calendrier de mobilité

Un calendrier sera élaboré au sein du système d'information interne d'EUt+, où seront enregistrés tous les mouvements de mobilité du personnel, afin que les institutions EUt+ soient informées à tout moment des mobilités entrantes et sortantes. Il incombera à chaque institution de s'assurer que le calendrier est constamment mis à jour. Le calendrier permettra de suivre les flux de mobilité dans l'ensemble EUt+ et de voir si des progrès sont réalisés conformément à l'ambition fixée dans le plan de croissance de la mobilité d'EUt+ 2022-2035. Le calendrier pourrait être développé pour inclure les événements (conférences, etc.) qui se déroulent dans l'ensemble du consortium EUt+ ainsi que les dates limites des projets afin de faciliter la mobilité des chercheurs et de contribuer au développement de projets et de

publications communs (comme décrit à la section 6.3. Chercheur, échanges de doctorants pour des projets de recherche conjoints du présent plan d'incitation).

Compétences linguistiques

La maîtrise de l'anglais ou d'une autre langue étrangère peut être un problème pour les membres du personnel académique et non académique. Les observations ont prouvé que le personnel non académique y est davantage confronté. Comme décrit dans la section 6. du présent plan, EUt+ offrira des opportunités de semaines dédiées au personnel qui visent à améliorer les capacités linguistiques du personnel non académique afin d'augmenter les compétences linguistiques du personnel EUt+. En outre, les mécanismes Erasmus existants devraient être utilisés autant que possible, par exemple, le soutien linguistique en ligne (OLS), qui s'est déjà avéré bénéfique pour améliorer les compétences linguistiques des participants à la mobilité et qui dispose d'une base solide de différentes langues.

Types de mobilité alternatives

La mobilité du personnel est essentielle à la réussite d'EUt+ et les types de mobilité alternatifs sont cruciaux pour augmenter les flux de mobilité et servir d'alternative au cas où la mobilité physique ne serait pas possible. La mobilité virtuelle pour le personnel académique et non-académique par le biais de plateformes collaboratives est prévue en plus de la mobilité physique et nous devrions également explorer les possibilités offertes par la mobilité mixte et les programmes intensifs mixtes (PIM). D'autres types de mobilité pourraient également être utilisés pour améliorer les compétences linguistiques du personnel avant de prendre part à une mobilité physique.

Il est clair que tous les obstacles ne peuvent pas être levés par l'université d'envoi ou d'accueil, mais chaque établissement doit faire de son mieux pour utiliser les mécanismes de soutien existants et sortir des sentiers battus afin d'aider les membres du personnel à prendre une décision positive concernant le programme de mobilité. Chaque institution partenaire d'EUt+ possède déjà une expérience et des solutions uniques qui peuvent être normalisées et appliquées à l'échelle du consortium. Par conséquent, EUt+ est la plateforme parfaite pour l'échange de savoir-faire, ainsi qu'une opportunité de proposer de nouvelles solutions qui peuvent être utilisées dans EUt+ et au-delà.

6. Exigences générales du programme Erasmus

Erasmus+ est le programme mis en oeuvre par la Commission européenne dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport pour la période 2021-2027.

L'objectif général du programme est de soutenir, par l'apprentissage tout au long de la vie, le développement éducatif, professionnel et personnel des personnes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport, en Europe et au-delà, contribuant ainsi

à une croissance durable, à des emplois de qualité et à la cohésion sociale, à la stimulation de l'innovation et au renforcement de l'identité européenne et de la citoyenneté active.

L'action clé 1 - Mobilité des personnes du programme soutient spécifiquement la mobilité des apprenants et du personnel : des possibilités pour les étudiants, les stagiaires et les jeunes, ainsi que pour les professeurs, les enseignants, les formateurs et les autres membres du personnel des établissements d'enseignement d'entreprendre un apprentissage et/ou une expérience professionnelle dans un autre pays. Il est prévu que **l'action clé 1 - Mobilité des personnes du programme** soutienne toute la mobilité EU+ pour le personnel non académique et pour 40% du personnel académique.

