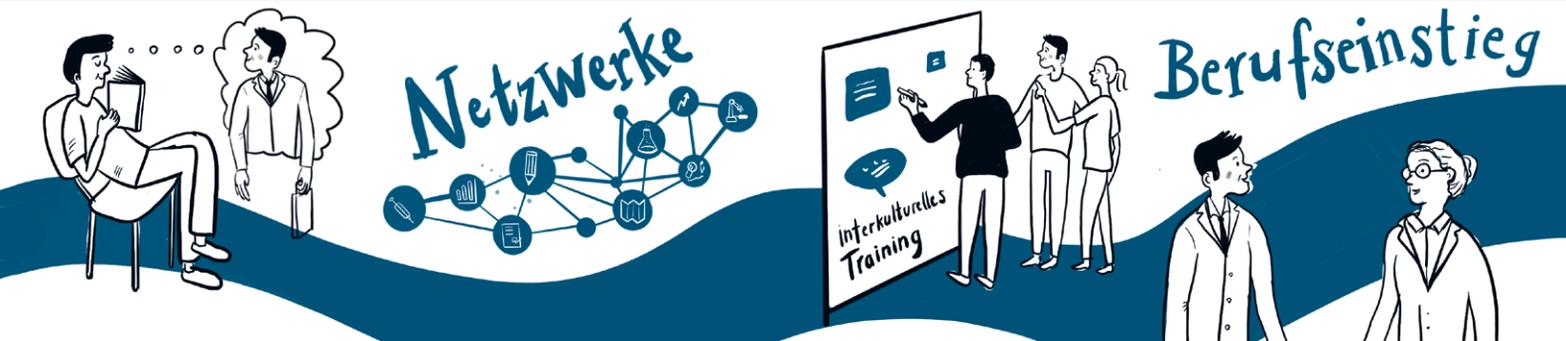




Manual

Career Services für internationale Studierende

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen



HRK-EXPERTISE Internationalisierung

Das Projekt HRK-EXPERTISE Internationalisierung unterstützt die deutschen Hochschulen bei der qualitätsgeleiteten Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer institutionellen Internationalisierung. Die Beratungs- und Vernetzungsinstrumente des Projekts nehmen zentrale Themenbereiche der Internationalisierung in Governance, Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung in den Blick. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Im Fokus des Projekts stehen drei Ziele:

- 1 Strategische Internationalisierung:** Begleitung und Beratung einzelner Hochschulen bei der systematischen Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung institutioneller Internationalisierungsstrategien
- 2 Nachhaltige Verankerung der Internationalisierung:** punktuelle und passgenaue Unterstützung bei der Vertiefung von Internationalisierungsthemen sowie in allen Phasen der Implementierung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen
- 3 Dissemination:** Identifizierung und Weitergabe von Beispielen guter Praxis, Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie Vernetzung und Kooperation innerhalb des gesamten Hochschulsystems

Themencluster

- Mainstreaming der Internationalisierung
- Internationale Sichtbarkeit
- Internationaler Campus und Willkommenskultur
- Internationalisierung und Capacity Building
- International Classroom und kulturelle Diversität der Studierendenschaft
- Internationalisierung und Digitalisierung
- Internationalisierung von Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs
- Internationalität und kulturelle Diversität des Hochschulpersonals
- Internationale Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungspersonal
- Lokale und regionale Vernetzung in der Internationalisierung

Angebotsportfolio



Audit

analysiert das internationale Profil der Hochschule und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zu dessen strategischer (Weiter-)Entwicklung.



Audit kompakt

richtet sich als passgenaues Audit-Angebot an kleinere Hochschulen (<10.000 Studierende).



Audit-Strategiewerkstatt

berät sehr kleine Hochschulen (<1.000 Studierende) bedarfsorientiert zu ihrer weiteren Internationalisierung.



Re-Audit

begleitet auditierte Hochschulen strukturiert über dreieinhalb Jahre hinweg bei der Umsetzung konkreter Internationalisierungsmaßnahmen.



Themenwerkstatt

vertieft und analysiert Einzelthemen der Internationalisierung.



Prozesswerkstatt

analysiert und verbessert Prozessabläufe der Internationalisierung.



Runder Tisch

diskutiert Lösungsansätze zu regional relevanten Herausforderungen der Internationalisierung mit lokalen Akteuren.



Peer-to-Peer

ermöglicht den systematischen, kollegialen Austausch zur Bearbeitung einer individuellen Fragestellung der Internationalisierung.



Vernetzungskonferenzen

fördern den Erfahrungsaustausch und die Kooperation zu aktuellen Internationalisierungsthemen.



Fachveranstaltungen

präsentieren und diskutieren aktuelle Fragen und innovative Konzepte der Internationalisierung.



Manuals

stellen fach- und themenspezifisch aktuelle Praxisbeispiele von Internationalisierungsprozessen vor.



Website

informiert auf www.hrk.de/expertise zu allen Aktivitäten des Projekts.

HRK-EXPERTISE-Manuals

Die HRK-EXPERTISE-Manuals beschreiben fachlich fokussiert und beispielhaft Prozesse zur Bearbeitung von zentralen Internationalisierungsthemen an deutschen Hochschulen. Sie stellen verschiedene Vorgehensweisen und Arbeitsprozesse zur Erreichung konkreter Internationalisierungsziele vor und bieten Einblick in mögliche Formen der Gestaltung, einzelne Umsetzungsschritte sowie damit verbundene Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. So tragen die HRK-EXPERTISE-Manuals dazu bei, Internationalisierungsprozesse nachhaltig und effektiv zu gestalten.

Career Services für internationale Studierende

Obwohl ein Großteil der internationalen Hochschulabsolvent_innen nach ihrem Studium eine berufliche Tätigkeit in Deutschland anstreben und die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen dafür in den letzten Jahren stark verbessert wurden, gelingt es nur einem kleineren Teil diesen Wunsch auch in die Realität umzusetzen. Zahlreiche Hochschulen haben ihre Bemühungen bei der Vorbereitung internationaler Studierender auf den Arbeitsmarkt verstärkt, zumal gerade diese Zielgruppe für die Integration als besonders geeignet gilt.

Das HRK-EXPERTISE-Manual „Career Services für internationale Studierende“ zeigt Möglichkeiten auf, wie mithilfe von unterschiedlichsten Aktivitäten der Career Services die internationalen Studierenden beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützt werden können. Die ausgewählten Beispiele legen dar, wie verschiedene deutsche Hochschulen innovative, bedarfs- und zielgruppenorientierte Instrumente implementiert haben, um die Information, Beratung und Vermittlung der Studierenden strategisch reflektiert, qualitätsgeleitet und nachhaltig zu steigern und vorhandene Hürden, besonders auch in arbeitskulturellen Bereichen, zu überwinden.

Konkret skizzieren die zehn Beiträge zunächst die Motivation für die Etablierung der spezifischen Instrumente. Im Anschluss beschreiben sie einzelne Arbeitsschritte und das Zusammenwirken der verschiedenen hochschulischen und externen Akteure wie Arbeitsagenturen oder Unternehmen im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung der Aktivität. Diskutiert werden Aspekte wie Ressourcenbedarf, Zuständigkeiten und Kommunikation sowie Steuerungsmechanismen und Qualitätssicherung. Dabei identifizieren die Beiträge Erfolgsfaktoren und mögliche Hürden, um andere Hochschulen dabei zu unterstützen, Prozesse zur Förderung der Career Services nachhaltig umzusetzen, zu verbessern und deren Qualität zu sichern.



Manual

Career Services für internationale Studierende

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen

Inhalt

Hochschule Aalen Willkommensbüro Ostwürttemberg WISO	4
Technische Hochschule Georg Agricola Competence Empowerment Center	8
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Coachingprogramm coSTARK-Karrierecoaching für Internationals	12
Georg-August-Universität Göttingen Zertifikatsprogramm Building International Careers	16
Technische Universität Hamburg Fishing for Experience	20
Friedrich-Schiller-Universität Jena App Career Uni Jena	24
Universität Leipzig Should I stay or should I go?	28
Universität des Saarlandes Studienintegrierte Professional Summer School	32
Hochschule Worms Seminar- und Kulturreise – Bewerbung und Karriere in Deutschland	36
Westfälische Hochschule Zwickau Bedarfsanalyse regionaler Arbeitsmarkt	40

„Bleibad doch do, hier isch was bodda!“

Gemeinsam mit drei anderen Hochschulen und der regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft hat die Hochschule Aalen ein Modellprojekt durchgeführt, um internationale Studierende als Fachkräfte zu halten und regionale Unternehmen für dieses Potenzial zu sensibilisieren.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Willkommensbüro Ostwürttemberg WISO

Typ der Aktivität: Hochschulübergreifende Unterstützungsangebote

Verantwortliche Einheit(en): Akademisches Auslandsamt der Hochschule Aalen

Zielgruppe: alle internationalen Studierenden der Hochschule Aalen sowie der 3 anderen staatlichen Hochschulen der Region Ostwürttemberg (Duale Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim, Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd und Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd)

Reichweite: 734 Studierende insgesamt, 297 Studierende wurden individuell beraten, 94 Vermittlung an Unternehmen

Zeitpunkt der Etablierung: März 2018

Befristung/Laufzeit: März 2018-April 2020

Finanzierungsquelle: Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Bau Baden-Württemberg

Hochschulexterne Partner: Akademische Auslandsämter der Partnerhochschulen; Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

Website: www.willkommensbuero-ostwuerttemberg.de

Ressourcen bündeln, Synergien realisieren – gerade für kleinere Hochschulen bieten Kooperationen die Chance, komplexere Vorhaben umzusetzen. Ein Beispiel dafür ist das Willkommensbüro für Internationale Studierende in Ostwürttemberg (WISO). Vier unterschiedlich ausgerichtete staatliche Hochschulen der Region – die Hochschule Aalen, die Duale Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim, die Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd und die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd – sowie die Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Region Ostwürttemberg (WiRO) waren daran beteiligt. Das Ziel: mithilfe diverser Maßnahmen, z. B. Karriere-Speed-Datings und Firmenexkursionen, regionale Unternehmen und internationale Studierende zusammenzubringen.

Fachkräftemangel als gesamtgesellschaftliche Herausforderung

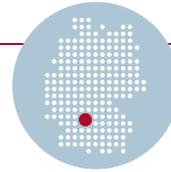
Der dahinterstehende Gedanke ist weithin anerkannt: Qualifiziertes Fachpersonal ist in Baden-Württemberg, gleich wie im Rest der Bundesrepublik, entscheidend für dauerhaften wirtschaftlichen Wohlstand. Da es an solchen Kräften mangelt, versucht das Land gezielt, internationale Fachkräfte für den baden-württembergischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Einen wesentlichen Baustein dieser Strategie sieht das zuständige Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg darin, internationale Studierende nach Abschluss ihres Studiums stärker als bisher im Bundesland zu halten.

Aus diesem Grund startete das Ministerium auch Anfang 2017 eine entsprechende Initiative, in deren Rahmen die 2014 ins Leben gerufenen regionalen Welcome Center des Landes systematisch eine nachhaltige Verbindung zwischen internationalen Fachkräften, einschließlich Studierenden, sowie kleinen- und mittelständischen Unternehmen (KMUs) schaffen sollten. Dem unter Federführung der HS Aalen 2018 gegründeten WISO kam dabei als Modellprojekt ergänzend die Aufgabe zu, Erkenntnisse und Erfahrungen in der Vernetzung zwischen Unternehmen und internationalen Studierenden zu sammeln.

Das bedeutete zum einen, internationale Student_innen nach einem gegebenenfalls bereits erfolgten Abschluss vom Verbleib in Baden-Württemberg zu überzeugen. „Wir wollen sie halten und ihnen sagen: Bleib doch da, hier isch was bodda!“, stellt Pascal Cromm, Leiter des Akademischen Auslandsamts (AAA) der HS Aalen, fest. Zum anderem ging es darum, wie er ebenfalls unterstreicht, „innerhalb der regionalen Unternehmen mehr Verständnis für die sprachlichen und/oder kulturellen Herausforderungen der internationalen Studierenden zu schaffen sowie die Chancen herauszustellen, die sich durch ihre besonderen Fähigkeiten ergeben. Immerhin“, so Cromm, „handelt es sich um Menschen, die Deutsch als Fremdsprache gelernt und dann Tests auf sich genommen haben, um in Deutschland zum Studium zugelassen zu werden, und

» Wer als Unternehmen internationale Studierende beschäftigt, profitiert von deren Flexibilität und Zielstrebigkeit.“

Pascal Cromm



 **Hochschule Aalen**

Anzahl Studierende: 5.654

Anteil internationale Studierende: 2,8 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 1,6 %

dieses auch erfolgreich absolvieren. Wer als Unternehmen Menschen mit solch einem Werdegang und Erfahrungen beschäftigt, profitiert von deren Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Zielstrebigkeit.“

„Eine recht simple Grundidee“

Nach einigen klärenden Gesprächen mit Vertreter_innen des Ministeriums übernahmen die Geschäftsleitung der Wirtschaftsfördergesellschaft und die Leitung des AAA der HS Aalen die Erstellung des Konzepts für das Willkommensbüro. Das geschah unter Berücksichtigung der Qualitäten und Möglichkeiten der anderen drei Hochschulen, mit denen die Aalener Hochschule im Bereich Ausländerstudium und Betreuung von internationalen Studierenden bereits in einer Reihe von Projekten kooperiert hatte; seit 2017 war man zudem in einem Konsortium, dem Talents International East Württemberg, zusammengeschlossen, um die bestehende Kooperation hervorzuheben und gemeinsam Drittmittelprojekte zu beantragen und durchzuführen, wie dies erstmals mit WISO geschah.

In regelmäßigen Projektpartnertreffen, Arbeitskreisen der städtischen und regionalen Wirtschaftsförderung, aber u. a. auch im Austausch mit den bestehenden baden-württembergischen Welcome Centern entstand so das

Programm, dessen „Grundidee eigentlich recht simpel ist“, wie Cromm konstatiert: „Die Akademischen Auslandsämter der Hochschulen haben den direkten Kontakt zu den Studierenden, jedoch nur bedingt zu einigen Unternehmen, während die WiRO natürlich per se über umfangreiche direkte Kontakte in die Wirtschaft verfügt.“ Von der Initiierung durch das Ministerium bis zum Start des Projekts vergingen ziemlich genau 15 Monate.

» Die Grundidee ist recht simpel:
Die AAA's der Hochschulen haben den direkten Kontakt zu den Studierenden, während die WiRO über umfangreiche Kontakte in die Wirtschaft verfügt.

Pascal Cromm

Kontrollierte Ansprachen

Rund 200.000 Euro stellte das Ministerium dem Projekt zur Verfügung, von denen ein Viertel für Sachmittel verausgabt wurden und drei Viertel in das Personal flossen. Ab März 2018 konnte dadurch mit dem Aufbau der Projektkoordinationsstelle an der HS Aalen – der größten der vier involvierten Hochschulen – begonnen werden. Die Koordination wurde mit einer Vollzeitäquivalentstelle ausgestattet, wobei diese geteilt wurde: Ein Mitarbeiter legte den Fokus auf die Betreuung der Studierenden, während seine Kollegin für die Gewinnung von Unternehmen zuständig war. Zur Qualitätssicherung gab es ein mit dem Ministerium abgestimmtes Kennzahlensystem, mit dem z. B. die Anzahl der beratenen Studierenden

und deren Status (Degree Seeking usw.) ebenso festgehalten wurde wie jene der angesprochenen und besuchten Unternehmen.

