

Kristina Khrul, Seraphim Kirjuhin,
Giovanni Rocha Piazza, Julia Winkel (Hrsg.)

Internationale Studierende als (zukünftige) Fachkräfte vs. Fachkräftemangel?

Ein Praxisguide für Planung, Umsetzung
und Evaluation von Karriereprogrammen
für internationale Studierende



WAXMANN

Kristina Khrul, Seraphim Kirjuhin,
Giovanni Rocha Piazza, Julia Winkel (Hrsg.)

Internationale Studierende als (zukünftige) Fachkräfte vs. Fachkräftemangel?

Ein Praxisguide für Planung, Umsetzung und
Evaluation von Karriereprogrammen
für internationale Studierende



Waxmann 2022
Münster · New York

Gefördert vom DAAD aus Mitteln des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW)



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN



NRWEGE
LEUCHTTÜRME



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



© Waxmann Verlag GmbH, 2022
Steinfurter Str. 555, 48159 Münster

www.waxmann.com
info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Pleßmann Design, Ascheberg
Umschlagbild: stock.adobe.com; © bizvector (364144062)
Satz: Roger Stoddart, Münster

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

Vorwort	7
Eckdaten zum Manual	9
Begriffserklärung	10
Ausgangssituation	11
Konzept der Peer Groups (Intensive Career Program)	16
Programmaufbau	17
Rahmenbedingungen.....	20
Auswahlkriterien.....	22
Programmveranstaltungen	24
Evaluation.....	35
Begleitservice	37
Online Karrieremesse	42
Ergebnisse	48
Statistik zu den Peer Groups (Intensive Career Program).....	52
Programmwirkung	55
Korrelationsanalyse.....	61
Varianzanalyse.....	66
Tipps vom Team zur Umsetzung	70
Literaturverzeichnis	72
Kontaktdaten	74

Vorwort

Der Fachkräftemangel in Deutschland wird schon seit Jahren intensiv diskutiert. In den internationalen Studierenden, die aus aller Welt nach Deutschland kommen, liegt ein sehr großes Potenzial zur Abschwächung der sich aus dem Fachkräftemangel ergebenden Engpässe auf dem Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig gibt es auch immer mehr internationale Studierende, die in ihrem Heimatland von einer akuten Krise betroffen sind. Diese Personengruppe braucht daher eine besonders intensive Beratung. Wie wir in der Coronavirus-Pandemie gemerkt haben, müssen wir unsere Unterstützungsangebote jedoch auch möglichst flexibel halten und an die jeweilige Situation anpassen.

In diesem Handbuch stellt das Team des Dezernats Internationales an der Universität Bonn sein krisentaugliches Konzept der Begleitung internationaler Studierender bei ihrem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt vor. Auf den folgenden Seiten erhalten Sie eine Schritt-für-Schritt Anleitung zur Implementierung des Konzepts und hoffentlich eine Inspiration für eigene Projekte mit Ihren Studierenden.

Für die finanzielle Unterstützung der Projektumsetzung sowie der Publikation dieses Handbuches bedanken wir uns ganz herzlich bei dem Deutschen Akademischen Austauschdienst und beim Landesministerium für Kultur und Wissenschaft des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen.

Dr. Katharina Fuchs-Bodde
Leiterin des Dezernats Internationales
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Eckdaten zum Manual

Liebe Leserinnen und Leser,

die vorliegende Schrift versteht sich weniger als Zusammenfassung einzelner Fakten, sondern vielmehr als praktisches Handbuch für alle, die Interesse an der Umsetzung ähnlicher karrierebezogener Projekte für internationale Studierende haben. Auch Leserinnen und Leser, die Interesse an Informationen zu Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel, dem Übergang vom Studium in den Beruf, oder Projektplanung im internationalen Umfeld haben, sind herzlich eingeladen, weiterzulesen. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie das DAAD-geförderte Projekt „iStart Karriere-Programm für internationale Studierende“ an der Universität Bonn in der Praxis umgesetzt wurde.

Dabei lernen Sie insbesondere Tipps und Tricks sowie Vor- und Nachteile der Maßnahmen kennen, die das Projekt-Team über zwei Jahre (Oktober 2020 bis September 2022) erprobt hat. Obwohl iStart in gewisser Weise ein „Krisenprojekt“ ist, das im gesamten Verlauf von verschiedenen Stadien der Covid-19-Pandemie betroffen war, sind die hier präsentierten Schlussfolgerungen auch über Pandemiezeiten hinaus relevant – nicht zuletzt, weil digitale Maßnahmen sich durch ihre Flexibilität auch in Zukunft ganz besonders für Programme eignen werden, die nicht zum Pflichtcurriculum Studierender gehören.

Begriffserklärung

- eCampus – eine universitätsinterne, digitale Plattform für die Organisation von Kursen und Seminaren und für die Bereitstellung von Lernmaterialien.
- Geflüchtete Studierende (alternativ: Studierende mit Fluchthintergrund oder Studierende mit Fluchtbiographie) – immatrikulierte, internationale Studierende, die im Rahmen des Asylverfahrens als Flüchtlinge anerkannt wurden. In unserem Projekt ist diese Angabe für Teilnehmer*innen und Bewerber*innen freiwillig und benötigt keine schriftliche Bestätigung.
- Internationale Studierende (alternativ: ausländische Studierende) – synonym zu Bildungsausländer*innen, d.h. zu ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Ausgangssituation

In unserem krisenreichen Zeitalter ist jedes gesellschaftliche und soziale System mit besonderen Herausforderungen konfrontiert – kriegs- und klimabedingte Migration, globale Pandemien mit ihren lebensverändernden Bedingungen und Konsequenzen, Digitalisierung, Alterung der Bevölkerung und damit verbundene Änderungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Auch im deutschen Hochschulsystem prägen diese Ereignisse den Alltag aller Beteiligten.

Wie können internationale Bewerber*innen mit Fluchtbiographien optimal ihren Einstieg ins Studium in Deutschland schaffen? Warum bleibt die Studienabbruch-Quote bei internationalen Studierenden so hoch? Was kann künftigen Absolvent*innen den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern? All diese Fragen beschäftigen die Ausländerämter und International Offices und führen zu neuen Projekten, um die beschriebene Situation zu verbessern. Darauf lässt sich auch der Ursprung des vom Land Nordrhein-Westfalen finanzierte und über den DAAD geförderten Projektes „NRWege Leuchttürme“¹ (aka „iStart“²) zurückzuführen.

-
- 1 Das vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen initiierte und finanzierte Programm „NRWege Leuchttürme“ umfasst den Zeitraum 2020 bis 2022 und verbindet zwölf Hochschulen und Universitäten in NRW mit einem gemeinsamen Ziel – „den Studienerfolg verschiedener Zielgruppen zu sichern und ihnen die Aufnahme einer hochqualifizierten Tätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen“ („Integration von Flüchtlingen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“, MKW).
 - 2 An der Universität Bonn wurde das Programm „NRWege Leuchttürme“ unter dem Namen „iStart“ durchgeführt. Weitere Informationen zum Projekt befinden sich auf der Projektwebseite („iStart Karriere-Programm für internationale Studierende“, Universität Bonn).

Das Projekt verfolgte folgende Ziele:

- *Unterstützung beim Übergang in den Beruf für internationale Studierende (mit und ohne Fluchthintergrund).*

Die jüngste offizielle Studie, die zeigt, wie viele internationale Studierende nach ihrem Studienabschluss in Deutschland bleiben, und wie viele von ihnen auf dem Arbeitsmarkt einsteigen, übermittelt den Stand aus dem Jahr 2013 („Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen“ BAMF, 2014). Laut der BAMF-Studie liegt die Bleibequote³ von ehemaligen Studierenden deutscher Hochschulen mit Drittstaatsangehörigkeit bei ca. 56% (vgl. ebd., 5). Dabei wiesen lediglich 30% aus den Aufenthaltsstatusdaten auf einen direkten Arbeitsmarktbezug hin.⁴ Es wird außerdem nicht angesprochen, wie viele Personen aus der betrachteten Gesamtheit Deutschland aus dem Grund verlassen haben, dass sie keine passende oder angemessene Beschäftigung gefunden haben.

Seit dem Erlass des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im August 2019 sollte sich die Lage internationaler Absolvent*innen vereinfachen und verbessern. Eine umfassende Studie, die diesen Wandel belegen könnte, gibt es im Moment noch nicht.⁵ Das Thema des Berufseinstiegs internationaler Studierender war zum Zeitpunkt der Antragsstellung (und bleibt bis dato) hoch aktuell. Die Idee des Projektes kam unter anderem aufgrund des gestiegenen Bedarfs an englischsprachigen Angeboten der Universität für internationale Studierende aus englischsprachigen Studiengängen zustande, die in den letzten Jahren stark ausgebaut wurden. Angesichts der fehlenden deutschen Sprachkompetenzen ist ein Arbeitsmarkteintritt (auch bei

3 Die Studie betrachtet die Anzahl der Besitzer*innen eines Aufenthaltstitels zum Studienzweck seit dem Jahr 2005 als die Gesamtheit internationaler Studierender mit Drittstaatsangehörigkeit.

4 Aus der Studie folgt, dass 6% der Absolvent*innen zum Zeitpunkt der Befragung einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche besitzt, und 24% zur Erwerbstätigkeit (vgl. ebd.). Diese Daten schließen dabei nicht aus, dass die Besitzer*innen anderer Aufenthaltstitel auch berufstätig sind.

5 Aktuell verfügbar sind die Daten aus dem Migrationsbericht der Bundesregierung zum Jahr 2020. Laut diesem Bericht besitzen mehr als 28% der Drittstaatsangehörigen, die im Laufe des Jahres 2020 das Studium in Deutschland abgeschlossen haben (35.815 Nicht-EU-Absolvent*innen), einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche zum Stichtag 31. Dezember 2020 (vgl. „Migrationsbericht der Bundesregierung“, Bundesministerium des Innern und für Heimat, 101–102).

einer gestiegenen Fachkräfte-Nachfrage) in Deutschland nicht einfach zu meistern. Daher lagen die Bedürfnisse dieser Zielgruppe der Projektplanung zu Grunde.

- *Steigerung der Employability internationaler Studierender der Universität Bonn.* Ein erfolgreicher Übergang in den Arbeitsmarkt ist nicht zuletzt mit der „Employability“⁶ der Studierenden verbunden. Die Diskussion um die Rolle und Bedeutung der „Employability“ im universitären Kontext ist generell nicht neu und sie betrifft nicht nur unsere Zielgruppe, sondern die gesamte Studierendenschaft (s. mehr in: Eimer et al 2019, 11–18). Aufgrund des schnellen Wandels des globalen Arbeitsmarktes, der Beschäftigungsverhältnisse und der Berufsbilder generell wird die Beschäftigungsfähigkeit in Zukunft sicher an Bedeutung gewinnen (vgl. ebd., 18–19). Da bei „Employability“ neben den im Studium gesammelten theoretischen Fähigkeiten und Kenntnissen auch solche Faktoren wie persönliche Eigenschaften, Erfahrungen und die eigene Selbstwertschätzung eine Rolle spielen (s. das benutzte Employability-Modell⁷), ist

-
- 6 Der Begriff „Employability“ wird unterschiedlich definiert und erklärt. Bei der Umsetzung unseres Projektes und bei der Konzipierung der Maßnahmen haben wir uns an folgender Definition von Pool & Sewell (2007, 280) orientiert: „Employability is having a set of skills, knowledge, understanding and personal attributes that make a person more likely to choose and secure occupations in which they can be satisfied and successful“.
- 7 Als theoretische Grundlage zur Steigerung der Employability haben wir das **Career EDGE Model** (oder „Key to Employability“) von Pool & Sewell (2007) verwendet. Es besteht aus folgenden Komponenten: **Career Development Learning** (Maßnahmen zur Bedarfsanalyse des Arbeitsmarktes sowie zur eigenen Präsentation den Arbeitgeber*innen gegenüber (vgl. ebd., 284)), **Experience in work and life** (vgl. ebd., 284–285), **Degree subject knowledge** (vgl. ebd., 281–282), **Generic skills** (solche Fähigkeiten, die normalerweise als „Soft Skills“ bezeichnet werden: Kreativität, Teamgeist, Sorgfalt, Eigenständigkeit u.Ä. (vgl. ebd., 282–283)), **Emotional Intelligence** („Fähigkeit eigene und Gefühle von anderen Personen zu erkennen, um sich und andere zu motivieren und Emotionen zu managen“ (vgl. Goleman 1998 in: Pool & Sewell 2007, 283). Laut diesen Autoren hilft eine Selbstanalyse und Reflexion zu den genannten Komponenten Studierenden dabei, zu verstehen, wie sie ihre Karrieren aufbauen können, in welche Bereiche ihr Profil passt und welche Schritte sie dafür tun müssen (vgl. ebd., 285). All das hat eine Auswirkung auf die Entwicklung von Selbstwirksamkeit („self-efficacy“), Selbstsicherheit („self-confidence“) und zum Schluss – Selbstwertgefühl („self-esteem“), die dann dafür verantwortlich sind, dass Studierende nicht einfach einen Berufsstart meistern,

unsere Zielgruppe mit besonderen Herausforderungen auch bei der Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit konfrontiert. Mangelhafte Informationen zum Bewerbungsverfahren in Deutschland, fehlende praktische Erfahrung (vor Ort), Zweifel an den eigenen Kompetenzen („Ist mein Deutsch gut genug?“, „Wird meine Berufserfahrung aus dem Heimatland hier anerkannt?“) sowie niedriges Selbstvertrauen („Ein*e Muttersprachler*in wird im Auswahlverfahren sowieso bevorzugt“, „Niemand braucht eine*n Mitarbeiter*in, der*die ständig in die Ausländerbehörde muss“) sind häufige Schwierigkeiten internationaler Studierender. Auch diese Aspekte waren bedeutsam für die Antragsstellung und Planung des Projektes.