En ce qui concerne le personnel, les principaux objectifs de l'activité pour le personnel sont les suivants :

- partager leur expertise ;
- faire l'expérience de nouveaux environnements d'enseignement ;
- acquérir de nouvelles compétences innovantes en matière de pédagogie et de conception de programmes, ainsi que des compétences numériques ;
- entrer en contact avec leurs pairs à l'étranger afin de développer des activités communes pour atteindre les objectifs du programme ;
- échanger des bonnes pratiques et renforcer la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur ;
- mieux préparer les étudiants au monde du travail en faisant participer le personnel des entreprises aux cours.

Pour garantir des activités de mobilité de haute qualité et à l'impact maximal, l'activité de mobilité doit être liée au développement professionnel du personnel et répondre à ses besoins d'apprentissage et de développement personnel. Le personnel peut réaliser l'une des activités décrites ci-dessous :

- **Une période d'enseignement** à l'étranger dans un établissement d'enseignement supérieur partenaire. La période d'enseignement à l'étranger permet à tout personnel enseignant d'un établissement d'enseignement supérieur ou au personnel d'une entreprise d'enseigner dans un établissement d'enseignement supérieur partenaire à l'étranger. La mobilité du personnel pour l'enseignement peut porter sur n'importe quel domaine d'étude.
- **Une période de formation** à l'étranger dans un établissement d'enseignement supérieur partenaire, une entreprise ou tout autre lieu de travail pertinent. La période de formation à l'étranger permet à tout membre du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur de participer à une activité de formation à l'étranger en rapport avec son travail quotidien au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle peut prendre la forme d'événements de formation ou d'observation au poste de travail.

Une période de mobilité du personnel à l'étranger peut combiner des activités d'enseignement et de formation. Toute période d'enseignement ou de formation à l'étranger

peut être effectuée dans le cadre d'une mobilité mixte. La mobilité à des fins d'enseignement peut inclure la fourniture d'une formation pour le développement de l'établissement d'enseignement supérieur partenaire.

Le membre du personnel, l'organisation d'envoi et l'organisation d'accueil doivent signer un accord de mobilité.

Ce document définit les objectifs d'apprentissage, les droits et les responsabilités, ainsi que la manière dont la formation sera officiellement reconnue.

Durée de la mobilité : de 2 jours à 2 mois, hors temps de déplacement. Une activité d'enseignement doit comporter un minimum de 8 heures d'enseignement par semaine (ou toute autre période de séjour plus courte). Si la mobilité dure plus d'une semaine, le nombre minimum d'heures d'enseignement pour une semaine incomplète doit être proportionnel à la durée de cette semaine.

L'exception suivante peut s'appliquer : si l'activité d'enseignement est combinée à une activité de formation au cours d'une seule période à l'étranger, le nombre minimum d'heures d'enseignement par semaine (ou toute période de séjour plus courte) est réduit à 4 heures.

L'établissement d'envoi sera responsable de tous les paiements effectués à partir des subventions de l'UE, en fournissant une contribution aux frais de voyage et de séjour pendant la période.

7. Offres de mobilités et mécanismes de soutien pour encourager la mobilité du personnel EUt+ :

Ce plan est développé sous deux thématiques. Il prévoit, d'une part, des activités pour le personnel académique et non-académique visant au développement personnel et professionnel des personnels des huit universités et, d'autre part, des activités qui sont étroitement liées à la mobilité des étudiants et qui ont un impact significatif sur les résultats des flux de mobilité des étudiants. Ces activités complètent également le plan de croissance de la mobilité des étudiants élaborée dans le cadre du T5.1. Toutes ces activités seront décrites plus en détail dans les paragraphes ci-dessous.

7.1. Mobilité d'enseignement/académique

La mobilité du personnel enseignant permet à ce dernier de passer une période d'enseignement comprise entre 1 jour - ou au moins 5 heures d'enseignement - et 6 semaines dans un établissement d'enseignement supérieur afin d'élargir et d'enrichir la gamme et le contenu des cours qu'il propose, et de permettre aux étudiants qui n'ont pas la possibilité de participer à un programme de mobilité de bénéficier des connaissances et de l'expertise du personnel universitaire d'autres établissements d'enseignement supérieur de l'Alliance.