Die internationalen Studierenden wurden über Mailings und Infoveranstaltungen sowie in Einzelberatungen zu den Angeboten informiert, die interne Mitarbeitende wie auch externe Trainer_innen durchführten. Diese reichten von Bewerbertrainings über Deutschkurse und interkulturelle Trainings bis hin zu Firmenexkursionen, Speed Datings, Career Walks und Onlinepools. Die Intensität der Betreuung hing dabei von den Studierenden selbst ab: Manche wussten nach einem Gespräch oder einer E-Mail, was zu tun war, andere benötigten mehrere Termine. Grundsätzlich hat sich gezeigt, wie auch im Rahmen von parallel laufenden Betreuungs- und Integrationsprojekten, dass eine längerfristige Betreuung – von der Studieneingangsphase bis hin zum Abschluss – sinnvoll ist, um internationale Studierende auf dem Weg zu einer Beschäftigung in Deutschland zu begleiten.

Bei den Unternehmen versuchte WISO derweil, sich über bestehende Netzwerke ein Entree zu verschaffen. Die Voraussetzungen dafür waren dank WiRO als Projektpartner wie auch der Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer Ostwürttemberg und der Südwestmetall – Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg grundsätzlich gegeben. Die zentrale Herausforderung bestand darin, die Firmen, insbesondere KMUs, zu überzeugen, dass das Angebot von WISO mithelfen könne, einen Teil ihrer Probleme zu lösen. Dazu bedurfte es Überzeugungskraft und Beharrlichkeit.

Tragfähige Erkenntnisse

Rückblickend betrachtet sieht Cromm im richtigen Personal für die jeweiligen Aufgaben dann auch einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren für das Projekt: eine Person mit interkulturellem und pädagogischem Background zur Be-

treuung der Studierenden; und eine andere, die ohne Hemmungen auf die Unternehmen zugeht, persönlich Kontakt aufnimmt, auf Jobmessen oder anderen Veranstaltungen bzw. telefonisch bei Geschäftsführungen oder Personalleitungen Anliegen konkret formuliert. Dies „war uns“, wie Cromm festhält, „bei der Konzeptionierung mit Blick auf diese Stelle klar.“

Seit Mai 2020, mit dem planmäßigen Ende der Projektförderung von WISO, wird unter Federführung der WiRO das Willkommensbüro zu einem Welcome Center – dem nunmehr elften in Baden-Württemberg – ausgebaut. Es wird eine Personalstärke von zwei Vollzeitäquivalenten (je eine an der WiRO und an der HS Aalen) haben. Bei seiner Arbeit kann das Center auf das von WISO etablierte Netzwerk von Firmen zurückgreifen, von denen man weiß, dass sie ein Interesse an der Gewinnung von internationalen Fachkräften haben und immer wieder bereit sind, an zukünftigen Veranstaltungen teilzunehmen bzw. auch als Multiplikator für andere Unternehmen zu dienen.

»» **Das neue Welcome Center kann von Erfahrungen mit verschiedenen Veranstaltungsmaßnahmen profitieren, die sich bewährt haben.**

Pascal Cromm

Zudem kann das neue Welcome Center von den Erfahrungen mit den verschiedenen Veranstaltungsmaßnahmen profitieren, von denen sich die meisten – auf je unterschiedliche Weise –, wie Cromm erklärt, „bewährt haben“. Beispielsweise sollten diese unter Beachtung des Hochschulkalenders stattfinden. Auch in diesem Sinne hat WISO die Erwartungen erfüllt, die an seine Gründung geknüpft waren.



Kontakt

Pascal Cromm

Leiter Akademisches Auslandsamt

pascal.cromm@hs-aalen.de

Neue Aufstiegs geschichten im Ruhrgebiet schreiben

Die Technische Hochschule Georg Agricola unterstützt Geflüchtete umfassend bei ihrer beruflichen und sozialen Integration. Oberstes Ziel ist ein erfolgreiches Studium. Wer sich aber für eine Ausbildung oder die Selbstständigkeit entscheidet, wird ebenso beraten und gefördert.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Competence Empowerment Center

Typ der Aktivität: Beratungs-/Trainingsprogramm

Verantwortliche Einheit(en): Competence Empowerment Center

Zielgruppe: Geflüchtete mit Hochschulzugangsberechtigung

Reichweite: WS 2019/20: 52 Einzelberatungen, SS 2020: 93 Einzelberatungen

Zeitpunkt der Etablierung: Januar 2018

Befristung/Laufzeit: Januar 2018-Dezember 2021

Finanzierungsquelle: RAG-Stiftung

Hochschulexterne Partner: RAG-Stiftung, Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, Vivawest, Evonik, Jobcenter Bochum, UniverCity Bochum

Website: www.thga.de/studium/beratung/competence-empowerment-center

Zur effektiven Ansprache einer Zielgruppe bedarf es spezifischer Angebote. Diesem Grundsatz entsprechend, etablierte die in Bochum ansässige Technische Hochschule Georg Agricola (THGA) Anfang 2018 als Ergänzung und zur Abrundung ihres 2016 gestarteten Programms Perspektive AufSTEIGER (PPA), das Geflüchteten die Möglichkeit eines geleiteten Studieneinstiegs bietet, das Competence Empowerment Center (CEC). Es soll den Teilnehmenden des Programms helfen, ihre beruflichen Ziele zu identifizieren und Wege und Möglichkeiten zu bestimmen, diese auch zu erreichen. Dazu setzt das CEC auf persönliche Beratungsgespräche, vielfältige Workshops und die Unterstützung bei der Suche nach Praktika.

Perspektiven durch Bildung

Ausschlaggebend für die Einrichtung des CEC war die Erkenntnis, dass es dem Career Service der Bochumer Hochschule angesichts der rasch steigenden Teilnehmeranzahl des PPA – innerhalb des ersten Jahres schoss sie von zehn auf knapp zweihundert hoch – an notwendigen Kapazitäten mangelte, um zielgerichtete Beratung für die neue Zielgruppe leisten zu können. Zudem deckte die für reguläre Studierende angebotene Hilfe die Bedarfe der im Programm betreuten Geflüchteten nicht ab. Bei der Analyse der Gespräche, die im Zuge der Maßnahme geführt wurden, hatte sich gezeigt, dass bei der Zielgruppe zunächst einmal Wissen über die Struktur des deutschen Arbeitsmarkts wie auch des Hochschulsystems zu vermitteln war; es galt also vorerst, diese Defizite zu beseitigen,

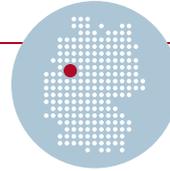
entsprechende Kenntnisse zu vermitteln und Kompetenzen aufzubauen.

Und genau dort setzt das CEC an. Ganz im Sinne des Leitbilds der THGA, dass Menschen die Möglichkeit gegeben werden soll, sich durch Bildung Chancen für die Zukunft zu erarbeiten, „sollen die Teilnehmenden des Programms das Ende des Studiums und den anschließenden Berufseinstieg in Deutschland mitdenken und die Werkzeuge an die Hand bekommen, um dieses beziehungsweise diesen erfolgreich zu meistern“, erklärt Dr. Katrin Oemmelen, Leiterin des CEC an der THGA. Im Mittelpunkt stehen die individuelle Beratung und Workshops.

» Die Teilnehmenden sollen lernen, das Ende des Studiums und den anschließenden Berufseinstieg in Deutschland mitzudenken.

Dr. Katrin Oemmelen

Das grundsätzlich allen Teilnehmenden des PPA zur Verfügung stehende Angebot ist dabei ergebnisoffen ausgerichtet. Das heißt, es handelt sich um ein Gesamtpaket, das die Ratsuchenden auf der Grundlage ihrer jeweiligen Erfahrungen und in Abgleich mit dem deutschen (Aus-)Bildungssystem bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Entscheidet sich ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin zwischenzeitlich doch nicht für die Aufnahme oder den Abschluss eines Studiums, so setzt die Beratungsleistung hier nicht aus. Das Angebot umfasst dann auch die Hilfestellung zum Eintritt in eine Ausbildung oder in die Selbstständigkeit.



Technische
Hochschule
Georg Agricola

Anzahl Studierende: 2.557

Anteil internationale Studierende: 16,1 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 15,9 %

Ein Drittmittelprojekt für die Zukunft

Die Initiative für das Projekt ging vom Career Service aus, nachdem das für die Durchführung des PPA verantwortliche International Office sich angesichts rasant anwachsender Teilnehmerzahlen „vor enorme logistische und kapazitative Herausforderungen“ gestellt gesehen und folglich eine Bedarfsmeldung formulierte hatte, wie sich deren Leiterin, Daniela Neumann-El Kady, erinnert. Maßgeblich beteiligt an der Erarbeitung des Konzepts waren schlussendlich der Career Service, das International Office und die Stabsstelle Third Mission, wobei Letztere federführend zeichnete.

In Summe brauchte es drei Arbeitstreffen und sechs Monate, um einen förderwürdigen Antrag zu entwickeln. Die Hochschulleitung begleitete das Projekt in jeder Phase konstruktiv und setzte sich ebenfalls für die Förderung der Qualifizierungsmaßnahme bei der Essener RAG-Stiftung ein. Um diesen „anspruchsvollen Drittmittelgeber“ zu überzeugen, „mussten durchaus dicke Bretter gebohrt werden“, wie Benedikt Gräfinholt, Koordinator für politische Angelegenheiten/Third Mission, festhält. Gewonnen werden konnte die Stiftung mit dem Argument, dass es die Maßnahme ermögliche, „in der Metropole Ruhr Aufsteigergeschichten schreiben zu können“.

» Mit dieser Maßnahme können in der Metropole Ruhr Aufsteigergeschichten geschrieben werden.

Benedikt Gräfingholt

Eine eigenständige Stelle ...

Die finanzielle Förderung beinhaltete Personalmittel im Umfang von einem halben Vollzeitäquivalent (VZÄ), die im weiteren Verlauf auf ein VZÄ aufgestockt wurden, da der Anteil der Personen in den Sprachkursen B2 und C1 im Laufe der Zeit stark angestiegen ist. Hierbei handelt es sich um die Personengruppe, die sich intensiv mit ihrer Zukunftsplanung befasst und ergo erhöhten Beratungsbedarf generiert. „Mitunter sind das Personen“, wie Oemmelen feststellt, „bei denen die Beratung bis hin zu einer individuellen Planung des Lebenswegs geht.“

Für das CEC wurde eine eigenständige Stelle geschaffen, die zunächst dem Career Service zugeordnet war und letztlich direkt in den Bereich des Präsidenten der THGA überführt wurde. Neben den bereits erwähnten Coachings

und Einzelberatungen zählen zu den Aufgaben des CEC u. a. die Erstellung und die Umsetzung von Konzepten für seine eigene Weiterentwicklung sowie die Konzeptionierung und Durchführung von Workshops und Online-seminaren, inklusive der Planung und Umsetzung der Digitalisierung des Angebots.

Die von oder in Zusammenarbeit mit Oemmelen angebotenen Workshops, die speziell für die Zielgruppe entwickelt wurden und sich durch ihre sprachensible Gestaltung auszeichnen, reichen von Bewerbungstrainings und der Vorbereitung des gemeinsamen Besuchs einer Jobmesse über Alltagsökonomie und Arbeitskultur in Deutschland bis hin zum Umgang mit Alltagsrassismus und zu interkultureller Sensibilisierung. Für bestimmte Workshops, so zu Themen wie Xing & Co. – Netzwerke für den Berufseinstieg, Zeitgemäße Umgangsformen für den Berufseinstieg oder Profiling für den Bewerbungsprozess, werden zudem externe Dozent_innen engagiert.

... mit umfangreichem Netzwerk

Während das CEC innerhalb der Hochschule eng mit PPA, International Office, Third Mission sowie dem neu geschaffenen Integrationsmanagement zusammenarbeitet, besteht eine ganze Reihe von Kooperationen mit Partnern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Bereich, u. a. dem Jobcenter Bochum. Diese wurden z. B. mit Blick auf

Von der Idee zum Start

Juni 2017

Bedarf für berufsbezogene Weiterbildung und Integration der Teilnehmenden wird durch das International Office an den Career Service kommuniziert

August 2017

Konzepterstellung CEC durch Third Mission unter Beteiligung von Career Service und International Office

November 2017

Einreichung des Antrags zum Aufbau des CEC bei der RAG-Stiftung

Dezember 2017

Bewilligung des Antrags

Januar 2018

Einrichtung des Büros und Seminarraums des CEC

Praktika eingegangen, die zwar nicht verpflichtend, jedoch ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen sind, da sie eine Chance zu ersten praktischen Erfahrungen im deutschen Arbeitsmarkt bieten.

Darüber hinaus beteiligt sich das CEC an Aktivitäten der UniverCity (des Verbunds der sieben Bochumer Hochschulen, des Deutschen Bergbau-Museums, der Stadt Bochum, der Bochum Marketing GmbH, des Akademischen Förderungswerks und der Industrie- und Handelskammer) sowie am von der Ruhr-Universität Bochum initiierten Projekt UniWorkCity. Dessen gemeinsames Ziel ist es, Geflüchtete und internationale Studierende auf den lokalen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Lehren und Ratschläge

Maßgeblich für die erfolgreiche Implementierung des CEC waren die intensive Zusammenarbeit von International Office, Third Mission und Career Service sowie die Unterstützung durch die Hochschulleitung, davon ist man an der Technischen Hochschule überzeugt. Verbesserungsmöglichkeiten werden rückblickend v. a. beim Integrationsmanagement gesehen; in Anbetracht der bei der Zielgruppe der Geflüchteten teilweise vorliegenden traumatischen Erfahrungen und den sich daraus ergebenden Herausforderungen hätte dieses von vornherein mitgedacht werden sollen. Und auch ein strukturiertes Kennenlernen der Programmteilnehmenden wäre hilfreich gewesen.

Die Erfahrung an der THGA hat gezeigt, dass bei Projekten mit Geflüchteten deren spezielle Bedarfe frühzeitig kommuniziert werden müssen. Dabei gilt es, hochschulintern über die Grenzen von Abteilungen und Bereichen hinweg gemeinsam zu konzipieren und zu agieren sowie auch externe Partner in die Konzeption und Planung einzubeziehen. Die Zielgruppe selbst müsse „konkret nach besonderen Herausforderungen befragt und konkrete Angebote zu

diesen Bedarfen mit entwickelt werden“, so Oemmelen. Schließlich sind regelmäßige Evaluationen angezeigt, um die Prozessstrukturen entsprechend den sich entwickelnden Rahmenbedingungen anzupassen.