- *Senkung der Abbrecher*innen-Quote der internationalen Studierenden.* Die aktuellsten Daten zum Studienabbruch bei internationalen Studierenden stellen Statistiken zum Absolventenjahrgang 2018 dar. Laut der DZHW-Studie liegt die Studienabbruchquote bei Bachelor-Bildungsausländer*innen⁸ bei 49%, bei Master-Abbrüchen bei 26% (vgl. Heublein et al 2020, 11); im Vergleich liegen die Abbruchquoten bei Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 27% (im Bachelor-Bereich) und bei 17% (im Master-Bereich) (vgl. ebd., 4, 8). Welche Abbruchgründe dabei eine entscheidende Rolle spielen und welche Maßnahmen der hohen Abbruchquote bei internationalen Studierenden effektiv entgegengebracht werden können, sind noch immer Objekte zukünftiger Forschung. Bis jetzt sind nur wenige Studien bekannt, die dazu Aussagen treffen können. So hat die SeSaBa-Studie⁹ festgestellt, dass „ein positiver längsschnittlicher Effekt soziokultureller Adaptation auf die Studienzufriedenheit [besteht], die sich ihrerseits negativ auf die Abbruchintention zum folgenden Messzeitpunkt auswirkte“ (Zimmermann et al 2021, 194). In der Liste von Indikatoren soziokultureller Adaptation lassen sich „Verwaltung“ (Behörden- und Vertragsangelegenheiten), „Finanzierung“ (Stipendien und Nebenjobs) und „Wohnen“ (Wohnungssu-

sondern auch mit ihrer Beschäftigung zufrieden sind und ihre Berufschancen realistisch und proaktiv einschätzen können (vgl. ebd., 285–287).

8 Ohne Lehramt-Studiengänge.

9 SeSaBa ist abgeleitet von „Studienerfolg und Studienabbruch bei Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern in Deutschland im Bachelor- und Masterstudium“ (s. mehr auf der Projektwebseite).

che) als besonders herausfordernd für die Zielgruppe in ihren ersten Studiensemestern identifizieren (vgl. ebd., 190). Bei der Planung des Projektes wurde ebenso die Annahme berücksichtigt, dass finanzielle Bedingungen sowie ein Verständnis eigener Berufsziele die Motivation zur Fortführung des Studiums bei internationalen Studierenden erhöhen können. Daher wurde eingeplant, Studierende nicht nur auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, sondern sie bei der Suche nach Nebenjobs während des Studiums durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen.

- *Aufbau eines Netzwerkes mit Institutionen, Partner*innen und Akteur*innen im Kontext Berufsqualifizierung und Jobvermittlung.* Um die Zielgruppe über aktuelle Trends zu informieren, bedarfsorientiert zu erreichen, mit lokalen und regionalen Arbeitgeber*innen sowie mit internationalen Absolvent*innen in Kontakt bringen zu können, wird ein breites und aktives Netzwerk benötigt. Zum Zeitpunkt der Antragsstellung bestanden zwar schon erste Kontakte und Kooperationen mit bestimmten regionalen Partnern, diese waren jedoch nicht als ein funktionsfähiges Netzwerk etabliert. Diese administrative Projektmaßnahme wurde deshalb ebenfalls in die Zielsetzung aufgenommen.
- *Entwicklung digitaler Formate zur Beratung und Betreuung.* Digitalisierungstendenzen im Bildungsbereich sind in den letzten Jahren immer stärker in den Vordergrund gerückt. Auch für die Planung des Projektes waren sie von Bedeutung. Bereits vor Projektbeginn wurde geplant, Veranstaltungen und Beratungen verstärkt im digitalen Format zu organisieren und verschiedene Online-Plattformen und Tools dafür zu nutzen. Dieses längerfristig angelegte Ziel ist durch die pandemiebedingten Umstände bereits mit Projektbeginn zur Notwendigkeit geworden.

Wie die genannten Projektziele im Rahmen der (noch immer bestehenden) Covid-19-Pandemie in die Realität umgewandelt wurden, und welche Strukturen das iStart-Projekt an der Universität Bonn aufgebaut hat, lesen Sie bitte in den nächsten Abschnitten.

Konzept der Peer Groups (Intensive Career Program)

Bereits bei der Konzipierung des Projekts stand das iStart-Team vor einer schwierigen Aufgabe: die Bedarfe unserer Zielgruppe vollständig zu berücksichtigen und so ein universelles Programm gestalten, das (im Idealfall) zu allen internationalen Studierenden unserer Universität passen würde.

Wie die meisten unserer Kolleg*innen wissen, besteht beim außer-curricularen Angebot eine Überlappungsgefahr mit Pflichtlehrveranstaltungen. Aus diesem Grund wurden unsere Maßnahmen in zwei Kategorien aufgeteilt: ein offenes Angebot für eine unabhängigere Vorbereitung (für solche Studierende, die einen vollen Stundenplan haben) und ein Intensive Career Program (für solche Studierende, die bereit sind, mehr Zeit in ihre Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zu investieren).

Das Angebot zur selbständigen Vorbereitung umfasst eine Kombination aus verschiedenen Formaten und Medien: klassische Karriere-Trainings, Sprechstunden, Erklärvideos, Podcast-Folgen, ein Grammar Correction Service und verschiedene Infomaterialien. Die Inanspruchnahme der meisten dieser Maßnahmen ist von individuellen Stundenplänen unabhängig und jederzeit für unsere Studierenden verfügbar. Ausführlicher lesen Sie bitte über diese Komponente unter *Begleitservice*.

Programmaufbau

Die zweite Kategorie – das Intensive Career Program – macht den Kern des Projektes iStart aus und ist durch die Kombination von bereits bekannten Techniken darauf fokussiert, internationalen Studierenden den Berufsstart optimal zu erleichtern. Dem Programm liegt das bereits oben erwähnte Career EDGE Model oder „Key to Employability“ (s. *Ausgangssituation*) von Pool & Sewell zugrunde.

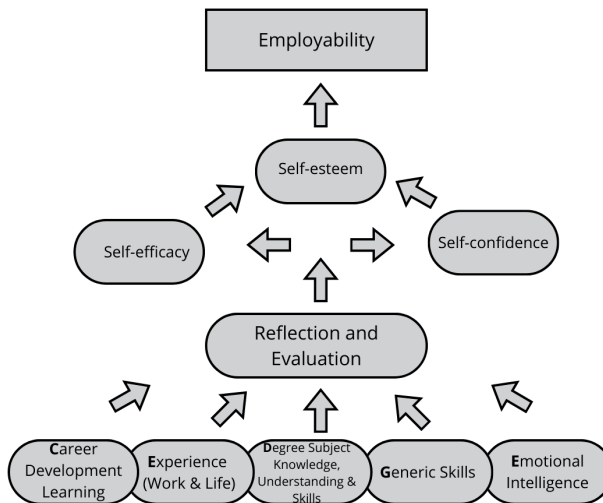


Abbildung 1: Career EDGE Model (Quelle: Pool & Sewell 2007, 280)

Uns war bewusst, dass nicht alle Komponenten dieses Modells innerhalb unseres Programms umgesetzt werden können, weil einige von ihnen (wie z.B. Lebenserfahrung und Fachkenntnisse) außerhalb unserer Kompetenzen liegen. Aus diesem Grund haben wir uns auf die Komponente „Career Development Learning“ mit der Berücksichtigung und Reflexion von anderen Komponenten fokussiert.

Im Kern dieser Komponente liegt eine Zusammenfassung von Kenntnissen zu Arbeitsmarkt und Bewerbungsverfahren bis hin zur Analyse eigener Kompetenzen und dem Verständnis der Zuordnung des eigenen Berufsprofils in einen konkreten Arbeitsmarkt (s. vgl. Pool & Sewell 2007, 284). Um diese Themen vollständig abdecken zu können, sind wir dem klassischen Beratungsverlauf bei den Arbeitsagenturen gefolgt (zuerst Orientierung und Selbstanalyse, danach Arbeitssuche und Bewerbungsverfahren) und haben anschließend unser eigenes Programm gestaltet (s. *Abbildung 2*).



Abbildung 2: Bestandteile des Intensive Career Program

Am Anfang des Intensive Career Program, im Rahmen des **Orientierungsblocks**, erhalten die Teilnehmer*innen wichtige Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt (z.B. aktuelle Tendenzen, nachgefragte Berufe und Branchen, Arbeitsmarktkultur in Deutschland). Sie lernen außerdem, ihre eigenen Profile zu bilden und zu analysieren, ihren beruflichen Standort zu bestimmen und entsprechende Strategien zur Arbeitssuche zu entwickeln. Als Veranstaltungsformate sind hier Group und Individual Coachings am besten geeignet.

Der zweite Block – **Vernetzung** – füllt eine Lücke, die weder im Career EDGE Model noch in den klassischen Vorbereitungstrainings im

Vordergrund steht. Hier greifen wir den Hintergrund und die aktuelle Situation unserer Zielgruppe auf (s. *Ausgangssituation*) und bieten im Rahmen dieses Blockes passende Vernetzungsevents mit internationalen Alumni sowie regionalen Unternehmen und Organisationen an.

Im **Bewerblock** werden den Teilnehmenden Techniken zum Bewerbungsschreiben und zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder ein Assessment Center vermittelt. Auch hier passen Group und Individual Coachings als Veranstaltungsformate am besten (s. *Programmveranstaltungen* für Details zu Formaten).

Nach dem zweiten durchgeführten Programmsemester und der zweiten Wirkungsanalyse wurde festgestellt, dass sich die Selbsteinschätzung der Employability bei ehemaligen Teilnehmer*innen des Programms drei Monate nach dem Programmschluss abschwächt, obwohl der Beschäftigungsstatus besser ist als zum Zeitpunkt des Programmabschlusses oder seines Beginns (s. *Ergebnisse*). Diese Erkenntnis war der Grund, auch die Komponente Generic Skills sowie Emotional Intelligence aus dem Career EDGE Model in das Programm einzugliedern. So ist der zusätzliche (nicht obligatorische) Block – **Soft Skills for Career** – entstanden, deren Veranstaltungen jedoch im Hauptprogramm angerechnet werden können (s. *Rahmenbedingungen*).

Rahmenbedingungen

Um die Funktionalität des Programms zu gewährleisten, wurden folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

- Das Programm ist **semestergebunden** und beginnt immer im Oktober und April. Zu Semesterbeginn erweist sich die Akquise von Studierenden für das Programm als besonders günstig, da sie in diesem Zeitraum gut erreichbar sind.
- Die offizielle Programmlaufzeit beträgt sechs Monate. Die Events finden jedoch in den ersten **drei bis vier Monaten** statt (und enden vor der Prüfungsphase). Diese Dauer ist optimal, um durch intensive Betreuung eine Vorbereitung auf den Übergang in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ohne dass das Studium dabei vernachlässigt wird.
- Des Weiteren spielt das Bilden von Peer Groups (s. Kapitel zum *Konzept der Peer Groups*) für eine optimale bzw. branchennähere Vernetzung untereinander eine wichtige Rolle. Die zugelassenen Studierenden werden in drei Gruppen aufgeteilt: Natur- und Geisteswissenschaften sowie Interdisziplinäre¹⁰.
- Alle Veranstaltungen werden **auf Englisch** angeboten, um den Zugang für eine breitere Gruppe von internationalen Studierenden zu ermöglichen. Außerdem wird berücksichtigt, dass Studierende der englischsprachigen Studiengänge häufiger Schwierigkeiten haben, auf dem deutschsprachigen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

10 Nach dem dritten Programmlauf wurde festgestellt, dass die Teilnehmer*innen nicht immer mit dieser Zuordnung einverstanden waren, und oft führt es dazu, dass sie dann nicht wissen, welche Veranstaltungen sie besuchen müssen/dürfen. Aus diesem Grund wurde diese Aufteilung beim vierten Programmsemester aufgehoben.

Rahmenbedingungen

- Außer den Block-Veranstaltungen stehen den Teilnehmer*innen alle Maßnahmen aus dem Angebot zur selbständigen Vorbereitung (Erklärvideos, Podcasts, Sprechstunden, Grammar Check usw.) zur Verfügung.
- Das Programm kann komplett **digital** umgesetzt werden. Für eine bessere Vernetzung zwischen den Studierenden und mit dem Projekt-Team werden jedoch die Präsenz-Veranstaltungen ausdrücklich empfohlen.
- Um Teilnehmer*innen zur regelmäßigen Teilnahme an den Events zu motivieren, wurden **zwei Programmanreize** festgelegt: für die Teilnahme an zwei Veranstaltungen in jedem Block wird ein Zertifikat erteilt; für die Teilnahme an drei Events in jedem Block werden Studierende mit einem kostenlosen CV-Fotoshooting gefördert.¹¹

¹¹ Seit der Einführung des Blocks „Soft Skills for Career“ wurde eine Ausnahme angelegt: Bei einem fehlenden Blockevent kann das besuchte Event aus dem Soft Skills Block angerechnet werden. Aufgrund der Erkenntnisse des genannten Semesters wurde die Ausnahme nochmals angepasst: Bei mehr als sechs besuchten Events insgesamt (inklusive Soft Skills) kann ein Zertifikat erteilt, und bei neun Events insgesamt kann die Teilnahme am CV-Fotoshooting gestattet werden.

Auswahlkriterien

Da das *Intensive Career Program* so konzipiert ist, dass es eine effektive und tiefgreifende Vorbereitung leisten soll, ist die Zulassung aller Interessierten leider nicht immer möglich. Für den Fall, dass die Anzahl der Anmeldungen für das Programm höher als die Anzahl der angebotenen Plätze ist, wurde eine Liste von Auswahlkriterien angelegt:

- a) **Geflüchtetenstatus.** Bewerber*innen mit Fluchthintergrund werden bei dem Auswahlverfahren bevorzugt, da das iStart-Projekt insbesondere zur Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt angelegt wurde.
- b) **Motivation.** Bei der Anmeldung werden Bewerber*innen aufgefordert, ihre Motivation zur Teilnahme am Programm zu schildern. Die Inhalte des Motivationstextes werden nach einem Punktesystem bewertet (s. *Abbildung 3*). Ziel dieser Entscheidung war es, Studierende mit dem größten Beratungsbedarf¹² zu erreichen.

12 Ausgewählte Beispiele: Frustration mit dem Schreiben vieler erfolgloser Bewerbungen, finanzielle Notwendigkeit und Zeitdruck, Verwirrung und Unkenntnis in Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt sowie Schwierigkeiten mit dem Finden des passenden Karriereweges.

Auswahlkriterien



Abbildung 3: Bewertung der Motivation beim Auswahlverfahren.

- c) Bisheriger Studienerfolg bzw. **Durchschnittsnote**. Studierende mit niedrigen Durchschnittsnoten, als potenzielle Studienabbrecher*innen, werden bevorzugt.
- d) **Diversität** der Gruppe nach Herkunft, Geschlecht, Fachsemester, Studienfach und Abschlussart (Bachelor, Master, Staatsexamen, Lehramt, PhD, Austausch/ERASMUS).