Dans le cadre du Work Package 3, trois groupes de travail (clusters) ont été identifiés sur les niveaux Licence et Master dans le domaine des télécommunications, du génie civil et du génie mécanique. Les partenaires travaillent à la création de cours communs et de spécialisations, qui serviront également de base pour les échanges universitaires au sein de l'alliance EUt+. Ce point d'entrée permet à l'Alliance de garantir une grande mobilité universitaire et des échanges de connaissances et de personnel.

Chaque partenaire a des représentants dans au moins un groupe de travail (voir le tableau ci-dessous) au cours de la première année de mise en œuvre, 2 au cours de la deuxième année de mise en œuvre et 3 au cours de la troisième année de mise en œuvre (participation de 6 clusters pour chaque EES). Cela garantit que pour chaque partenaire, au moins un programme de Licence participera au programme pilote la première année, deux la deuxième année et trois la troisième année de mise en œuvre du projet (au moins 6 programmes de Licence de chaque université/établissement d'enseignement supérieur (EES)).

Jusqu'à présent, les clusters ont dressé une liste des offres de cours possibles (acceptant les étudiants à partir du semestre de printemps 2022) qui peuvent également constituer la base de mobilités d'échanges universitaires d'une semaine, à court terme, dans le cadre de l'initiative. Il ne s'agit que de la première phase. Elle sera mise à jour en fonction de l'avancée des travaux du Work Package 3 et de l'initiative dans son ensemble. Des calculs plus précis des flux de mobilité du personnel seront rendus possibles à la fin de l'année 2022.

Clusters des Bachelors EUt+

No	Cluster	UTT	H_DA	RTU	TU Dublin	TUS	CUT	UPCT	TUCN
First year of implementation 2021-2022									
C1	Génie mécanique	X		X	X	X	X	X	X
C2	Télécommunications / Réseaux et télécommunications	X		X		X		X	X
C3	Génie civil				X		X	X	X

Afin de promouvoir l'échange productif d'expertise et d'expérience sur les méthodes pédagogiques, nous ferons correspondre les demandes avec les compétences pertinentes afin de garantir qu'EUt+ tire parti d'expertises clés dans la recherche, l'enseignement et l'engagement. En outre, différentes conférences et séries de conférences en ligne et sur site

seront organisées par spécialisation, en plus des programmes d'études fixes, afin d'enrichir l'expérience d'étude du personnel et des étudiants.

Dans le cadre des travaux de la tâche 3.5 (Work Package 3), il est prévu de créer une plateforme partagée d'apprentissage par projet, pour la collaboration des étudiants. De nombreux superviseurs de toutes les institutions partenaires seront invités à prendre part à cette activité.

Parallèlement aux clusters communs, la mobilité du personnel vers d'autres départements et spécialisations sera encouragée parmi le personnel académique afin d'assurer une expertise diversifiée et un échange de connaissances dans tous les domaines académiques de l'Alliance.

Il donc est prévu que chaque année, chaque partenaire puisse bénéficier de deux semaines de mobilité pour chaque Cluster.

7.1.1. Lien avec le pôle linguistique

Étant donné que EUt+ accorde une grande importance au multilinguisme et au sentiment d'appartenance à chaque campus, nous établirons, en coopération avec l'ITCO, un lien étroit entre les étudiants, tous les membres du personnel et plus particulièrement les départements de langues avec la création d'un "pôle linguistique EUt+". Il s'agit d'accroître les différentes compétences linguistiques et d'améliorer le niveau linguistique du personnel pour qui un niveau insuffisant d'anglais ou d'autres langues constitue souvent un obstacle à la coopération avec des partenaires internationaux.

Le "pôle linguistique" sera coordonné par l'ITCO et fonctionnera comme un mécanisme complémentaire à l'Accord Erasmus déjà signé. Il soutiendra les compétences linguistiques des étudiants et du personnel avec des ressources dédiées de chaque institution partenaire, et assurera le lien avec les ressources de connaissances linguistiques disponibles au sein de l'EUt+. Son objectif sera de fournir le soutien linguistique nécessaire, par exemple, sous la forme d'une semaine thématique pour le personnel (décrite plus loin), de cours de langue et de mise en réseau pour développer des demandes de financement conjointes pour les doctorants dans le domaine linguistique.