Kontakt

Dr. Katrin Oemmelen

Leiterin Competence
Empowerment Center
katrin.oemmelen@thga.de

Daniela Naumann-El Kady

Leiterin International Office
daniela.naumann@thga.de

Benedikt Gräfingholt

Koordinator für politische
Angelegenheiten/Third Mission
benedikt.graefingholt@thga.de



Karrierecoaching, einmal anders

Doppelter Gewinn: Ausgebildete studentische Coaches beraten, unterstützen und betreuen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Programm coSTARK internationale Studierende in karriere- und berufsrelevanten Fragen.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Coachingprogramm coSTARK-Karrierecoaching für Internationals

Typ der Aktivität: curriculare Einbindung in ein Masterprogramm

Verantwortliche Einheit(en): Vizepräsident für Internationalisierung und Diversität

Zielgruppe: alle internationalen Studierenden, die über Deutschkenntnisse Niveau B2 verfügen und vorhaben, nach ihrem Abschluss in Deutschland zu arbeiten

Reichweite: max. 14 Studierende pro Jahr

Zeitpunkt der Etablierung: WS 2018/19

Finanzierungsquelle: HEP-Mittel, Budget des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Website: www.h-brs.de/de/co-stark

Es ist ein ungewöhnlicher und innovativer Ansatz des Karrierecoachings, den die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) mit dem Programm „coSTARK-Karrierecoaching für Internationals“ verfolgt. Seit dem Wintersemester 2018/19 können sich Studierende des Masterstudiengangs Wirtschaftspsychologie im Rahmen eines zweisemestrigen Moduls zu systemischen Coaches ausbilden lassen und dabei – selbst kontinuierlich unterstützt und supervidiert – erste praktische Erfahrungen bei der Beratung sammeln. Ihre erworbenen Fähigkeiten kommen internationalen Kommiliton_innen zugute, die bei der Suche nach einem (Pflicht-)Praktikum oder einer Arbeitsstelle in Deutschland auf ihre Bedarfe abgestimmte Hilfestellung benötigen.

Komplementäre Ziele

coSTARK ist ein Angebot des in die Internationalisierungsstrategie der H-BRS eingebetteten Projekts STARK, das seit Mitte 2017 internationale Studierende durch eine Reihe von Maßnahmen (u. a. überfachliche Qualifizierung) bei

» Ziel der individuellen Beratung ist es, die Selbstreflexion der internationalen Studierenden zu stärken.

Dr. Agnes Derjanecz

der Praktikums- bzw. Praxissemestersuche, beim Berufseinstieg und bei der Karriereplanung in Deutschland unterstützen möchte. Ziel der individuellen und individualisierten Beratung ist es, so Dr. Agnes Derjanecz, die das Projekt STARK bis Ende August 2020 leitete, gezielt „die Ressourcen wie auch die Selbstreflexion der internationalen Studierenden zu stärken, damit sie lernen, selbstständig und souverän mit beruflichen Herausforderungen umzugehen.“

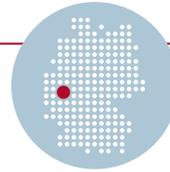
Den Masterstudierenden der Wirtschaftspsychologie soll indes mit der praxisorientierten Lehrveranstaltung die Gelegenheit geboten werden, noch während ihres Studiums in einem geschützten Umfeld wertvolle, anwendungsorientierte Erfahrungen zu sammeln, z. B. in den Bereichen interkulturelle Kommunikation und kultursensibles Coaching. Das ist laut Derjanecz nicht zuletzt deshalb interessant für viele von ihnen, da sie „im späteren Berufsleben wahrscheinlich in Personalabteilungen arbeiten“ werden. Die Veranstaltung umfasst ein Arbeitspensum von 250 Stunden und die Studierenden erwerben zehn Credits.

Integrierte Unterstützungsmaßnahme

Derjanecz war es auch, wie sich Professorin Dr. Patrizia Ianiro-Dahm vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der H-BRS erinnert, die die Initiative ergriff und anregte, das von Ianiro-Dahm angedachte Coachingangebot für das Wahlfach im Master auf internationale Studierende

» Durch den Austausch wurde ich für die Herausforderungen internationaler Studierender in Deutschland sensibilisiert.

Prof. Dr. Patrizia Ianiro-Dahm



**Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg**
University of Applied Sciences

Anzahl Studierende: 9.000

Anteil internationale Studierende: 16 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: k. A.

auszurichten und damit STARK zu ergänzen. „Durch den Austausch wurde ich für die Herausforderungen internationaler Studierender in Deutschland sensibilisiert“, so Ianiro-Dahm, die wie Derjanecz über eine systemische Coachingausbildung verfügt und ebenfalls Erfahrung als zertifizierte Coachin hat. „Dabei wurde mir klar, dass die internationalen Studierenden an unserer Hochschule einen Bedarf an langfristigen und individuell abgestimmten Unterstützungsmaßnahmen haben, insbesondere im Hinblick auf den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, im ‚Normalfall‘ aber dafür nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen.“

Da Ianiro-Dahm als Professorin bei der Ausgestaltung des Kurses große Freiheiten genießt, solange die Ziele des Moduls erreicht werden, d. h. die Studierenden ein Forschungs- oder Praxisprojekt eigenverantwortlich umsetzen und praktische und/oder forschungsbezogene Erfahrungen sammeln, bedurfte es keiner weiteren inhaltlichen hochschulinternen Abstimmungen oder Genehmigungen: „Ich konnte frei entscheiden, die Studierenden zu Coaches auszubilden.“ Absprachen erfolgten lediglich bilateral mit Derjanecz, die am Ende des ersten Semesters, das der theoretischen und methodischen Ausbildung dient, den angehenden Berater_innen u. a. die speziellen Bedarfe der Zielgruppe vermittelte.

Derjanecz war zudem für den Kontakt zu anderen Hochschulakteuren verantwortlich, beispielsweise dem Praxissemesterbeauftragten, um sie zum einen über das neue Angebot in Kenntnis zu setzen, verbunden mit der Bitte, internationale Studierende darauf hinzuweisen. Zum anderen ging es darum, mit Blick auf den erwarteten Mehraufwand durch das Angebot entsprechende personelle Kapazitäten in der Leitung International Career zu schaffen. So hat sich z. B. der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften finanziell beteiligt. Der Vizepräsident für Internationales und Diversität, in dessen Verantwortungsbereich STARK liegt, wurde von Anfang an über das Vorhaben informiert.

Auswahlverfahren

Um einen intensiven Austausch und ein individuelles Feedback zu ermöglichen, können maximal 14 Studierende den Kurs belegen. In der Einführungsveranstaltung wird von Ianiro-Dahm dabei „sehr genau verdeutlicht, wie arbeitsintensiv die Veranstaltung ist und welche Erfahrungen damit verbunden sind. Bisher haben sich dann auch nur die angemeldet, die wirklich ein starkes Interesse am Coaching haben.“ In der Pilotphase waren es zwölf, im Wintersemester 2018/19 dann 14 Studierende.

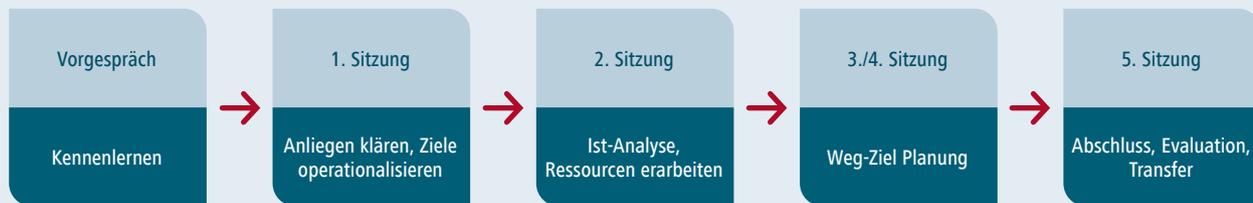
Die internationalen Studierenden, die von der Projektleitung über verschiedene Kanäle auf das Angebot aufmerksam gemacht und über dessen Ziele informiert werden, z. B. in einem Erklärvideo, müssen sich derweil online um Plätze bewerben. Erwartet werden ein berufsbezogenes Anliegen, die Bereitschaft, an insgesamt fünf Sitzungen teilzunehmen, und Deutschkenntnisse auf B2-Niveau, da das Eins-zu-eins-Coaching vorerst nur auf Deutsch durchgeführt wird. Die Auswahl der internationalen Studierenden, deren Bewerbungen bislang die Zahl der verfügbaren Plätze je um etwa ein Viertel überstiegen, erfolgte durch Agnes Derjanecz und Patrizia Ianiro-Dahm. Entscheidend ist laut Derjanecz „das formulierte Anliegen“.

Die Coaches lernen ihre potenziellen Klient_innen in einem Workshop zu Beginn des Wintersemesters kennen, wobei das Matching zufällig erfolgt. Coach_in und Klient_in führen dort ein erstes Gespräch, in dem der Coach bzw. die Coachin u. a. noch einmal erläutert, was die Beratung beinhaltet. Danach treffen sie sich paarweise in fünf Sitzungen und bearbeiten die berufsbezogenen Fragestellungen.

Begleitende Maßnahmen

Da es für die noch unerfahrenen Coaches im Kontext des Peer-Coachings mitunter eine große Herausforderung dar-

Koordinierte Ansprache



stellt, die nicht direktive Beratungsweise konsequent einzuhalten oder sich auch in schwierigen Situationen auf eine wertschätzende und freundliche Art abzugrenzen (z. B. bei Kriegs- und/oder Fluchterfahrungen), erhalten sie selbst verschiedene Unterstützungsangebote, wie Derjanecz hervorhebt: „Einerseits findet Supervision in den gemeinsamen Treffen zwischen den durchgeführten Coaching-Sitzungen mit Ianiro-Dahm in Kleingruppen statt; andererseits besteht auch die Möglichkeit, bei ihr individuelle Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen oder von einem weiteren erfahrenen Coach supervidiert zu werden.“

Im Sinne der umfassenden Qualitätssicherung der Aktivität werden Coaches und Klient_innen prozessbegleitend und nach Abschluss des Coachings mittels Onlinefragebogen befragt. Außerdem führen entsprechend geschulte studentische Hilfskräfte mit allen Beteiligten qualitative Interviews, deren Fragenkatalog von Derjanecz und Ianiro-Dahm gemeinsam entwickelt wurde. Ergänzend dazu wird die Lehrveranstaltung insgesamt evaluiert.

Ein besonderes Projekt mit übertragbaren Elementen

Für die erfolgreiche Konzeption war die Erfahrung der Initiatorinnen maßgeblich. In der Implementierungsphase war es dann wichtig, „das Angebot unter den internationalen Studierenden bekannt zu machen, um genug geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Coachings zu gewinnen“, unterstreicht Derjanecz. Dank eines E-Mail-Verteilers für internationale Studierende als auch der Unterstützung der Lehrenden war dies kein Problem.

Für die Zukunft ist geplant zu evaluieren, inwiefern coachte Studierende tatsächlich erfolgreich in den Beruf finden. Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit ist die Realisierung eines Beratungsangebots im Rahmen eines englischsprachigen Studiengangs. Damit könnten internationale Studierende, die noch nicht über die entsprechenden

Deutschkenntnisse verfügen, bereits zu Beginn des Studiums intensiv unterstützt werden. Vorstellbar ist zudem, beispielsweise interessierte Masterstudierende des MBA-Studiengangs CSR- und NGO-Management zu Coaches auszubilden und somit das Programm auszuweiten.

In der Verknüpfung von praktisch-orientierter Lehre mit Serviceangeboten für eine spezifische Zielgruppe, nicht zuletzt internationalen Studierenden, sieht Ianiro-Dahm auch ein „Element“, das – bei all den Besonderheiten des Projekts an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg – sich doch auf andere Einrichtungen „gut übertragen“ lasse. Umsetzbar sei dies z. B. „durch Kooperationen von Lehrenden mit entsprechenden Expertinnen und Experten an der Hochschule.“

Kontakt

Dr. Agnes Derjanecz

Projektleiterin STARK
(bis August 2020)
derjanecz@uni-bonn.de



Prof. Dr. Patrizia Ianiro-Dahm

Professorin für Wirtschaftspsychologie im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
patrizia.ianirodahm@h-brs.de





Fit für den globalisierten Arbeitsmarkt

Mit einem Zertifikatsprogramm bereitet die Georg-August-Universität Göttingen deutsche wie internationale Studierende aller Studiengänge und Fachrichtungen für den späteren Berufseinstieg vor – in Deutschland, in Europa und weltweit.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Zertifikatsprogramm Building International Careers

Typ der Aktivität: Zertifikatsprogramm

Verantwortliche Einheit(en): Bereich Career Service, Abteilung Studium und Lehre

Zielgruppe: alle Studierenden der Universität Göttingen

Reichweite: seit Beginn insgesamt 77 Teilnehmende, davon 49 internationale Studierende

Zeitpunkt der Etablierung: SS 2018-WS 2019/20

Befristung/Laufzeit: April 2017-März 2022

Finanzierungsquelle: Studienqualitätsmittel (Sondermittel des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur)

Hochschulexterne Partner: Trainer_innen für berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen

Website: www.uni-goettingen.de/de/577438.html

Im Interview: Dr. Susanne Jörns (Bereichsleitung Career Service)

Welches konkrete Angebot verbirgt sich hinter dem von Ihnen durchgeführten Programm, mit dem Sie, so der Name, internationale Karrieren aufbauen möchten?

» Bei Building International Careers handelt es sich um ein berufsvorbereitendes Zertifikatsprogramm, das der Career Service der Universität Göttingen seit dem Sommersemester 2018 im Rahmen des Projekts Internationale Karriereberatung für alle Studierenden auf Englisch anbietet. Es läuft als extracurriculares Blended-Learning-Angebot über ein Semester und kombiniert themenspezifische Workshops, digitale Lerneinheiten mit Onlinere Ressourcen und Übungsanleitungen sowie ein Peer-to-Peer-Coaching.

Das Programm ist in sich geschlossen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, durch das Sammeln weiterer Punkte in Kooperation mit dem **InDiGU-Netzwerk** das Zertifikat Internationales mit dem Schwerpunkt internationaler Berufseinstieg zu erlangen. InDiGU ist ein vor vielen Jahren im Rahmen einer DAAD-Förderung aufgebautes und von der Abteilung Göttingen International koordiniertes Netzwerk zur Integration und Diversität an unserer Universität.

Was veranlasste Sie, den Zertifikatskurs zu etablieren?

» Der Career Service möchte mit diesem Angebot Studierende im Rahmen einer inklusiven und flexiblen Lernumgebung bedarfs- und prozessorientiert auf verantwortungsvolle Positionen vorbereiten. Die Entscheidung für den

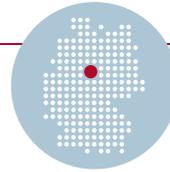
integrativen Ansatz erklärt sich zum einen aus den im Leitbild der Universität formulierten Zielen der forschungsbasierten Lehre und des Dreiklangs von Digitalisierung, Internationalisierung und Diversitätsorientierung. Zum anderen ist sie in der universitären Internationalisierungsstrategie begründet: Die Leitgedanken wie die Nutzung der kulturellen Vielfalt als Ressource und die Unterstützung der Studierenden bezüglich internationaler Karrieren sowie Karrieremöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch den zentralen Career Service lassen sich mit dieser Maßnahme passgenau und qualitätsgeleitet umsetzen.

