

InHoPe-Studie

Zentrale Ergebnisse der ersten Befragungsrunde

ein empirisches Forschungsprojekt
der CHE Consult GmbH

Autor(inn)en

Uwe Brandenburg, PhD

Katharina Dahms

Anna Gehlke

Lars Hüning

Ronny Röwert

Thimo von Stuckrad

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

1 Zur InHoPe-Studie

InHoPe ist ein empirisches Forschungsprojekt der CHE Consult GmbH, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Ziel des Projektes ist es, die Wirkungen von Internationalisierungsmaßnahmen auf das nicht-wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen zu untersuchen.¹

Im Projekt werden quantitative und qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden verwendet. Schwerpunkt der Studie sind drei online-basierte Befragungen von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n an deutschen Hochschulen in den Jahren 2014, 2015 und 2016. Darüber hinaus wird über die gesamte Projektlaufzeit ein Online-Forum betrieben. Interessent(inn)en können sich austauschen und vernetzen. Das Online-Forum wird zudem genutzt, um sich im Projektverlauf ergebende Fragen und Themen mit Praktiker(inne)n zu diskutieren. Überdies sind Panelbefragungen möglich.

Der vorliegende Bericht stellt zentrale Ergebnisse der ersten Befragungsrunde vor.

1.1 Fragestellung und ihre Relevanz

Internationalität und Internationalisierung haben an deutschen Hochschulen im letzten Jahrzehnt enorm an Bedeutung gewonnen: Die internationale Vernetzung mit anderen Hochschulen, produktive länderübergreifende Kooperationen in der Forschung und zunehmend auch in der Lehre oder die Vermittlung von Sprachen und interkulturellen Kompetenzen werden als wichtige Leistungen einer Hochschule aufgefasst. Diese Leistungen gelten als wichtiges Profil- und Qualitätsmerkmal der Hochschulen. Internationalität und Internationalisierung sind damit ein Forschung, Lehre und Weiterbildung übergreifendes Handlungsfeld der Hochschulen, in dem strategisch nach innen und außen gewirkt wird.

Internationalisierung ist zudem ein Ziel der Hochschulpolitik. So haben Bund und Länder in ihrer Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland² neun Handlungsfelder zur weiteren Förderung der Internationalisierung der Hochschulen definiert und zu jedem Handlungsfeld eine gemeinsame Zielvorstellung mit Handlungsansätzen entwickelt.

Die Hochschulen haben Internationalität und die davon ausgehende Signalwirkung als eine strategische Ressource erkannt und setzen Internationalisierungsmaßnahmen auf, von denen eine stimulierende Wirkung erwartet wird. Die konkreten Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf Forschung und Lehre generell und die Rolle der Internationalisierung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals insbesondere sind aber bisher nicht systematisch beschrieben worden.

¹ Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter www.inhope-studie.de

² Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland. Beschluss der 18. Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am 12. April 2013 in Berlin.

http://www.bmbf.de/pubRD/Internationalisierungsstrategie_GWK-Beschluss_12_04_13.pdf

Bestenfalls werden mittels standardisierter Befragungen insbesondere von Hochschulleitungen Meinungsbilder erzeugt. So liegt bislang nur wenig gesichertes Wissen darüber vor, ob Internationalisierungsmaßnahmen, neben der Reputation ausstrahlenden Signalwirkung nach außen, hochschulintern tatsächlich Veränderungen induzieren, beschleunigen, hemmen oder unterbinden.

Eine Messung der Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen in Dimensionen, die nach den verschiedenen Akteursgruppen (z.B. Wissenschaftler(innen), Verwaltungspersonal) und Leistungsprozessen (z.B. Lehre, Forschung, Verwaltung) an Hochschulen differenzieren, existiert derzeit ebenfalls noch nicht. Vielmehr konzentrieren sich empirisch reichhaltige Beiträge überwiegend auf Effekte von Studierendenmobilität, z.B. die ERASMUS Impact Study (EIS) (Brandenburg et al. 2014) und Zimmermann/Neyer (2013). Diese Engführung erscheint angesichts der hohen strategischen Relevanz, der externen Erwartungen und der für Internationalisierungsmaßnahmen eingesetzten Ressourcen (Mittel, Zeit) problematisch.