7.1.2. Co-crédation de cours de courte durée, de summer schools

Les universités d'été désignent généralement "une série de conférences organisées pendant les vacances d'été [ou d'hiver] des écoles et des universités, dans le cadre d'un cours universitaire ou d'un programme d'études indépendant à des fins professionnelles ou personnelles".

Dans le cas d'EUt+, les organisateurs des universités d'été ne peuvent pas compter uniquement sur leurs compétences individuelles et leur bon sens si nous voulons être solides, compétitifs et durables à long terme. Par conséquent, l'objectif principal de ce type de mobilité sera d'apporter et de partager l'expérience et l'expertise des participants en matière de conception et de développement de bonnes pratiques concernant l'organisation d'universités d'été.

Cette activité assurera à la fois l'augmentation de la capacité et des compétences des partenaires à mettre en œuvre efficacement les universités d'été en tant que procédures éducatives innovantes. Elle permettra également de promouvoir l'expérience de mobilité des étudiants en leur donnant un large éventail de possibilités de mobilité à court terme qui maximiserait la valeur des connaissances acquises pendant leurs études, dans au moins une des institutions partenaires d'EUt+.

7.2. Researcher, PhD exchanges for joint research projects

Les chercheurs et les docteurs sont également invités à passer une période de formation d'au moins 5 jours ouvrables dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger. Cela est très important pour l'échange de connaissances et la collaboration entre les universités et permet aux participants de partager leurs idées et leur expertise dans différents domaines et d'apprendre à mieux se connaître. Tous les partenaires EUt+ sont des universités prestigieuses disposant de technologies innovantes qui ne sont peut-être pas disponibles dans l'ensemble des universités partenaires. Le fait de participer au programme de mobilité et de visiter différents laboratoires et installations permettra d'acquérir de nouvelles compétences, et donnera une excellente occasion d'élargir leurs horizons.

Différents types de conférences et de webinaires, où les établissements d'enseignement supérieur partenaires seront invités à parler de leurs laboratoires et des facilités qu'ils offrent, seront organisés (décrits plus en détail dans la section suivante). Après des réunions en ligne avec le personnel de l'université étrangère, des intérêts communs seront établis pour créer une coopération sur des sujets de recherche communs. Chaque université partenaire conduit ses propres projets ou articles ainsi que son réseau de partenaires. Le fait de visiter d'autres établissements d'enseignement supérieur et de pouvoir partager des idées sur différents sujets débouchera sur des projets plus qualitatifs plus diversifiés avec de plus grandes chances d'approbation. Le personnel impliqué apprendra de nouvelles méthodologies sur différents sujets et sera en mesure de les partager dans son université. La qualité de la recherche scientifique ne pourra que croître de manière significative pour tous les partenaires impliqués.

Les chercheurs et doctorants seront encouragés à échanger leurs connaissances par le biais des activités organisées par le Work Package 4 et les cinq instituts de recherche conjoints (laboratoires) autour de plusieurs thèmes de recherche propres à EUt+ :

- Nano Lab
- Laboratoire sur le développement durable
- Data science Lab
- ECT Lab
- ELARA

Depuis le début du mois d'avril 2021, l'ECT Lab+ organise des séminaires mensuels en ligne sur des sujets liant les sciences humaines et sociales à l'ingénierie.

La première conférence annuelle ECT Lab+ aura lieu en décembre 2021 dans un format hybride (à la fois en présentiel et en ligne) afin d'impliquer autant de parties prenantes que possible. L'objectif de la conférence est de démontrer l'interdisciplinarité inhérente à l'ECT Lab+ en reliant la recherche scientifique de différents domaines de l'ingénierie à des interventions artistiques.

Au sein de l'ECT Lab+, une discussion est en cours sur un forum des doctorants et sur d'autres moyens possibles d'amener les doctorants des différentes institutions à interagir, à collaborer les uns avec les autres et à s'engager dans des projets communs. Une liste d'étudiants dans les différents domaines de recherche représentés par ECT Lab+ est continuellement mise à jour afin d'encourager la coopération entre les doctorants et d'avoir une vue d'ensemble claire du type de recherche menée par les doctorants dans le consortium.