Weitere erhobene Daten wie Fakultätszugehörigkeit und das Studienfach haben dabei geholfen, Studierende in verschiedene Gruppen aufzuteilen. Daten wie Deutschkenntnisse und aktueller Beschäftigungsstatus¹³ haben im Laufe des Programms geholfen, den Teilnehmer*innen passende Stellenanzeigen zukommen zu lassen (falls solche von Kooperationspartner*innen weitergeleitet wurden). Der Beschäftigungsstatus diente außerdem als Vergleichszeitpunkt für die danach folgende Wirkungsanalyse.

13 Wurde erst ab dem zweiten Programmsemester gefragt.

Programmveranstaltungen

In diesem Abschnitt werden im Projekt durchgeführte Events ausführlicher dargestellt, um den Leser*innen ein möglichst vollständiges Bild von den Inhalten des Programms zu verschaffen.

Orientierungsblock

Kick-Off-Meeting

Format: Online geeignet, in Präsenz bevorzugt

Dauer: 1,5 Stunden (Online), 2 Stunden (in Präsenz)

TN-Zahl: 15–30

Ziel: Programmorientierung und Kennenlernen

Inhalt: Team-Vorstellung, Erklärung des Programmablaufs, Vorstellung der Eventinhalte, Erwartungs-Management, Kennenlernen durch Übung zur Selbstanalyse, Fragerunde.

*Es ist wichtig, mit den Teilnehmer*innen am Anfang des Programms eine Bindung zu schaffen und den Programmablauf zu erklären, damit sie davon maximal profitieren könnten.*

Working in Germany¹⁴

Format: Online geeignet

Dauer: von 1,5 bis 3 Stunden¹⁵

TN-Zahl: unbegrenzt

Ziel: Nachvollziehen der Struktur des deutschen Arbeitsmarkts und seiner Tendenzen, Kennenlernen der deutschen Arbeitskultur

Inhalt: Statistiken zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten für akademische Berufe (insbesondere für internationale Fachkräfte), nachgefragte Berufe und Branchen, (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungsarten, das deutsche Steuersystem, aktuelle Tendenzen, deutsche Arbeitskultur.

Mit diesem Event wird angestrebt, einen Teil der Komponente „Career Development Learning“ (s. Informationen zum Career EDGE Model im Programmaufbau und in der Ausgangssituation) zu erfüllen, damit Studierende den aktuellen Arbeitsmarkt und seine Bedarfe analysieren können.

Group Coaching for Profile Building and Analysis¹⁶

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: ca. 3–4 Stunden

TN-Zahl: 10–15

Ziel: Analyse und Formulierung eigener Standortbestimmung, Profilbildung, Ausarbeitung von Bewerbungsstrategien

14 Zu verschiedenen Zeitpunkten hat sich der Eventtitel mehrmals geändert: „Orientation on the German job market“, „Working in Germany: Basics + Job Culture“.

15 Die Veranstaltungsdauer hängt direkt von den Inhalten ab. Das genannte Event in seiner finalen Form dauert drei Stunden und umfasst sowohl die allgemeinen Informationen zum Arbeitsmarkt als auch kulturelle Tipps und Arbeitsknigge.

16 Die Erfahrung zeigt, dass solche Group Coachings interdisziplinär durchgeführt werden sollten. Bei branchenspezifischen Aufteilungen werden Studierende oft mit der Auswahl der Branche konfrontiert und können sich nicht immer leicht entscheiden.

Inhalt: Profilanalyse, Nachvollziehen von Stärken und Schwächen, Definieren von Interessen, Werten, Fähigkeiten, Kenntnissen, Finden passender Branchen und Formulieren von Bewerbungsstrategien.

Bei diesem Event werden die ersten Schritte zur Evaluation und Selbstreflexion mit Bezug auf eigene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung gemacht (s. das Career EDGE Model im Programmaufbau), bevor die Studierenden mit der Stellensuche beginnen.

Individual Profile Coaching¹⁷

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 1 Stunde

TN-Zahl: 1 pro Sitzung

Ziel: Individuelles Feedback zu der von den Studierenden selbst formulierten Standortbestimmung, Profilbildung, Ausarbeitung von Bewerbungsstrategien

Inhalt: entspricht dem Ziel

Das Anbieten von Individual Coachings hilft dabei, auf einzelne Fragen und persönliche Biographien einzugehen, und bekräftigt somit den Erkenntnismehrwert aus dem Group Coaching.

Vernetzungsblock

International Alumnae Day

Format: Online geeignet

Dauer: 1,5 Stunden

TN-Zahl: unbegrenzt

Ziel: Vernetzung der Teilnehmer*innen untereinander und mit internationalen Absolvent*innen der Universität Bonn, die beruflich tätig sind

17 Alternativ: Individual Coaching for Profile Building.

Inhalt: Eigenvorstellung von Absolvent*innen¹⁸ zu ihrem Werdegang, Teilen ihrer Erfahrungen mit Teilnehmer*innen zu ihrem Berufseinstieg und -alltag, Besprechung von für den Karrierestart nützlichen Hard- und Soft-Skills, anschließende Frage- und Diskussionsrunde in kleineren Gruppen, aufgeteilt nach passendem Studien- und Berufshintergrund
Mit diesem Event wird versucht, nicht nur die Kontaktnetzwerke der Zielgruppe zu erweitern, sondern auch durch Erfolgsgeschichten ehemaliger internationaler Studierender einen positiven Einfluss auf das Selbstbild auszuüben.

Company (Re-)Search¹⁹

Format: Online geeignet

Dauer: ca. 1 Stunde

TN-Zahl: unbegrenzt

Ziel: Entwicklung der Recherche-Kompetenzen und Kennenlernen von „Hidden Champions“

Inhalt: Vorstellung von Organisations- und Unternehmenstypen und Arten, Informationen zu „Hidden Champions“, Vermittlung der Informationsquellen und Recherche-Techniken

Dieses Event sollte zeitlich immer vor den Virtual Company Visits stattfinden, damit Studierende die Wichtigkeit solcher Veranstaltungen verstehen und auch durch unbekannte Unternehmensnamen neugierig werden.

18 Es wird empfohlen, Absolvent*innen verschiedener Studiengänge einzuladen, damit mehrere Bereiche abgedeckt werden. Bei den International Alumnae Days wurden sie oft in drei Bereiche aufgeteilt: Naturwissenschaftler*innen und IT, Jurist*innen und Wirtschaftswissenschaftler*innen sowie Sozial- und Geisteswissenschaftler*innen.

19 Vollständiger Titel: „Company (Re)Search: How to find the right employers?“

Group Coaching for Self-Presentation to Employers²⁰

Format: Online geeignet

Dauer: 3–4 Stunden

TN-Zahl: 20–30

Ziel: Kennenlernen von Kommunikations- und Vernetzungstechniken, Strategien zur Selbst-Präsentation, Vorbereitung auf Kontakt mit Unternehmen

Inhalt: Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitskommunikation in Deutschland, Vermittlung von verschiedenen Techniken und Strategien, die eine Kontaktaufnahme mit Unternehmen und berufliche Vernetzung erleichtern

Auch bei diesem Event soll der Veranstaltungstag so geplant werden, dass Studierende bereits Recherche-Techniken kennengelernt aber an den Company Visits noch nicht teilgenommen haben. Inhaltlich wird ein Teil der Komponente „Emotional Intelligence“ (s. Career EDGE Model in der Ausgangssituation) berührt.

Virtual Company Visits

Format: Online geeignet

Dauer: 1,5 Stunden

TN-Zahl: unbegrenzt

Ziel: Vorstellen (regionaler und internationaler) Arbeitgeber*innen

Inhalt: Regionale und internationale Arbeitgeber*innen stellen ihre Unternehmen vor, zeigen Einstiegsmöglichkeiten (Praktika, Trainee- und Hospitationsprogramme, etc.) und übliche Voraussetzungen auf, abschließende Fragerunde²¹

*Durch das Event wird erhofft, die Zielgruppe in dieser Form mit bestimmten Unternehmen in Kontakt zu bringen sowie auch den Arbeitgeber*in-*

20 In verschiedenen Semestern hatte das Event verschiedene Titel: „Group Coaching: How to network?“, „Group Coaching for Self-Branding or Personal Marketing“.

21 Im letzten Projektsemester wird geplant, bei diesen Veranstaltungen Speed Interviews für Teilnehmer*innen zu arrangieren, um die Events somit für beide Seiten attraktiver zu machen.

*nen zu ermöglichen, sich mit internationalen Studierenden als potenziellen Arbeitnehmer*innen vertraut zu machen.*

Mid-Semester-Meeting

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 1–1,5 Stunden

TN-Zahl: 15–30

Ziel: Vernetzung zwischen den Teilnehmer*innen und aktuelles Status-monitoring

Inhalt: Abfrage zu aktuellen Programmserfahrungen und Eindrücken, Vernetzungsspiele und Aktivitäten

Es hat sich erwiesen, dass die genannten Ziele durch andere Maßnahmen sinnvoller zu erreichen sind. Die regelmäßigen Evaluationen der Events liefern einen guten Feedback-Überblick und die regelmäßigen informellen offline Treffen (z.B. im Stammtisch-Format) tragen zur Vernetzung besser bei, als das Mid-Semester-Meeting²².

Bewerbungsblock

Job Application Training²³

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2–4 Stunden

TN-Zahl: 15–30

Ziel: Vermittlung von Techniken zum erfolgreichen Schreiben von Bewerbungen

22 Aus diesem Grund wurde das Event nach zwei Programmsemestern abgeschafft.

23 Es kann ebenso in Form eines Group Coachings stattfinden, um an bestimmten Übungen und Formulierungen intensiver arbeiten zu können.

Inhalt: Analyse der Stellenanzeigen, Informationen zur korrekten Strukturierung, Formatierung und Inhalten von Bewerbungsunterlagen in Deutschland, Reflexion anhand von konkreten Beispielen, Umgang mit verschiedenen Bewerbungsformaten, gewinnbringende Selbstpräsentation durch eigene Bewerbungsunterlagen

Durch dieses klassische Bewerbungstraining wird der nächste Teil der Komponente „Career Development Learning“ (s. Career EDGE Model im Programmaufbau und in der Ausgangssituation) abgedeckt.

Individual Application Coaching

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 1 Stunde

TN-Zahl: 1 pro Sitzung

Ziel: Individuelle Beratung zu Bewerbungsunterlagen

Inhalt: Intensive Auseinandersetzung mit bereits bestehenden Bewerbungsunterlagen, Analyse von individuellen Stärken und Schwächen der Unterlagen, konkrete Empfehlungen zur Vornahme von Verbesserungen *Ebenso wie im Orientation Block folgen Individual Coachings nach einem Group Coaching zum selben Thema. Das gewährleistet die Vertiefung der Kenntnisse und gibt den Teilnehmenden die Sicherheit, dass sie nun korrekte Bewerbungsmuster und Beispiele verwenden können. Auch das Individual Coaching trägt zur Komponente „Career Development Learning“ (s. Career EDGE Model im Programmaufbau und in der Ausgangssituation).*

Group Coaching for Job Interviews

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: ca. 3–4 Stunden

TN-Zahl: Online max. 20, in Präsenz max. 15

Ziel: Bewerbungsgespräche erfolgreich meistern

Inhalt: Vor- und Nachbereitung von Online- und Präsenz-Bewerbungsgesprächen und Assessment Centers, Recherche im Vorfeld, überzeugen-

de Selbstpräsentation und Umgang mit Stärken und Schwächen, Kennenlernen von häufig gestellten Fragen an Bewerber*innen und das Stellen der richtigen Fragen an Interviewer*innen

Das letzte Programmevent soll die gesammelten Kenntnisse der Komponente „Career Development Learning“ (s. Career EDGE Model im Programmaufbau und in der Ausgangssituation) vervollständigen.

Soft Skills for Career

Alle Soft Skills Coachings bestehen aus zwei Trainingstagen:

Tag 1: Einführung und Tag 2: Vertiefung. Die Durchführung des Vertiefungsteils bietet sich insbesondere in Präsenz an, da es sich dabei häufig um zwischenmenschliche Fähigkeiten handelt, die durch das Üben in kleinen Gruppen besonders gut vertieft werden können. Reine Online-Trainings sind jedoch ebenfalls durchführbar.

Self-Assessment Training

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 1,5–2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Reflexion über Stärken und Schwächen, akkurate Selbsteinschätzung für größeren Erfolg im Bewerbungsgespräch

Inhalt: Vermittlung von Informationen zu aktuell auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Soft und Hard Skills, Übung realistischer Selbsteinschätzung, die Bedeutung von Stärken und Schwächen und Erstellung von Routinen zum Umgang mit Schwächen

*Mit diesem Training können Studierende intensiver über ihre Generic Skills und Emotional Intelligence Skills (s. Career EDGE Model im Programmaufbau und in Ausgangssituation) reflektieren. Das Event ist wichtig für den Anfang des Programms, damit Teilnehmer*innen durch diese Selbstanalyse feststellen können, welche Soft Skills ihnen noch fehlen, um diese im Laufe des Programms durch andere Veranstaltungen zu trainieren.*

Anti-Procrastination Training

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Überwindung von Vermeidungsverhalten und dem Verzögern des Erledigens wichtiger Aufgaben, Empowerment und Motivationsstärkung

Inhalt: Vermittlung von Strategien zu Motivationsfindung und -stärkung, Selbstorganisation und Zeitmanagement, Entwicklung von proaktiven Verhaltensmustern in Bezug auf Jobsuche und Bewerbungsprozess *Außer dem Training von Generic Skills wie Selbstorganisation, Motivation, Engagiertheit und Zuverlässigkeit wird durch diese Veranstaltung auch ein Beitrag zur „oberen Stufe“ des Career EDGE Model geleistet, nämlich zu Selbstwirksamkeit, Selbstsicherheit und Selbstwertgefühl (s. Career EDGE Model in Programmaufbau und in Ausgangssituation).*

Communication Skills Training

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Verbesserung von Kommunikationsfähigkeiten im beruflichen Kontext

Inhalt: Verständnis verschiedener Kommunikationslevel (verbal, non-verbal, paraverbal, extravertal), schriftliche und gesprochene Kommunikation, erfolgreiche Kommunikation beim Networking, formelle und informelle Kommunikation, Bedeutung des Zuhörens, sozialen Kontexts und des Gebens von Feedback.

Durch dieses Training werden weitere Generic Skills wie Kommunikationsstärke sowie einige Skills zu Emotional Intelligence entwickelt (s. Career EDGE Model in Programmaufbau und in Ausgangssituation). Bei Bedarf kann dieses Event das Group Coaching zu Self-Presentation to Employers im Hauptprogramm ersetzen, weil einige Inhalte beider Veranstaltungen ähnlich sind.