1.2 Die Zielgruppe

Die InHoPe-Studie bezieht mit den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n an deutschen Hochschulen eine bislang nicht systematisch untersuchte Zielgruppe ein. Diese Gruppe bildet aufgrund ihrer Aufgaben und der über Organisationskarrieren abgesicherten längeren Verweildauer einen wichtigen Wissensspeicher für den Umgang der Hochschulen mit Internationalitäts- und Interkulturalitätserfahrungen. Das nicht-wissenschaftliche Personal administriert und entwickelt Rahmenbedingungen für die Kernaufgaben der jeweiligen Hochschule in Forschung, Lehre und Weiterbildung. Mit zunehmender internationaler Vernetzung dieser Kernaufgaben kommt den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n eine bedeutsame Schnittstellenfunktion zu: in ihrem Arbeitsalltag machen sie Internationalitäts- und Interkulturalitätserfahrungen, entwickeln Kommunikations- und Lösungswege und speisen ihre Erfahrungen wiederum in den Zyklus der (Re-)Produktion von Arbeitsroutinen ein. Damit strukturieren nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) interne Lernprozesse und somit letztlich die Entwicklungsmöglichkeiten der Internationalität einer Hochschule. Vor diesem Hintergrund befasst sich die Studie mit der Frage, wie Internationalisierungsmaßnahmen von Hochschulen für diese Gruppe auf die individuelle und organisationale Internationalität wirken.

Dabei geht es nicht um die Differenzierung und Vertiefung des empirischen Wissens über andernorts bereits beschriebene Wirkungen von Internationalisierungsmaßnahmen, sondern darum, explorativ Zusammenhänge zwischen bestimmten Typen von Internationalisierungsmaßnahmen und einer differenziert konzeptualisierten Internationalität des nicht-wissenschaftlichen Personals aufzuklären.

In InHoPe werden demgemäß keine in der Literatur bereits beschriebenen Wirkmodelle verwendet, um hypothesenbasiert erwartbare Zusammenhänge zu beschreiben. Vielmehr konstruieren wir, informiert durch empirische Voruntersuchungen (Brandenburg et al. 2014), einen eigenen Analyserahmen, um systematisches und praktisch verwertbares Wissen über Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf das nicht-wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen zu erzeugen und bereitzustellen.

2 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Mit der ersten Befragung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) im Jahr 2014 wurden über 5.700 Personen erreicht. Ein Abgleich der Merkmale des Erhebungssamples mit verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamtes zu nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n an deutschen Hochschulen zeigte, dass das Sample der InHoPe-Studie in Bezug zur allgemeinen Verteilung nach Geschlecht und Hochschultyp belastbar und repräsentativ ist.

2.1 Ergebnisse der deskriptiven Auswertung

Die Mehrheit der befragten Mitarbeiter(innen) deutscher Hochschulen verfügt über eine allgemeine, hochschulunspezifische Berufserfahrung von über zehn Jahren. Weniger als 5% der Befragten verfügen über weniger als zwei Jahre allgemeine Berufserfahrung und über 40% blicken auf 21 und mehr Jahre an Berufshistorie zurück. Dies bestätigt, dass insbesondere das nicht-wissenschaftliche Hochschulpersonal aufgrund der über Organisationskarrieren abgesicherten relativ langen Verweildauer eine besondere Bedeutung für die Ausbildung von spezifischen Routinen für den Umgang mit Internationalitäts- und Interkulturalitätserfahrungen hat.

Dieser Befund wird durch die Angaben zur Befristung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses unterstrichen. Demnach ist die große Mehrheit (73,5%) des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals unbefristet beschäftigt. Unterschiede in Bezug auf die Befristung finden sich allerdings insbesondere mit Blick auf Hochschulcluster (Kombination aus Größe der Hochschule und Hochschultyp) und Entgeltgruppen. So ist der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer(innen) an Fachhochschulen und Technischen Universitäten höher als an großen und kleinen Universitäten sowie Kunst- und Musikhochschulen.