En outre, il est prévu que chaque institut de recherche ait une conférence annuelle et un certain nombre de sous-groupes travaillant en permanence. Chaque laboratoire au sein de chaque université partenaire pourra bénéficier de deux semaines de mobilité, ce qui représente environ 64 semaines de mobilité au total pour 32 membres du personnel (4 x 8 x (2 semaines), sans compter les autres participants à la conférence invités à participer avec leurs documents de recherche. Toutefois, compte tenu des nombreuses réunions en ligne qui ont lieu dans le cadre des laboratoires EUt+, nous pouvons d'ores et déjà supposer que la plupart des mobilités des chercheurs se feront de manière virtuelle.

7.3. Participation aux conférences EUt+

L'exigence de diffusion des savoirs est un engagement fondamental d'EUt+. À cet égard, afin d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, des conférences/ateliers internes, auxquels le personnel d'EUt+ sera invité à participer et à partager ses connaissances, seront organisés en deux étapes clairement différenciées :

1. **Transférer les connaissances** : un ou plusieurs spécialistes proposent des sessions d'information/formation et du matériel de soutien.
2. **Partager les ressources de connaissances** existantes dont nous disposons au sein de l'alliance.

Ces connaissances peuvent être strictement liées à EUt+ (organisation spécifique au sein d'EUt+, objectifs déjà fixés et résultats atteints, meilleure compréhension du projet, acquisition et adoption de procédures internes communes conçues pour le bon développement d'EUt+), ou plus générales en fonction du thème de l'événement. L'objectif principal de ces événements est de motiver le personnel afin qu'il vive toutes les dimensions possibles d'EUt+ dès le début, et qu'il ait le sentiment de faire partie d'une grande communauté, plutôt que d'individus travaillant dans un projet commun.

Des informations sur chaque nouvelle conférence selon le calendrier annuel seront publiées sur le site web d'EUt+ et tous les membres seront fortement invités à y participer.

7.4. Thématiques des semaines/jours du personnel non académique

Le personnel académique a toujours été considéré comme faisant partie de la stratégie d'internationalisation d'un établissement. Son rôle est multiple: il joue un rôle clé dans le développement de programmes d'études internationaux, dans les projets de recherche internationaux et dans la facilitation de la mobilité des étudiants. Cependant, pour la grande majorité du personnel travaillant dans les services de soutien: bibliothèque, bureau des examens, conseil aux étudiants, infrastructure informatique, etc., les sujets internationaux ne font généralement pas (encore) partie de leurs tâches quotidiennes. Ainsi, les universités EU+ ont identifié le besoin de différencier la mobilité du personnel académique de celle du personnel non-académique. Par conséquent, une approche complètement nouvelle visant à promouvoir la mobilité du personnel non-académique au sein de l'Alliance sera développée. Des semaines thématiques EU+ ciblées pour le personnel, axées sur un sujet défini lié à différents programmes de travail et domaines universitaires, seront organisées. Cette activité permettra également d'impliquer le personnel n'appartenant pas encore à un groupe.

Les sujets à couvrir sont les suivants :

- Financement des services dans l'Alliance EU+ - différentes approches
- Bibliothèques et centres culturels - comment offrir les expériences culturelles et extrascolaires nécessaire ?
- Services de soutien aux étudiants et admission - meilleures pratiques
- Services RH et recherche pour un objectif commun
- Services informatiques - carte d'étudiant et systèmes communs
- Développement des infrastructures, conception universelle et inclusion
- Internationalisation à domicile
- Communication, marketing et relations publiques.

Chaque partenaire accueillera au moins une semaine thématique du personnel de l'EU+ par an sur un sujet spécifique - attribué ou choisi par lui-même selon le calendrier provisoire ci-dessous :