Emotional (Cultural) Intelligence

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Produktiver Umgang mit Emotionen und kulturellen Unterschieden am Arbeitsplatz

Inhalt: Definition von Emotionaler und Kultureller Intelligenz als veränderbare bzw. trainierbare Fähigkeiten, Stellenwert dieser Soft Skills im Arbeitsmarkt, Test der eigenen Skills, Beurteilung konkreter Beispiele interkultureller Kommunikation durch die Gruppe

Auch in diesem Training werden sowohl Skills zu Emotional Intelligence (mit interkultureller Vertiefung) als auch die Generic Skills wie Offenheit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erweitert (s. Career EDGE Model im Programmaufbau und in der Ausgangssituation).

Training on Presentation Skills and Public Speaking

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Fähigkeit, überzeugende Präsentationen zu erkennen und selbst vorzutragen

Inhalt: Reflexion über Wirkung von Präsentationen anhand konkreter Fallbeispiele, Struktur, Visualisierung und Inhalt guter Online- und Präsenz-Präsentationen, Körpersprache beim Präsentieren, Üben von eigenen Präsentationen und Feedback durch Trainer*innen und Gruppe

Bei diesem Event können Teilnehmende sehr wichtige Generic Skills trainieren, die sowohl bei ihrem Studium als in ihrem Berufsleben von großer Bedeutung sind. Der Teil zu Public Speaking ist außerdem hilfreich, um Studierende auf Karrieremessen und/oder Company Visits vorzubereiten.

Training on Problem Solving Skills

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 1,5 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Lösungsorientierter Umgang mit berufsbezogenen Problemen

Inhalt: Vermittlung theoretischer Grundlagen des Problemlösens und der Prioritätensetzung sowie effizienter Methoden und Problemlösungsstrategien, praktische Übungen zur Anwendung der Lerninhalte
In diesem Event wird ein ziemlich kompliziertes und nicht einfach trainierbares Thema behandelt. Auch Problem Solving Skills gehören zu den Generic Skills des Career EDGE Model (s. im Programmaufbau und in der Ausgangssituation).

Self-Confidence Training

Format: Online und für Präsenz geeignet

Dauer: 2-tägig, je 2 Stunden

TN-Zahl: Online max. 30, in Präsenz max. 15

Ziel: Verbesserung des Selbstvertrauens im beruflichen Kontext

Inhalt: Klärung von Begriffen wie Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit, Selbstreflexion und Umgang mit negativen Gefühlen und emotional schwierigen Situationen, Kennzeichen von Unsicherheit in sozialen Situationen, Entwicklung von Positivstrategien und Ummünzung negativer in positive Denkmuster
Das letzte Semesterevent muss einen direkten positiven Einfluss auf die „obere Stufe“ des Career EDGE Model nehmen: Selbstwirksamkeit, Selbstsicherheit und Selbstwertgefühl (s. Career EDGE Model in Programmaufbau und in Ausgangssituation).

Es wird erwartet, dass sich internationale Studierende nach der Teilnahme an den genannten Events nicht nur auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen, sondern auch mittelfristig ihre Employability steigern können.

Evaluation

Das Intensive Career Program wird dreiteilig evaluiert: die Veranstaltungen und ihre Inhalte, das Programm selbst und seine Auswirkung in der kurzfristigen Perspektive.

Die **Evaluation der Veranstaltungen** findet im Laufe des Programms statt: Zum Schluss jeder Veranstaltung (oder unmittelbar nach dem Event) füllen Teilnehmende eine entsprechende Online-Umfrage aus. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden zum Semesterende (jeweils 15. März und 15. September, s. Abb. 4) ausgewertet und im Semesterbericht bekannt gegeben. Diese Evaluation dient dem Monitoring- und Steuerungszweck. So können kurzfristige Änderungen für nachfolgende Semester vorgenommen werden. Auch die Evaluationsfragen können je nach Semester unter Einhaltung der Vergleichbarkeit angepasst werden.



Abbildung 4: Evaluationskalender

Die **Programmevaluation** findet erst zum Schluss des Programms (jeweils Februar und Juli) statt. In der abschließenden Rundmail erhalten Teilnehmende den Zugang zur entsprechenden Online-Umfrage. Die

Programmevaluation ist ein Bestandteil des Wirkungsberichts. Dank dieser Evaluation kann man beurteilen, welche Bestandteile des Programms gut funktionieren und welche noch optimiert und angepasst werden sollten.

Der Fragebogen zum Programmfeedback bleibt in jedem Semester konstant. Er besteht aus sechs Fragen, die auf den Projektzielen basieren, einer ergänzenden Frage sowie einer offenen Frage. So wird die Unterstützung durch das Programm, die am meisten und am wenigsten hilfreichen Maßnahmen im Programm bemessen, eine subjektive Einschätzung der eigenen Employability und Vorbereitung zum Arbeitsmarkt sowie der aktuelle Beschäftigungs- und Studienstatus abgefragt.

Die Wirkungsanalyse des Programms wird drei Monate nach dem Programmabschluss (jeweils Anfang Mai und Anfang Oktober) durchgeführt. Die Wirkungsanalyse ist ein Bestandteil des Wirkungsberichts. Das Ziel dieser Bemessung ist es, festzustellen, inwiefern die im Programm erreichten Ergebnisse nachhaltig sind bzw. ob sie auch drei Monate nach dem Programmschluss noch andauern. Auch diese Umfrage wird in Anlehnung an die Projektziele formuliert.

Dieser Fragebogen bleibt ebenfalls konstant innerhalb des Projektverlaufs. Es wird abgefragt, welche der angebotenen Maßnahmen (Group und Individual Coachings sowie weitere Angebote, s. *Begleitservice*) ehemalige Teilnehmer*innen bei ihrem Berufseinstieg in Anspruch genommen haben. Danach wird wieder nach aktuellem Beschäftigungs- und Studienstatus und der Employability-Selbsteinschätzung gefragt, um diese Daten mit den Daten zum Programmfeedback zu vergleichen (und die Studienabbrecher*innen-Quote unter den ehemaligen Teilnehmenden zu kontrollieren). Im Fragebogen wird ebenso bemessen, ob ehemalige Teilnehmer*innen im Rahmen des Programms ein Netzwerk aufbauen konnten bzw. ob sie mit bestimmten Organisationen und/oder Personen auch nach dem Programmschluss in Kontakt bleiben.

Begleitservice

Insbesondere zu Beginn der Konzeptualisierung des Karriereprogramms stellte sich die Frage, welche Begleitmaterialien und -services das Veranstaltungsprogramm mit niedrigrschwelligem Angeboten ergänzen könnten, um internationale Studierende bei ihrer eigenständigen Vorbereitung zu unterstützen. Im Fall des iStart-Projektes haben sich folgende Maßnahmen etabliert:

- **Sprechstunden**

Um Studierende rechtzeitig und unabhängig vom Programmablauf bezüglich der Arbeitsmarktvorbereitung, Jobsuche oder Bewerbungsverfahren beraten zu können, werden zweimal pro Woche Sprechstunden angeboten.

Im Laufe des Projektes wurden Sprechstunden sowohl online als auch in Präsenz²⁴ angeboten. Dabei wurden die letzteren aktiver wahrgenommen; jedes Beratungsgespräch hat länger gedauert als die gleiche Art von online-Beratung.

- **Grammar Check**

Über den eCampus-Kurs haben internationale Studierende die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen wie Lebensläufe, Anschreiben oder Motivationsschreiben auf grammatikalische Fehler prüfen zu lassen. Auffälligkeiten etwa in Formatierung, Länge oder Formulierungen werden korrigiert oder kommentiert. Der Korrekturservice ist als konkrete Ergänzung zur Beratung oder zum Bewerbungsmappencheck zu sehen, in dem es vornehmlich um Inhalte anstatt Grammatik geht.

Der *Grammar Correction Service* hat sich durch seinen konkreten Nutzen für den Bewerbungsprozess der Studierenden dauerhaft etabliert. Dabei werden sowohl Bewerbungen auf Deutsch als auch Englisch zum Check hochgeladen.

24 Als sich die pandemische Lage für kurze Zeit beruhigt hatte.

- **Podcast**

Der Podcast erfährt als Trendmedium bereits seit längerer Zeit einen Aufschwung und erfreut sich anhaltender Beliebtheit. Für die Zielgruppe der Geflüchteten und internationalen Studierenden wurde der weitgehend englischsprachige Podcast ins Leben gerufen, um ihnen regional tätige Unternehmen, Organisationen und Services vorzustellen.

Die Gäste profitieren ebenfalls vom Outreach und haben die Gelegenheit, ihre Attraktivität für internationale Fachkräfte PR-wirksam darzustellen. So veröffentlicht der iStart-Karrieropodcast alle zwei Monate eine neue Folge von bis zu 15 Minuten Länge auf eCampus. Die Interviews lassen sich unkompliziert über Zoom oder andere Video-Konferenz-Tools aufnehmen. Für den Audioschnitt werden Audacity oder GarageBand genutzt.

- **Erklärvideos und allgemeine Info-Materialien**

Die bisher genannten Begleitservices wurden abgerundet durch eine fünfteilige Step-by-Step-Videoreihe, welche verschiedene Etappen der Berufsfindung am Beispiel der fiktionalen internationalen Studierenden Yvonne und Jorge thematisiert: von der Profilbildung über den Bewerbungsprozess bis hin zum Auswahlgespräch.

Die Videos dienen als Orientierungshilfe, um die nötigen Schritte für den eigenen Karrierestart besser zu verinnerlichen (s. *Abbildungen 5–9*).

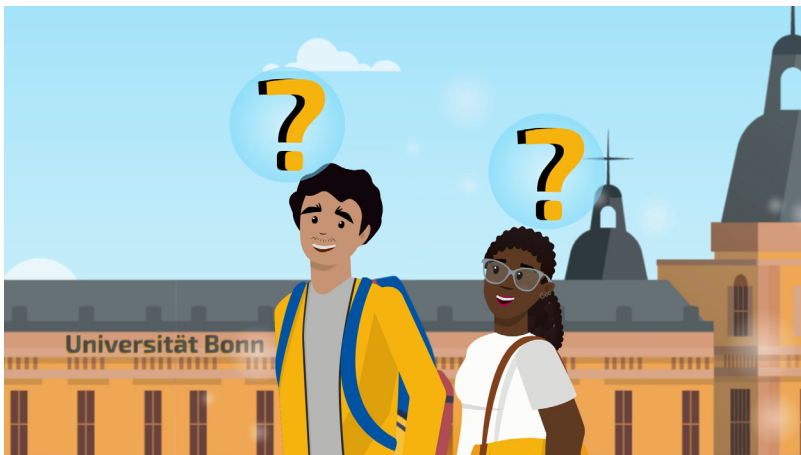


Abbildung 5: Step 1: Who am I?

Im **ersten Teil** werden Zuschauer*innen mit dem Thema der Profilbildung konfrontiert und es wird eine praktische Übung dazu empfohlen, wie man sein eigenes Profil bildet.



Abbildung 6: Step 2: Where do I stand?

Das **zweite Video** zeigt, wie man den eigenen professionellen Standort bestimmen sowie das Profil analysieren kann und wie man erkennt, welche Profile auf welche Arbeitsbereiche passen. Auch hier wird zum Schluss eine Übung empfohlen.

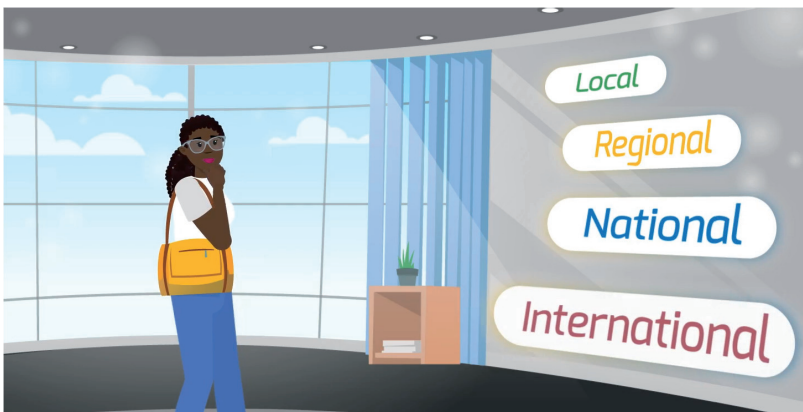


Abbildung 7: Step 3: What is my strategy?

Beim **dritten Teil** handelt es sich um die Auswahl der passenden Bewerber*innenstrategie, welche für eine erfolgreiche Stellensuche sorgen soll. Es werden zwei konkrete Strategien vorgestellt, die Zuschauer*innen für ihre eigene Suche verwenden können.



Abbildung 8: Step 4: How do I apply?

Im **vierten Video** werden Regeln zur Analyse der Stellenanzeigen sowie zum Bewerbungsschreiben erklärt. Es wird betont, dass die Bewerbungsunterlagen sehr individuell für jede einzelne Stelle entsprechend angepasst werden müssen.



Abbildung 9: Step 5: How do I present myself?

Beendet wird die Reihe durch ein Video über Vorstellungsgespräche und wie man sich auf diese vorbereitet, digital oder in Präsenz. Zum Schluss werden Tipps gegeben, wie man bei der Vorbereitung nicht nur auf die Inhalte des Gesprächs achtet, sondern auch auf Körpersprache, Gestik und Mimik.

Die etwa anderthalbminütigen animierten Videos wurden von einer externen Firma²⁵ realisiert, während die Skripte und gestalterischen Ideen zuvor durch das iStart-Team entwickelt wurden. Bis zum Schluss des Projektes werden alle Videos nur im eCampus-Kurs abrufbar sein, um die Exklusivität der Reihe beizubehalten; danach werden sie auf dem Youtube-Kanal der Universität Bonn veröffentlicht.

25 Zu Bedenken sind hier die Kosten und Qualität des externen Dienstleisters sowie der zeitliche Rahmen der Umsetzung, die sich über mehrere Monate erstreckte.

Online Karrieremesse

Ein von internationalen Studierenden häufig genanntes Problem beim Karriereestieg ist der Mangel an Kontakten im hiesigen Umfeld. Eine weitere, damit zusammenhängende Schwierigkeit betrifft Kenntnis und Recherche von (regionalen) Arbeitgeber*innen.