Es zeigt sich, dass etwa die Hälfte des Personals mindestens mehrmals pro Monat mit ausländischen Studierenden Kontakt hat. Dabei haben über 30% der Befragten angegeben, mehrmals pro Woche oder mehrmals täglich in Kontakt mit dieser Zielgruppe zu stehen. Das nicht-wissenschaftliche Hochschulpersonal hat seltener Kontakt mit ausländischen Forscher(inne)n und Lehrenden, jedoch gaben trotzdem noch über 30% an, mehrmals bzw. häufiger im Monat Kontakt mit dieser Zielgruppe zu haben.

Internationalitätserfahrungen spielen im Arbeitsalltag der befragten nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) also eine bedeutsame Rolle. Anders verhält es sich mit den eigenen Auslandserfahrungen der Befragungsteilnehmer(innen). Mit Bezug darauf gibt die Mehrheit (68,7%) an, selbst nicht mindestens drei Monate zusammenhängend im privaten und/oder beruflichen Kontext im Ausland verbracht zu haben. Demgegenüber waren 18,5% der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) bereits mindestens drei Monate zusammenhängend privat im Ausland, 12,9% der Mitarbeiter(innen) waren mindestens drei Monate zusammenhängend beruflich im Ausland. Von der letzteren Personengruppe, die längere Berufserfahrung im Ausland sammeln konnte, hat die Mehrheit sogar an einer ausländischen Hochschule gearbeitet.

Die Werte der ersten Befragungsrunde legen also nahe, dass im Hinblick auf eigene Auslandserfahrungen der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) hohes Entwicklungspotential besteht. Dabei ist jedoch darauf zu achten, ob und welche Auslandserfahrungen für spezifische Aufgabenbereiche des nicht-wissenschaftlichen Personals einen Mehrwert erzeugen. Dieser Frage wird im Projektverlauf weiter nachgegangen.

Neben der biographischen Auslandserfahrung haben wir die Mitarbeiter(innen) gefragt, ob sie in der Vergangenheit bereits an einer der folgenden Internationalisierungsmaßnahmen an ihrer aktuellen Hochschule teilgenommen haben: Personalaustausch, Sprachkurs und interkulturelles Training. Es zeigte sich, dass die Mehrheit noch nie an Internationalisierungsmaßnahmen teilgenommen hat. Differenzierter zeigt sich dieser Befund mit Blick auf die einzelnen Maßnahmen:

- 88,9% der Befragten haben noch nie an einem Mobilitätsprogramm teilgenommen,
- 59,4% der Befragten haben noch nie an einem Sprachkurs teilgenommen,
- 86,6% der Befragten haben noch nie an einem interkulturellen Training teilgenommen.

Dabei ist ein abstraktes Interesse an Maßnahmen allerdings durchaus vorhanden. 63% der Mitarbeiter(innen) zeigen sich an einem Personalaustausch, 82% an einem Sprachkurs und 68% an einem interkulturellen Training interessiert. Das identifizierte Spannungsverhältnis zwischen Interesse und tatsächlicher Beteiligung an Internationalisierungsmaßnahmen ist für unsere Untersuchung von besonderer Bedeutung. Ausgehend von der Hypothese, dass das nicht-wissenschaftliche Personal über vorhandene Internationalisierungsmaßnahmen nicht hinreichend unterrichtet ist, untersuchen wir den jeweiligen Informationsgrad.

So zeigte sich, dass während immerhin fast 57% der Befragten sich über Sprachkurse gut bis sehr gut informiert fühlen, dies nur für 24% mit Bezug auf interkulturelle Trainings und knapp 29% für Personalaustauschprogramme gilt. Das zuvor beschriebene Spannungsverhältnis zwischen Interesse und Teilnahme kann also in einem gewissen Maße auf einen als unzureichend wahrgenommenen Informationsgrad der Zielgruppen von Maßnahmen zurückgeführt werden. Bedeutsam erscheint jedoch auch die strategische Einbettung von Internationalisierungsmaßnahmen.

