

# Kurzfassung

## Wesentliche Erkenntnisse

### Demographien und Aktivitäten der Mobilität

- In den letzten 5 Jahren hat 1 von 3 Befragten von 50 höheren europäischen Bildungsinstitutionen an der europäischen Mobilität **teilgenommen**.
- Es gab in den letzten 5 Jahren einen **Anstieg** der Mitarbeitermobilität von 10% **der Beteiligung von Verwaltungspersonal** (ein Drittel des Verwaltungspersonals, das in Mobilität ging, sind Mitarbeiter der Internationalen Beziehungen (IR)).
- Die Anzahl des wissenschaftlichen Personals im Ingenieurwesen, das in Mobilität ging, ist in den letzten 16 Jahren halbiert worden, aber die Menge des **wissenschaftlichen Personals in Human- und Sozialwissenschaften**, die in Mobilität gingen, ist geringfügig angestiegen. Personen aus nicht humanistischen wissenschaftlichen Bereichen mögen aufgrund der Verfügbarkeit von sonstigen Geldmitteln, die Forschungsreisen finanzieren, in der Mobilität weniger vertreten sein.
- Die große Mehrheit aller Mitarbeiter, die in Mobilität gingen, haben **6 oder mehr Jahre** an einer Universität gearbeitet.
- 2 von 3 Mitarbeitern, die in internationale Mobilität gingen, sind weiblich. Das anfängliche **Geschlechtergefälle**, von dem die Mobilität betroffen ist, hat im Laufe der vergangenen 27 Jahre abgenommen.
- 9 von 10 Mitarbeitern unter denen, die in Mobilität gingen, sind selbstsicher bezüglich ihrer stärksten **Fremdsprache**.

### Direktion

- Es wird eine Reihe von Faktoren gefunden, um die Inanspruchnahme von Mobilität zu fördern. Diese schließen **die Vermittlung von mehr Anerkennung durch Gehaltserhöhung und Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten ein, indem die Mobilität mit der Strategie der Universität verbunden wird** und allgemein **die Unterstützung** der Mitarbeitermobilität (durch die Direktion) **zeigen**. Weitere Faktoren schließen die Vereinfachung der Verwaltungsverfahren ein, die familiäre Unterstützung und sinnvolle Arbeitsregelungen bieten, den Besuch verlängern und die Kenntnis über Gefühle wie Neugier und Furcht in Verbindung mit der Mobilitätserfahrung erhöhen. Ein wesentlicher Grund, die Mobilität nicht zu beanspruchen, wenn schon ein Antrag gestellt worden ist, ist, dass die **Aufbringung von Mitteln zur Kostendeckung unzureichend** ist.
- Zu den Faktoren, die von der Mobilität abhalten, gehören **problematische Arbeitsregelungen** (nicht in der Lage, Ersatz bei der Arbeit zu finden und zu hohe Arbeitsbelastung) und **geringe Förderung**: Befragte beklagten den Mangel an Information über die Partneruniversitäten und über das Programm.
- **Erfahrungsgemäß** sind zusätzlich **unzureichende Gelder** das **individuelle Schlüsselproblem** in Verbindung mit der Mobilität, während das **institutionelle Schlüsselhindernis für die Mobilität** die Arbeitsregelungen betrifft, insbesondere das Fehlen einer Möglichkeit der Vertretung bei der Arbeit.
- Die große Mehrheit der Befragten ist **zu befriedigt** darüber, alle ihre gesetzten Ziele während der Mobilität erreicht zu haben, und der Rest hat sie teilweise erreicht. Insgesamt 99% der Leute, die in Mobilität gingen, meinten, dass ihre Teilnahme an diesem Erasmus-Mitarbeitermobilitätsprogramm ihre **Erwartungen voll erfüllt hat**.
- In Bezug auf die **Auswirkung** ist die Mobilität am stärksten hinsichtlich der beruflichen Entwicklung. In der Praxis hat die Mobilität eine neue Plattform eröffnet, um Beobachtung zu vermitteln, Forschungsgelegenheiten zu bieten und das Verwaltungspersonal verschiedenen Managementsystemen unterworfen.

### Förderung und Verbreitung

- Die hauptsächliche Informationsquelle über das Programm erfolgt durch Mundpropaganda.
- **Informelle Verbreitung** wie der Informationsaustausch mit Kollegen über den Besuch ist das beliebteste Mittel der Verbreitung von Ergebnissen der Mobilität.
- Die Schlüsselausgangsleistung der Mobilität liegt in der **Problemlösung**, das heißt der Nutzung neuer, in der Mobilität gelernter Kenntnis, um auf verbesserte Art Probleme zu lösen, wenn man an das Heimatinstitut zurückgekehrt ist.

### Anerkennung

- 84% der Mitarbeiter, die Kollegen kennen, die in Mobilität gewesen sind, erkennen an, dass der Erasmus-Mitarbeiteraustausch **ihnen beruflich geholfen hat**.
- Jedoch ist die **verspürte Gesamtanerkennung** ziemlich niedrig: kaum mehr als 1 von 3 Personen, die in den letzten 5 Jahren in Mobilität gegangen sind, fühlen ihre Erfahrung hoch bewertet und von ihrer Institution anerkannt, wobei das Verwaltungspersonal seine Erfahrung leicht besser bewertet empfindet als das wissenschaftliche Personal.
- Es ist anerkannt worden, dass der Wert der Mobilität eine Verbesserung des **Erziehungsauftrags** der Universität darstellt und die **Nachhaltigkeit** der Gesellschaft verbessert, indem sie zu einem **emotionalen Wohlbefinden** beiträgt, Gelegenheiten für die persönliche Entwicklung und Zusammenarbeit liefert, die Kompetenzen verbessert, zum Erreichen spezifischer Ziele beiträgt (z.B. administrative Mitarbeiter) und die Problemlösung begünstigt.
- Hindernisse für die Anerkennung der Mobilität schließen mit ein, dass das **Verwaltungspersonal sich selbst nicht der Vorteile der Mobilität bewusst ist**. Daher bildet die **Zweckdienlichkeit der Mobilität für Wissenschaftler** eine graue Zone mit Uneinigkeit aus der Sicht der Direktion darüber, ob die Mobilität einen Wert für Forscher darstellt oder nicht.