Die Erweiterung von persönlichen und professionellen Netzwerken war dementsprechend ein Ziel im iStart-Projekt und wurde jedes Semester durch unterschiedliche Maßnahmen erprobt. Eine davon steht im Folgenden im Fokus und veranschaulicht Grenzen und Chancen von digitalen Formaten im Bereich des beruflichen Networking.

Online Karrieremesse „Pathfinder: Volunteering & Career“

Wann: 9. und 10. November 2021

Wo: per Online-Stream auf Messeportal

Wer: 29 Aussteller*innen aus den Bereichen Ehrenamt und Arbeitswelt

Für wen: internationale Studierende verschiedener Studiengänge und Absolvent*innen der Universität Bonn²⁶

Innerhalb von zwei ganzen Karrieretagen wurden mehr als 40 Vorträge und Präsentationen in zwei parallellaufenden Streamings auf Deutsch und auf Englisch durchgeführt. Diese Streamings wurden mehr als 1000 Mal aufgerufen (s. *Abbildung 10.*).

²⁶ Auch internationale Studierende anderer Universitäten und Hochschulen dürfen sich für die Teilnahme an der Messe anmelden.

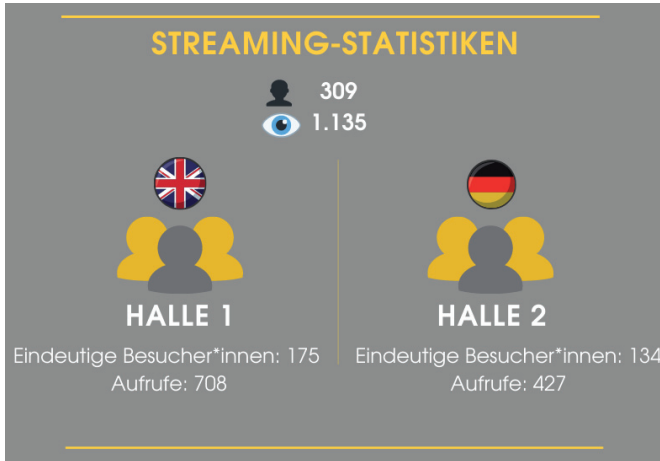


Abbildung 10: Streaming-Statistiken der Online Karrieremesse

Um eine interdisziplinäre bilinguale Online Karrieremesse durchführen zu können, ist ein großer Zeit- und Arbeitsaufwand einzuplanen. Die Organisation einer solchen Messe kann sich von einer Hochschule zur anderen stark unterscheiden. Das iStart-Team hat folgende Schritte unternommen:

- **Konzeption und Ideenfindung**

Hier war für die Organisator*innen entscheidend, dass die Messe an zwei Tagen stattfinden sollte: Tag 1 – für ehrenamtliche Organisationen, Tag 2 – für Karrieremöglichkeiten. Es wurde entschieden, die Veranstaltung zweisprachig anzubieten, um die Zielgruppe vollständig abdecken zu können.

- **Kontaktaufnahme mit bestehenden Kooperationspartnern**

An dieser Stelle ist es wichtig, Studierende miteinzubeziehen und z.B. den AstA an Bord zu holen. Darüber hinaus trägt die Beteiligung von außeruniversitären Organisationen und Einrichtungen dazu bei, einen alternativen Blickwinkel auf das Veranstaltungsmanagement zu gewinnen sowie weitere Kontakte zu Unternehmen als potentiellen Messeaussteller*innen zu knüpfen.

- **Gründung eines Organisationsteams, Festlegung der Rahmenbedingungen und der Unternehmensliste (für Anfragen)**

Bei diesen Schritten ist zu beachten, dass die Rahmenbedingungen realistisch bleiben. So wurden für die Präsentationen der Aussteller*innen dreißigminütige Zeitslots mit einer kurzen Pause von fünf Minuten angelegt. Bei einigen Vorträgen erwies sich dieser Umfang als zu kurz. Außerdem ist es empfehlenswert, einige inhaltliche Vorträge ins Programm einzugliedern. Themen wie „Rechtliche Rahmenbedingungen“²⁷ und „Berufseinstieg in Deutschland“ werden stark nachgefragt.

An dieser Stelle muss festgelegt werden, ob das Messeprogramm nur die Präsentationen und Vorträge der Aussteller*innen umfassen soll. Das digitale Format des Events gibt ebenso die Möglichkeit zum direkten Kontakt zwischen den Messebesucher*innen und den Aussteller*innen (bei einzelnen Messeständen). Auch bei dieser Aktivität muss kritisch hinterfragt werden²⁸, wie sie umzusetzen ist und ob die erwartete Nachfrage der Zielgruppe tatsächlich hoch ist.

Welche Faktoren und Kriterien für die Auswahl der Unternehmen und Organisationen für die Karrieremesse eine Rolle spielen, lässt sich davon ableiten, welche Studiengänge angeboten werden, mit welchen Arbeitgeber*innen bereits Kooperationen bestehen und welche Unternehmen in der Region generell aktiv sind. Bei der Planung unserer Messe wurde versucht, maximal inklusiv vorzugehen, um allen Fachbereichen mindestens eine*n passende*n Aussteller*in anzubieten.

- **Suche nach technischen Anbietern, Beauftragung der Drittagetur für die technische Umsetzung**

Dieser Schritt hängt vom Beschaffungsverfahren an jeder Hochschule ab. Es ist bei der Suche nach technischen Anbietern empfehlenswert, ihre Messeerfahrung sowie die eigenen technischen Voraussetzungen und Wünsche zu berücksichtigen. Unser Ziel war es, Teilnehmenden zu ermöglichen, übersichtlich Informationen von einer großen Zahl von Aussteller*innen zu erhalten, und an beiden Tagen so vielen Vorträgen zuhören zu können wie gewünscht, indem sie sich jederzeit per Stream zuschalten konnten.

27 Durchgeführt durch die Ausländerbehörde oder das Ausländerbüro.

28 Relevante Fragen: Über welche Plattformen sollen diese Beratungsstände laufen? Welche zeitlichen Rahmen sind dabei zu beachten (wann und wie lange soll jeder einzelne Beratungsstand laufen)?

- **Vorbereitung der Dateninfrastruktur, technische Frontend-Schulungen**

Bereits bei der Zusammenstellung der Unternehmensliste wurde klar, dass die Kommunikation mit potentiellen und künftigen Aussteller*innen über ein Datenmanagementsystem dokumentiert werden soll. Daher ist die Empfehlung, die Grundlagen dieses Systems vor den ersten Anfragen zu durchdenken und den Ablauf der Kommunikation sowie künftig benötigte Daten sowohl zur Bespielung des Messeportals als auch zur Gestaltung der Werbematerialien festzulegen.

Möglichst schnell nach der Beauftragung einer technischen Agentur sollte das zuständige Personal geschult werden, um mit dem Aufbau des Messeportals schon vor (oder spätestens parallel) zur Planung des Datenmanagementsystems zu starten.

- **Unternehmensanfragen und Kommunikation, Datenbearbeitung, visuelle Umsetzung der Messe (Lagepläne und Key Visuals), Arbeit am Backend des Messeportals**

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, diese Aufgaben zwischen den Mitgliedern des Organisationsteams aufzuteilen, so dass eine (oder zwei) Personen nur für die Unternehmensanfragen und Kommunikation sorgen, andere für die Datensammlung und Aktualisierung und dritte für die Übertragung der Informationen auf das Portal und die Übersetzung.

Um Zeit in dieser Vorbereitungsphase zu sparen, wird empfohlen, die visuelle Gestaltung der Messe an externe Anbieter*innen abzugeben. Während die Key Visuals und das Messeprogramm als unabdingbar erscheinen, kann auf einen digitalen Lageplan verzichtet werden, falls das Messeportal eine alternative Darstellung der virtuellen Messestände zulässt.

- **Werbung und Marketingmaßnahmen, Einsatzplan (für Moderator*innen und technische Hosts), Laufproben**

Bei der Planung und Umsetzung der Marketingkampagne verfügt jede Hochschule über eigene Ressourcen und Kapazitäten. In dieser Hinsicht kann nur angeraten werden, sowohl bestehende Kooperationen als auch Kanäle der Aussteller*innen für die Weiterverbreitung von Informationen einzusetzen.

Auch die Messetage sollen im Voraus gut geplant und zwischen Moderator*innen und technischen Hosts aufgeteilt werden. Für das Einsatzpersonal erfolgt eine Anweisung mit technischer Schulung und einem Probelauf. Ebenso müssen alle Aussteller*innen eine klare Vorstellung haben, wie die Messe ablaufen wird (entweder über eine Schritt-für-Schritt Anleitung oder die Teilnahme am Probelauf).

- **Umsetzung der Messe, Hotline für Aussteller*innen, Moderation und Chat-Betreuung**

An den Messtagen muss eine Person für die technische Sicherheit sorgen und die Anfragen über eine Hotline für Aussteller*innen übernehmen.

- **Datenanalyse und Evaluation, Kommunikation mit den Aussteller*innen**

Pandemie- und Krisenzeiten sollten also nicht grundsätzlich von der Planung einer Karrieremesse abschrecken. Dennoch sind bestimmte Einschränkungen zu bedenken: Eine Netzbildung wie im klassischen Szenario (mit Messeständen von Angesicht zu Angesicht) kann online nicht gleichermaßen erreicht werden; gerade beim Streaming ist ein Direktaustausch zwischen Zuhörenden und Vortragenden nicht möglich. Durch eine Fragenfunktion konnten Moderierende zwar Publikumsfragen an die Vortragenden weitergeben, dennoch wurde diese Art (mangelnder) Interaktion gerade von Vortragenden im Nachgang als irritierend bezeichnet, da das Publikum im Stream unsichtbar blieb. Eine gute Möglichkeit zum Direktaustausch bot die digitale Sprechstunde, welche von einigen, jedoch nicht allen Ausstellenden zusätzlich zum Vortrag angeboten wurde. Der zweite Nachteil ergab sich aus dem immensen zeitlichen Aufwand, der in Planung und Durchführung der Online-Karrieremesse floss. Der Aufbau des Messeportals beinhaltete die Sammlung von Informationen über Ausstellende für Vortragsinhalte und Profilbeschreibungen, die Erstellung eines Benutzerleitfadens, Datenschutzerklärungen, Push-Nachrichten, Evaluationsumfragen und vieles mehr. Zudem musste die gesamte Portalseite ins Englische übersetzt werden. Auch für die Moderation der Vorträge muss ein nicht unerheblicher Personalaufwand eingeplant werden, solange keine externen Moderator*innen eingestellt werden. Zusätzlich zu den Moderator*innen

befand sich auch immer eine für die Technik verantwortliche Person im Vortrag, um den nahtlosen Ablauf des Streams zu sichern, was sich als sehr nützlich erwies.

Als generelles Fazit lässt sich festhalten, dass eine Online-Karrieremesse durchaus gewinnbringend eingesetzt werden kann und durch die hohe Konzentration verschiedener Arbeitgeber*innen und Organisationen internationalen Studierenden in kurzer Zeit einen breiten Überblick über hiesige Karrieremöglichkeiten verschaffen kann. Ein Networking, wie es klassischerweise von Karrieremessen erwartet wird, kann eher in eingeschränkter Form erreicht werden. Die Entscheidung, ob sich die Einrichtung einer speziellen Messe-App lohnt, sollte sich nach dem Aufwand richten, der in die Planung einer solchen Online-Messe fließen kann. Auch eine Durchführung mit weniger Aussteller*innen, die ihre Vorträge beispielsweise nacheinander über einen der gängigen Videokonferenzanbieter (Zoom, Webex, etc.) anbieten, ist denkbar und eventuell empfehlenswerter, wenn der Planungsaufwand geringer gehalten werden soll.

Ergebnisse

Abgesehen davon, dass das Projekt zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Handbuchs noch nicht abgeschlossen ist, lassen sich bereits einige Ergebnisse der Maßnahmenumsetzung feststellen.

Allgemein ist festzuhalten, dass das Angebot zur intensiven Vorbereitung auf den deutschen Arbeitsmarkt eine hohe Aufmerksamkeit der Zielgruppe erreichen konnte: 284 Bewerbungen²⁹ für (am Anfang geplante) 90 Plätze haben zur Erweiterung des Programms und seiner Kapazitäten geführt.

Die soziodemografischen Daten zeigen, dass die Bewerber*innen für das Intensive Career Program insgesamt aus 62 Ländern kommen und etwa die Hälfte der Bewerber*innen aus Indien, China, der Türkei, Russland, Iran und Nigeria stammen (s. *Abbildung 11*). Auf derselben Grafik sieht man, dass die Mathematische und Naturwissenschaftliche Fakultät am stärksten unter den Bewerber*innen vertreten sind. Der Frauenanteil ist bei der Gruppe etwas höher als die Männer- und Diversanteile. Bei den Programminteressierten handelt es sich überwiegend um Master-Studierende im 3. oder 5. Fachsemester, wobei auch mehrere Bewerbungen von Studienanfänger*innen eingegangen sind, die sich für Nebenjobs und nicht für einen direkten Berufseinstieg interessieren.

²⁹ Es handelt sich um den zeitlichen Rahmen von Wintersemester 20/21 bis Wintersemester 21/22 inklusive (d.h., drei volle Programmsemester).