Mit Blick auf strategische Aktivitäten der Hochschulen zeigt die Erhebung unter nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, dass 40% der Befragten nicht sagen können, ob an ihrer Hochschule eine Internationalisierungsstrategie überhaupt vorhanden ist.

Eine weitere Hypothese zur Erklärung der Differenz zwischen Interesse und tatsächlicher Partizipation geht der Frage nach, ob abstrakte Teilnahmebedingungen eine Inanspruchnahme von Angeboten hemmen. Um zu erfahren, welche Bedingungen für eine Teilnahme ausschlaggebend sind, wurden alle Mitarbeiter(innen) gefragt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit sie zukünftig überhaupt bzw. häufiger an entsprechenden Maßnahmen ihrer Hochschule teilnehmen werden. Hier zeigt sich, dass die Mitarbeiter(innen) grundsätzlichen Zeitmangel konstatieren. Des Weiteren wird „ein klarer Nutzen“ für die jeweilige Arbeit sowie ein „besseres Informationsangebot“ als förderlich für eine breitere Teilnahme angegeben. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse der ersten Befragungsrunde aus dem Jahr 2014 liegt es nahe,

dass vorhandene Internationalisierungsmaßnahmen deutlicher nach innen kommuniziert werden könnten. Besonderes Augenmerk kann dabei auf Informationen über den alltagspraktischen Mehrwert der Internationalisierungsmaßnahmen für die spezifischen Aufgabenbereiche des nicht-wissenschaftlichen Personals gelegt werden. Der allgemein konstatierte Zeitmangel kann als Hinweis darauf gelesen werden, Internationalisierungsmaßnahmen systematisch in Personalentwicklungskonzepte für das nicht-wissenschaftliche Personal zu integrieren und auf bestimmte Arbeitsbereiche gesondert zuzuschneiden.

2.2 Einflüsse durch Internationalisierungsmaßnahmen: Ergebnisse einer Regressionsanalyse

Ziel des Projekts ist es, Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf das nicht-wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen zu beschreiben. Konzeptionell gehen wir davon aus, dass die Verarbeitung von Internationalitätserfahrungen im Arbeitsalltag von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n durch verschiedene Ausprägungen von Persönlichkeitseigenschaften beeinflusst wird. Deshalb beziehen wir die Forschungsfrage in der ersten Befragungsrunde zunächst fokussiert auf Einflüsse von Auslandsaufenthalten auf für die Verarbeitung von Internationalitätserfahrungen relevante Persönlichkeitseigenschaften des nicht-wissenschaftlichen Personals. Dieses bestimmte Set an Persönlichkeitseigenschaften operationalisieren wir über sogenannte **memo©**-Faktoren.

Auf der methodischen Basis vorangegangener Forschungsprojekte konnten wir somit zeigen, dass die über **memo©**-Faktoren untersuchten Persönlichkeitseigenschaften tatsächlich mit Auslandserfahrungen korrespondieren³. Dies bedeutet, dass Personen, die im Ausland waren oder in der Vergangenheit an Internationalisierungsmaßnahmen teilgenommen haben, über relativ stärkere Ausprägungen von Persönlichkeitseigenschaften (**memo©**-Faktoren) verfügen, die für die Verarbeitung von Internationalitätserfahrungen im Arbeitsalltag günstig sind.

Wir konnten weiter feststellen, dass die relative Stärke dieser Faktoren mit bestimmten weiteren Merkmalen verknüpft ist. Diese Merkmale sind (abnehmende Bedeutung):

- Position mit höherem Verantwortungslevel,
- Geschlecht (weiblich),
- längere Zeit zusammenhängend im Ausland verbracht,
- längere allgemeine Berufserfahrung,
- internationalisierungsnahe Tätigkeit,
- längere Berufserfahrung an der Hochschule,
- Arbeitsumfang (Vollzeit).

Die Auswertungen deuten darauf hin, dass diese Merkmale die Internationalität der Persönlichkeit (operationalisiert über die **memo©**-Faktoren) grundlegend beeinflussen: nicht-wissen-

³ Diese Persönlichkeitseigenschaften werden mit Hilfe von Faktoren beschrieben und gemessen, die sich aus psychometrischen Items ergeben – das sind die sogenannte **memo©**-Faktoren. Vgl. www.memo-tool.net für weitere Informationen dazu.

schaftliche Mitarbeiter(innen) auf einem höheren Verantwortungslevel weisen also systematisch stärkere Ausprägungen von Persönlichkeitseigenschaften auf, die für die Verarbeitung von Internationalitätserfahrungen im Arbeitsalltag günstig sind, als solche auf niedrigerem Verantwortungsniveau. Dieser Befund ist zunächst unabhängig von der Teilnahme oder einem Interesse an Internationalisierungsmaßnahmen. Das bedeutet: Um ein möglichst international orientiertes Personal zu haben, sind in besonderem Maße die jeweils zweckmäßigen Personalauswahlmechanismen entscheidend.

Wir sehen auch einen Zusammenhang von Personaleinsatz an der Hochschule und Internationalität der Person. Personal mit hohem Verantwortungslevel ist besonders international (gemessen an memo©-Faktoren), während die Internationalisierungsnähe, d.h. der regelmäßige Kontakt mit internationalen Zielgruppen, einen geringeren Einfluss hat. Personalentwicklungskonzepte, die die Internationalität einer Hochschule fördern sollen, sollten vor dem Hintergrund unserer empirischen Ergebnisse über einen engen Fokus auf den Internationalisierungskontext des/r Mitarbeiters/in hinausgehen.

Um die direkte Wirkung der untersuchten Typen von Internationalisierungsmaßnahmen analysieren zu können, haben wir die Ausprägung der über memo©-Faktoren gemessenen Persönlichkeitseigenschaften vor und nach der Teilnahme an einer der Maßnahmen erhoben.

Zunächst konnten wir zeigen, dass die untersuchten Typen von Internationalisierungsmaßnahmen (Personalaustausch, Sprachkurs, interkulturelles Training) abstrakt wirksam sind. Sie verändern die über memo©-Faktoren gemessenen Persönlichkeitseigenschaften. Dieser Befund gilt trotz der relativen zeitlichen Kürze der Maßnahmen des jeweiligen Typs.

Neben diesem allgemeinen Befund wurde analysiert, welche Wirkungen die Teilnahme an den jeweiligen Maßnahmentypen auf die für unsere Fragestellung bedeutsamen Persönlichkeitseigenschaften haben. Während zwar die Mehrheit der in der ersten Erhebung Befragten an Sprachkursen teilgenommen hat, zeigt diese Maßnahme jedoch kaum Auswirkungen. Personalaustausch dagegen hat einen kleinen, interkulturelle Trainings haben einen mittleren Effekt. Dieser differenzierte Befund erscheint insofern plausibel, als interkulturelle Trainings didaktisch-konzeptionell direkt auf die Adaption von Persönlichkeitseigenschaften der Teilnehmenden zielen, während Auslandsaufenthalte diese beiläufig beeinflussen. Insgesamt zeigt dieser Analyseschritt, dass eine systematische Personalauswahl nicht das einzige strategische Instrument darstellt, um die Internationalität des nicht-wissenschaftlichen Personals zu erhöhen. Internationalisierungsmaßnahmen erzeugen tatsächlich selbst auf der Ebene von als äußerst stabil angenommenen Persönlichkeitseigenschaften messbare Effekte. An den konkreten Nutzen für den Arbeitsalltag der Zielgruppen orientierte, in Personalentwicklungskonzepte eingebettete Maßnahmen erscheinen als probates Instrument, die Internationalität des eigenen Personals zu fördern. Dabei ist darauf zu achten, dass ausgerechnet der am stärksten verbreitete Maßnahmentypus der Sprachkurse den geringsten Einfluss auf internationalitätsrelevante Persönlichkeitseigenschaften hat.

Zudem weisen unsere Analysen darauf hin, dass das Verantwortungslevel, das Geschlecht sowie biographische Auslandserfahrung die Wahrnehmung und Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf Persönlichkeitseigenschaften beeinflussen.