Mit welchen Formaten wird die Passgenauigkeit erreicht, mit welchen Instrumenten die Qualität gesichert? Können Sie das bitte konkretisieren?

» Für die Ansprache setzen wir auf die Bearbeitung individueller Fragestellungen in fachübergreifenden Kleingruppen, vertiefende Beratungsgespräche und international ausgerichtete Qualifizierungsworkshops. Und die Qualitätssicherung erreichen wir beispielsweise mit einem kriteriengebundenen Auswahlprozess sowie der Weiterentwicklung und Anpassung des Programms anhand der Evaluationsergebnisse. Hinzu kommen regelmäßige Besprechungen auf Bereichsleitungs- und Teamebene und der kollegiale Austausch in interinstitutionellen Kontexten. Schließlich werden auch noch externe Expertinnen und Experten punktuell eingebunden.

Lassen Sie uns einen Schritt zurückgehen und die Konzeptionierung des Angebots in den Blick nehmen. Können Sie uns den Ablauf skizzieren?

» Bereits im Verlauf der ersten Förderphase des Projekts Internationale Karriereberatung von April 2015 bis März 2017 zeigte sich der Bedarf für eine qualitative Weiterentwicklung in Form eines prozessorientierten Qualifizierungsprogramms. Das kam unter anderem in direkten Feedbackabfragen nach Beratungs- und Veranstaltungsange-



Anzahl Studierende: 28.800

Anteil internationale Studierende: 12,2 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 11,7 %

boten sowie in sich wiederholenden Anmeldungen und dem Interesse an Folgegesprächen zum Ausdruck.

Vor diesem Hintergrund wurde das Vorhaben eines berufsvorbereitenden Qualifizierungsprogramms mit internationalem Fokus von mir in Abstimmung mit der Abteilungsleitung Studium und Lehre konkretisiert. Die Feinabstimmung und detaillierte Planung fanden nach Bewilligung des Fortsetzungsantrags für die Studienqualitätsmittel Anfang 2017 in Absprache mit Partnereinrichtungen des Zertifikats Internationales statt.

Welche Akteure waren in diesen Prozess involviert?

» Das waren vor allem die Leiterin des Interkulturellen Kompetenzzentrums und der Koordinator des InDiGU-Netzwerks. Im Rahmen der InDiGU-Treffen konnte das neue Angebot aus verschiedenen Perspektiven diskutiert und prozessorientiert begleitet werden, wodurch sich dann auch mit dem Schwerpunkt internationaler Berufseinstieg – neben Mobilität sowie Integration & Diversity – eine dritte Qualifikationssäule für das Erlangen des Zertifikats Internationales etablierte.

Des Weiteren wurde die Programmentwicklung in unterschiedlichen hochschulinternen Settings wie Jours fixes, Austauschtreffen und Gremien auf zentraler und dezentraler Ebene wie den Netzwerktreffen der

Beratungsmultiplikatoren der Fakultäten geteilt. Ebenso gab es Best-Practice-Präsentationen auf überregionalen Fachtagungen und internationalen Konferenzen, sodass Rückmeldungen zur Konzeption mit einfließen konnten.

Wie gestaltete sich die weitere Entwicklung?

» Während der ersten Konzeptionierungsphase, die sich von April bis Dezember 2017 erstreckte, wurden zunächst verschiedene Lehr- und Lernformate erprobt. Das war notwendig, da das Angebot ja eine sehr heterogene Zielgruppe haben würde: grundsätzlich alle Studierenden, die naturgemäß sehr unterschiedliche individuelle Motive für eine mögliche Teilnahme haben und gleichzeitig verschiedene Vorkenntnisse in Bezug auf die eigene Beschäftigungsfähigkeit mitbringen würden.

Das führte zu einem modularen Programm ...

» Um diese Komplexität in einem Programm zu einen, wurde das Format der individuellen Zielverfolgung in Peer-Groups eingeführt. Fachlichen Input liefern die Vertiefungsworkshops und Aufgabenstellungen der Onlinemodule, professionelle Beratung wird durch das Team des Career Service bedarfsorientiert bereitgestellt. Also, ja, die Modularisierung erschien als der sinnvollste Weg, um die unterschiedlichen Bedarfe zu bedienen.

» Die Modularisierung erschien als der sinnvollste Weg, um die unterschiedlichen Bedarfe zu bedienen.

Dr. Susanne Jörns

Ablauf Zertifikatsprogramm Building International Careers



Und wie verlief die eigentliche Umsetzung des Angebots?

» Die Pilotierung des kompletten Programmarrangements erfolgte im Sommersemester 2018 mit einer Kurz- und einer Langzeitevaluation als qualitätssichernden Maßnahmen. Aufgrund der Ergebnisse wurden für die zweite Kohorte gezielt Anpassungen vorgenommen, und zwar erstens eine engere Begleitung der Teams durch Protokollierung der Peer-Group-Meetings, zweitens die Einführung eines mehrstufigen Bewerbungsverfahrens, drittens die Verwendung von speziell für das Programm aufbereiteten Materialien sowie viertens eine Ausdehnung des Programmzeitraums.

Die Entwicklungsarbeiten fanden in enger Abstimmung zwischen der Projektbeauftragten und mir als Leiterin des Career Service statt. So wurden die neuen Elemente passgenau in das bestehende Angebotsportfolio integriert und sinnvolle Querverbindungen zu relevanten Aktivitäten hergestellt.

Haben Sie das Programm danach weiterentwickelt?

» Bei der vierten Kohorte, also dem Wintersemester 2019/20, gingen wir zu einem Blended-Learning-Format über, weshalb tatsächlich von einer zweiten Konzeptionsphase gesprochen werden kann. Wir wollten dadurch die Reichweite des Angebots vergrößern, den individuellen Kompetenzerwerb intensivieren sowie den Nachhaltigkeitsgrad erhöhen.

Das erforderte aber weitreichende Anpassungen.

» Die Struktur und der Inhalt mussten überarbeitet, Tools teils neu eingerichtet und technisch nachjustiert werden. So wurde beispielsweise zur Förderung des informellen Austauschs zwischen den Peer-Groups ein Rocket.Chat-Channel eröffnet, der den Studierenden auch nach Programmende als Begegnungsplattform zur Verfügung steht. Gleichzeitig wurden die Steuerungsmechanismen um das konstante Reporting via Voicemails oder Videos zu ihrem aktuellen Lernfortschritt ergänzt. Die Entwicklung

und Implementierung erforderten vor allem eine enge Abstimmung mit dem Bereich Digitales Lernen und Lehren.

Worin liegen die wesentlichen Herausforderungen?

» Die aufwendige digitale Implementierung ist sicherlich eine: Häufige, oft technische Absprachen über Onlineernformate, Anpassungen im Detail und engmaschiges Monitoring sind unabdingbar, um einen hohen Qualitätsstandard zu leisten. Eine weitere Herausforderung besteht im zeit- und ressourcenintensiven Auswahlprozess motivierter Studierender für eine verbindliche Teilnahme.

Welchen Rat haben Sie für Kolleginnen und Kollegen, die ein ähnliches Angebot schaffen möchten?

» Um die Drop-out-Quote so niedrig wie möglich zu halten, sollte auf jeden Fall in ein mehrstufiges Anmeldeverfahren sowie ein zielgruppenspezifisches Informationsmanagement investiert werden. Wichtig sind dabei die Transparenz in Bezug auf die Lernziele, die Methodik und den Arbeitsumfang. Ein zweiter Punkt betrifft das Peer-to-Peer-Coaching in der digitalen Community: Dazu bedarf es vor allem in den ersten Monaten einer professionellen Unterstützung durch den Career Service als Begleiter für die studentischen Coachees und inhaltlichen Impulsgeber zu aktuellen Karrierethemen und Arbeitsmarktentwicklungen.



Kontakt

Dr. Susanne Jörns

Bereichsleitung Career Service

susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de

Fishing for Experience am Elbdeich

Zuerst im Netzwerk, dann allein, aber immer mit dem Ziel, ihren Studierenden einen entscheidenden Vorteil beim Berufseinstieg zu verschaffen, bietet die Technische Universität Hamburg ein Praxisprogramm, bei dem sie an der Realisierung eines Unternehmensprojekts mitarbeiten.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Fishing for Experience

Typ der Aktivität: praxisorientierte Projektarbeit

Verantwortliche Einheit(en): TUHH-Career-Center im Servicebereich Lehre und Studium

Zielgruppe: TUHH-Studierende, Absolvent_innen

Reichweite: seit 2016 593 Bewerbungen, davon 75 % internationale Studierende (447)

Zeitpunkt der Etablierung: seit 2010 im Rahmen des Netzwerks Hamburger Career Services an der Technischen Universität Hamburg, der Universität Hamburg und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Befristung/Laufzeit: seit 2010

Finanzierungsquelle: 2010-2016 Drittmittelfinanzierung über den ESF und Hamburger Behörden; seit 2016 allein aus Mitteln der Technischen Universität Hamburg

Hochschulexterne Partner: Unternehmen aus Region Hamburg und Referent_innen für Workshops

Website: www.tuhh.de/tuhh/uni/service/career-center/praxiserfahrung/fishing-for-experience.html

Fundierte Praxis, hilfreiche Netzwerke, Soft Skills und agiles Projektmanagement – das Spektrum für viel Erfahrungsgewinn und die Entwicklung besserer Chancen am Arbeitsmarkt sind groß. Ermöglicht wird dies mit dem Programm Fishing for Experience (FfE), das die Technische Universität Hamburg (TUHH) für ihre Studierenden seit 2010 im Career Center anbietet. In interdisziplinären und internationalen Projektgruppen, bestehend aus sechs bis acht Studierenden, werden selbstständig konkrete, aktuelle, praktische Fragestellungen von Unternehmen gemeinsam bearbeitet. Dies geschieht extracurricular und parallel zum Studium über einen Zeitraum von etwa zwanzig Wochen und bei einem individuellen Arbeitsumfang von rund einhundert Stunden. Am Ende stehen je nach Projekt ein individualisiertes Zertifikat und viele wertvolle Erfahrungen.

Antwort auf sich ändernde Bedingungen

Das Career-Center-Team geht davon aus, dass interdisziplinäre und interkulturelle Teams Teil der Arbeitswelt sind und in Zukunft immer wichtiger sein werden. Da die Möglichkeit, entsprechende Erfahrungen im Studium zu sammeln, beschränkt ist, bedarf es eines passenden Angebots. Und ein solches ist Fishing for Experience: Aktuelle Projekte von regional, national und international agierenden Unternehmen erlauben es Studierenden, ihr an der TUHH erworbenes theoretisches Wissen in die Praxis zu übertragen. Gleichzeitig können sie ihre Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen üben und weiterentwickeln.

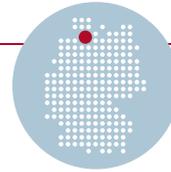
FfE richtete sich zunächst an deutsche wie internationale Studierende. Da aber das Interesse Letzterer über die Jahre kontinuierlich und merklich gestiegen ist, wurde das ursprünglich auf Deutsch angebotene Programm sukzessive um englischsprachige Teile erweitert und schließlich ganz auf Englisch umgestellt. Eine aus der Sicht TUHH erfreuliche Konsequenz dessen ist, dass „die Attraktivität unserer Hochschule gestiegen ist, denn insbesondere internationale Studieninteressierte legen bei ihrer Hochschulwahl großes Augenmerk auf die Unterstützungsangebote in Bezug auf Berufseinstieg und Employability“, so Ariane Korn, zuständige Projektreferentin im Career Center der TUHH.

Von einem Gemeinschaftsprojekt ...

FfE begann 2010 als eine kollaborative Initiative der drei großen staatlichen Hamburger Hochschulen – der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der Technischen Universität Hamburg –, namentlich der Leiterinnen der Career Center, die zuvor bereits im guten Austausch standen. Den formalen Rahmen dazu bildete das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Freien und Hansestadt Hamburg finanziell geförderte Netzwerk Hamburger Career Services. Damit wurden regelmäßige Treffen organisiert, gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt – und mit Fishing for Experience ein Modellvorhaben etabliert.

» Internationals legen bei Ihrer Hochschulwahl großes Augenmerk auf die Unterstützungsangebote bezüglich Berufseinstieg.

Ariane Korn



TUHH
Technische Universität Hamburg

Anzahl Studierende: 7.700

Anteil internationale Studierende: 25,4 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 24,2 %

Entwickelt wurde das Programm von den Leitungen der drei Career Center ab Mai 2009; an den Start ging FfE dann im Januar 2010 unter dem Dach der Hamburg Innovation GmbH, der von den öffentlich-rechtlichen Hamburger Hochschulen getragenen, privatwirtschaftlich organisierten Transfereinrichtung für Wissen und Technologie. Für die Durchführung verantwortlich zeichnete zu dem Zeitpunkt eine eigens eingerichtete Lenkungsgruppe, der u. a. die Leiterin des Career Centers der TUHH angehörte.

Als qualitätssichernde Maßnahme wurden Evaluationen sowie die vom ESF vorgegebenen regelmäßigen Befragungen der Teilnehmenden realisiert. Außerdem wurden immer wieder für alle Mitarbeitenden der Hamburger Career Center innovative Lernwerkstätten angeboten. So entstand eine Plattform des gemeinsamen Lernens und des Austauschs – und ein Praxisprogramm, das ständig weiterentwickelt wurde. Ein Beispiel dafür ist die Ergänzung um einen Workshop zur Qualitätsverbesserung der Abschlussprojektpräsentationen.

... zu einem Projekt der TUHH

Nachdem die ESF-Finanzierung 2016 auslief, war es für die beteiligten Hochschulen schwierig, die notwendigen Mittel für die gemeinsame Weiterführung sicherzustellen.

Da die Nachfrage seitens ihrer Studierenden stark ansteigend war, entschied sich die TUHH, FfE individuell fortzuführen und aus dem eigenen Haushalt zu finanzieren. Seitdem zeichnet das TUHH-Career-Center im Allgemeinen und die Projektleitung im Speziellen für das Programm verantwortlich. Unterstützung erfolgt dabei insbesondere durch den Leiter des Servicebereichs Lehre und Studium in Zusammenarbeit mit der Vizepräsidentin Lehre.

Die Umgestaltung des Projektablaufs betrug etwa drei Monate. So schnell ging es, da „wir wussten, was wir taten“, wie Ralf Jacobsen, stellvertretender Leiter des Career Centers der TUHH, feststellt. Die Abläufe waren gut eingespielt, ein Netzwerk mit Unternehmen etabliert. Notwendig war es zum einen, ausschließlich Projekte für technische Studiengänge zu organisieren. Zum anderen wurde die seit 2015 schrittweise vorgenommene Umstellung der

Workshops und Veranstaltungen auf Englisch forciert. Dieser Prozess fand 2018 seinen Abschluss. Ausschlaggebend dafür war der hohe Anteil internationaler Studierender an der TUHH und der Umstand, dass gerade diese Zielgruppe sich verstärkt für das FfE-Programm interessierte.