Mois	Lieu	Thématique	Objectif général de la semaine
Janvier 2022+	CUT	Marketing	L'objectif de la semaine sera de présenter le contenu du livre blanc sur la communication interne (D5.4.1) et de proposer des ateliers sur le thème de la méthodologie de la co-créativité. Les principaux groupes cibles seront les départements de relations publiques, de communication et de marketing de toutes les institutions partenaires d'EUt+.
Février 2022+	h_da	IT / Carte d'étudiant européen, Services, ...	L'objectif sera de diffuser les informations de base relatives aux outils informatiques que chaque campus s'est engagé à mettre en œuvre en tant que titulaire de la Charte Erasmus pour l'enseignement supérieur (ECHE). Nous décrivons l'environnement que l'Europe a développé et comment tous les outils fournis sont connectés entre eux. Nous présenterons également les services spécifiques que EUt+ (D 6.3 "Plan for European Student card summer school staff") a décidé de développer. Groupe cible: Services aux étudiants, représentants des étudiants, personnel informatique, personnel des OIR. Les personnes seront choisies en fonction de leur niveau de connaissance du sujet. Moins ils sont informés, plus ils doivent participer à cette semaine du personnel.
Mars 2022+	UTT	HRS4R / Département recherche et direction des ressources humaines	L'objectif de cette semaine sera de présenter le label HRS4R et de sensibiliser les publics cibles à ses enjeux. Elle détaillera le processus d'obtention du label auprès de la commission. Elle s'adresse aux personnels des ressources humaines, de l'administration de la recherche et des écoles doctorales. Des sessions de travail seront organisées pour échanger les bonnes pratiques. Les institutions qui ont déployé ce label y participeront également. Au niveau d'EUt+, ce label devrait évoluer vers un modèle adopté dans une université de technologie (voir Swaf Extra).
Avril 2022+	TUS	Services étudiants / Admission, Inscription ...	L'objectif de la semaine du personnel sera de partager les meilleures pratiques en matière d'inscription des étudiants locaux et étrangers et des services qui leur sont fournis. Les activités menées se concentreront sur la collaboration en vue d'aligner ces services et procédures pour servir les étudiants du consortium EUt+, en particulier pour contribuer à l'objectif de se sentir chez soi sur chaque campus (WP5) autant que possible. Les groupes

			cibles seront les membres du personnel des bureaux d'admission des institutions EUt+ ainsi que les employés chargés de fournir différents services aux étudiants (inscription, informations sur les études, conseils sur la carrière, etc.)
Mai 2022+	RTU	Collecte de fonds / Gestion financière	L'objectif de la semaine sera de présenter et de comparer les procédures de gestion financière des universités EUt+ et d'améliorer les processus liés à l'obtention de financements externes pour les universités. Elle sera organisée par le bureau du vice-recteur aux finances, le département de comptabilité de RTU et le fonds de développement et est destinée au personnel universitaire qui représente les contreparties respectives. La formation organisée par le fonds de développement RTU se concentrera sur la présentation aux participants du mécanisme de fonctionnement de fonds, des processus de collecte de fonds et du partage des meilleures pratiques entre les partenaires, ce qui est également étroitement lié à la tâche 8.4 - Fondation EUt+.
Juin 2022+	UTCN	Centre culturel / Bibliothèque	La semaine sera axée sur EUt+ et sur la façon dont elle vise à représenter l'Europe dans sa diversité et de manière à ce qu'elle soit aussi équilibrée que possible en termes de personnes, de cultures et de langues. Les groupes cibles seront les membres du personnel des centres culturels EUt+ ou de leurs homologues similaires chargés d'organiser différentes activités extrascolaires pour les étudiants locaux et étrangers, ainsi que les membres du personnel des bibliothèques EUt+, notamment les personnes chargées de superviser les services de bibliothèque numérique et les dépôts en ligne. Les activités menées porteront sur la culture nationale et institutionnelle des 8 universités ainsi que sur les questions liées aux possibilités de publication en libre accès du référentiel et de la plateforme de publication EUt+ (WP7).
Octobre 2022+	TU DUBLIN	Développement des infrastructures, patrimoine, Gestion des locaux	L'objectif de la semaine sera de réunir les représentants responsables du développement, de la gestion et de la maintenance de l'infrastructure dans l'ensemble du consortium EUt+ afin d'échanger les meilleures pratiques et de travailler sur de nouvelles solutions adaptées à EUt+. Les réunions et ateliers organisés tout au long de la semaine viseront à présenter à tous les partenaires les principes de la conception universelle et la manière dont ces principes peuvent être intégrés dans ce qui sera le campus commun EUt+ couvrant les huit pays. L'objectif de la semaine du personnel sera étroitement lié au WP2, car il est prévu que l'ensemble de l'enseignement, de l'infrastructure et des services d'EUt+