- Es zeigt sich, dass interkulturelle Trainings und Personalaustausch nicht gleich wirksam für alle sind. Für nicht-wissenschaftliches Hochschulpersonal mit Auslandserfahrung und vergleichsweise hoher Verantwortung scheinen sich weitere Auslandsaufenthalte im Rahmen eines Personalaustausches eher nicht auf die relevanten Persönlichkeitseigenschaften auszuwirken. Für diesen Personenkreis erscheinen interkulturelle Trainings in einer abstrakten Betrachtung wirkungsvoller. Zur Förderung von weiblichen Beschäftigten ohne biographische Auslandserfahrung erscheinen indes vor allem Personalaustauschprogramme geeignet. Dies gilt insbesondere, wenn deren Aufgabenbereich im Wesentlichen ausführende Tätigkeiten umfasst.
- Die Analysen zeigen ebenso, dass nicht systematisch diejenigen Personengruppen an Internationalisierungsmaßnahmen teilnehmen, die davon in besonderem Maße profitieren. Zwar zeigen unsere Analysen, dass insbesondere weibliches Hochschulpersonal ohne biographische Auslandserfahrung durch gezielte Personalaustauschprogramme gefördert werden könnte. Diese Zielgruppe nimmt jedoch kaum am Personalaustausch teil, obwohl Interesse daran vorhanden ist. Ein weiteres Beispiel ist das männliche Hochschulpersonal ohne Auslandserfahrung und mit hohem Verantwortungslevel, das besonders von interkulturellen Trainings (IK) zu profitieren scheint, jedoch unterproportional daran teilnimmt.

Vor diesem Hintergrund ist instruktiv, dass die meisten Teilnehmer(innen) an Internationalisierungsmaßnahmen einen Sprachkurs belegen (40%). Die Beteiligung an Personalaustauschaktivitäten und interkulturellen Trainings ist weniger häufig mit 11% bzw. 13%. Dies bedeutet, dass die, gemessen an der Gesamtzahl der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an deutschen Hochschulen, ohnehin sehr kleine Gruppe der Teilnehmer(innen) an Maßnahmen solche Angebote wählen, die die relativ geringsten Auswirkungen auf die Internationalität ihrer Persönlichkeit haben. Eine Anpassung von Personalentwicklungskonzepten erscheint hier sinnvoll.

Neben der Analyse von Wirkungen auf relevante Persönlichkeitseigenschaften, wurde eine erste Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Einstellungen und der Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen unternommen. So konnten wir zeigen, dass subjektive Einstellungen zu Internationalisierung bei Personen, die insbesondere an Personalaustauschaktivitäten oder interkulturellen Trainings teilgenommen haben, statistisch signifikant positiver ausfallen. Interessanterweise steigt zudem die gefühlte Verbundenheit zur eigenen Hochschule in einem statistisch signifikanten Maß.

Daneben werden auch Sprachkompetenzen in unterschiedlicher Weise beeinflusst. Aufgrund der exponierten Rolle der englischen Sprache während der schulischen und beruflichen Ausbildung, konnten keine signifikanten Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf englische Sprachkompetenzen gemessen werden. Ganz anders stellt sich dies aber bei den anderen beiden Weltsprachen dar, die sich im Sample fanden. Teilnehmende an interkulturellen Trainings und Personalmobilität nehmen ihre Fremdsprachenkompetenzen in Französisch und Spanisch als besser ausgeprägt wahr.

3 Ausblick

Die zweite Befragungsrunde wird im Herbst 2015 durchgeführt und konzentriert sich auf die genauere Untersuchung der Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf Einstellungen und Kompetenzen der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an deutschen Hochschulen. Weiterhin wird analysiert werden, wie Internationalität in alltäglichen Arbeitskontexten wahrgenommen und verarbeitet wird. Um die Ergebnisse in Bezug zu den Persönlichkeitseigenschaften setzen zu können, werden erneut die drei memo©-Faktoren erhoben, die sich in der ersten Befragung als besonders aussagekräftig erwiesen haben.