Ein allseits nachgefragtes Programm

Der Grund für dieses weiterhin anhaltende Interesse – überwiegend von Masterstudierenden – war und ist darin zu sehen, dass Praktikumsstellen für Studierende von außerhalb der Europäischen Union u. a. aus arbeitsrechtlichen Gründen oft schwer zu bekommen sind; Fishing for Experience bietet ihnen hingegen eine niedrigschwellige Option, wertvolle Unternehmenskontakte zu knüpfen und Erfahrungen zu sammeln. Da das Projekt darüber hinaus parallel zum Studium läuft, wirkt es nicht studienzeitverlängernd, was ein weiterer relevanter Faktor ist. Im Schnitt



stellen diese Studierenden etwa 75 Prozent der Teilnehmenden, die jedes Jahr in einem kompetitiven Bewerbungsverfahren ausgewählt werden.

Auch für Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen ist das Programm ausgesprochen attraktiv. Sie schätzen beispielsweise das Fachwissen und die kreativen Ideen der Studierenden und sehen in Fishing for Experience eine Möglichkeit, Nachwuchskräfte zu rekrutieren bzw. Mitarbeitenden die Gelegenheit zu geben, Erfahrung in der Führung von Projektteams zu sammeln. Immer wieder müssen Projektangebote aus Kapazitätsgründen abgelehnt werden, mitunter spricht das Career Center jedoch selbst kleinere Unternehmen und Start-ups an. Das ist u. a. dann der Fall, wenn noch nicht für alle Studienfächer relevante Praxisfelder abgedeckt sind.

Anpassungsfähigkeit als Erfolgsmodell

Die Tatsache, dass es jedes Semester mehr Bewerbungen gibt, als Plätze zur Verfügung stehen, und Vorschläge von Firmen abgelehnt werden müssen, spricht ebenso für den nachhaltigen Erfolg von Fishing for Experience wie der Umstand, dass einige Unternehmen regelmäßig teilnehmen. Dazu zählen Lufthansa Technik, Airbus, Deloitte und HAMBURG WASSER, allesamt Unternehmen, die sowohl die Kapazität wie die Themen für stets neue Projekte mitbringen. So ist es wenig überraschend, dass FfE perspektivisch dauerhaft an der TUHH etabliert werden soll.

» Ein langer Atem ist notwendig, um dauerhafte Netzwerke zu den Unternehmen aufzubauen.

Ariane Korn

Rückblickend, so ist man sich im Career Center einig, hätte das Programm noch früher komplett auf Englisch umgestellt werden können. Dadurch hätte die Integration von nicht deutschsprachigen internationalen Studierenden, die in den ersten Jahren eine Herausforderung darstellte, schneller und besser erreicht werden können. Dass insbesondere sie als Zielgruppe in den Fokus rückten, ergab sich erst im Laufe der Zeit.

Um ein extracurriculares Programm wie FfE dauerhaft zu etablieren, so ist sich Ariane Korn sicher, „bedarf es Beharrlichkeit und Flexibilität zugleich. Ein langer Atem ist notwendig, um dauerhafte Netzwerke zu den Unternehmen aufzubauen und um immer wieder die Finanzierung sicherzustellen.“ Essenziell ist zudem ein Maß an Offenheit, um sich den dynamischen Entwicklungen anzupassen: sei es die Projektsprache auf Englisch zu verändern, weil die Zielgruppe sich gewandelt hat, oder das gesamte Projekt digital anzubieten, weil das Coronavirus große Gruppenveranstaltungen verhindert.

Kontakt

Ariane Korn

Projektreferentin Fishing for Experience

ariane.korn@tuhh.de,
fishing@tuhh.de



Ralf Jacobsen

stellvertretender Leiter Career Center

ralf.jacobsen@tuhh.de,
fishing@tuhh.de



Ein mobiler Wegweiser zum Einstieg in den Beruf

Als eine „Alleskönner-App, die Veranstaltungskalender, Stellenbörse und Serviceangebote vereint“, beschreibt die Friedrich-Schiller-Universität Jena ihre Applikation Career Uni Jena, die Studierende beim Einstieg in die Berufswelt umfänglich unterstützt.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: App Career Uni Jena

Typ der Aktivität: Digitales Informationsangebot

Verantwortliche Einheit(en): Career Point der Universität Jena

Zielgruppe: alle Studierenden der Universität Jena

Reichweite: seit dem Start der App fast 3.000 aktive Nutzende

Zeitpunkt der Etablierung: Juni 2019

Befristung/Laufzeit: Januar 2018-Dezember 2020
(Projektförderung für Aufbau Career Point)

Finanzierungsquelle: Freistaat Thüringen (Mittel des Europäischen Sozialfonds); Anschubfinanzierung der Universität

Hochschulexterne Partner: emgress GmbH

Website: www.uni-jena.de/191016_App

Da mittlerweile alle – oder zumindest fast alle – Studierenden ein Smartphone besitzen, „war es aus unserer Sicht naheliegend, eine App zu entwickeln“, erklärt Ekaterina Maruk, die bis September 2020 das Projekt Career Uni Jena im Career Point der Universität Jena als stellvertretende Projektleiterin betreute. So bietet die Applikation den Studierenden auf Deutsch und auf Englisch vielfältige Möglichkeiten, bereits ab Beginn des Studiums den eigenen Karriereprozess zu planen und zu gestalten. In vier Hauptbereichen – Veranstaltungen, Stellenbörse, Materialien sowie Servicebereich – finden sie ein umfangreiches, vom Career-Point-Team ständig aktualisiertes Angebot. Speziell für internationale Studierende besteht zudem die Möglichkeit, über die App mit dem Career Point Kontakt bezüglich einer individuellen Karriereberatung aufzunehmen.

» Da mittlerweile fast alle Studierenden ein Smartphone besitzen, war es aus unserer Sicht naheliegend, eine App zu entwickeln.

Ekatarina Maruk

Zeitgemäße Ansprache

Es war nicht zuletzt der von internationalen Studierenden wiederholt geäußerte Bedarf an Unterstützung beispielsweise im Bereich Employability und hinsichtlich des Berufseinstiegs, der den Anstoß zur Entwicklung der App gab. In Ergänzung zu den traditionellen Ansprachen über Workshops und Vorträge erlaubt dieses „moderne Medium uns nämlich, die digital orientierte, junge Zielgruppe schnell, einfach und doch umfassend zum Thema Karriere zu informieren“, erläutert Dr. Claudia Hillinger, Leiterin des Internationalen Büros und in dieser Position auch für den Career Point verantwortlich. Außerdem, so Hillinger weiter, „können wir ihnen damit gleichzeitig die Möglichkeit geben, sich über ein paar Klicks für passende Veranstaltungen anzumelden.“ Da die Inhalte teils auch auf Englisch eingestellt werden, besteht die Chance, einen noch größeren Teil der internationalen Studierenden zu erreichen.

» Dieses moderne Medium erlaubt es uns, die Zielgruppe schnell, einfach und umfassend zum Thema Karriere zu informieren.

Dr. Claudia Hillinger

Die Zielgruppe im Blick – und an Board

Die Entwicklung der App war wesentlicher Bestandteil des Antrags, den die Universität Jena im Herbst 2017 beim Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zum Aufbau eines Career Point einreichte. Eröffnet wurde die zentrale Anlaufstelle für Stu-



dierende und Absolvent_innen der Universität Jena zu Karrierefragen schließlich Mitte April 2018, und kurz darauf begann auch die Konzeptionierung der App. Dazu wurden zuerst Hochschul-Apps im In- und Ausland recherchiert und im Hinblick auf Funktionsumfang sowie Usability analysiert. Im Anschluss entstand der erste Entwurf einer Karriere-App mit Fokus auf die Zielgruppe Studierende der Universität Jena.

In einem nächsten Schritt wurden internationale Studierende der Universität zu einem Workshop eingeladen, um den Entwurf von potenziellen Nutzenden bewerten zu lassen und die zielgruppenspezifischen Bedarfe weiter zu präzisieren. Im Workshop wurde u. a. erarbeitet, welche Funktionen der App für die Zielgruppe besonders wichtig sind. Diese Gruppe wurde in einem Feedbackzyklus dann immer wieder im Laufe der Entwicklung eingebunden. Zudem wurden Kooperationspartner aus der Thüringer Wirtschaft, z. B. Mitglieder der externen Steuerungsgruppe des Career Point, ebenfalls um Rückmeldungen zum Konzept gebeten.

Ein integriertes Projekt

Während der App-Entwicklung fand an der Universität ein Website-Relaunch statt und ein neues Content-Management-

ment-System (CMS) wurde eingeführt. Dem Career Point war es wichtig, die App in die neue Struktur der Website zu integrieren, um die Pflege der erarbeiteten App-Inhalte ressourcenorientiert zu gestalten. Hierbei erfolgte die Zusammenarbeit mit dem CMS-Team der Universität. Das Universitätsrechenzentrum stand bei der Entwicklung der App beratend zur Seite und unterstützte bei der Einrichtung des virtuellen Servers sowie der Google Play und App Store Accounts. Währenddessen wurden im Career Point alle App-Grafiken unter besonderer Berücksichtigung des Corporate Designs der Universität entworfen.

Für die technische Entwicklung und den Support während des Projektzeitraums wurde eine externe Firma beauftragt. Bei der Entwicklung wurde insbesondere darauf geachtet, die Erweiterbarkeit der App zu gewährleisten. So wurde bei deren Architektur eine Middleware eingebaut, die Daten aus dem CMS-System der Website entgegennimmt und für die App entsprechend aufbereitet. Die Inhalte sind

zum größten Teil identisch, die App bietet aber eine Reihe zusätzlicher Funktionen, z. B. eine Merkliste oder die automatisierte Übertragung von Terminen in den Kalender des eigenen Smartphones sowie eine schnelle und unkomplizierte Anmeldung zu den Veranstaltungen. Leitlinien bei der Entwicklung der App waren „die Relevanz der Inhalte und die Nutzerfreundlichkeit“, betont Maruk.

Der Zeitraum von der Konzepterstellung bis zur Ausschreibung betrug sechs Monate. Im Anschluss folgten sechs Monate Entwicklungszeit. Im Mai 2019 wurde die App von circa 85 Personen getestet – internationale und deutsche Studierende der Universität sowie Mitarbeitende anderer Hochschulen in Deutschland. Im Juni 2019 wurden alle Studierenden der Universität per E-Mail angeschrieben und auf die App aufmerksam gemacht. Zu Beginn des Wintersemesters 2019/20 wurde die App in einer breiten Kampagne (lokale Printmedien, Social Media, Banner etc.) beworben. Seitdem wird sie jedem Studienanfänger bzw. jeder Studienanfängerin im Starterpaket vorgestellt.

Die vier Hauptbereiche der App Career Uni Jena

Veranstaltungen

Stellenbörse

Materialien

Servicebereich

» Die App bietet eine Reihe von Angeboten, die besonders auf die Interessen und Bedarfe internationaler Studierender abgestimmt sind.

Dr. Claudia Hillinger

Umfangreiches Angebot für Internationals

Die App, die sich grundsätzlich an alle Studierenden der Universität richtet, bietet in ihren vier Hauptbereichen eine Reihe von Angeboten, die besonders auf die Interessen

und Bedarfe internationaler Studierender abgestimmt sind. Das sind beispielsweise Veranstaltungen wie Mit dem Aufenthaltstitel fürs Studium in Deutschland arbeiten oder Career entry made easy und im Bereich Materialien Broschüren wie Arbeiten in Deutschland. Rechtliche Bestimmungen für internationale Studierende. Tatsächlich ist es so, wie Claudia Hillinger betont, dass die ausgewählten Themen unter Materialien „vorrangig für internationale Studierende relevant“ seien. „Diese wurden in einem Vorgängerprojekt von Career Point, dem zwischen Juli 2015 und Mai 2017 durchgeführten STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen, extra für diese Gruppe erarbeitet.“

Verstetigende Weiterentwicklungen

Seit dem Launch der App sind die Nutzerzahlen kontinuierlich auf mittlerweile beinahe 3.000 angestiegen; das entspricht fast einem Fünftel aller Studierenden der Universität. In der Zwischenzeit erfolgen die Anmeldungen zu Veranstaltungen des Career Point überwiegend über die App, und für (Thüringer) Arbeitgeber ist sie zu einer wichtigen Rekrutierungsplattform geworden, wie die zahlreichen Jobangebote unterstreichen, gerade auch auf Englisch.

Dabei geht die inhaltliche und technische Entwicklung weiter. „Das ist ein fortlaufender Prozess, der das Feedback der Nutzenden einbezieht“, wie Hillinger betont. So

ist es beabsichtigt, (Thüringer) Unternehmen die Möglichkeit zu geben, selbst Anzeigen in der Stellenbörse einzustellen. In einem nächsten Schritt sollen außerdem weitere Bereiche der Universität Jena mit ihren Veranstaltungs- und Informationsangeboten zur Karriereplanung (z. B. Gründerservice) eingebunden und um Zielgruppen erweitert werden. Die App soll so – gleich wie der Career Point – über die Projektphase hinaus ausgebaut und weitergeführt werden; ein entsprechendes Konzept zur Verstärkung ist in Arbeit und soll ab 2021 umgesetzt werden.

Aus Sicht von Hillinger gibt es mehrere Faktoren, die für den Erfolg wichtig waren: Neben der Unterstützung durch die Leitungsebene und einem engagierten Projektteam waren es eine eingehende Recherche bzw. Marktanalyse im Vorfeld wie auch eine klare Vision. Gleichzeitig wurden die Zielgruppe und die relevanten Akteure (z. B. Universitätsrechenzentrum, IT-Abteilung, Hochschulkommunikation) früh einbezogen. Schließlich, und auch das ist wichtig, war die Anbindung an die vorhandene IT-Infrastruktur von Bedeutung. Wird all das entsprechend den lokalen Gegebenheiten berücksichtigt, spricht alles für eine erfolgreiche Karriere-App, so wie sie eine weitere Thüringer Hochschule nach dem Testen der Career Uni Jena App plant.

» Die inhaltliche und technische Entwicklung läuft weiter.

Das ist ein Prozess, der das Feedback der Nutzenden einbezieht.

Dr. Claudia Hillinger



Kontakt

Dr. Claudia Hillinger

Leiterin Internationales Büro, Career & Welcome Point

claudia.hillinger@uni-jena.de



Lebensnahe Erfahrungen aus erster Hand

Nach dem Studium bleiben? Oder doch zurück in die Heimat? Mit einer Gesprächsrunde, in der internationale Studierende auf Alumnae und Alumni treffen, die sich für den Berufseinstieg in Deutschland entschieden haben, versucht die Universität Leipzig, Hilfestellung zu leisten.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Should I stay or should I go?

Typ der Aktivität: Veranstaltungsreihe

Verantwortliche Einheit: Career Service

Zielgruppe: internationale Studierende sowie Absolvent_innen

Reichweite: 10-22 Studierende je Veranstaltung

Zeitpunkt der Etablierung: Januar 2017

Befristung/Laufzeit: Dezember 2020

Finanzierungsquelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Studieren in Leipzig

Website: www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service/career-service-for-internationals

Im Interview: Susanne Benko, Referentin für die Berufsbefähigung internationaler Studierender im Career Service

„Experiences of international Alumni“, so lautet der Zusatz in der Ankündigung für die einmal im Jahr stattfindende Veranstaltung „Should I stay or should I go?“. Wie kann man sich das konkret vorstellen?

