

Schlussfolgerung

Das Ziel unserer Untersuchung war es, die Erfahrungen und Einstellungen des Universitätspersonals in Bezug auf die Erasmus-Mitarbeitermobilität zu testen. Die Teilnehmer waren wissenschaftliches und Verwaltungspersonal, die in Hochschuleinrichtungen in den zehn europäischen Ländern der Projektpartner arbeiteten. Die analysierten quantitativen und qualitativen Daten in diesem Bericht liefern einen Überblick über die Reaktionen dieser 6202 Befragten des Fragebogens und die mit Mitgliedern der obersten Führung geführten 48 Interviews in den zehn Partner-Hochschuleinrichtungen.

Dieser Bericht hat quantitative Daten erzeugt und sie den Trends gegenübergestellt, die durch vorhergehend erzeugte Daten herausgestellt worden waren – zum Beispiel hat es seit 2012 eine Zunahme der Mobilität der Mitarbeiter der Verwaltung und auch eine Zunahme der Beteiligung von Frauen über die vergangenen drei Jahrzehnte gegeben. Durch diese Untersuchung sind wir in der Lage gewesen, die quantitativen Arbeitsergebnisse mit den qualitativen Daten der Wahrnehmung und indirekter Erfahrung anzureichern. Die in den zehn Partneruniversitäten geführten 48 Interviews haben ebenfalls entscheidende Perspektiven über die Aufgaben der Führungsspitze beigetragen.

Die Einschließung sowohl der direkten als auch der indirekten Erfahrungen der Mobilität im Laufe des Zeitraums von fünf Jahren zwischen 2012 und 2017 hat dazu beigetragen, ein volleres Bild der Mitarbeitermobilität zu schaffen, indem nicht nur die Wahrnehmungen des Mitarbeiter aufgezeichnet wurden, die in Mobilität gingen, sondern auch die ihrer Kollegen und führenden Mitarbeiter. Neben den Reaktionen der Mitarbeiter, die im Laufe dieser Zeit eine oder mehrere Mobilitäten durchgeführt haben (31% des Beispiels), die Perspektiven und Erfahrungen der 69% der Befragten, die keine Mobilität durchgeführt haben, haben bedeutende Einblicke in die allgemeinen Wahrnehmungen um die Erasmus-Mobilität in Hochschuleinrichtungen beigetragen. Zum Beispiel 84% der Universitätsmitarbeiter, die nicht in Mobilität gewesen waren, aber die Kollegen kennen, die dort waren, sehen ein, dass der Erasmus-Mitarbeiteraustausch ihnen beruflich geholfen hat.

Die Nutzen und Hindernisse sind unter drei Oberbegriffen untersucht worden: Direktion; Förderung und Verbreitung; Unterstützung und Anerkennung. Eine Reihe von Einblicken haben sich in allen diesen Bereichen abgezeichnet: von allen Befragten und Universitätsleitern wurde anerkannt, dass die internationale Mitarbeitermobilität den betroffenen Einzelpersonen, Institutionen und Gesellschaften mehrere Nutzen bringt. Die Nutzen schließen eine Verbesserung des Erziehungsauftrags der Universität ein, indem sie die Zukunftsfähigkeit vervollkommen, zu emotionalem Wohlbefinden beiträgt, Gelegenheiten für die persönliche Entwicklung und Zusammenarbeit liefert, die Kompetenzen verbessert, zum Erreichen spezifischer Ziele beiträgt (z.B. administrative Mitarbeiter) und insgesamt die Problemlösung begünstigt. Die Studie hat auch Hindernisse für die Mobilität herausgestellt. In Bezug auf das Management der Mobilität wurde die Beachtung weitgehend auf ungenügende Aufbringung von Mitteln und schwierige Arbeitsbedingungen gezogen (hohe Arbeitsbelastung oder Unfähigkeit, einen Ersatz bei der Arbeit zu finden). Die Reaktionen um die Förderung des Programms geben die Unzufriedenheit um die Sichtbarkeit von Gelegenheiten und Partneruniversitäten an. Schließlich gibt es eindeutig Chancen für bessere Verbreitungs- und Anerkennungsverfahren um die Mitarbeitermobilität. Diese würden klarere, konkretere Ergebnisse zur Sprache bringen, die wiederum die Gelegenheit für eine breitere Beteiligung durch die Überzeugung von mehr Mitarbeitern – und ihrer Direktoren – über den Wert der Mitarbeitermobilität für die Institution im Ganzen als auch für den Einzelnen fördern würden.

Die Daten in diesem Bericht liefern wertvolle Orientierungshilfen für die Universitäten, die danach streben, für ihre Mitarbeiter die Erfahrung der internationalen Mitarbeitermobilität zu verbessern und auch in geringerem Maße für Gastpersonal. Aus den Daten geht klar hervor, dass die Mobilitäts Erfahrung von den Mitarbeitern hoch bewertet wird: 99% von denen, die in Mobilität gingen, waren der Ansicht, dass ihre Beteiligung an dem Erasmus-Mitarbeitermobilitätsprogramm ihre Erwartungen in vollstem Umfang befriedigt hat. Das ist ein bedeutender Ausgangspunkt

für alle künftigen Diskussionen über die Förderung, Unterstützung und Entwicklung der Mitarbeitermobilitätsprogramme: was auch immer die Barrieren sein mögen, die Erfahrung wird sowohl von den Teilnehmern als auch ihren Kollegen geschätzt. Weiterhin sollten die Leiter der Universitäten und politischen Entscheidungsträger auch durch das breite Angebot anerkannter Nutzen ermutigt werden, die aus diesem Bericht hervorgehen. Diese Vorteile gehen über die unmittelbare persönliche Sphäre hinaus und zeigen die Auswirkung auf die Kultur und Qualität von Institutionen durch die Verbesserung von Elementen wie Arbeitsmethoden, internationale Vernetzungen und allgemeine berufliche Entwicklung, in denen sowohl die Einstellungen als auch die Qualifikationen enthalten sind.

Die Gesamtanalyse ist ermutigend. Während manche Hindernisse weiterhin echte Barrieren bilden können, gibt es zahllose Beweise zu empfehlen, dass die Anzahl der Mitarbeiter, die in eine Mobilität gehen, durch Zusendung einiger in diesem Bericht herausgestellter Aspekte vergrößert werden kann. Zum Beispiel ist Kommunikation ein Schlüsselthema, das aus den Daten hervorgeht. Das reicht von der grundsätzlichen Verbreitung von Information bis zu komplexeren Perspektiven über die Gliederung der Verbindung zwischen der persönlichen Entwicklung und den Strategien der Universität. Letztere rufen zu den Nutzen der internationalen Mobilität auf, die von den Strategien der Mitarbeiterentwicklung anerkannt werden sollen. Es zeigt auch die Notwendigkeit (auf), die Mobilität den Erfahrungen anzupassen, die zur Anerkennung durch Förderungsmöglichkeiten beitragen. Weiterhin gibt der Bericht an, dass es einen großen Spielraum gibt, die Auswirkung der Mitarbeitermobilität mit den Strategien der Universität, Fakultät und Dienste zu verknüpfen. Durch das Untergliedern des Prinzips der persönlichen und beruflichen Entwicklung in ein paar leicht identifizierbare Wesenszüge zeigt die Analyse der Daten, wie Fachbereiche und Dienste aus den Erfolgen der Mitarbeitermobilität Nutzen ziehen, oft ohne dies voll anzuerkennen und somit Gelegenheiten verpassen, das Beste aus der internationalen Mitarbeitermobilität zu machen, um ihre eigenen strategischen Ziele zu fördern, in denen die Entwicklung

ihres Personals enthalten ist. Die Auswirkung auf die allgemeine Internationalisierung jeder Institution ist

offensichtlich. Diese Einsichten vermitteln eine bedeutende Motivation, um zu versuchen, jegliche Barrieren für die

Teilnahme an der Mitarbeitermobilität auf institutioneller, nationaler oder europäischer Ebene zu verringern.

Anhang I – Anzahl Fragebogen pro Land

Land	Anzahl Antworten	nicht abgerundeter Anteil	abgerundeter Prozentsatz
Belgien	322	0,051918736	5 %
Frankreich	1592	0,25669139	26 %
Deutschland	105	0,016930023	2 %
Italien	706	0,113834247	11 %
Sonstige	40	0,006449532	1 %
Polen	808	0,130280555	13 %
Portugal	617	0,099484037	10 %
Slowenien	214	0,034504998	3 %
Spanien	743	0,119800064	12 %
Schweden	407	0,065623992	7 %
Vereinigtes Königreich	648	0,104482425	10 %
Gesamt	6 202		