

# REALISE

Realising the potential  
of the international mobility  
of staff in higher education

---

**Stefan Karsch**

**Humboldt Universität zu Berlin  
International Office**

# GRUNDSÄTZLICHES VORGEHEN

---

Bestandsaufnahme

Vorschläge

Ausprobieren

Empfehlungen

# ERGEBNISSE

---

abrufbar : <https://realise-erasmusplus.fr/>

- **Umfrage** mit Analyse (mehr als die klassischen Erasmus-Umfrage: zusätzliche Fragen; dazu die Meinung von Kollegen, Vorgesetzten oder Führungskräften der Universität)
- **Instrumentenkoffer** (systematisierte Ideen)
- **Handbuch** (getestete Ergebnisse)

# BESTANDSAUFNAHME: HU Interviews

---

## Schwierigkeiten für Kolleg\*innen

Mobilität nur in der vorlesungsfreien Zeit

kein Ersatz am Arbeitsplatz

keine Strategie dahinter

Nicht honoriert - weder persönlich von Chefs noch institutionell (egal ob einmal, zehnmal oder gar nicht gereist), manche sehen sogar negativen Druck: „Hast du zu viel Zeit?“

offiziell keine Forschung möglich

Sprachschwierigkeiten

Bürokratie (Meinung hier aber nicht einheitlich)

# BESTANDSAUFNAHME – int. Fragebogen

---

## Hemmende Faktoren - Hindernisse

Angst, mit dem Arbeitspensum  
zurückzufallen, keinen Ersatz zu finden (15%)

Fehlende Information (15%)

Fehlendes Geld 15%

Aber auch: Fehlende Sprachkenntnis,  
Fehlende Unterstützung aus Verwaltung

# WIDERSPRÜCHE und LÖSUNGEN

---

QUELLEN DER INSPIRATION:

INSTRUMENTENKOFFER

HANDBUCH

DISKUSSIONEN

# STRATEGIE der UNIVERSITÄT

---

individuelle und institutionelle Ziele:  
unlösbarer oder produktiver  
Widerspruch?

Hoffnung auf mehr institutionelle Unterstützung  
Aber: Eigene Agenda der Kolleg\*innen

# STRATEGIE

---

im Ideal konsistenter Zusammenhang der SM mit Strategie der Universität

- Möglichkeit: Profilpartner aus der Summe der individuellen Interessen entwickeln

Prozess sehr viel stärker in die Universität einbinden

- Zentrale Verwaltung (Ausschreibung, Auswahl und Abwicklung)
- Einbeziehen von mittlerer Leitung in Entscheidungen

Personalpolitik müsste involviert sein

- SM als offizieller Teil der Karriereplanung
- Teil der Stellenbeschreibung, Auslandsaufenthalt als verpflichtende Weiterbildung
- Einbindung in einen systematischen Fortbildungskontext

gemeinsam definierte Ziele der individuellen Mobilität

- je früher festgelegt und je genauer mit den Vorgesetzten besprochen, desto besser für Vorbereitung Durchführung, Berichterstattung und nachfolgende Information



# VERWALTUNG

---

Wie einfach darf das Leben sein?  
Hilfe bei Bürokratie und  
Vereinfachung der Prozeduren

klare Prozeduren  
praktikable Handreichungen  
Checklisten

# VERWALTUNG

---

Personen für speziellen Service zur Verfügung stellen

zwei Personen entsenden, nicht nur eine

Besser den Multiplikator-Effekt nutzen: Mobilität generiert  
Mobilität

die Erfahrungen der anderen deshalb besser nutzbar  
machen

- Webseiten für Interessierte; einsehbare Übersichten über Reisen
- spezielle Treffen für den Austausch

# Anerkennung und Qualitätssicherung

---

Hoffnung auf mehr Anerkennung

gegen

Tourismusverdacht

# Anerkennung und Qualitätssicherung

---

mehr Anerkennung gewünscht

Professionales Entwicklungsportfolio für Kollegen,

Bessere Karriereoptionen

Unterstützung durch Vorgesetzte

dagegen:

Anerkennung sei nur indirekt möglich – eine produktive  
Mobilität sei bereits die beste Anerkennung

Oder: Mobilität als solches sei schon Anerkennung

# Anerkennung und Qualitätssicherung

---

Qualitätssicherung:

deutlicheres Gewicht auf der Evaluierung

Frage nach dem Mehrwert muss klar  
beantwortbar sein

SM kein Selbstzweck, es geht um bessere  
Lehre und Forschung

# WERBUNG und INFORMATION

---

einfache Treffen und schwierige  
Digitalisierung – wie kommen wir an die  
Leute?

Treffen zum Erfahrungsaustausch oder besser  
eine App?

Verbreitung der Infos (laut Umfrage):

Mundpropaganda 33%

Webseite 29%

sehr wenig direkt durch Verwaltung oder  
Infoveranstaltungen: 5% oder 3%

# WERBUNG und INFORMATION

---

Klassisch: Treffen, um positive Erfahrungen an andere Kollegen.  
Sonst Problem: die Mobilen werden nach der Mobilität unsichtbar

Allg. Tendenz der letzten Jahre: Digitalisierung

- Apps
- Youtube Videos (Clips)
- aber: Soziale Medien zwar für Studierende, aber nicht für Staff

Kompromiss: Infos der Rückkehrer digital aufbereitet und zur Verfügung gestellt

Die Zukunft: Virtuelle (oder Blended) Staff Mobilität

# DATENERFASSUNG

---

Wer braucht wen?

oder:

Wie kommen wir an Daten?

Zentrale Datenbank dezentral  
gepflegt



# DATENERFASSUNG

---

verantwortliche Person an Lehrstuhl oder Fakultät bestimmen

Dienstreiseanträge brauchen die Unterschrift einer Person, die wiederum Zugang zur Datenbank hat und einträgt

Service durch das Internationale Büro wird nur bereitgestellt bei Eintrag in Datenbank

bei internen Evaluationen, die mit Geldzuteilungen verbunden sind, werden nur die eingetragenen Aktivitäten gewertet

# INTERNATIONALER VERGLEICH

---

Deutschland hat's doch ganz gut

Finanzen - in vielen Ländern decken die Tagessätze die Ausgaben nicht, daher vorgeschlagene Änderung: mehr Geld, in D nicht

In D zumindest formale Anerkennung der Wichtigkeit von Mitarbeitermobilität gegeben