» In einer Gesprächsrunde treffen drei bis vier internationale Alumni-Gäste, die idealerweise aus unterschiedlichen Fachbereichen kommen, auf aktuelle internationale Studierende beziehungsweise Absolventinnen und Absolventen der Universität Leipzig und erzählen in informeller Atmosphäre, wie sie den Berufseinstieg in Deutschland gemeistert haben. Dabei spielen ihre beruflichen Erfahrungen sowohl während ihres Studiums wie danach eine Rolle. Sie sprechen über ihre Laufbahn und dabei aufgetretene Schwierigkeiten, beantworten Fragen des Publikums und geben Ratschläge – und das alles auf Englisch, da wir möglichst viele internationale Studierende ansprechen möchten. Der zeitliche Rahmen beträgt circa zwei Stunden.

Das klingt nach einem niedrigschwelligen Angebot. Warum haben Sie sich dafür entschieden?

» Ergänzend zu den bestehenden Angeboten im Career Service für internationale Studierende wollten wir ein Format, mit dem ein breites, fächerübergreifendes Publikum angesprochen werden kann. Zudem sollte es dazu einladen, Fragen zu stellen, die man sich sonst eventuell nicht zu stellen traut. Das ist in einem lockeren, ungezwunge-

nen Rahmen sicherlich einfacher als in einem formellen Setting, zumal wenn es sich bei denjenigen, die die Fragen beantworten, um Personen handelt, die selbst einmal vor der Entscheidung gestanden haben, in Deutschland zu bleiben oder in die Heimat zurückzukehren.

Gleichzeitig sind die Alumni-Gäste genau aus diesem Grund wertvolle, authentische Tippgeber: Sie haben den Berufseinstieg in Deutschland bereits geschafft. Sie kennen die Herausforderungen, sie wissen um die Hürden und verfügen folglich über Einsichten, die hilfreich sein können.

» Alumni-Gäste sind wertvolle, authentische Tippgeber. Sie haben den Berufseinstieg geschafft und kennen die Hürden.

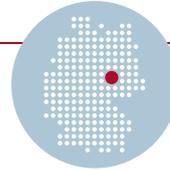
Susanne Benko

Gab es dafür konkrete Bedarfe aufseiten internationaler Studierender?

» Internationale Studierende sprachen bei individuellen Beratungen im Career Service immer wieder darüber, wie unsicher sie im Kontaktieren von Unternehmen beziehungsweise im Bewerbungsprozess an sich seien und dass sie über kein entsprechendes Netzwerk in Deutschland verfügten, vor allem kein berufliches. So entstand die Überlegung, der Zielgruppe lebensnahe Berichte zu bieten. Und wer könnte das besser leisten als ehemalige internationale Studierende, die bereits arbeiten?

Konnten Sie bei der Entwicklung des Konzepts auf Erfahrungen zurückgreifen?

» In einem vorangegangenen Projekt im Career Service hatte es bereits eine Veranstaltung gegeben, bei der zwei



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Anzahl Studierende: 31.088

Anteil internationale Studierende: 11,7 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 9,7 %

internationale Absolventen eines Studiengangs über ihren Werdegang berichteten. Beide Alumni hatten Heimatländer außerhalb der EU und arbeiteten und lebten nunmehr in Berlin und Darmstadt. Diese Veranstaltungsidee wurde weiterentwickelt.

Der Fokus des Formats sollte auf den Erfahrungen mit dem Berufseinstieg unter den Bedingungen eines internationalen Absolventen beziehungsweise einer internationalen Absolventin im Allgemeinen liegen statt nur auf einem speziellen Studienfach. Es sollten Antworten auf praktische Fragen gegeben werden, zum Beispiel darauf, wie viele Bewerbungen und wie viel Zeit nötig waren bis zum ersten Bewerbungsgespräch oder dem ersten Stellenangebot oder welche Erfahrungen mit der Ausländerbehörde gemacht wurden.

Warum haben Sie bei der Konzeptionierung nicht zwischen EU- und Nicht-EU-Ländern unterschieden? Die Frage des Aufenthaltsrechts kann für die Letzteren doch eine Hürde sein.

» Das ist sicherlich richtig, insbesondere bei Studierenden geistes- oder sprachwissenschaftlicher Fächer. Schlussendlich aber – und deswegen haben wir uns gegen eine Differenzierung entschieden – überwiegen aus unserer Sicht doch die Gemeinsamkeiten: Das sind die kulturellen

Unterschiede, die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Bewerbungsmodalitäten.

Wenden wir uns den Alumnae und Alumni zu, die Sie zu diesen Treffen einladen. Wie haben Sie die ersten Gäste gefunden?

» Wir haben uns zu Beginn an das Netzwerk Leipzig Alumni International (LAI) gehalten, das in der Stabsstelle Internationales verortet ist. Dort wurde ein Mailing an registrierte Alumni gesendet, ob sie für die Aktivität zur Verfügung stünden.

Gab es ein darüber hinausgehendes Kriterium, beispielsweise Leipzig als Wohnort und Arbeitsplatz?

» Die erste Idee war, Alumnae und Alumni aus ganz Deutschland einzuladen. Erst als die Rückmeldungen aus dem LAI-Mailing kamen und – eigentlich wenig überraschend – Fragen nach Reise- und Übernachtungskosten gestellt wurden, kam der regionale Faktor ins Spiel, denn wir hatten keine entsprechenden Mittel zur Verfügung. So schränkte sich der Fokus auf Leipzig beziehungsweise das Leipziger Umland ein, und dabei ist es geblieben.

Diese Änderung hatte allerdings – und das möchte ich auch kurz erwähnen – den charmanten Nebeneffekt, dass der regionale Arbeitsmarkt stärker in den Blick genommen wurde. Zudem verminderte es den organisatorischen und zeitlichen Aufwand für die Alumni-Gäste und förderte eine Zusage zur Teilnahme.

Und wie erfolgen die Ansprache und die Auswahl der Gäste nunmehr?

» Die Kontaktaufnahme geschieht in aller Regel über Mail, wenn wir jemanden im LAI finden, ansonsten über bekannte soziale Netzwerke, die vorwiegend der Pflege beruflicher Kontakte dienen. Auch fragen wir bei Studienkoordinationsstellen sowie bei Mentorinnen und Mentoren an den Fakultäten nach.

Bei der Auswahl spielt der persönliche Eindruck am Telefon eine entscheidende Rolle. Wünschenswert sind außerdem mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und möglichst keine Dopplung der Studiengänge. 2020 war es besonders erfreulich, dass wir einen Alumni-Gast gewinnen konnten, der selbst die Angebote des Career Service for Internationals während seines Studiums genutzt hatte.

Bereiten Sie die Gäste in irgendeiner Weise vor? Gibt es einen Katalog an Fragen, den sie abarbeiten sollen?

» Es finden vorab Gespräche mit den Alumnae und Alumni statt, um sich gegenseitig kennenzulernen, Erwartungshaltungen einzuordnen sowie das Format zu erklären. Dabei bekommen sie auch Beispielfragen, aber nicht die Fragen der Teilnehmenden. Das ist ein dynamischer Prozess; die Fragen ergeben sich im Laufe der Veranstaltung, beispielsweise in Reaktion auf die Berichte. Meist ist es auch so, dass sich am Ende kleinere Gruppen um die Gäste versammeln, um teilweise Fragen zu besprechen, die man nicht in der größeren Runde stellen wollte.

» Es finden vorab Gespräche mit den Alumni-Gästen statt, um Erwartungshaltungen einzuordnen sowie das Format zu erklären.

Susanne Benko

Kommen wir zu den internationalen Studierenden, für die Sie diese Veranstaltung ins Leben gerufen haben und organisieren. Wie erreichen Sie diese?

» Die Bewerbung erfolgt unter anderem über unsere Website, unseren Facebook-Account und die Einschreibepattform für Semesterlehrveranstaltungen, aber ebenso über Plakate im Hörsaalgebäude und in Wohnheimen. Außerdem informieren wir Multiplikatoren wie Studienbüros, Mentorinnen und Mentoren an den Fakultäten sowie Studienkoordinationsstellen.

Die Veranstaltung ist zum festen Bestandteil im Veranstaltungsprogramm des Career Service for Internationals geworden, was auf positive Rückmeldungen aller Beteiligten schließen lässt. Gibt es trotzdem noch Hürden und Herausforderungen bei der Organisation?

» Es ist zeitaufwendig, internationale Alumni-Gäste zu finden, die in der Region geblieben sind. Gewonnene Kontakte sollten deshalb über soziale Netzwerke gepflegt werden. Und ein kleines materielles Dankeschön für die Gäste sollte ebenso wenig fehlen, um ihnen die Wertschätzung für ihr Engagement zu signalisieren.

Eine weitere Schwierigkeit sehe ich darin, dass die Zielgruppe des Formats im Gegensatz zu herkömmlichen Berufsorientierungsveranstaltungen heterogen ist. Daher sind eine fachspezifische Ansprache und Bewerbung schwierig. Die Bewerbung muss stattdessen recht breit gestreut werden, was wir über die eben erwähnten Mittel und Wege auch zu erreichen versuchen. Zudem sind für viele Studierende der Berufseinstieg und die Entscheidung, in Deutschland bleiben zu wollen, noch weit entfernt, was zu einer begrenzten Annahme des Programms führt.

Welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung sehen Sie?

» Formate mit homogeneren Gruppen sind eine Option. Wir haben das auch schon bei einer englischsprachigen Veranstaltung nur für deutsche und internationale Che-

miestudierende zur Karriere außerhalb der Wissenschaft gemacht. Eine andere besteht darin, die Gesprächsrunde in englisch- und deutschsprachige Gruppen oder Tische aufzuteilen, um ebenso Studierende aus China und Osteuropa mit ihrer Präferenz für Deutsch stärker anzusprechen. Ein Nebeneffekt wäre, dass wir dadurch noch mehr Studierende mit unserem Angebot erreichen, das immer ein sehr gutes Feedback von den Teilnehmenden, aber auch den Alumni-Gästen bekommen hat.



Kontakt

Susanne Benko

Referentin für die Berufsbefähigung internationaler Studierender

susanne.benko@zv.uni-leipzig.de

Über eine Sommerschule zum Berufseinstieg

An der Universität des Saarlandes werden internationale Studierende eines gemeinsam mit drei anderen europäischen Hochschulen angebotenen Masters in einer Summer School auf den Einstieg in den deutschen bzw. europäischen Arbeitsmarkt vorbereitet.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: studienintegrierte Professional Summer School

Typ der Aktivität: curriculare Einbindung in ein Masterprogramm

Verantwortliche Einheit(en): Europäische Schule für Materialforschung

Zielgruppe: internationale und deutsche Studierende des Studiengangs Joint European Master Programme in Advanced Materials Science and Engineering

Reichweite: 30 Studierende

Zeitpunkt der Etablierung: 2018

Befristung/Laufzeit: unbefristet

Finanzierungsquelle: dzt. Erasmus-Mundus-Förder-gelder; Deutsch-Französische Hochschule; Internationalisierungsfonds der Universität des Saarlandes; Programm der EU für Beschäftigung und soziale Innovation; Studiengebühren der Teilnehmenden

Hochschulexterne Partner: Agentur für Arbeit, EURES, IHK des Saarlandes, Firmen aus der Grenzregion Kompetenzzentrum Mensch, Innovation und Technik GmbH, Centrum für Evaluation

Website: www.eusmat.net/international-studies/master/amase/about-amase/professional-summer-school/

Auch noch in den Semesterferien an die Hochschule? Studierende des Erasmus Mundus Joint Master Degree (EMJMD) Advanced Materials Science and Engineering (AMASE) machen seit 2018 genau das, und im Übrigen auf ihre eigene Anregung hin. In einer an der Universität des Saarlandes (UdS) in Saarbrücken durchgeführten einwöchigen Professional Summer School (PSS) bereiten sie sich auf den Berufseinstieg vor. Geboten werden u. a. ein Training zum Einsatz interkultureller Kompetenz im Berufsleben, Workshops zum Thema Arbeiten in Europa, zur Karriereplanung und Kompetenzanalyse sowie ein Vortrag zur Möglichkeit einer Promotion im Anschluss an das Studium. Zudem stehen ein halbtägiges Bewerbungstraining, ein Tag mit Meet-and-Greet-Veranstaltungen zum Austausch mit potenziellen Arbeitgebern aus der Industrie und mehrere informelle Begleitveranstaltungen auf dem Programm.

Antwort auf einen steigenden Bedarf

Die Idee zur Entwicklung der PPS entstand aufgrund des von vielen internationalen, gerade aus dem außereuropäischen Ausland stammenden Studierenden geäußerten Interesses, nach Abschluss ihres zweijährigen Masters in Materialwissenschaft und Werkstofftechnik in Deutschland bzw. in Europa zu arbeiten. „Häufig scheidet dieser im persönlichen Kontakt wie auch in Evaluationen vorge-tragene Wunsch jedoch“, so Dr. Claudia Heß von der UdS, „etwa an fehlendem Wissen über Aufenthaltsbestimmungen und kulturspezifische Bewerbungsmodalitäten oder

an mangelnden Kenntnissen zu Finanzierungsmöglichkeiten. Auch vor dem Hintergrund einer sehr ausgeprägten Internationalisierungsstrategie unserer Hochschule wollten wir daran etwas ändern.“

Bei der Konzeptionierung des Programms lag der Fokus folglich auf Angeboten, die internationalen Studierenden helfen sollten, verschiedene von ihnen identifizierte Informationsdefizite und als Hürden für den Zugang zum deutschen bzw. europäischen Arbeitsmarkt ausgemachte Aspekte abzubauen. Der Zeitpunkt der Aktivität wurde dabei bewusst auf das Jahr vor dem Masterabschluss gelegt: Die Studierenden sollten im Anschluss an die Sommerschule genügend Zeit haben, um ihre neu erworbenen Kompetenzen und ihr Portfolio im Sinne ihres Berufswunsches weiter verfeinern und sich frühzeitig um aufenthaltsrechtliche Aspekte und ihre Bewerbung kümmern zu können.

» Der Wunsch, in Deutschland bzw. in Europa zu arbeiten, scheitert häufig etwa an fehlendem Wissen über kulturspezifische Bewerbungsmodalitäten.

Dr. Claudia Heß

Umfängliche Aufgaben

Die Entscheidung für die Sommerschule fiel zusammen mit den damaligen Partnerhochschulen des Masterprogramms – der Luleå tekniska universitet (Schweden), der Université de Lorraine (Frankreich) und der Universitat Politècnica de Catalunya (Spanien) –, mit denen die UdS seit Anfang der 1990er in verschiedenen Formaten und Projekten koope-



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

Anzahl Studierende: 17.000

Anteil internationale Studierende: 21 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 18,6 %

riert; größere Abstimmungsprozesse waren dafür nicht notwendig. Die Entwicklung, Planung und schließlich ebenso die Organisation lag (und liegt) bei der UdS als Koordinatorin des EMJMD, dessen Konsortium zum Wintersemester 2020 um zwei Universitäten (Montanuniversität Leoben in Österreich und die Università degli Studi di Padova in Italien) erweitert wurde. Faktisch verantwortlich zeichnet das Team der European School of Materials (EUSMAT), einer 2008 an der UdS gegründeten wissenschaftlichen Einrichtung, die im Bereich Materialwissenschaft und Werkstofftechnik Aufgaben in Ausbildung und Qualifizierung im nationalen und internationalen Kontext wahrnimmt.