Ergebnisse

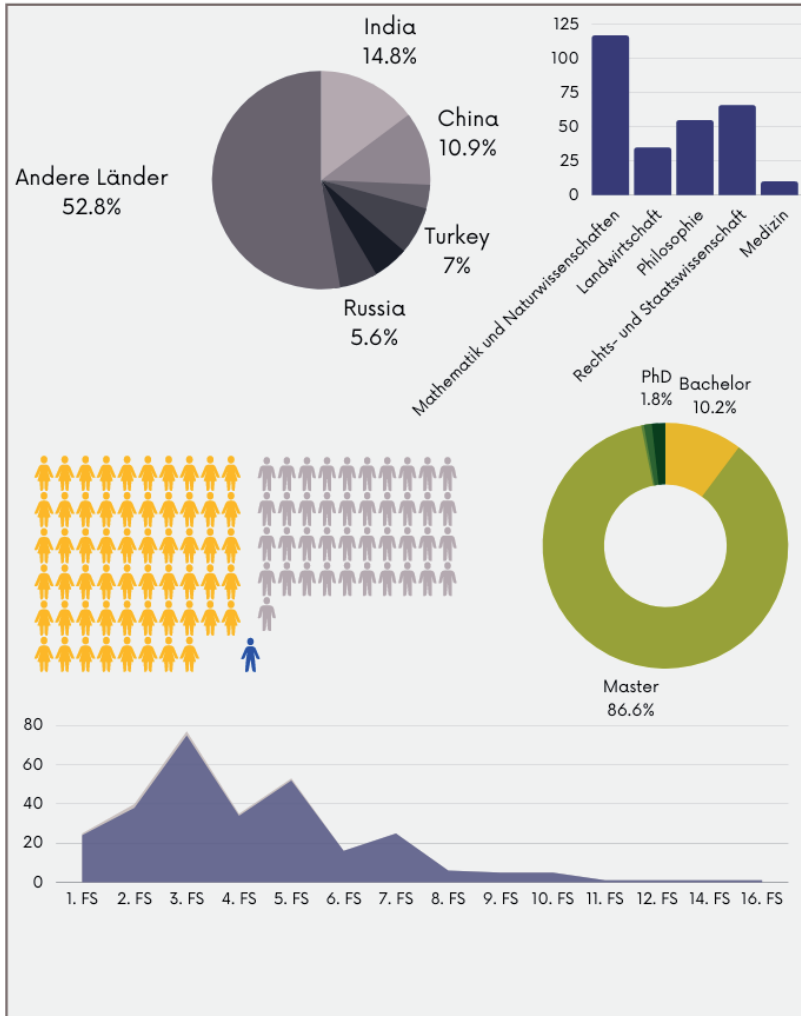


Abbildung 11: Soziodemografische Daten der Bewerber*innen für das Intensive Career Program, WS20/21-WS21/22

Außer dem Intensive Career Program waren auch andere Events und Services bei internationalen Studierenden (teilweise auch bei Absolvent*innen) stark nachgefragt (s. *Abbildung 12*) und führten zu Anmeldungen von fast 900 Mitglieder im eCampus-Kurs (Stand: April 2022).

Ergebnisse

WS20/21-WS21/22



Abbildung 12: Allgemeine Teilnahmestatik der durchgeführten Veranstaltungen³⁰

Ebenso wichtig war das zusätzliche Service-Angebot des Grammar Correction Check und individueller Sprechstunden (s. *Abbildung 13*), das jedoch auch manchmal von Teilnehmer*innen der Peer Groups in Anspruch genommen wurde. Es lässt sich wiederum vermuten, dass sowohl die Bewerbungs- als auch Beratungszahlen relativ niedrig blieben, weil die im Rahmen des intensiven Programms angebotenen Individual Coachings den primären Bedarf abdecken konnten.

WS20/21-WS21/22



Abbildung 13: Allgemeine Teilnahmestatik zum zusätzlichen Service-Angebot

Da das Intensive Career Program einen Kern des dargestellten Projektes ausmacht und der breitesten Aufmerksamkeit des Teams bei Monitoring und Evaluation unterliegt, werden die Outcomes dieser Maßnahme im Folgenden ausführlicher erläutert.

³⁰ Ohne Daten für die Karrieremesse „Pathfinder: Volunteering & Career“, inklusive der Veranstaltungen zu den Soft Skills.

Statistik zu den Peer Groups

Wie bereits erwähnt, hat die Nachfrage nach der Teilnahme am Intensive Career Program das Angebot stark überholt. Insgesamt wurden 135 Studierende zur Teilnahme am Programm zugelassen, fünf davon haben ihre Beteiligung nach der Abmeldungsfrist storniert und konnten durch die Personen aus der Warteliste nicht ersetzt werden, zehn weitere Personen haben keine Maßnahme im Laufe des Programms in Anspruch genommen. Dabei gab es zwei Personen, die in verschiedenen Semestern ihre Teilnahme wiederholt haben.

Innerhalb der betrachteten Zeitperiode haben die Teilnehmer*innen des Programms insgesamt 740 Veranstaltungen besucht, darunter fallen nicht nur die Events der Peer Groups (inklusive Individual Coachings), sondern auch offene Veranstaltungen und Teilnahmen an den Unternehmensbesichtigungen (inklusive Karrieremesse „Pathfinder: Volunteering & Career“ und Events der Reihe „Next Stop: Job“³¹). Als Resultat hat jede*r Teilnehmer*in des Programms im Durchschnitt sechs Veranstaltungen pro Semester³² besucht (s. *Abbildung 14*).

31 Die von der Stadt Bonn organisierte Reihe der Unternehmensbesichtigungen.

32 Erstaunlicherweise spiegelt sich diese Statistik in der Anzahl der erteilten Zertifikate und CV-Fotoshootings nicht wieder: Nichtsdestotrotz, dass die Teilnehmer*innen des WS21/22 im Vergleich zum WS20/21 aktiver waren, wurden weniger Zertifikate (14 vs. 25) erteilt und weniger CV-Fotoshootings (8 vs. 12) genehmigt. Dieser Unterschied hat auf eine Lücke in den Rahmenbedingungen des Programms hingedeutet, die nach dem dritten Semester angepasst wurde (s. *Rahmenbedingungen*).

Statistik zu den Peer Groups

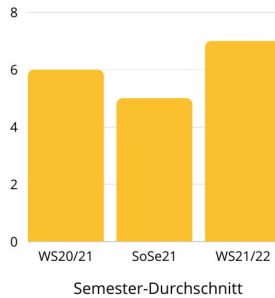


Abbildung 14: Durchschnittliche Zahl der besuchten Events pro TN im Semestervergleich

Obwohl die Studierenden in allen drei Semestern ziemlich aktiv waren, hat sich dies auf die Anzahl der verteilten Zertifikate und zugelassenen CV-Fotoshootings kaum ausgewirkt: Weniger als die Hälfte hat Zertifikate erhalten und weniger als ein Drittel von allen Beteiligten³³ konnte mit der Zulassung zum CV-Fotoshooting rechnen (s. *Abbildung 15*).

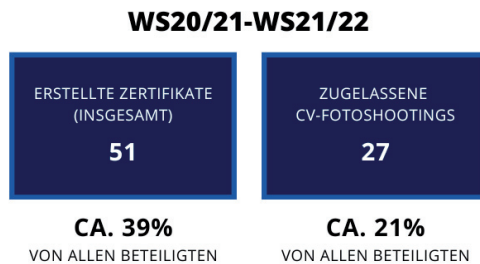


Abbildung 15: Die Gesamtübersicht von erteilten Zertifikaten und CV-Fotoshootings

Im Rahmen der Programmevaluation haben die Teilnehmer*innen³⁴ eine fast ausschließlich positive Bewertung abgegeben (s. *Abbildung 16*): Nur einzelnen Personen hat das Programm bei ihrer Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt nicht geholfen.

³³ Unter den Beteiligten wurden zehn Personen berücksichtigt, die an keinem Event des Programms teilgenommen haben.

³⁴ Die Daten beziehen sich auf die Aussagen von 47 Personen (ca. 39% von allen Beteiligten aus den betrachteten drei Semestern), die die Feedbackumfrage zu dem Programmschluss ausgefüllt haben.

Statistik zu den Peer Groups

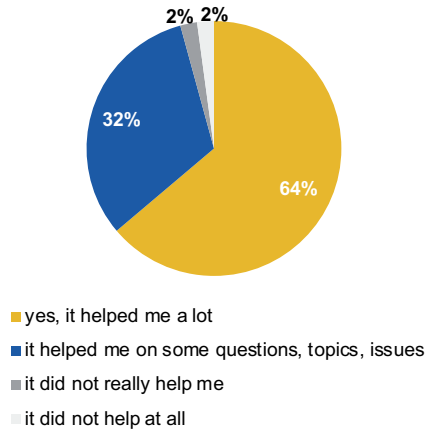


Abbildung 16: Gesamtbewertung des Intensive Career Program (WS20/21-WS21/22)

Als nützlichste Maßnahme im Programm haben Teilnehmer*innen am häufigsten die Individual Coachings genannt (wobei diese im letzten analysierten Semester ebenso so oft wie die Soft-Skills-Events aufgelistet wurden). Die Angaben zu den am wenigsten nützlichen Maßnahmen haben sich in keinem Semester wiederholt: Manchmal wurden bestimmte Trainer*innen erwähnt, manchmal Events (z.B. Mid-Semester-Meeting) und manchmal Inhalte (z.B. sich überschneidende Themen).

Programmwirkung

Dem Projektteam war es sehr wichtig, die mögliche Wirkung der Teilnahme am Programm zu messen. Dafür wurden das Programmfeedback und die Wirkungsanalyse bereits in den ersten Projektphasen eingeplant (s. *Evaluation*). Da zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Handbuchs nur zwei Semester-Gruppen (WS20/21 und SoSe21) beiden Evaluierungsumfragen unterzogen worden sind, werden hier nur diese Daten vorgestellt.

In erster Linie ist es sehr spannend anzuschauen, welche Programmmaßnahmen ehemalige Teilnehmende für ihren Berufseinstieg nach dem Programmabschluss verwendet haben (s. *Abbildung 17*). Aus den Ergebnissen der Umfragen³⁵ folgt, dass in den beiden betrachteten Semestern Informationen und Empfehlungen aus den Individual Coachings und anderen Programmevents von höchster Bedeutung waren. Außerdem kann man sehen, dass auch weitere Service-Angebote bei befragten Studierenden Gebrauch gefunden haben.

Ebenso geht aus den dargestellten Daten hervor, dass jede*r Befragte*r Kenntnisse und Informationen aus zumindest einer Maßnahme für den eigenen Berufseinstieg gebraucht hat (0 Antworten für „Nothing from the list“). Somit kann man davon ausgehen, dass die Studierenden in ihrem Vorhaben durch das Projekt allgemein unterstützt wurden und damit das erste Ziel des Projektes erreicht ist (s. *Ausgangsbedingungen*).

35 Die Daten beziehen sich auf die Aussagen von 48 Personen (fast 54% von allen zugelassenen Teilnehmer*innen aus den betrachteten Semestern), die die letzte Umfrage drei Monate nach dem Programmschluss ausgefüllt haben.

Programmwirkung

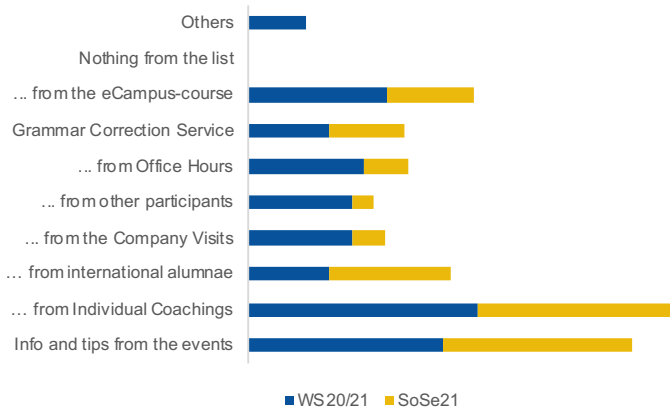


Abbildung 17: Verwendete Maßnahmen im Semestervergleich

Weniger erfreulich sind die Werte zur Vernetzung zwischen den ehemaligen Teilnehmenden (s. *Abbildung 18*): Fast die Hälfte der Befragten pflegt keinen Kontakt mit den Personen, die im Rahmen des Intensive Career Program getroffen wurden. Nur ungefähr ein Drittel bleibt mit anderen ehemaligen Teilnehmer*innen und mit dem iStart-Team vernetzt.

Es soll jedoch angemerkt werden, dass die Umfrage zum dritten durchgeführten Semester, als eine alternative Vernetzungslösung umgesetzt wurde, noch nicht stattgefunden hat. Daher ist zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Handbuchs noch nicht bekannt, ob eine hybride Form des Programms zu einer besseren Vernetzung beitragen kann als ein komplett digitaler Ablauf. Es ist davon auszugehen, dass die Durchführung desselben Programms in Präsenz die Vernetzungswerte der Teilnehmer*innen verbessern würde.

Programmwirkung

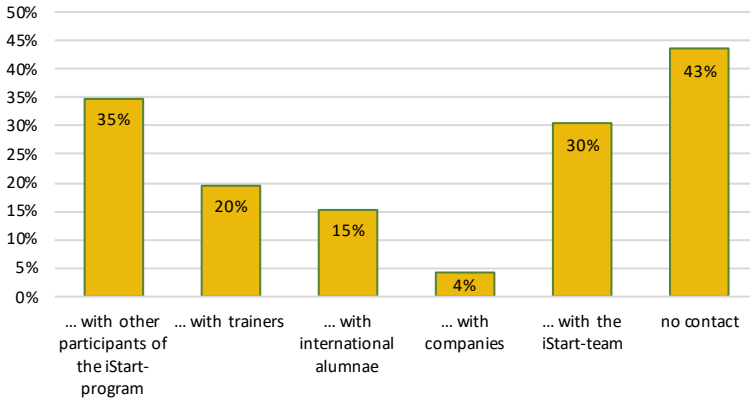


Abbildung 18: Vernetzungswerte ehemaliger Teilnehmer*innen des Programms (WS20/21-SoSe21)

Besonders interessant sind die Entwicklungen aus der kurzfristigen Perspektive, wenn man die Antworten auf die gleichen Fragen zum Programmschluss und drei Monate danach vergleicht. So kann man sehen, dass der Studienabschluss nur von wenigen innerhalb von drei Monaten vollzogen wurde (s. *Abbildung 19*): 33% in Planung („I’m graduating“ + „I graduated already“) vs. 17% umgesetzt („I graduated“ + „I graduated and study for a higher degree“).

Die Werte der Studienabbruchpläne sind zwar niedrig, aber konstant, d. h. das Programm konnte diese Person³⁶ vom Abbruch leider nicht abhalten. Mit Berücksichtigung noch fehlender Semester kann man vermuten, dass das Ziel – Verringerung der Studienabbruchquote – zwar teilweise durch das Konzept des Intensive Career Program erreicht werden kann (49% im Bachelor-Bereich und 26% im Master-Bereich bei Bildungsausländer*innen bundesweit vs. 2% im Projektfall³⁷, s. *Ausgangsbedingungen*), diese Maßnahme allein jedoch keine garantierte Lösung des bestehenden Problems bietet.

36 Hier: 2% = 1 Person.

37 Es besteht kein Anspruch auf eine vollständige Vergleichbarkeit der Daten.

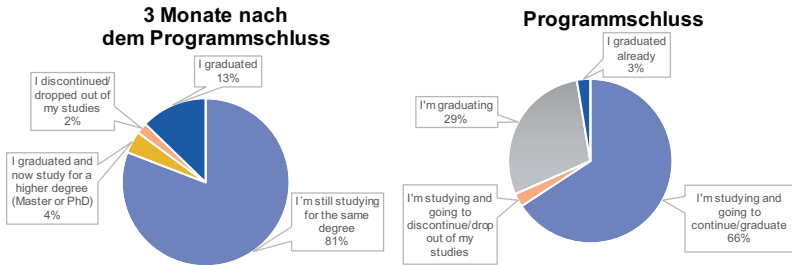


Abbildung 19: Studienstatus im Zeitvergleich, WS20/21-SoSe21

Der Zeitvergleich des Beschäftigungsstatus unserer Absolvent*innen zeigt hingegen ein erfreuliches Bild (s. *Abbildung 20*): In beiden Semestern hat sich die Beschäftigungssituation ehemaliger Teilnehmer*innen des Programms bedeutend verbessert³⁸. Der Anteil von Personen ohne jegliche Beschäftigung hat sich drei Monate nach Programmabschluss im Vergleich zu den vorherigen Zeitabschnitten deutlich verringert, während das Tätigkeitsspektrum eine breite Vielfalt aufweist.

Aus dieser Perspektive lässt sich die These ableiten, dass die Teilnahme am Intensive Career Program eine positive Auswirkung auf den Beschäftigungsstatus der Studierenden innerhalb eines kurzfristigen Zeitraums hat. Ob diese Ergebnisse auf die primären Ziele des Projektes (s. *Ausgangssituation*) übertragen werden können, wird erst nach der Analyse der letzten zwei Semestern klar werden.

38 Da die Umfragen zu unterschiedlichen Zeitpunkten von der ungleichen Zahl der Personen ausgefüllt wurden, wurden nicht die absoluten Zahlen genommen, sondern sind die Daten anteilig (1/4 der Gesamtzahl der Teilnehmer*innen pro Semester) berechnet, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten.

Programmwirkung

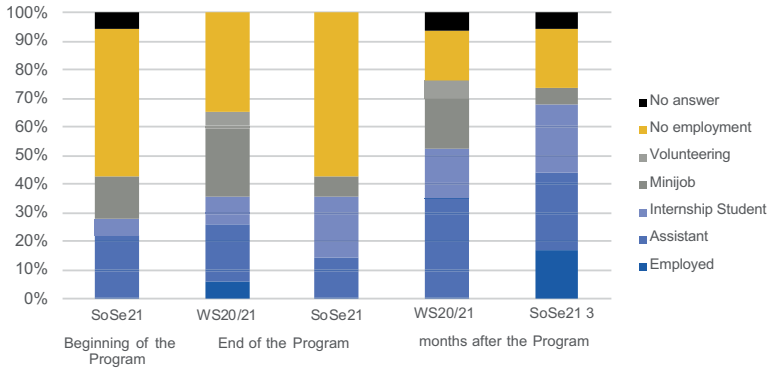


Abbildung 20: Beschäftigungsstatus im Zeitvergleich, WS20/21-SoSe21

Der weitere benutzte Indikator zur Bemessung der Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen war der Employability-Wert. Die Befragten geben an, wie gut sie sich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen. Aus der Grafik 21 folgt, dass ehemalige Teilnehmer*innen sich zwar generell zu den beiden Zeitpunkten entweder sehr oder eher vorbereitet fühlen, es besteht jedoch die Tendenz, dass ihre Selbstsicherheit mit der Zeit (stellenweise stark) abnimmt. Genau diese Tendenz lag der Einführung von Soft-Skills-Events ins Programm zugrunde.

Im Moment des Verfassens dieses Handbuches fand noch keine Umfrage zur Wirkungsbemessung des WS21/22 statt, so dass noch keine Daten zu den Employability-Werten vorliegen.

Programmwirkung

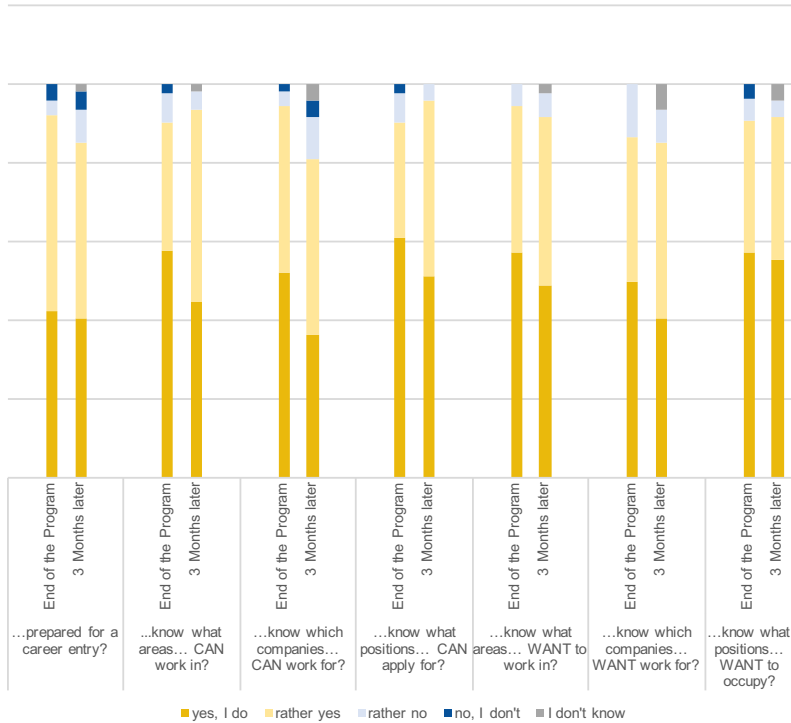


Abbildung 21: Employability-Selbsteinschätzungen im Zeitvergleich, WS20/21-SoSe21

Korrelationsanalyse

Durch die Erhebung der Daten während dieser drei Semester war es möglich, den Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen der Teilnehmer*innen und ihrer Beteiligung am Programm zu analysieren. Es stand die Frage, ob Eigenschaften wie z.B. Durchschnittsnote oder das Fachsemester der Teilnehmer*innen ihre aktive oder inaktive Beteiligung im Programm beeinflusst.

So kam es zur Idee, eine Korrelationsanalyse durchzuführen. Als Werkzeug wurde die Statistiksoftware SPSS verwendet. Einige der interessantesten Ergebnisse und das dahinterstehende Verfahren werden im Folgenden vorgestellt.

Bei der Analyse statistischer Beziehungen zwischen Eigenschaften (auch Variablen) wird üblicherweise die Korrelation (genauer gesagt der Korrelationskoeffizient nach Pearson) berechnet. Die Korrelation beschreibt den Grad und die Richtung, in der zwei oder mehr Variablen zueinander in Beziehung stehen³⁹. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Korrelation angibt, ob und in welchem Ausmaß zwei oder mehr Variablen miteinander in Beziehung stehen, aber das bedeutet nicht, dass eine Variable notwendigerweise die andere verursacht.

Zur besseren Veranschaulichung des Konzepts dient das folgende Beispiel: Angenommen, bei der Analyse der Sprachkenntnisse der Teilnehmer*innen und der Anzahl der besuchten Events im gesamten Pro-

³⁹ Wenn der Wert des Korrelationskoeffizienten negativ ist, erfolgt für jeden positiven Anstieg einer Variablen ein Abstieg bei der anderen Variablen. Andererseits ist der Wert des Korrelationskoeffizienten positiv, wenn für jeden positiven Anstieg einer Variablen ein Anstieg bei der anderen Variablen erfolgt („*Correlation. Introduction to Statistics*“, JMP).

Korrelationsanalyse

gramm wurde eine signifikante⁴⁰ positive Korrelation festgestellt. Das bedeutet, dass ein Anstieg einer dieser beiden Variablen bis zu einem gewissen Grad mit einem Anstieg der anderen Variable einhergeht, in diesem Fall würde es bedeuten: je höher das Sprachniveau, desto mehr Events wurden im Rahmen des Programms besucht. Dieses ausgedachte Beispiel soll helfen, leichter in die durchgeführte Korrelationsanalyse einzusteigen.

Nach der tatsächlichen Analyse wurden fünf signifikante positive Korrelationen festgestellt.

Korrelation 1: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Events in den verschiedenen Blöcken.

		Korrelationen			
		Wie viele Events im Block Orientation wurden besucht?	Wie viele Events im Block Networking wurden besucht?	Wie viele Events im Block Application wurden besucht?	Wie viele Soft-Skills-Events wurden besucht?
Wie viele Events im Block Orientation wurden besucht?	Pearson-Korrelation	1	,513**	,498**	,508**
	Sig. (2-seitig)		<,001	<,001	<,001
	N	130	130	130	41
Wie viele Events im Block Networking wurden besucht?	Pearson-Korrelation	,513**	1	,633**	,552**
	Sig. (2-seitig)	<,001		<,001	<,001
	N	130	130	130	41
Wie viele Events im Block Application wurden besucht?	Pearson-Korrelation	,498**	,633**	1	,618**
	Sig. (2-seitig)	<,001	<,001		<,001
	N	130	130	130	41
Wie viele Soft-Skills-Events wurden besucht?	Pearson-Korrelation	,508**	,552**	,618**	1
	Sig. (2-seitig)	<,001	<,001	<,001	
	N	41	41	41	41

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Abbildung 22: Korrelation zwischen den Eventteilnahmen je nach Block

Dies bedeutet, dass die Zunahme der Anzahl von Teilnahmen in einem beliebigen Block in der Regel mit einer Zunahme der Anzahl von Teilnahmen in anderen Blöcken einhergeht (s. *Abbildung 22*). Ein möglicher Grund dafür ist, dass eine höhere Beteiligung in einem bestimmten Block üblicherweise ein höheres Engagement für das Projekt im Allge-

40 Ein Ergebnis ist signifikant, wenn die Wahrscheinlichkeit, dieses Ergebnis durch Zufall zu erhalten, geringer ist als ein vorher festgelegtes Niveau (zum Beispiel 5%) (vgl. Gallo, 2016).

meinen⁴¹ bedeutet, so dass höhere Beteiligungsquoten nicht ausschließlich auf einen bestimmten Block beschränkt sein sollten.

Praktisch würde es bedeuten, dass es sich lohnt, die Teilnehmer*innen von Anfang an aktiv im Programm aufzunehmen und zur Teilnahme zu motivieren.

Korrelation 2: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Veranstaltungen im ersten Block (Orientierung) und dem Fachsemester der*s Teilnehmers*in.

- Korrelationskoeffizient = 0,245
- auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Dies bedeutet, je höher das Fachsemester eines*r Teilnehmer*in ist, desto mehr Events des ersten Blocks werden besucht. Eine plausible Erklärung wäre, dass die Nähe des Studienabschlusses häufiger dazu motiviert, sich mit dem Thema Berufseinstieg zu beschäftigen. Es kann auch bedeuten, dass es für viele am Anfang des Studiums noch offen ist, dass ihre künftige Beschäftigung aus dem folgenden Studium klar wird, während einige fortgeschrittene Studierende zum Schluss des Studiums noch keine klare Vorstellung nach ihrem möglichen Arbeitsfeld bilden können. All das begünstigt eine stärkere Beschäftigung mit dem Thema der Orientierung und fördert eine stärkere Beteiligung im ersten Block.

Für die Umsetzung des Konzeptes des Intensive Career Program würde es bedeuten, dass das Fachsemester als Auswahlkriterium sinnvoll erscheint.

41 Es kann auch damit zusammenhängen, dass sich einige Teilnehmer*innen den Erhalt eines kostenlosen CV-Fotoshootings als Ziel gesetzt haben.

Korrelation 3: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Veranstaltungen im ersten Block (Orientierung) und der Motivation beim Auswahlverfahren⁴².

- Korrelationskoeffizient = 0,237
- auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant

Je höher die Bewertung der Motivation beim Auswahlverfahren bei dem*r Bewerber*in ist (hier: je „hilfsbedürftiger“ eine*n Bewerber*in bei der Programmanmeldung „bewertet“ wurde), desto mehr Veranstaltungen des ersten Blockes werden von diesem*r Teilnehmer*in besucht. Das bestätigt erneut das Auswahlverfahren mit Bewertung der Motivation als konstruktiv. Es wird daher empfohlen, diese Methodik beizubehalten.

Korrelation 4.1: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Veranstaltungen im ersten Block (Orientation) und der Durchschnittsnote der Studierenden zum Zeitpunkt der Bewerbung für das Programm⁴³.

- Korrelationskoeffizient = 0,208
- auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant

Korrelation 4.2: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Veranstaltungen im dritten Block (Application) und der Durchschnittsnote der Studierenden zum Zeitpunkt der Bewerbung für das Programm.

- Korrelationskoeffizient = 0,207
- auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant

Die beiden Korrelationen lassen sich folgenderweise auswerten: Je höher (hier: „schlechter“) die Durchschnittsnote der Teilnehmer*innen war, desto aktiver war die Beteiligung an den Veranstaltungen des ersten und dritten Blocks. Ein möglicher Grund dafür ist, dass Studierende mit schlechteren Noten möglicherweise stärker motiviert sind, sich zu infor-

42 s. *Auswahlkriterien* für Erläuterungen des Bewertungssystems der Motivation.

43 Es ist wichtig, die Tatsache nicht aus den Augen zu verlieren, dass im deutschen Notensystem die Reihenfolge absteigend ist.

mieren, da sie sich auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Studierenden mit besseren Noten im Nachteil sehen.

Auch hier bleibt die Empfehlung: Auch die Angabe und die Berücksichtigung der Durchschnittsnote ist für die Auswahl der künftigen Programmteilnehmer*innen wichtig.

Korrelation 5: zwischen der Anzahl von Teilnahmen an den Veranstaltungen im dritten Block (Application) und den Sprachkenntnissen der Teilnehmer*innen.

- Korrelationskoeffizient = 0,240
- auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant

Höhere Sprachkenntnisse gehen in der Regel mit einer höheren Anzahl von Teilnahmen am dritten Block (Application) einher: Je höher das Deutschniveau ist, desto mehr Events im dritten Block werden besucht. Eine bessere Beherrschung der Sprache kann bedeuten, dass die Absicht, sich in Deutschland niederzulassen, deutlicher ist, und in diesem Sinne ist der dritte Block derjenige, der am häufigsten dazu beiträgt, diese Absicht in die Tat umzusetzen.

Da die Daten zu den Sprachkenntnissen nur für Statistikzwecke und für die mögliche Praktikumsvermittlung erhoben wurden, lässt sich in diesem Kontext keine brauchbare Empfehlung ableiten.

Varianzanalyse

Die gesammelten Daten haben nicht nur die Möglichkeit zur Suche nach Korrelationen geleistet, sondern auch die Bedingungen zum Gruppenvergleich geschaffen. Ein anderes wichtiges Instrument in diesem Zusammenhang ist die Varianzanalyse (auch als ANOVA bekannt). Sie ermöglicht den Mittelwertvergleich zwischen mehr als zwei Gruppen. Die ANOVA zeigt beispielsweise, ob es signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Semestern (die in diesem Fall die entsprechenden Gruppen wären) in Bezug auf die durchschnittliche Teilnahme an jedem der Blöcke gibt.

Dieses Instrument hilft bei der Beantwortung von Fragen wie der, ob die durchschnittliche Teilnahme an Veranstaltungen eines beliebigen Blocks zwischen den Semestern signifikant variiert. Auf diese Weise kann man versuchen zu interpretieren, welche Maßnahmen oder Bedingungen beispielsweise im Wintersemester 2021/2022 eine höhere Teilnahme in einem Block erreicht haben.

Die Art und Weise, wie die ANOVA diese Ergebnisse liefert, ist in erster Linie durch den F-Test bestimmt. Vereinfacht ausgedrückt, dient der F-Test dazu, die Varianz⁴⁴ innerhalb von Semestern und die Varianz zwischen Semestern für jeden Block zu vergleichen. Mit anderen Worten lässt sich sagen, dass der F-Test Aufschluss darüber gibt, wie viel der Varianz auf die Existenz von Gruppen (Semestern) zurückzuführen ist.

44 Die Varianz versucht, die Gesamtstreuung zwischen den Werten der statistischen Einheiten (Individuen) und dem Durchschnitt einer vorgegebenen Gesamtheit (Gruppe) zu erfassen (Bhandari, 2020).

ANOVA-Ergebnis: signifikanter Unterschied im Mittelwert der Teilnehmezahlen des zweiten Blocks (Networking)

		ANOVA				
		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Wie viele Events im Block Orientation wurden besucht?	Zwischen den Gruppen	1,203	2	,602	,294	,746
	Innerhalb der Gruppen	247,507	121	2,046		
	Gesamt	248,710	123			
Wie viele Events im Block Networking wurden besucht?	Zwischen den Gruppen	15,166	2	7,583	5,507	,005
	Innerhalb der Gruppen	166,608	121	1,377		
	Gesamt	181,774	123			
Wie viele Events im Block Application wurden besucht?	Zwischen den Gruppen	2,134	2	1,067	,656	,521
	Innerhalb der Gruppen	196,664	121	1,625		
	Gesamt	198,798	123			

Abbildung 23: ANOVA-Tabelle für drei Programmsemester

Nach Durchführung des F-Tests ist ersichtlich, dass es einen signifikanten Unterschied im Mittelwert der Teilnahme den Veranstaltungen des zweiten Blocks (Networking) gibt (s. *Abbildung 23*). Das heißt, dass dieser Unterschied zumindest teilweise durch intrinsische Unterschiede zwischen den Semestern selbst erklärt werden muss. Es ist jedoch nicht ersichtlich, wo diese Unterschiede liegen. Anders ausgedrückt: Diese Informationen reichen nicht aus, um zu wissen, welche(s) Semester für die signifikanten Unterschiede in diesem Block verantwortlich ist/sind. Zu diesem Zweck müssen t-Tests⁴⁵ zwischen allen einzelnen Gruppenpaaren durchgeführt werden, die die Gesamtheit der Gruppen bilden.

t-Tests-Ergebnis 1: Wintersemester 2020/2021 verantwortlich für das ANOVA-Ergebnis

Nach Durchführung der entsprechenden t-Tests wurde festgestellt, dass das überdurchschnittliche Semester in diesem Abschnitt das Wintersemester 2020/2021 war. Bei genauer Betrachtung dieses Semesters wurde festgestellt, dass der Hauptgrund für die überdurchschnittliche Anzahl von Teilnahmen im zweiten Block darin lag, dass die Teilnehmer*innen in dem Wintersemester 2020/2021 aktiver an den entsprechenden Net-

⁴⁵ Der t-Test hat die gleiche Funktion wie die ANOVA und der F-Test, nur dass er ausschließlich mit zwei Gruppen gleichzeitig funktioniert. Das heißt, der t-Test dient dazu, festzustellen, ob es signifikante Unterschiede in den Mittelwerten der Teilnahme an den Veranstaltungen jedes Blocks zwischen nur zwei Gruppen (Semestern) gibt (Petritis, 2018).

working-Veranstaltungen und virtuellen Unternehmensbesuchen teilnahmen.

Schließlich wurde mit dem t-Test auch geprüft, ob es signifikante Unterschiede in der Programmteilnahme zwischen beschäftigten⁴⁶ und arbeitslosen Teilnehmer*innen gab.

t-Tests-Ergebnis 2: Teilnehmer*innen ohne Beschäftigung nahmen signifikant häufiger an den Veranstaltungen des zweiten Blocks (Networking) teil.

- (sowohl Einseitige als auch Zweiseitige-)p-Werte, die auf dem Niveau von 0,05 signifikant sind.

Das Ergebnis kann folgend interpretiert werden: beschäftigungslose Programmteilnehmer*innen nehmen im Durchschnitt häufiger an den Networking-Veranstaltungen teil als erwerbstätige Studierende, was statistisch gesehen kaum auf einen bloßen Zufall zurückzuführen sein kann. Dabei ist zu bemerken, dass der t-Test keine gleiche Tendenz für die anderen Programmblöcke gezeigt hat. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass erwerbstätige Teilnehmer*innen bereits durch ihre Beschäftigung über bestimmte Netzwerke verfügen und weniger daran interessiert sind, diese zu erweitern, im Vergleich zu ihren beschäftigungslosen Kommiliton*innen.

Es ist sinnvoll auch den Beschäftigungsstatus als ein Auswahlkriterium für die Teilnahme am Programm in Betracht zu ziehen.

⁴⁶ Als beschäftigt wurden alle Teilnehmer*innen betrachtet, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung für das Programm angegeben haben, eine reguläre Arbeitsbeschäftigung, eine SHK-Tätigkeit, einen Minijob, ein Praktikum oder eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt zu haben.

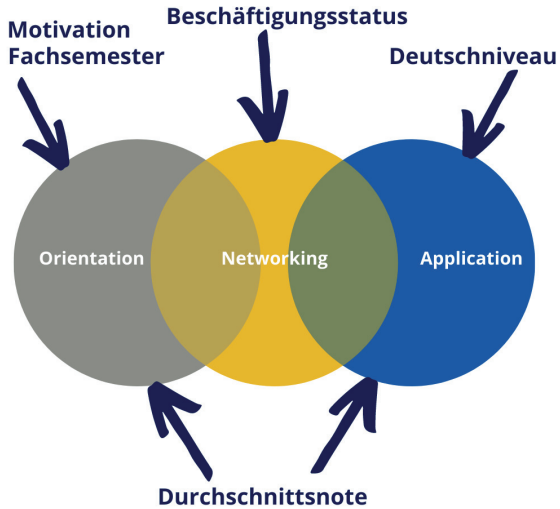


Abbildung 24: Faktoren, die mit der Teilnahme am Programm korrelieren

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach Durchführung der oben genannten statistischen Analysen positive Korrelationen zwischen der Beteiligung am Programm und den Variablen „Fachsemester“, „Motivation“, „Durchschnittsnote“ und „Deutschniveau“ festgestellt wurden (s. *Abbildung 24*). Darüber hinaus wurde festgestellt, dass das Wintersemester 2020/2021 in Bezug auf die Anzahl von Teilnahmen des zweiten Blocks überdurchschnittlich gut abschneidet und dass generell Studierende ohne Beschäftigung eher an Veranstaltungen dieses Blocks teilnehmen. Andererseits erbrachte die Analyse keine statistisch signifikanten Beziehungen zwischen der Beteiligung am Programm und solchen Variablen wie Fakultätszugehörigkeit, Geschlecht und Studienabschluss.

Tipps vom Team zur Umsetzung

- Es ist wichtig, eine theoretische Grundlage zur Umsetzung oder Erweiterung des bestehenden Konzeptes zu haben: Wenn der Wunsch bestehen sollte, das dargestellte Konzept des Intensive Career Program in einer geänderten Form umzusetzen, wäre es empfehlenswert, die Änderungen basierend auf den empirischen Bedarfsanalysen der Zielgruppe oder auf theoretischen Schriften zu Employability vorzunehmen.
- Uns ist aufgefallen, dass die persönliche Bindung und Vernetzung mit der Zielgruppe bei der Schaffung der Verbindlichkeit hilft und die Anspannung verringert. Es ist ebenso nachhaltig, wenn parallel Alumni-Arbeit stattfindet.
- Das regelmäßige Datenmonitoring erleichtert die Feststellung der Teilnehmer*innen des Programms, die explizit auf die freien Plätze bei Workshops und Coachings aufmerksam gemacht werden können. Eine solche individuelle Aktivierung ist zwar aufwendig, aber auch lohnenswert.

Tipps vom Team zur Umsetzung

- Wir empfehlen, zielgruppenadäquate Sprache zu verwenden, um die Hemmschwelle zur Interaktion zu senken und Angebote attraktiver zu präsentieren.
- Das dargestellte Konzept ist passend für eine digitale und hybride Umsetzung; das zweite erleichtert die Vernetzung mit und zwischen den Teilnehmenden.
- Es ist ratsam, regelmäßig neue Trainer*innen zu beauftragen, um das Programm immer auf dem aktuellsten Stand zu halten.
- Bereits bei der Planung des Anmeldeverfahrens sollte die Abfrage von zusätzlichen Daten (z.B. aktueller Beschäftigungsstatus und Studienabbruch-Absichten) zum danach folgenden Zeitvergleich mitgedacht werden.
- Der letzte, und vielleicht, der wichtigste Tipp: versuchen Sie immer aus der Perspektive Ihrer Zielgruppe zu denken und Ihr eigentliches Projektziel im Auge zu behalten.

Literaturverzeichnis

- Bhandari, Pritha (2020): *What is Variance?*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/statistics/variance/#:~:text=The%20variance%20is%20a%20measure,in%20relation%20to%20the%20mean> (letzter Abruf: 06.04.2022).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2021): *Migrationsbericht der Bundesregierung. Migrationsbericht 2020*. Berlin: Bundesministerium des Innern und für Heimat.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD): *Studienerfolg und Studienabbruch bei Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern in Deutschland im Bachelor- und Masterstudium (SeSaBa)*. <https://www.daad.de/de/der-daad/was-wir-tun/fortbildung-expertise-und-beratung/sesaba/> (letzter Abruf: 28.03.2022).
- Eimer, Andreas, Jan Knauer, Isabelle Kremer, Tobias Nowak und Andrea Schröder (2019): *Employability als ein Ziel des Universitätsstudiums: Grundlagen, Methoden, Wirkungsanalyse*. Bielefeld: wbv.
- Gallo, Amy (2016). *A Refresher on Statistical Significance*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/02/a-refresher-on-statistical-significance> (letzter Abruf: 05.04.2022).
- Goleman, Daniel (1998): *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Hanganu, Elisa, und Barbara Heß (2014): *Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen – Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013*. Forschungsbericht 23. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Heublein, Ulrich, Johanna Richter und Robert Schmelzer (2020): *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland*. DZHW-Brief 03/2020. Hannover: DZHW.
- iStart Karriere-Programm für internationale Studierende. Universität Bonn: *Fit für den deutschen Arbeitsmarkt*. <https://www.uni-bonn.de/de/international/campus-international/istart-karriere-programm> (letzter Abruf: 28.03.2022).
- JMP: *Correlation. Introduction to Statistics*. https://www.jmp.com/en_ca/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation.html (letzter Abruf: 05.04.2022).
- JMP: *Der t-Test. Einführung in die Statistik*. https://www.jmp.com/de_de/statistics-knowledge-portal/t-test.html (letzter Abruf: 05.04.2022).

- Madhavan, Archana (2019). *Correlation vs Causation: Understand the Difference for Your Product*. Amplitude. <https://amplitude.com/blog/causation-correlation> (letzter Abruf: 05.04.2022).
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen: Integration von Flüchtlingen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. MKW: *Informationen für Flüchtlinge*. <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/informationen-fuer-fluechtlinge> (letzter Abruf: 28.03.2022).
- Minitab Blog (2016). *Understanding Analysis of Variance (ANOVA) and the F-test*. <https://blog.minitab.com/en/adventures-in-statistics-2/understanding-analysis-of-variance-anova-and-the-f-test> (letzter Abruf: 05.04.2022).
- Petritis, Brianne (2018). *T-test and ANOVA (Analysis of Variance)*. RayBiotech. <https://www.raybiotech.com/learning-center/t-test-anova/> (letzter Abruf: 06.04.2022).
- Pool, Lorraine D., und Peter Sewell (2007): The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. In: *Education + Training*, 49, 4, S. 277–289.
- Statistics How To. *F Statistic / F Value: Simple Definition and Interpretation*. <https://www.statisticshowto.com/probability-and-statistics/f-statistic-value-test/> (letzter Abruf: 05.04.2022).
- Zimmermann, Julia, Susanne Falk, Theresa Thies, Hüseyin Hilmi Yildirim, Jan Kercher und Jesús Pineda (2021): Spezifische Problemlagen und Studienerfolg internationaler Studierender in Deutschland. In: Neugebauer, Martin, Hans-Dieter Daniel und Andrá Wolter (Hrsg.): *Studienerfolg und Studienabbruch*, S. 179–202. Wiesbaden: Springer VS.

Kontaktdaten

Autor*innen:

Kristina Khrul (Projektkoordinatorin)

Kontakt: <https://www.linkedin.com/in/kristina-khrul-9380a4142>

Julia Winkel (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: <http://linkedin.com/in/julia-winkel-521a99201>

Seraphim Kirjuhin (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: <http://linkedin.com/in/seraphim-kirjuhin-b9846b208>

Giovanni Rocha Piazza (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: <http://linkedin.com/in/giovanni-rocha-piazza-590a3b201>

Team Mitglieder:

Irene Carolina Báez de Janz (Praktikantin)

Kontakt: <https://www.linkedin.com/in/irene-carolina-b%C3%A1ez-de-janz-8a30b9200/>

Christina Dobbhaus (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: https://www.xing.com/profile/Christina_Dobbhaus/cv

Patrycja Drzewiecka (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: drzewiecka0102@gmail.com

Robin Wieczorek (Studentische Hilfskraft)

Kontakt: <http://linkedin.com/in/robin-wieczorek-8341b2209>