			soient conçus selon les principes de la conception universelle, qui est une composante essentielle des principes "Think Human First".
Novembre 2022+	UPCT	Internationalisation à la maison	<p>L'objectif sera de partager nos meilleures pratiques et de sensibiliser le groupe cible au Mobility Friendly Plan (MFP) qu'Eut+ (WP2) fournira à nos étudiants d'ici l'année universitaire 2022-2023 ;</p> <p>Le groupe cible sera le personnel qui n'est pas directement impliqué dans la mise en œuvre du PFM, mais qui est considéré comme une personne clé pour améliorer la qualité de ce nouveau processus. Il peut s'agir du personnel du service d'admission, de la bibliothèque, des assistants de département, des services de la vie étudiante, etc. en fonction de l'organisation de chaque campus.</p>

Il est prévu que 2 à 5 personnes de chaque université partenaire participent chaque semaine du personnel. À raison de 2 à 5 personnes par semaine du personnel par institution, ce programme pourrait permettre de proposer (et financer) de (2 à 5 personnes x 7 semaines du personnel à l'étranger =) 14 à 35 mobilités du personnel non-académique et de 98 à 245 mobilités à l'échelle de l'ensemble des campus. De plus (5 membres du personnel X 8 partenaires X 8 semaines du personnel) cela ferait environ 320 membres du personnel non académique par an au total.

Un programme précis pour chaque semaine du personnel sera élaboré par l'institution hôte. Cependant, le cadre commun d'organisation a déjà été défini entre les partenaires. Afin de respecter la vie personnelle du personnel et d'éviter les déplacements pendant les week-ends, il a été convenu de commencer officiellement le programme, le mardi avec l'introduction du thème principal de la semaine. S'agissant d'un projet international, il est indispensable de favoriser le multilinguisme (lié au Work Package 2 et à l'ITCO) avec des cours d'anglais et de langue locale pour réduire la barrière linguistique et améliorer la connaissance du glossaire pertinent couramment utilisé. Des ateliers spécifiques aux départements seront également organisés ainsi que des sessions pour le partage des meilleures pratiques, la tenue de réunions informelles et la mise en réseau pendant les autres jours. La semaine se conclura par le retour d'information, l'évaluation et la délivrance de certificats de compétences améliorées/acquises pendant la semaine.

Les compétences à acquérir seront identifiées lors d'une phase de préparation de chaque semaine du personnel par l'organisation hôte et soumises à tous les partenaires avec des invitations à participer, ce qui garantira le soutien de la direction de l'université.

Nous devons souligner l'importance haute de ce type de mobilité du personnel au sein de l'EUt+. Ces semaines thématiques conjointes du personnel seront l'occasion pour les départements de chaque institution de s'engager dans des échanges expliquant leurs réalités et leurs besoins pour parvenir à des lignes de travail communes (procédures communes, compétences utiles, etc.).

D'un point de vue pratique, il est parfois difficile pour le personnel administratif de participer au programme de mobilité, car il considère que les formalités administratives sont trop lourdes et compliquées. Par conséquent, l'organisation d'une semaine dédiée au personnel, ainsi qu'aux bureaux internationaux des partenaires EUt+, sera l'occasion pour les agents internationaux de recevoir des informations précieuses sur les différents processus à prendre en compte, principalement au niveau administratif, ainsi que sur les questions liées à la compréhension du nouvel environnement culturel auquel les bénéficiaires des mobilités seront confrontés. Cette activité contribuera également à l'établissement et à la mise en route du Bureau européen commun.

Ces ateliers se concentreront sur la simplification des procédures administratives. L'un des résultats de ces ateliers sera un guide pratique destiné à tout visiteur entrant qui n'est pas habitué à participer à des projets de l'université européenne. Il sera conçu pour répondre aux besoins des personnes qui souhaitent venir étudier, faire de la recherche ou travailler sur

chaque campus en présentant l'offre de formation, l'accès à l'information, les options de mobilité. Il offrira également des conseils sur ce qu'il faut faire avant de profiter d'un séjour dans chacune des universités (démarches et procédures préalables). Des "Packs d'accueil" seront mis en place afin que les participants n'aient à se préoccuper que de leur vol et de leurs bagages plutôt que des procédures internes.

Dans tous les cas, l'organisation d'ateliers aura pour objectif principal de diffuser les informations qui seront utiles aux membres du personnel dans leurs futurs projets liés à EUT+. Bon nombre des événements décrits dans les chapitres précédents se dérouleront également en ligne afin de faciliter la participation du plus grand nombre possible de membres du personnel, en évitant tout obstacle lié aux déplacements ou aux restrictions budgétaires et en offrant une option en cas de situation de force majeure.

7.5. Job shadowing

L'observation au poste de travail est considérée comme une étape supplémentaire dans le cadre du plan d'incitation. Il est proposé de financer 4 semaines de mobilité "gratuite" par institution et par an à destination du personnel non académique qui souhaite rencontrer un homologue afin de développer ses compétences personnelles, de renforcer ses capacités, de contribuer à améliorer la coordination de ses activités en vue de la création d'Eut+. Il s'agira non seulement d'un premier transfert de connaissances, mais aussi de la constitution d'un réseau de contacts personnels.

Ces mobilités "libres" feront l'objet d'un appel à candidatures publié en même temps que la publication du programme de la semaine du personnel pour l'année n+1, par exemple en novembre de l'année n. Le candidat devra expliquer ses motivations et les objectifs de son programme de mobilité sur la base du dossier type "mobilité du personnel Erasmus ". Il devra recevoir l'accord de son supérieur hiérarchique et du département des ressources humaines. La personne devra rendre compte de son activité et recevra un certificat du département des ressources humaines qui notifiera les compétences développées au cours de cette expérience.

En outre, l'Alliance EUT+ intégrera cette opportunité dans le cadre de son programme de développement des ressources humaines dans chaque institution et fera une large promotion de cette opportunité, en s'assurant d'atteindre tout le personnel à tous les niveaux. Cependant, dans le cas de l'observation au poste de travail, les cadres supérieurs des universités EUT+ seront particulièrement encouragés à participer afin d'établir un accord sur le terrain et les pratiques communes, ce qui ne semble pas être assuré d'une autre manière jusqu'à présent.

8. Flux d'informations et promotion des événements de mobilité

La fourniture d'un flux d'informations efficace et l'engagement interne reposent principalement sur la tâche 5.4 : "Favoriser l'engagement interne". Jusqu'à présent, la plupart des efforts concernant la communication interne ont été consacrés à la tâche 7.1, en se concentrant sur la conception de la communication interne dans le cadre de la marque, et dans la création d'un Newshub (pour les rapports d'information réguliers, alimentant à la fois le site Web et un bulletin d'information interne).

La diffusion efficace d'événements particuliers sera assurée par une synchronisation des bureaux internationaux au moyen d'un calendrier partagé sur le portail interne de l'EUt+ (www.agora.univ-tech.eu), où tous les gestionnaires de tâches sont tenus de garder la trace des actions à venir afin qu'elles puissent être vérifiées à tout moment et que la visibilité des activités de mobilité planifiées et réalisées par différents partenaires, départements, groupes de travail et individus soit assurée. Ainsi, chacun aura la possibilité de voir quelles actions sont déjà en place et chacun pourra alors exprimer son souhait de participer, engager la communication avec les organisateurs et planifier efficacement sa propre mobilité.

Il est clair qu'un flux d'informations continu reposera principalement sur une coopération et une communication efficaces entre les groupes de travail d'EUt+ organisant différentes activités. Cela constituera l'objectif principal de la première semaine thématique du personnel organisée par CUT en janvier 2022. L'objectif de cette semaine sera de présenter le contenu du livre blanc sur la communication interne (D5.4.1) et de proposer des ateliers sur le thème de la méthodologie de la co-créativité. Les principaux groupes cibles seront les départements des relations publiques, de la communication et du marketing de toutes les institutions partenaires d'EUt+, ainsi que les représentants des bureaux internationaux, afin de parler de leurs besoins et de leur vision de la gestion de l'information interne dans l'ensemble de l'initiative, ce qui conduira à l'engagement du personnel dans la mobilité.

Compte tenu de ce qui a été énoncé, ce plan offre principalement un cadre pour encourager la mobilité du personnel. Il continuera toutefois à évoluer en fonction des besoins et des progrès de l'initiative et, en particulier, des flux de mobilité. .