Zum einen kommt dem EUSMAT-Team um dessen Leiter Dr.-Ing. Flavio Soldera und Dr. Claudia Heß eine inhaltliche Rolle zu. „Wir konzipieren“ beispielweise, wie Soldera betont, „die unterschiedlichen interkulturellen Trainings und führen diese auch durch. Und darüber hinaus informieren wir die Studierenden über ihre Rechte und Pflichten und den Ablauf des Studiums“. Zum anderen – und v. a. – ist das Team für die Gesamtorganisation der PSS zuständig, einschließlich der Einwerbung von Drittmitteln über Ausschreibungen, EU-Projekte und -Programme sowie, zu

einem geringeren Anteil, den hochschulinternen Internationalisierungsfonds.

Zu den wesentlichen konzeptionellen und organisatorischen Aufgaben gehören die Erarbeitung des Programms und die damit einhergehende Identifizierung und Integration interner und externer Akteur_innen als Referent_innen, Workshopleiter_innen oder Expert_innen. Dazu zählen etwa das Graduiertenprogramm GradUS der Uds, EURES (European Employment Services), ein EU-weites Netzwerk, das innereuropäische Mobilität auf dem Arbeitsmarkt fördert, aber auch die Bundesagentur für Arbeit, die Industrie und Handelskammer des Saarlandes und nicht zuletzt Unternehmen. „Dabei treten wir an Firmen heran“, so Heß, „von denen wir wissen, dass sie entweder sehr an unseren Studierenden interessiert sind oder aber, dass sie bei den Studierenden hoch im Kurs stehen.“ Die Arbeitgeber kommen hauptsächlich aus der Grenzregion, damit die Reisekosten finanzierbar sind.

»» **Wir treten an Firmen heran, die sich sehr für unsere Studierenden interessieren oder die bei ihnen hoch im Kurs stehen.**

Dr. Claudia Heß

Ein Schatz an Erfahrungen

Von Vorteil erwiesen sich bei der Konzeptionierung und Organisation der PSS die langjährige Erfahrung des EUSMAT-Teams mit der sogenannten Integration Week, die im AMASE-Master seit mehreren Jahren der Vorberei-

ung auf das Studium und den Auslandsaufenthalt zu Beginn des ersten Masterjahres dient. „Viele der Fallstricke, über die wir sonst gestolpert wären, beispielsweise die Überfrachtung der Sommerschule mit Angeboten, konnten wir so vermeiden“, unterstreicht Heß. Gleichmaßen flossen die Erkenntnisse aus den Evaluationen der Integration Week in die Qualitätssicherung der PSS mit ein, z. B., dass das Zeitmanagement nicht zu straff sein und ausreichend Raum und Anlass für das gegenseitige Kennenlernen geschaffen werden sollte.

»» **Der Vorlauf von einem Jahr war nötig, um das Konzept zu erarbeiten, die Partner zu gewinnen und die Studierenden über die Pflichtveranstaltung zu informieren.**

Dr. Claudia Heß

Es ist ein Zeichen für die Komplexität der Aktivität, dass es trotzdem von der ersten Idee bis zur ersten Sommerschule 2018 etwa ein Jahr dauerte. „Dieser Vorlauf war nötig“, wie Heß betont, „um das Konzept zu erarbeiten, die unterschiedlichen Partner zu gewinnen und die Studierenden“ – an ihrer jeweiligen Ersthochschule – „darüber zu informieren, dass nach dem ersten Masterjahr die PSS als Pflichtveranstaltung Teil ihres Curriculums ist.“ Informiert wurde über Mails, den direkten Austausch mit den Studierenden und Ankündigungen auf Websites.

Maßvolle Anpassungen

Seit der erstmaligen Durchführung wurde das Programm der Summer School weiterentwickelt. So gibt es nunmehr in den interkulturellen Trainings mehr praktische Übungen, die den Berufsalltag und das Arbeiten in internationalen Teams betreffen, während im Workshop zur Karriereplanung der Schwerpunkt auf Wunsch der Studierenden weniger auf Persönlichkeitstests und verstärkt auf Kompetenzanalyse gelegt wird. Die Anstöße dazu kamen aus den Evaluationen, die über Onlinesysteme und in Gruppengesprächen mit einem externen unabhängigen Evaluationsteam durchgeführt wurden. Eingeflossen sind außerdem Erfahrungen von Alumnae und Alumni über ihre Herausforderungen bei der Arbeitsplatzsuche nach dem Studium.

Seit dem Wintersemester 2020/21 ist die PSS, die von Anfang an verpflichtend war, im Master auch curricular verankert. Den Studierenden werden dafür Credit Points gutgeschrieben, ebenso wie für die Teilnahme an der Integration Week, die im Übrigen teilweise zur gleichen Zeit stattfindet, um den Kontakt zwischen den verschiedenen Studienkohorten zu stärken. Durch diesen Schritt ist somit für Studierende wie für Arbeitgebende im Transcript of Records sichtbar, dass überfachliche Qualifikationen Teil des Studiums und in ein sinnvolles Konzept des lebenslangen Lernens eingebettet sind. Dem waren intensive Verhandlungen zwischen den vier Partnerhochschulen vorangegangen, da die Vergabe von Leistungspunkten an anderer Stelle wegfallen musste.

Anderen Hochschulen empfiehlt Heß, ausreichend früh mit der Planung zu beginnen und eine solche Veranstaltung schrittweise aufzubauen, das heißt sich im ersten Jahr erst einmal auf zwei oder drei volle Programmtage zu begrenzen, sich Feedback der Studierenden einzuholen und dann die Veranstaltung zu erweitern. Dies reduziert den Aufwand und die Kosten, zumal in Joint-Masterstudiengängen mit Teilnehmenden verschiedener Hochschulen

aus mehreren Ländern. Darüber hinaus ist es besonders wichtig, ausreichend Pausen und informelle Veranstaltungsteile wie etwa Grillen oder Abendessen einzuplanen. Gerade Letztere wirken sich positiv auf die Gruppendynamik und den Kontakt zwischen Studiengangsleitung/-koordination und den Studierenden aus und tragen so maßgeblich zum Erfolg eines Angebots wie der Professional Summer School in Saarbrücken bei.

Kontakt

Dr. Claudia Heß

wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Studiengangs- und Projektkoordinatorin & Verantwortliche für den Bereich Interkulturelle Kommunikation

c.hess@mx.uni-saarland.de



Dr.-Ing. Flavio Soldera

Geschäftsführer Europäische Schule für Materialforschung

f.soldera@matsci.uni-sb.de



Reisen bildet

Austausch fördern, Erfahrungen über Deutschland erweitern, v. a. aber sich außerhalb der Hochschule intensiv mit Karriere und Bewerbung in Deutschland beschäftigen – das bietet die Hochschule Worms internationalen Studierenden mit ihrer Seminar- und Kulturreise.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Seminar- und Kulturreise – Bewerbung und Karriere in Deutschland

Typ der Aktivität: Intensivprogramm

Verantwortliche Einheit(en): Career Center

Zielgruppe: internationale Degree-Seeking-Studierende mit guten Deutschkenntnissen, die nach Studienabschluss eine Berufstätigkeit in Deutschland anstreben und mindestens im 3. Semester des Bachelorstudiums sind oder im Masterstudiengang studieren

Reichweite: 11 Studierende pro Jahr

Zeitpunkt der Etablierung: März 2018

Befristung/Laufzeit: unbefristet

Finanzierungsquelle: anfangs aus Projektmitteln des Stifterverband-Projekts Studieren, Arbeiten, Integration am Rhein; später aus Einnahmen der Veranstaltung Hochschulkontaktmesse Karriere

Hochschulexterne Partner: Unternehmen, die im Rahmen der Aktivität besucht werden; Trainer_innen/Dozent_innen, die für die Hochschule arbeiten

Website: www.hs-worms.de/career-center/seminarreise

Bewerbung und Karriere in Deutschland – so heißt das von der Hochschule Worms als Seminar- und Kulturreise konzipierte Angebot für internationale Studierende, mit dem sie eingehend auf eine Berufstätigkeit in Deutschland vorbereitet werden. Die Reise umfasst ein zweitägiges Seminar über Bewerbung und Arbeiten in Deutschland, eine eintägige Veranstaltung zur Rhetorikschulung und – seit 2020 – einen abschließenden Unternehmensbesuch. Ein buntes Abendprogramm, das an allen vier Tagen geboten wird, bringt währenddessen den Teilnehmenden die Kultur und Geschichte Deutschlands anhand regionaler Beispiele näher.

Um Überschneidungen mit Lehrveranstaltungen und damit Terminprobleme für die Teilnehmer_innen zu vermeiden, findet die Aktivität außerhalb der Vorlesungszeit statt, und zwar jeweils in der Woche vor Beginn des Sommersemesters in der näheren Umgebung von Worms; dadurch wird zusätzlich die Region beworben und zur gleichen Zeit soll die Bindung an sie gestärkt werden. Deutsch ist die Sprache mit den Trainer_innen sowie den Begleiter_innen der Hochschule in den Seminaren, bei den Mahlzeiten und beim Rahmenprogramm.

Eine Chance – für Studierende und Hochschule

Bei der seit 2018 durchgeführten Seminar- und Kulturreise kommen mehrere Motive zum Tragen. Im Mittelpunkt stehen aber die Interessen der internationalen Studierenden, die erklärtermaßen nach dem Studienabschluss eine

Berufstätigkeit in Deutschland ausüben möchten. Sie sollen sich intensiv und unter Anleitung Bewerbungs- und Karrierethemen widmen können, dabei aber gleichzeitig und ergänzend, wie Tina Weiß, Leiterin des Career Centers, feststellt, die Möglichkeit haben, „Deutschland emotional und kulturell zu erleben, und dies an Lernorten fernab der Hochschule.“

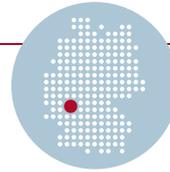
» Die Studierenden sollen Deutschland emotional und kulturell erleben, und dies an Lernorten fernab der Hochschule.

Tina Weiß

Auf einer übergeordneten Ebene wird die Aktivität als eine Maßnahme gesehen, mit der die Bindung der internationalen Studierenden an die Hochschule Worms gestärkt und so deren Internationalisierung – ein strategisches Ziel der Hochschule – gefördert wird. Idealerweise sollen die Teilnehmenden zu Botschafter_innen für andere internationale Student_innen an der Hochschule werden.

Vorhandene Erfahrungen nutzen

Die Überlegungen für die Seminar- und Kulturreise entstanden aus bestehenden Angeboten. Das war zum einen das Projekt STAIR (Studieren, Arbeiten, Integration am Rhein). Bei diesem von der Hochschule Worms, der Hochschule Ludwigshafen am Rhein und der Universität Koblenz-Landau zwischen Oktober 2015 und September 2017 gemeinsam realisierten Projekt, dessen Konzept mit Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung erarbeitet worden war, wurden internationale Studierende



Anzahl Studierende: 3.700

Anteil internationale Studierende: 13 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 11 %

durch das Studium und auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet.

Zum anderen griff man auf das laufende Seminarangebot des Wormser Career Centers zurück, nämlich die an der Hochschule jedes Semester für alle Studierenden durchgeführten eintägigen Veranstaltungen zu den Themen Bewerbung und Karriere sowie zu Rhetorik. „Da die ausländischen Studierenden doch eine spezifische Zielgruppe des Career Centers darstellen, entstand die Idee, extra für sie diese Seminarthemen anzubieten. Die zur Verfügung stehenden Projektmittel erlaubten es uns, dies als Leuchtturmprojekt durchzuführen“, so Weiß.

Bereits ab Sommer 2017, also in der Endphase des Projekts STAIR, begannen das Career Center und das International Center das Reisekonzept in informellen Treffen zu entwickeln. Zuständig für die Umsetzung des innerhalb von sechs Monaten erarbeiteten Angebots ist dabei die Leitung des Career Centers, die durch die Teilzeitmitarbeiterin unterstützt wird. Die Vorbereitungszeit für die einmal jährlich angebotene Aktivität selbst beträgt etwa ein halbes Jahr. Finanziert wird sie zum Teil aus Projektmitteln. Sofern diese ausgeschöpft sind, werden Einnahmen aus

der vom Career Center organisierten Hochschulkontaktmesse Karriere verwendet.

Die Reise(n)den

Die Kriterien für die Teilnahme an der Seminar- und Kulturreise sind recht umfassend und folglich fühlt sich auch nur ein kleiner Teil der über Mailings, Social Media und elektronische wie analoge Aushänge informierten internationalen Studierenden vom Angebot angesprochen. Vorausgesetzt wird, dass

- ein Studienabschluss an der Hochschule angestrebt wird,
- Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 nachgewiesen werden können und
- nach dem Studienabschluss eine Berufstätigkeit in Deutschland Ziel ist.

Darüber hinaus müssen die Teilnehmer_innen im jeweils anstehenden Sommersemester entweder mindestens im dritten Semester ihres Bachelorstudiums stehen oder in einem Masterstudiengang eingeschrieben sein. Dafür wird

die Reise zur Gänze von der Hochschule finanziert, um allen interessierten Studierenden – unabhängig von ihrer finanziellen Lage – die Teilnahme zu ermöglichen. Lediglich eine kleine Kautions ist nach der Anmeldung zu entrichten.

Alle Seminare finden mit erfahrenen externen Trainer_innen statt, mit denen das Career Center bereits seit Jahren sehr gut zusammenarbeitet. Die konkreten Seminarinhalte werden vorab mit ihnen besprochen und gemeinsam konzipiert. Darüber hinaus werden sie bei den Mahlzeiten einbezogen. „Das eröffnet den internationalen Studierenden die Gelegenheit“, wie Weiß hervorhebt, „auch außerhalb der Seminare individuell an die Trainer Fragen zu stellen und Antworten zu bekommen.“ Dass sie dadurch ebenfalls ihre Deutschkenntnisse in einem informellen Setting üben, ist ein gern gesehener Nebeneffekt.

Evidenzbasierte Fortentwicklungen

Aufgrund der schriftlichen Rückmeldungen der Teilnehmenden, die zu jedem einzelnen Aspekt des Programms – zu den beiden Seminaren ebenso wie zum Kulturteil,



Veranstaltungsort, zur Unterkunft, Verpflegung und Beförderung – im Nachgang befragt werden, ist es seit der erstmaligen Ausrichtung der Reise zu Änderungen gekommen. So wurde beispielsweise das ursprünglich etwas zu straffe Rahmenprogramm außerhalb der Seminare entschlackt, damit die Teilnehmer_innen mehr Zeit für eigene Aktivitäten haben, z. B. lockere Plauderrunden am Abend nach dem gemeinsamen Essen innerhalb des Teilnehmerkreises, aber auch zusammen mit den Betreuer_innen und den Trainer_innen.

„Eine weitere wichtige Neuerung ist der 2020 erstmals am letzten Programmtag durchgeführte Unternehmensbesuch, der aus verschiedenen Blickwinkeln sehr sinnvoll erscheint“, so Weiß. Einerseits können die Studierenden ihre Fragen, die womöglich im Laufe der Seminartage aufkommen, konkret an Personalverantwortliche eines Unternehmens stellen; andererseits ist es eine Gelegenheit, praktische Tipps zur Bewerbung und zu Karrieremöglichkeiten aus Sicht eines Unternehmens bzw. einer Personalabteilung zu erhalten. Da nur solche Firmen ausgesucht werden, die auch als potenzielle Arbeitgeber für die internationalen Studierenden – für Praktikum, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit, Berufseinstieg etc. – infrage kommen, ergeben sich unmittelbar praktische Anknüpfungspunkte für Bewerbung und Karriere in Deutschland.

» Eine wichtige Neuerung ist der am letzten Programmtag durchgeführte Unternehmensbesuch, bei dem sich praktische Anknüpfungspunkte für Bewerbung und Karriere in Deutschland ergeben.

Tina Weiß



Kontakt

Tina Weiß

Leitung Career Center

career@hs-worms.de

Evidenzbasierte Analyse als Basis für weitere Schritte

Wie gelingt der Übergang von internationalen Bildungsmigrant_innen in den regionalen Arbeitsmarkt? Dieser Frage wurde in einer 2016 an der Westsächsischen Hochschule Zwickau durchgeführten Bedarfsanalyse nachgegangen. Daraus entstanden ist ein Projekt zur Fachkräftesicherung.

Die Aktivität auf einen Blick

Name der Aktivität: Bedarfsanalyse regionaler Arbeitsmarkt

Typ der Aktivität: Potenzialanalyse

Verantwortliche Einheit(en): Career Service

Zielgruppe: Rektorat der Westsächsischen Hochschule Zwickau, Runder Tisch Fachkräftesicherung (u. a. IHK, Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderungen des Landkreises, Handwerkskammer und WHZ), Leser_innen des Campus Magazins

Reichweite: 11 internationale Studierende, 5 Unternehmen, 4 Mitarbeitende der WHZ, 1 Mitarbeitende der Sozialberatung des Studentenwerks

Zeitpunkt der Etablierung: Juli 2016

Befristung/Laufzeit: Juli 2016 (plus ca. 3 Monate für Auswertung)

Finanzierungsquelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Eigenmittel der WHZ

Hochschulexterne Partner: kleine und mittlere Unternehmen der Region Zwickau

Website: www.fh-zwickau.de/hochschule/organisation/projekte/study-and-stay-in-zwickau

Die Laufzeit des Projekts betrug nur wenige Monate, doch die daraus gewonnenen Erkenntnisse und die in weiterer Folge umgesetzten Maßnahmen sind weitreichend und wirken bis heute. Die Rede ist von der an der Westsächsischen Hochschule Zwickau (WHZ) 2016 realisierten Potenzialanalyse zur Förderung des Übergangs von internationalen Bildungsmigrant_innen in den regionalen Arbeitsmarkt des Landkreises Zwickau, und insbesondere der dafür durchgeführten Bedarfsanalyse.

Mithilfe problemzentrierter Interviews wurden dafür drei Personengruppen befragt, die unterschiedliche Sichtweisen auf die zentrale Frage einbrachten, wie die Integration internationaler Studierender auf den regionalen Arbeitsmarkt verbessert werden könnte: internationale Vollzeitstudierende, Vertreter_innen regionaler kleiner und mittelständischer Unternehmen sowie Mitarbeitende der Hochschule. Ergänzt wurde die Studie mit einer Analyse von Statistiken und Kennzahlen zum deutschen bzw. sächsischen Arbeitsmarkt für Akademiker_innen.

Gesicherte Informationsbasis schaffen

Der Grund, der zur Studie und damit zur Bedarfsanalyse führte, ist schnell erzählt: Die Stadt und der Landkreis Zwickau sind, so wie viele andere Regionen insbesondere im Osten Deutschlands, stark vom demografischen Wandel betroffen. Eine Folge dieser Entwicklung ist ein Fachkräftemangel, der sich Prognosen zufolge weiter verschärfen wird. „Internationale Bildungsmigrantinnen und



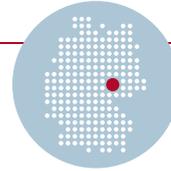
Das problemzentrierte Interview

- Das [p]roblemzentrierte Interview wählt den sprachlichen Zugang, um seine Fragestellung auf dem Hintergrund subjektiver Bedeutungen [...] zu eruieren.
- Dazu soll eine Vertrauenssituation zwischen Interviewer und Interviewten entstehen.
- Die Forschung setzt an konkreten gesellschaftlichen Problemen an, deren objektive Seite vorher analysiert wird.
- Die Interviewten werden zwar durch den Interviewleitfaden auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, sollen aber offen [...] darauf reagieren.

Quelle: Peter Mayring, Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz, 2016, 6., überarbeitete Auflage, S. 69.

Bildungsmigranten könnten zur Deckung der Lücke beitragen, speziell in den Branchen des Automobil- und Maschinenbaus“, konstatiert Susann Kühn, für das Projekt verantwortliche Mitarbeiterin im Career Service der WHZ. „Sie sind allerdings in der Region noch wenig vertreten, und deshalb fehlt es Unternehmen auch an Erfahrung bei der Integration von internationalen Studierenden beziehungsweise Absolventinnen und Absolventen.“

Um zielgerichtete Maßnahmen zu deren Verbleib entwickeln zu können, galt es, belastbare und möglichst umfassende Informationen zu erheben. So sollte im Rahmen der Studie ermittelt werden, welche relevanten Akteure die



Westfälische Hochschule Zwickau
University of Applied Sciences
HOCHSCHULE FÜR MOBILITÄT | UNIVERSITY FOR MOBILITY

Anzahl Studierende: 3.500

Anteil internationale Studierende: 14,3 %

Anteil internationale Degree-Seeking-Studierende: 11,4 %



Den Unternehmen fehlt es auch an Erfahrung bei der Integration von internationalen Studierenden.

Susann Kühn

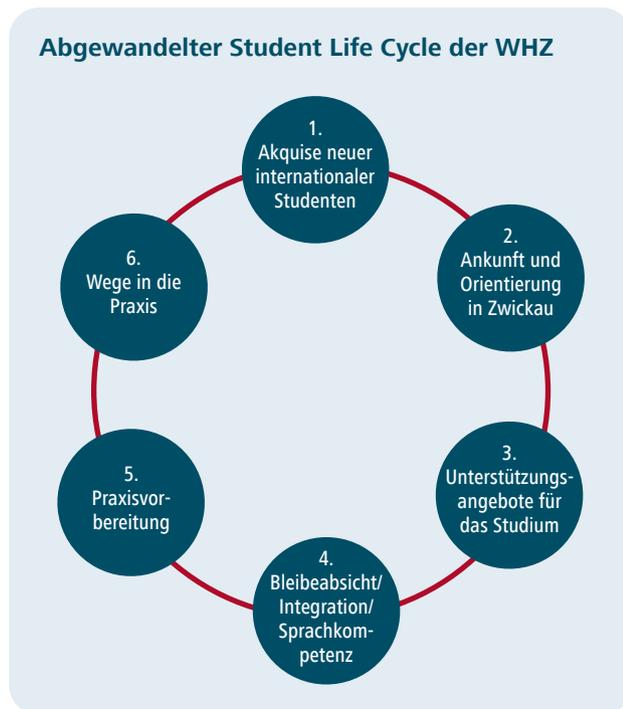
Zielgruppe beim Übergang in den regionalen Arbeitsmarkt unterstützen und ob sie die Bleibeentscheidung positiv beeinflussen. Zudem sollte festgestellt werden, inwieweit die bereits vorhandenen Angebote und Strukturen dem Beratungs- und Weiterbildungsbedarf der internationalen Studierenden und Absolvent_innen gerecht werden und was sie sich zusätzlich wünschen. Schließlich sollte nach den Bleibewünschen und nach den Faktoren gefragt werden, die darauf Einfluss nehmen.

Gemeinsames Interesse

Der Anstoß zur Analyse ging vom Rektorat und dem Career Service aus. Sie reagierten damit auf eine anhaltende Diskussion im Runden Tisch Fachkräftesicherung

Zwickau (einem Gremium, in dem sie seit 2012 gemeinsam mit relevanten regionalen Arbeitsmarktpartner_innen, u. a. der Agentur für Arbeit und den Wirtschaftsförderungen des Landkreises und der größeren Städte, zusammenarbeiten), um den Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarkts effektiv begegnen zu können.

In Abstimmung mit der Leitung des Dezernats Studienangelegenheiten erarbeitete der Career Service daraufhin ein erstes Konzept, das im Juni 2016 dem Runden Tisch vorgestellt und anschließend in das Förderprogramm aufgenommen wurde. Als Orientierungsrahmen für das Projekt diente der Student Life Cycle der WHZ, der entsprechend an die Fragestellung der Studie angepasst wurde.



Das Design

Zur Datenerhebung setzte Susann Kühn auf problemzentrierte Interviews, „da sie die Möglichkeit bieten, Zwischenfragen zu stellen und tiefer nachzuhaken. Darüber hinaus wollte ich den Studierenden Raum geben, Aspekte anzusprechen, die ihnen wichtig sind“, stellt sie fest. „Insgesamt erhoffte ich mir davon ehrlichere Antworten und zusätzliche Informationen, die bei der Onlinebefragung wohl nicht generiert worden wären.“

Das Design war dabei für alle Zielgruppen identisch, die Fragen unterschieden sich jedoch. Die Interviews mit den Unternehmen umfassten beispielsweise 29 Fragen u. a. zu den Themenbereichen Einstieg und Erfahrungen mit internationalen Absolvent_innen und Mitarbeitenden sowie Sprachkompetenz, jene mit den internationalen Studierenden 44 Fragen zu fünf Themenbereichen, z. B. zur Entscheidung für das Studium an der WHZ und zu Unterstützungsangeboten für Wege in die Praxis.

Die Umsetzung

Unter den ab September 2016 befragten internationalen Vollzeitstudierenden befanden sich sieben Studentinnen und vier Studenten aus sechs Ländern, u. a. Kirgisien, Kamerun und Peru, die mehrheitlich Informatik sowie Language and Business Administration studierten. Dabei handelte es sich um diejenigen Student_innen, die sich auf die zweimal per E-Mail an alle internationalen Studierenden gegangene Einladung zur Teilnahme an der Erhebung gemeldet hatten. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert.

Für die Unternehmensbefragung wurden im Landkreis Zwickau niedergelassene Firmen ausgewählt, deren Ansprechpartner_innen über die Unternehmensdatenbank des Career Service der Hochschule ausfindig gemacht wurden. In Summe waren es Interviews in fünf ortsansässigen Firmen. Genauso viele wurden außerdem mit hochschul-

ternen Mitarbeitenden – aus dem International Office, dem Dezernat Studienangelegenheiten, dem Career Service und der Fakultät Kraftfahrzeugtechnik – und der Sozialberatung des Studentenwerks geführt.

Study and Stay in Zwickau

Dank der umfassenden Bedarfsanalyse, deren Ergebnisse als Teil der Potenzialanalyse dem Rektorat der WHZ und dem Runden Tisch Fachkräfte übermittelt und im November 2016 präsentiert wurden, „war es uns möglich, gezielt auf die Bedürfnisse der ausländischen Studierenden wie auch der regionalen Unternehmen einzugehen und diese bei der Konzipierung von Veranstaltungsplänen, Workshops und Angeboten zu berücksichtigen“, betont Kühn. So gibt es infolge der Studie Workshops zur Verbesserung der Studienkompetenz und zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt ebenso wie Beratungen und Firmenexkursionen für internationale Studierende, die einen Praktikumsplatz suchen.

internationalen Studierenden sowie Mitarbeitenden des Career Service erdacht wurde. In einer lockeren und spielerischen Atmosphäre bietet sie internationalen Studierenden einmal im Monat eine Möglichkeit, die deutsche Sprache zu trainieren und dabei das studentische Netzwerk zu erweitern. Außerdem wird die Language Corner genutzt, um seitens des Career Service Kontakt zu den Studierenden zu halten und sie über weitere Aktivitäten zu informieren.

Damit ist auch schon ein zentrales Problem angesprochen, wie Kühn feststellt. „Die Erreichbarkeit internationaler Studierender ist oft schwierig. So werden, wenn man nachfragt, E-Mails und Newsletter häufig nicht gelesen. Dies äußert sich dann unter anderem in den geringen Teilnehmerzahlen bei den Angeboten.“ Besserungen erhofft sie sich durch eine WhatsApp-Gruppe, über die Veranstaltungsinformationen geteilt werden. Ein verstärktes Annehmen der Aktivitäten wäre auf jeden Fall ein wichtiger Schritt, um internationale Studierende vom Verbleib in Sachsen überzeugen zu können.

» Dank der Bedarfsanalyse war es uns möglich, gezielt auf die Bedürfnisse der Studierenden und der Unternehmen einzugehen.

Susann Kühn

All das geschieht im Rahmen des seit Januar 2017 vom Career Service der WHZ koordinierten Projekts Study and Stay in Zwickau. Ein weiteres Angebot ist die Language Corner, die in der Umsetzungsphase bei einem Design-Thinking-Workshop unter Beteiligung von deutschen und



Kontakt

Susann Kühn

Projektkoordinatorin im Projekt Study and Stay in Zwickau

susann.kuehn@fh-zwickau.de

Impressum

HRK-EXPERTISE-Manual: Career Services für internationale Studierende

Prozessbeschreibungen aus deutschen Hochschulen

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK),
HRK-EXPERTISE Internationalisierung
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn | Tel.: 0228 / 8 87-0 | Fax: 0228 / 8 87-1 10
www.hrk.de/expertise

- Verantwortlich:** Alexandra Feisthauer,
Stephan Keuck, Marijke Wahlers
- Konzeption:** Mae Fastner, Alexandra Feisthauer,
Dr. Katharina Gefele, Stephan Keuck,
Dr. Judith Lohner
- Text:** cleevesmedia, Meckenheim
- Redaktion:** Thomas Böhm, Alexandra Feisthauer,
Dr. Katharina Gefele, Clemens Uhing
- Gestaltung:** MediaCompany – Agentur für
Kommunikation GmbH
- Illustration:** Anne Lehmann
- Druck:** Druckerei Brandt GmbH, Bonn
- Bonn, Januar 2021, 1. Auflage (1.500 Stück)**
- ISBN: 978-3-942600-93-4**

Bildnachweise

Anita Fink/Foto Braun Metzingen (S. 7); TH Georg Agricola, Volker Wiciok, Lichtblick (S. 11); Foto Maywald, Fotostudio Roman Brodel (S. 15); Grafik (S. 19); Birte Peters (S. 23); privat (S. 27); Susen Heyder/Lichtbildnerlei (S. 31); Jörg Pütz (S. 35); HS Worms (S. 39); Helge Griescher (S. 43)

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Trotz sorgfältiger Prüfung übernimmt die HRK keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen der abgedruckten Texte.

www.hrk.de/expertise

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung