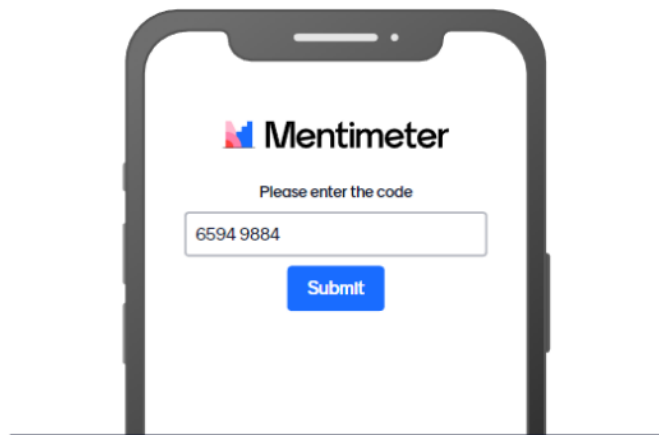


Go to

www.menti.com



Enter the code

6594 9884



Or use QR code



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

DAAD–Wissenschaftswerkstatt

BEDINGUNGEN UND UNTERSTÜTZUNG INTERNATIONALER STUDIERENDER (AUS DRITTSTAATEN) BEIM ÜBERGANG IN DEN ARBEITSMARKT: AUSGEWÄHLTE BEFUNDE EINER QUALITATIVEN STUDIE

Leipzig, 26.01.2023

Robert Zander, M.Sc.

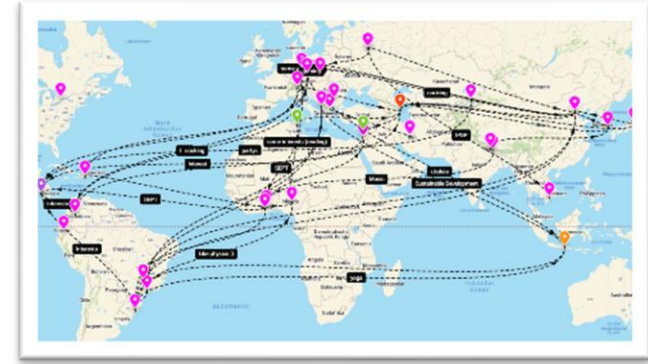
Lehrkraft für besondere Aufgaben

Institut für Wirtschaftspädagogik

VERANSTALTUNGSREIHE „GEAR UP YOUR CAREER“

KURZBESCHREIBUNG

- Arbeitspaket 1 des von der Fachkräfteallianz Leipzig und dem Freistaat Sachsen geförderten Projekts „Kooperation Hochschule-Arbeitswelt“
- Projektleitung: Kompetenzzentrum SEPT der Universität Leipzig
- Workshops in digitaler Form und in Präsenz:
 - ✓ Erwerb von bewerbungsrelevanten Kenntnissen und Fähigkeiten
 - ✓ Reflexion persönlicher Stärken und Ziele
 - ✓ Ableiten von Bewerbungsstrategien
 - ✓ Selbstpräsentation
- Persönliche Beratungen:
 - ✓ Beratungen zu laufenden Bewerbungsverfahren und Karrierepläne der teilnehmenden internationalen Studierenden
 - ✓ Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen



Agenda

- 1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE**
- 2 DESIGN UND AUSGEWÄHLTE
BEFUNDE**
- 3 DISKUSSION**

Agenda

- 1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE**
- 2 DESIGN UND AUSGEWÄHLTE
BEFUNDE
- 3 DISKUSSION

1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE

FACHKRÄFTEPOTENZIAL INTERNATIONALER STUDIERENDER

- (qualifizierte) Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen Personen gilt als entscheidende Maßnahme, um dem Rückgang des Arbeits-/Fachkräftepotenzials zu begegnen (u. a. Burstedde et al., 2021; BMAS, 2017, S. 36; Maier et al., 2021, S. 1)
- Anwerbung von ausgebildeten Fachkräften wird die geringe Attraktivität im Wettstreit mit traditionellen Einwanderungsländern beklagt (Pinkwart, 2013, S. 91; Heinke, 2013, S. 98–99)
- internationale Studierende gelten in vielen Industrienationen als „Idealzuwanderer“ (u. a. Arthur & Flynn, 2011; King & Raghuram, 2013; Hanganu & Heß, 2014; Klabunde, 2014; Suter & Jandl, 2008; Ziguras & Law, 2006)
 - ✓ Verfügen über einen anerkannten Bildungsabschluss des Studienlands
 - ❖ Annahme: Erwerb von Sprachkenntnissen und Vertrautheit mit den Normen und Werten durch das Studium
 - ❖ Erwartung besser gelingender Arbeitsmarkteinstieg als bei angeworbenen Fachkräften (Glorius, 2016, S. 362; SVR, 2012, S. 4; Sweetman, 2005, S. 13)

1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE

FACHKRÄFTEPOTENZIAL INTERNATIONALER STUDIERENDER



Internationale Studierende „sind Personen mit im Ausland erworbener Studienberechtigung, die zum Studium nach Deutschland gekommen sind (statistischer Begriff: Bildungsausländer)“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 129)

Anzahl Internationale Studierende in Deutschland (Stand WiSe 2020/21): **324.729**
(DAAD & DZHW, 2022, S. 34)

Anzahl Internationale Studierende in Sachsen / Universität Leipzig (Stand WiSe 2020/21): **16.556 / 3.388**
(DAAD & DZHW, 2022, S. 35; Universität Leipzig, 2022, S. 76)

Erhebungen (z. B. Studierendenbefragungen) zeigen ...

- eine **hohe Bleibeabsicht** bei Studierenden (SVR, 2012, S. 37; SVR, 2017, S. 5), mit jedoch geringeren Bleibequoten
- das **karrierebezogene Motive** zu den wesentlichen Bleibemotiven gehören (SVR, 2012, S. 48)
- neue Bundesländer häufiger ihre internationalen Alumni verlieren (SVR, 2015, S. 34–35)
- Internationale Studierende, insb. Drittstaatsangehörige, mit zusätzlichen Herausforderungen im Vergleich zu dt. Studierenden konfrontiert sind (Hanganu & Heß, 2014, S. 147)

1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE

ÜBERGANG VON STUDIUM IN DEN BERUF

Definition für den Übergang Studium – Beruf: „is [...] a process that starts within education, across graduation and finding employment until the first period of work.“ (Grosemans & Kyndt, 2017, S. 211)

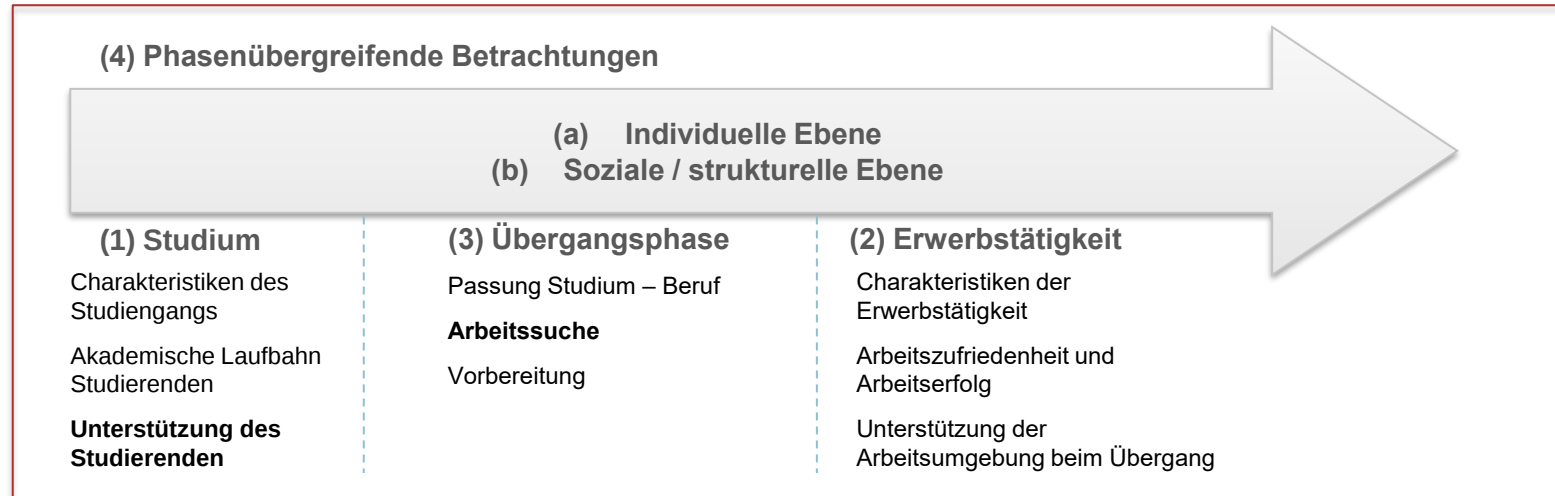


Abbildung 1. Konzeptioneller Rahmen für den Übergang Studium – Beruf, eigene Darstellung in Anlehnung an Grosemans & Kyndt, 2017, S. 211–214

BEDINGUNGEN ÜBERGANG IN DEN BERUF

FORSCHUNGSSTAND ZU DEN BARRIEREN/HÜRDEN

- **Unzureichende Sprachkenntnisse** (vgl. u. a. dt.: Arajärvi & Drubig, 2014; SVR, 2015; int.: Arthur & Flynn, 2011; Coffey et al., 2018; Nguyen & Hartz, 2020)
- **Mangelnde Kenntnis des Arbeitsmarkts** und zu **geringe Praxiserfahrungen** im Studienland (vgl. u. a. dt.: Arajärvi & Drubig, 2014; SVR, 2015; int.: Berquist et al., 2019; Blackmore et al., 2014; 2015; Coffey et al. 2018; Ng et al., 2019; Nunes & Arthur, 2013)
- **Fehlende Offenheit bzw. Vorbehalte** bei den Arbeitgebern (vgl. dt.: Arajärvi & Drubig, 2014; Hanganu & Heß, 2014; SVR, 2015; int. Blackmore et al., 2014; Coffey et al., 2018; Nunes & Arthur, 2013)
- **kaum vorhandene berufliche und persönliche Netzwerke** im Studienland (vgl. dt.: SVR, 2015; Arthur & Flynn, 2011; Nunes & Arthur, 2013; Blackmore et al. 2014)
- Zu **wenig bedarfsgerechte Unterstützungsangebote** bzw. **mangelnde Teilnahme an bestehenden Angeboten** für den Berufseinstieg (vgl. SVR, 2015; Arthur & Flynn, 2011)
- **Rechtliche Barrieren** (SVR, 2015; int. u. a. Ng et al., 2019; Arthur & Flynn, 2011; Nunes & Arthur, 2013)
- **Defizite bei den interkulturellen Kompetenzen**, z. B. in den Dimensionen Wissen über Arbeitskultur, soziale Praktiken, Kommunikationsfähigkeiten und kulturelle Barrieren zur lokalen Bevölkerung (Arthur & Flynn, 2011; Blackmore et al., 2015; Lai et al., 2017; Nguyen & Hartz, 2020)
- **Hohe Konkurrenz am Arbeitsmarkt** (vgl. Coffey et al., 2018; Ng et al., 2019)
- **Ungeeignete Bewerbungsstrategien**, z. B. zu **späte Arbeitssuche** (Blackmore et al., 2014) oder durch **Angst** (Arthur & Flynn, 2011)

BEDINGUNGEN ÜBERGANG IN DEN BERUF

FORSCHUNGSSTAND ZU DEN GELINGENSAKTOREN

- **Erwerb von Sprachkenntnissen** (vgl. u. a. dt.: Arajärvi & Drubig, 2014; SVR, 2015; 2017; int.: Blackmore et al., 2014; Berquist et al., 2019)
- **Frühzeitig (fachbezogene) Arbeitserfahrungen** im Studienland (vgl. u. a. dt.: SVR, 2015; 2017; int.: Blackmore et al., 2015; Ng et al., 2019)
- **berufliche und persönliche Netzwerke** im Studienland (vgl. dt.: SVR, 2015; 2017; Arthur & Flynn, 2011; Nunes & Arthur, 2013; Blackmore et al. 2015; Ng et al., 2019)
- **bedarfsgerechte Unterstützungsangebote** z. B. durch Universität / Career Services (vgl. SVR, 2015; Arthur & Flynn, 2011; Popadiuk & Arthur, 2013)
- **Bewerbungsbezogene Selbstwirksamkeit** (vgl. dt.: SVR, 2017; int. Blackmore et al., 2014; Coffey et al., 2018; Nunes & Arthur, 2013)
- **interkulturellen Kompetenzen**, z. B. in den Dimensionen Wissen über Arbeitskultur, soziale Praktiken, Kommunikationsfähigkeiten und kulturelle Barrieren zur lokalen Bevölkerung (u. a. Lai et al., 2017; Nguyen & Hartz, 2020)
- **Opportunitäten am Arbeitsmarkt** (vgl. SVR, 2017)
- **Bewerbungsstrategien**, z. B. Proaktives Handeln/Eigeninitiative zur Förderung der eigenen Employability (vgl. u. a. Berquist et al., 2019; Ng et al., 2019) und **gute Bewerbungskennntnisse** (SVR, 2017)
- **Geklärter Aufenthaltsstatus** (Blackmore et al., 2015)

1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE

ZIEL DER STUDIE

„Major gap about the resources needed to support their university-to-work transition”

(Wooden & Arthur, 2018, S. 53)

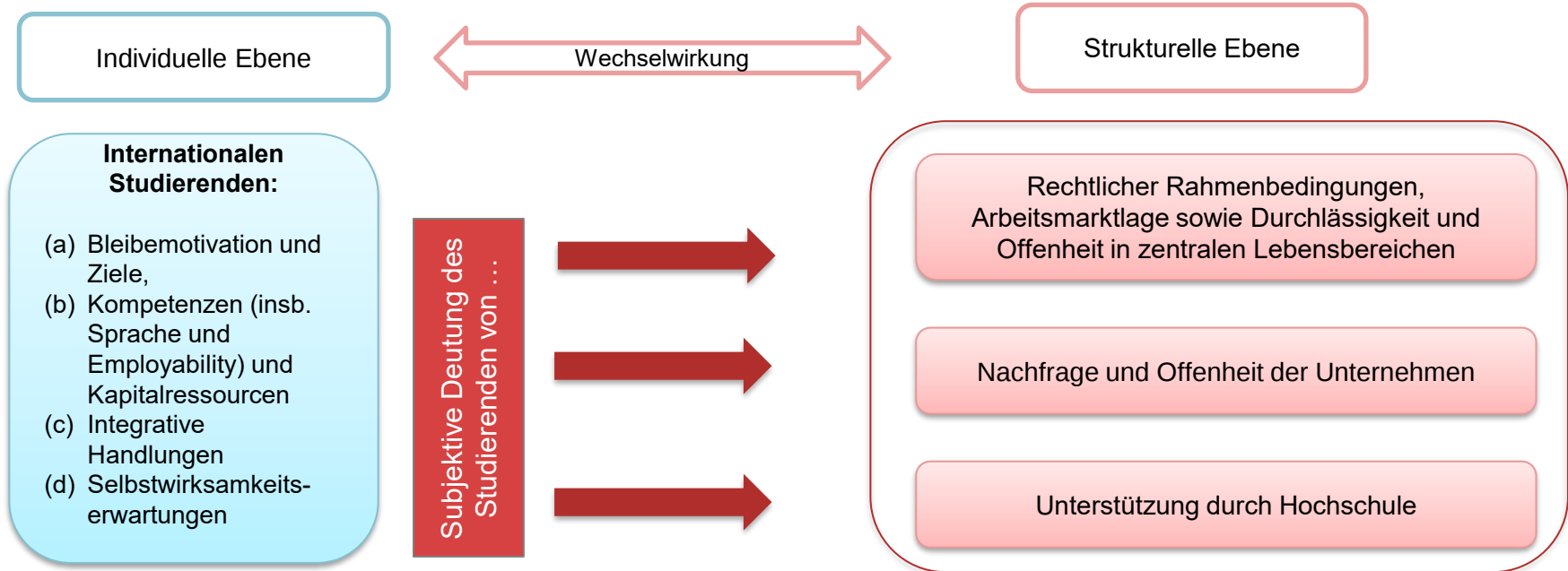


Abbildung 2. Konzeptioneller Rahmen für Untersuchung, eigene Darstellung in Anlehnung an u. a. Esser (2001, S. 9 – 10); Heckmann (2015, S. 82) und SVR (2017, S. 9)

1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE

LEITFRAGEN FÜR

- F1. Inwieweit beabsichtigen die internationalen Studierenden in Deutschland zu bleiben und welche Faktoren beeinflussen diese Entscheidung?
- F2. Welche Bewerbungsaktivitäten unternehmen die befragten Studierenden?
- F3. Welche Barrieren und Gelingensfaktoren nehmen die Studierenden wahr?
- F4. Wie beurteilen die Studierenden ihre Unterstützungsbedarfe und die Unterstützungsangebote?

Agenda

- 1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE
- 2 DESIGN UND AUSGEWÄHLTE BEFUNDE**
- 3 DISKUSSION

STUDIENDESIGN

- Qualitativer Forschungsansatz: halbstrukturiertes Leitfadeninterview (vgl. Döring & Bortz, 2018)
- strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) mit einem deduktiv-induktiven Verfahren der Kategorienbildung (vgl. Kuckartz, 2018)
- Engl. Sprache: Dauer ca. 100 Minuten pro Interview
- Stichprobe: bewusste, kriterienorientierte Fallauswahl (Schreier, 2010, S. 247)

Fall	Alter	Geschlecht	Herkunft	Studiengang
I1	27	m	Ghana	SEPT (MBA)
I2	28	m	Indonesien	SEPT (MBA)
I3	36	m	Ghana	SEPT (MBA)
I4	29	w	Ghana	SEPT (MBA)
I5	34	w	Brasilien	SEPT (MBA)
I6	27	w	Indonesien	SEPT (MBA)
I7	28	w	Tadschikistan	SEPT (MBA)
I8	29	w	Dominikanische Republik	SEPT (MBA)

Ausgewählte Befunde

- A. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN**
- B. INTEGRATIONSHANDLUNGEN: FOKUS BEWERBUNGSAKTIVITÄTEN**
- C. WAHRGENOMMENE BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN**
- D. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE**

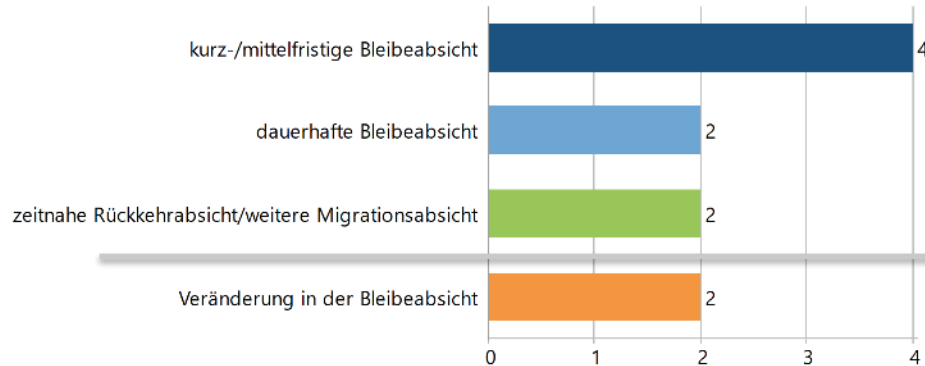
**A. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER
STUDIERENDEN**

- B. INTEGRATIVE HANDLUNGEN DER STUDIERENDEN
- C. WAHRGENOMMENE BARRIEREN UND
GELINGENSAKTOREN
- D. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

AUSSAGEN: DAUERHAFTE BLEIBEABSICHT

Verbleibs-/Migrationsabsichten nach dem Studium



- 6 von 8 Befragte mind. mit vorübergehender Bleibeabsicht
- Zwei Studierende wollten zurückkehren
→ Entscheidung wandelte sich bei beiden im Studium

1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

AUSSAGEN: DAUERHAFTE BLEIBEABSICHT

“I've decided to stay for good. Maybe if I get the citizenship or permanent residency, the perfect scenario for me will be I work half a year in Brazil and half a year in Germany, but for that I need the resident permit so it's a long-term plan. Maybe. That's the only thing I'm considering but I want to stay in Germany.” (15: 63-64)

“For longer, yeah. I mean when I came to study it was the decision to move out from my country, like it was a very big ‘goodbye’ so to say because I knew that my family will not be there as well. So, yes, I will stay here and that's why I'm focusing really much in learning German and trying to get involved in activities which are held in community somehow.” (17: 40)

➤ Dauerhafte Bleibeabsicht erhöht Lernmotivation

1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

AUSSAGEN: RÜCKKEHRABSICHT

Previously I planned to work in Germany for several years, maybe two or three years first. Yeah, but definitely, at the first, I wanted to go back to my country for a long time, but now, because I told you before, at this time because I until now I haven't got any jobs even for entry position. So yeah, I decided that I will go to my country and then find job there, because I think in Indonesia, I think it gives me big possibility to get senior position or managerial position. (I2: 40)

- Bleibemotivation ist wandelbar (vgl. Glorius, 2016)
- Berufliche Perspektiven beim Befragten der ausschlaggebende Faktor

1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

AUSSAGEN: VERÄNDERLICHE BLEIBEMOTIVATION

“I was straightforward, “I'm going for the master period.” Later when talking with my friends, seeing the economical environment, I was like okay, I hear the salaries are good here, so because I have this idea to be consulting in the future, maybe I can build a capital faster here. For example, if I'm in my country and the salary is not that high maybe could take me five years to put my own company. Here, maybe I were like "Okay, maybe I can work two years, and then I do it." So that's were I said like "Okay, I need help from you, from Wifa, from Career Service". Like how is the cover letter, CV process because it is totally different, so it develops here.” (I8: 128)

- Ursprüngliche Rückkehrabsicht verworfen
- Berufliche Perspektiven beim Befragten der ausschlaggebende Faktor
- Anlass Unterstützungsangebote der Universität aufzusuchen

1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

AUSSAGEN: MITTELBARE BLEIBEMOTIVATION

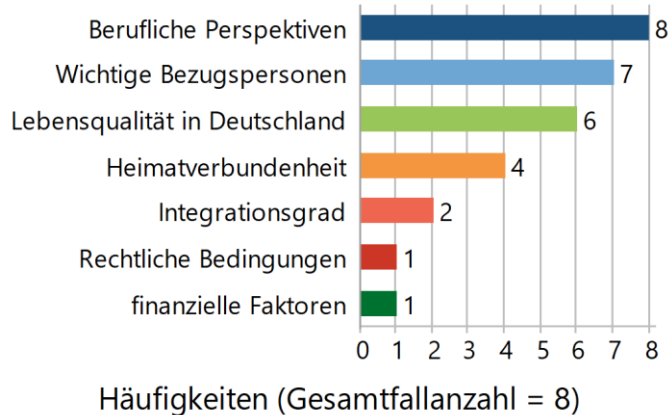
“For me, I would say that after my studies I would like to stay here in Germany for some few years to work to get some experiences because it's not enough just to complete your bachelor or your master's degree and then go back to your home country without any experience attached to it. [...] So, I would love to work maybe one to three years depending on the situation, gather some few experience and then go back to see if I can start something to help my country.” (I3: 66)

- Mittelbare Bleibeabsicht
- Berufliche Erfahrungen in Deutschland als Mittel, die Karriereperspektiven im Herkunftsland zu erhöhen

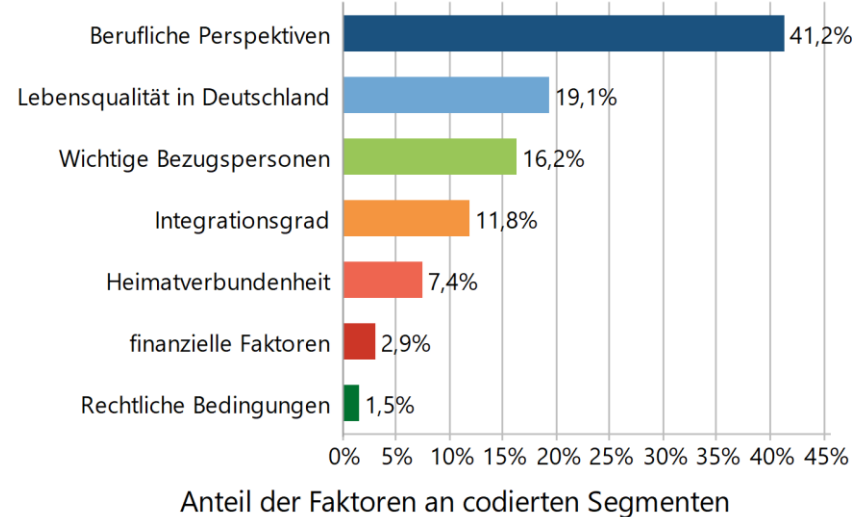
1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

EINFLUSSFAKTOREN: VERTEILUNG

Einflussfaktoren für die Verbleibs-/ Migrationsentscheidung



Einflussfaktoren für die Verbleibs-/ Migrationsentscheidung



1. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN

EINFLUSSFAKTOREN: AUSSAGE

“Also, this is personal, the **feeling factor when you are like alone is difficult**. I mean I miss my parents and my brothers and here for example I’m working now in Amazon and I’m really excited I really like the job. But then **when you come back home and there is nobody there, you start feeling, you know, homesick**. I don't know if you have been abroad of here and know the feeling, but yeah that's really made my think like “I really want to come back” because I not so salary-orientated I am more like happiness-orientated and if I don’t feel like really comfortable in a place, I rather prefer to come back.” (I8: 22)

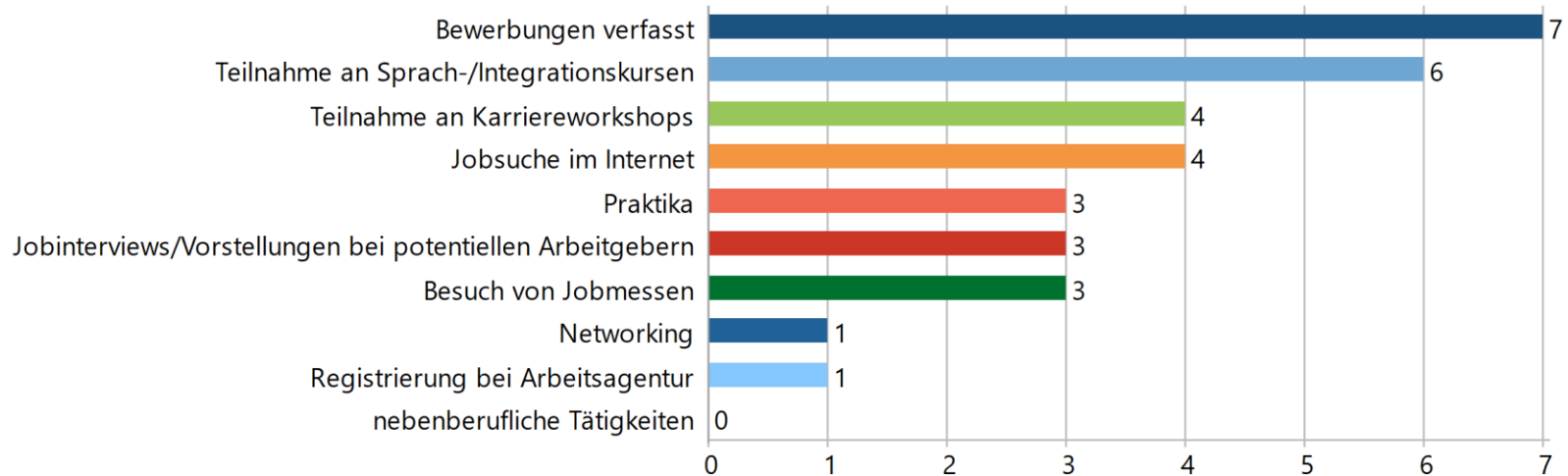
- Fehlgeschlagene soziale Integration (Gefühl des Alleinseins) als Faktor für die Rückkehr

- 
- A. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN
 - B. INTEGRATIVE HANDLUNGEN DER STUDIERENDEN**
 - C. WAHRGENOMMENE BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN
 - D. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

2. INTEGRATIVES HANDELN

AKTIVITÄTEN FÜR DIE BERUFLICHE INTEGRATION

Aktivitäten zur beruflichen Integration



2. INTEGRATIVES HANDELN

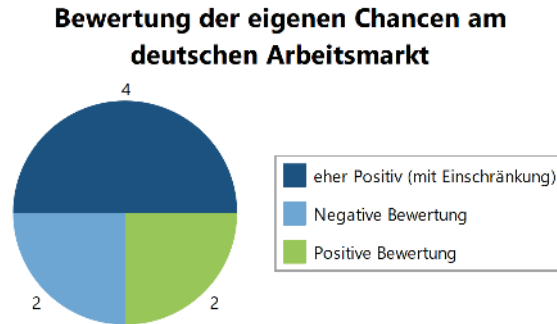
BEWERBUNGSAKTIVITÄTEN EINER ERFOLGREICHEN STUDIERENDEN

- “I am also, of course, I'm applying for jobs just to see if I get some interviews just to train. So far, I didn't get any extra, also because I am focusing, I'm not that into looking for a job right now, I am into finishing the thesis but when I see like really good opportunities, I try it.” (I5: 244)
- “I'm looking basically social media, job portals. When I look for specific industries then I go to the website of each company and then I have just one table that I have all the companies that I applied, all the companies that I'm interested so I'm following this table. But I'm always looking on LinkedIn, XING” (I5: 240)
- “For example, as I'm coming from business, I really like this approach of, for example, they have like in Spinnerei, they have the Basislager and they have another one in Plagwitz. So all of these two organisations, I can give you the name of the other one, I don't remember, but it's in these old factories in Plagwitz” (I5: 148–150)

- 
- A. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN
 - B. INTEGRATIVES HANDELN DER STUDIERENDEN
 - C. WAHRGENOMMENE BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN**
 - D. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

WAHRNEHMUNG BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN



- Überwiegend positive Bewertungen der beruflichen Chancen bei den Befragten
- Geäußerte Einschränkungen:
 - Hoher Zeitaufwand für die Bewerbungen (I5, I6, I8)
 - Proaktives Handeln notwendig
 - Regionale Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungschancen für internationale Studierende (I3)
 - Deutsche Sprachkenntnisse (I3)
- Bei negativen Urteilen: Sprachbarriere und fehlende englischsprachige Stellenangebote als größtes Hindernis für eigene Beschäftigungschancen (I2)

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

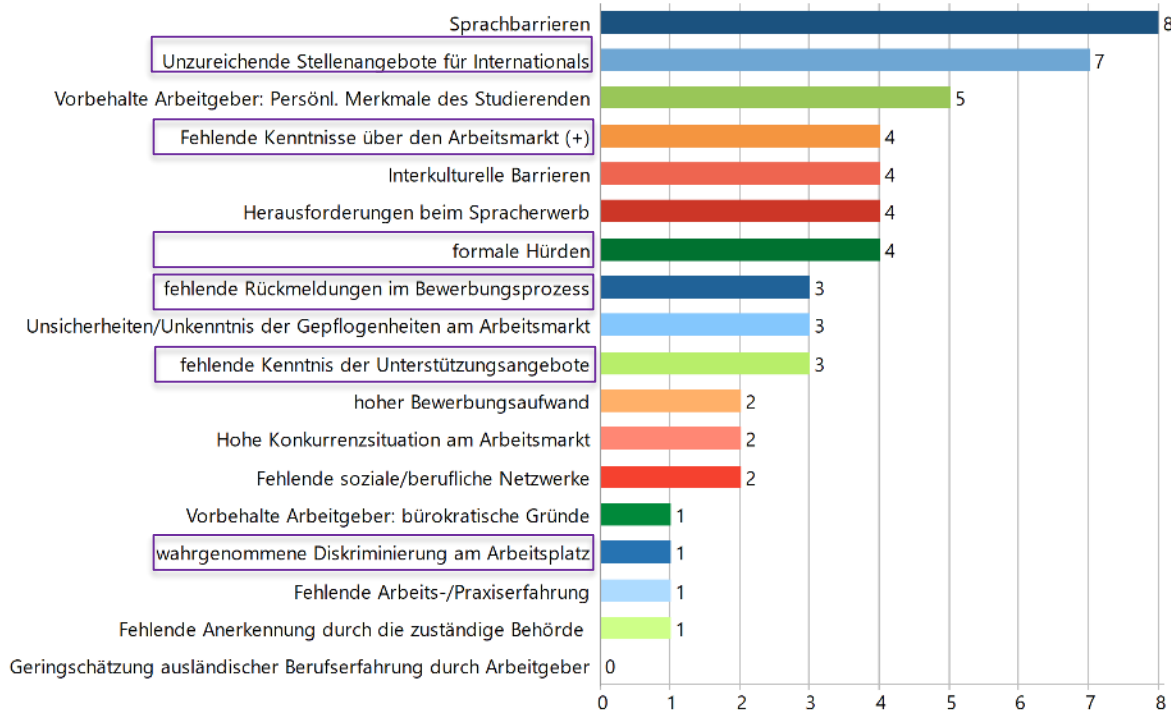
WAHRNEHMUNG BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

“I believe and I know very well that if I should move out of Leipzig, life would be more easier in terms of integration and it would be faster as well. It would be faster as well. But (laughs) that is the decision I haven't made yet. The only time I've searched for jobs, most of them, Munich, these areas, you get a lot of jobs. Sometimes XING and other platforms they send me job recommendation every week which are not here even in Saxony. So, they're always even chasing me, like giving me options to choose from if I really want a job.” (I3: 220)

“What can I say? As I told you, I was in May sending applications and cover letters, of course not too many because I was at the same working in my master thesis, was my priority. But I received a lot of rejections, but also company that were nice explaining like "Okay, we have nothing for you now but we gonna keep your data in order, in the future we can analyze." So, as I say, it is not impossible. It's just / you need to make really dedicate time to write cover letters, to look at people like you in career service to help you do it correctly because if you do a wrong application of course they will not call you for an interview. But I think without the language not many possibilities.” (I8: 146)

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

Barrieren für die berufliche Integration



Kategorie	Code-häufigkeit
1. Sprachbarriere	34
2. Vorbehalte Arbeitgeber	14
3. Fehlende Kenntnisse Arbeitsmarkt und Gepflogenheiten	12
4. Interkulturelle Barrieren	11
5. Unzureichende Stellenangebote	10

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

“Because I have, this is from my experience. Also, I talk with the alumni and other people because I perceive that for senior position and also for the jobs, they [companies] have criteria. Because I'm from business world and business is not technical, it's soft skill and I think everyone can learn about it in short time, there is no... So, for soft skill, I think they don't really need people from foreign country, but it's different in other case, in other study, especially for technical, for example engineer, for IT, I mean IT developer. They only need the people there because I think their lack of people who study in here. So, they import the people, but the case for me because my skill is management consulting and also business, I think. And also, I cannot speak German, it's very difficult.” (I2: 172)

“From my understanding, I think in Berlin, they sort of, meaning they are more open to foreign people, but again because I also applied to some jobs there and it's difficult because I think... I don't know they prefer, because it is soft skill and they prefer maybe, first it's German and then second part it's Europeans or third it's from developed countries, for example like US or Australia. Maybe after that, okay I'm like the least prioritization for them. But I think it's different if I have technical skill like maybe I can do like data analysis or data scientist, I can get job easily in here or maybe in IT development.” (I2: 174)

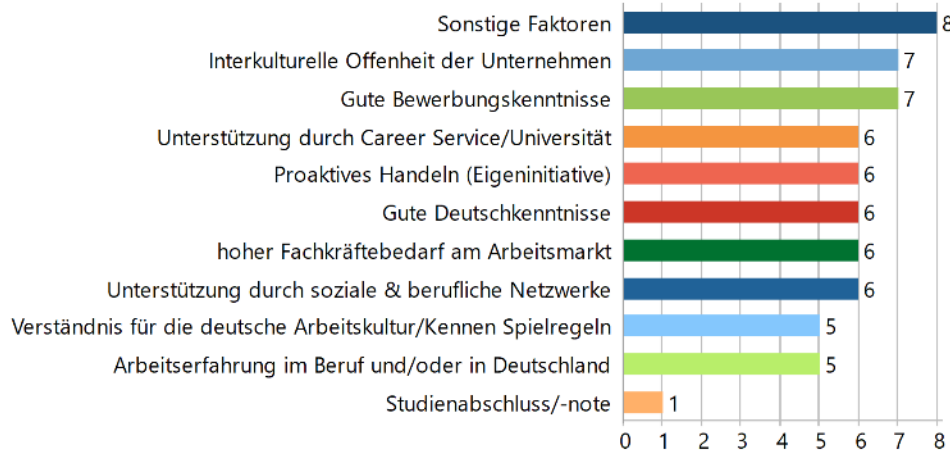
3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

“[I]t is really difficult, especially here in Saxony when you are not fluent in German to find something. I'm not saying it is impossible. I know many of my classmates, they already have internships or jobs. I mean it is possible, but it is really hard. I mean I really wrote a lot of cover letters, you saw a few of them, and after you spend like three days writing cover letters then you get an immediate rejection is like, it doesn't feel like really good and you start evaluating your options, like “Okay, I cannot learn German in less than five years because of the complexity of the language. Also, for the classes I need a funding”. And right now, I'm living like with the savings I got from the scholarship. So, I started like evaluation everything” (I8: 22)

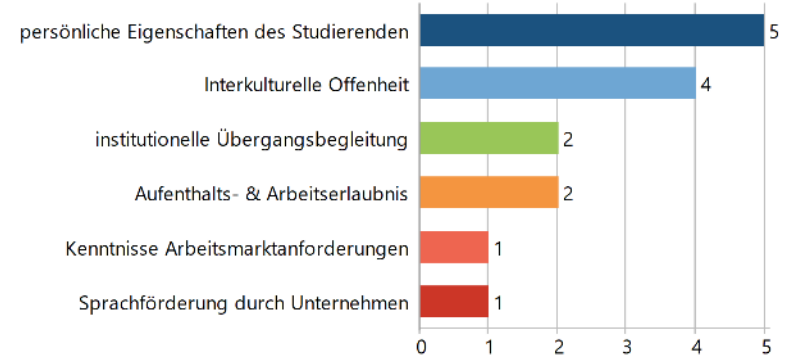
“My limitation is not knowing the language and even though you explain to them like “Hey, if you hire me, I will enroll in a school and learn”. They are like “No, it's not that. Is that all documentation we deal with, is in German, despite the position is in English.” So, I think is not impossible like if you don't know German of course you can get a job, but it is really integrated without you cannot read or write in German I would say.” (I8: 144)

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

Gelingensfaktoren für die berufliche Integration



Sonstige Faktoren



3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

Faktor Spracherwerb:

- So, I think yeah, if you want to work in Germany, I think it's mandatory for you to be, like learn German from the first start of point in university you need to catch up and need to do fast learning. (I2, Pos. 234)
- “Start studying German right now. Don't wait just to come here.” (I5, Pos. 98)

Faktor Zeit:

- “As I have mentioned, it all depends only on me as I see. I just need to put more effort on learning language faster and getting to know people more. I think it's really depends on you yourself.” (I7, Pos. 152)
- “as I told you, you need to dedicate a lot of time. I could take several days writing a cover letter” (I8, Pos. 148)

3. BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN

Faktor Kenntnisse der Arbeitskultur:

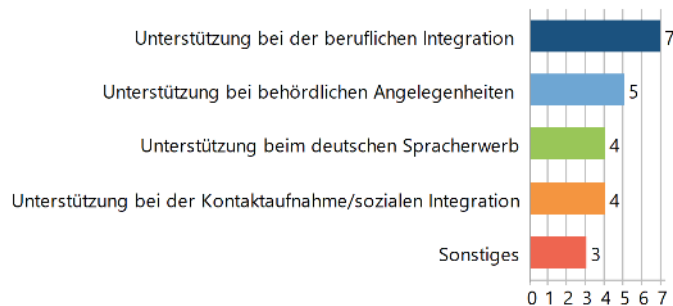
“And then you also need to understand the culture, you also need to know the corporate environment and what they need as compared to other countries” (I3, Pos. 70)

- 
- A. MOTIVATIONALE DISPOSITIONEN DER STUDIERENDEN
 - B. INTEGRATIVE HANDLUNGEN DER STUDIERENDEN
 - C. WAHRGENOMMENE BARRIEREN UND GELINGENSAKTOREN
 - D. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE**

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

WAHRGENOMMENER UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Gewünschte Hilfs- und Unterstützungsangebot der Studierenden



- Angebote für die berufliche Integration:
 - Workshops zum Arbeitsmarkt (z. B. Umgang mit der Sprachbarriere Deutsch, vgl. I2) und Bewerbungsverfahren/-unterlagen (vgl. I1, I4, I7)
 - Vernetzung mit Unternehmen, die akademische Jobs für englischsprachige Studierende anbieten (vgl. I1)
 - **Institutionelle Unterstützung beim Übergang** (vgl. I3, I5)
 - Spezielle Praktika für internationale Studierende, die das Sprachlernen und Arbeitserfahrung verknüpfen (I5: 186)
 - App zum Matching von CV und Stellenangebot (I5)
 - Professionelle Karriereberater (I5)
- Angebote zum Aufenthalts- und Arbeitsrecht und Unterstützung bei Behördengängen sowie Fragen zur Sozialversicherung und Rundfunk
- Kostenfreie bzw. kostengünstige Angebote zum Spracherwerb (Tandems, Angebote der VHS für Internationals), (vgl. I1, I3, I4, I8)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

AUSSAGEN ZUR INSTITUTIONELLEN BEGLEITUNG DES ÜBERGANGS

„For me, it's a job. I need someone or an institution that can help us get a job to do because staying here without working is quite difficult because you have a lot of bills to pay and then you also have to move. So, I think securing a job is the most important thing. Then we can think of other things. So, if we can get a bridging institution right from university, from graduation to the job market, if we can get an institution at that centre which can help us no matter the level of German and your qualification at least you can get something to do before you improve, that's the best thing to do. (I3: 152)

“They should try to find a connection between finding internships for students that are going to speak English and German connected through German courses, like all of these three things connected together. Then it's easier for you to get a job when you have a middle German because I think someone from here told me that sometimes they're asking for perfect German but then you get to the job and you only speak English. This is like- so they should have a program or some institution or something from the government that help the-, or maybe Agentur für Arbeit can do that - so for this job you can have a middle term.” (I5: 186)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

UNTERSTÜTZUNG BEI AUFENTHALTS- & ARBEITSRECHTLICHEN FRAGEN

“And outside the academic studies, I would say that there comes **the immigration law**. If because the issue here is that sometimes when you go to - if you go there to the **extend your visa**, they will ask you to **bring a job contract**. Sometimes you go to the employer (unclear), and they also tell you bring your visa. So, **these two things (laughs) we don't know which one comes first and which goes first so it's always a struggle**. So, if there can be **a clear line for us to know** that okay fine, before you can extend a visa, you just need this, this, this, or employment first before visa first or let's say visa first before employment and in this line coming through and then I think it will help us.” (I3: 84)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

MEHR (BEZAHLBARE) SPRACHANGEBOTE

- “Then also the language, since I am in Germany, I read mostly the official language is German. If there are **opportunities** it might be interesting for me **to learn the language very fast**, maybe at a **low cost or free of charge** for to some duration, I will be very happy.” (I1: 60)
- “For me, like I said **more language schools** that are **affordable** for the foreigners here to be able to learn the language. And I'm not saying that it should be free because sometimes when it is free people don't value but it should be affordable enough for people to be able to pay and then go to the school.” (I4: 220)
- “Yeah, **it's kind of expensive** for me. Yeah. For me, taking up **private classes is quite expensive** especially if I'm not on scholarship. And so, for me, I would say, **I know that those who come here as refugees or other - those who come here to seek for asylum, the job centre is able to grant them some incentives in terms of if they want to learn the language**. So, in my suggestion I would say if maybe the states or the city authorities can also help international student because these people are skilled when they are coming from their country they're already have skilled. And you also come here to study and get a certificate and also get experience here.” (I3: 103)
- “So, I think for example if they do let's say international get together meetings with people that can do, as I told you, **tandem like practice the language**, it will be nice.” (I8: 58)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

TEILNAHME GUYC

Fall	Anzahl	Kick-Off	WIK-L Jobmesse	German Labour Market	Application Process	Application Training	Bewerbungs- fotos	Persönliche Konsultation
11	4 von 7			✓		✓	✓	✓
12	4 von 7		✓	✓		✓	✓	
13	4 von 7	✓	✓			✓	✓	
14	7 von 7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	6 von 7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	4 von 7		✓	✓		✓	✓	
17	5 von 7		✓	✓	✓		✓	✓
18	5 von 7	✓	✓	✓	✓			✓

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

ERWARTUNGEN AN GUYC

- *Zurückhaltende Erwartungshaltung:*
 - “Well, honestly, my expectation was the usual like workshop that I had attended was, it has always been lecture, do your CV this way, do your CV this way but this one was quite different for me.” (I4: 428)
 - “I thought it would be super-strict. Like this time we're going to do this, this time we're going to do that. And then we don't- for example, I got a job interview and then I need to know earlier things, and I think it was a normal workshop. They will be like: No, you need to wait, its next week.” (I5: 362)
 - “I was thinking, was a normal workshop. You sit down and watch presentations all day and thanks for coming, see you next time. But no, you were like more like we really want to know you. So, I'm glad that you were like that like "Okay". And you were not only like "We want to know you".” (I8: 230)
- Unterstützung :
 - “I was expecting more actually because they said that they're preparing us for the job market.” (I3: 322)
 - Kenntnisse über den Arbeitsmarkt erwerben und Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg (I2, I3)
 - Persönlichkeitsanalyse: “like a workshop like a training, putting yourself in a task to identify yourself and what you can do.” (I3: 322)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

ZUFRIEDENHEIT

– *Vergleich zu früheren Workshops:*

- Externe Experten
- Strukturierte, aufeinander aufbauende Workshops positiv bewertet (I1)
- Hohes Engagement und zeitnahe Unterstützung mit konkreten Ergebnissen (z. B. CV)

“I think the engagement is very good. It is like you get the support up front quickly. Like you see that somebody is working with you on your CV. It is not like I have taught you, so go and do it. Go online and go and check out for yourself. But if you have done something, you can get the feedback like, “Okay, this is good, you can go ahead with it.” So, it is very good engagement, it is very good. So, I think you are beating career service a little, they need to up their game.” (I1: 380)

Agenda

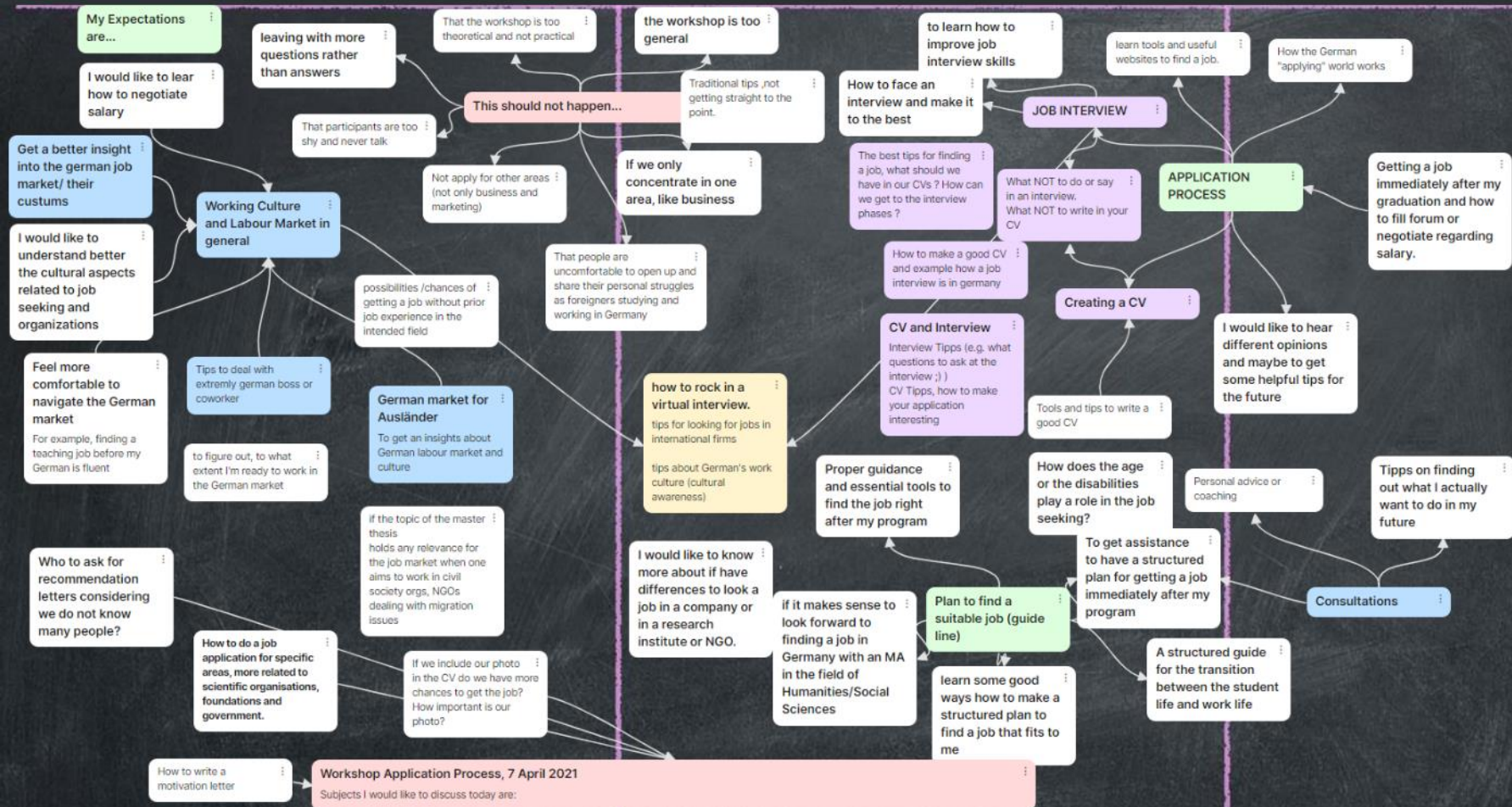
- 1 RELEVANZ UND ZIEL DER STUDIE
- 2 DESIGN UND AUSGEWÄHLTE BEFUNDE
- 3 DISKUSSION**

Diskussion

Mit welchen Erwartungen kommen internationale Studierende in der Beratung / Unterstützung zu Ihnen?

My Expectations

Please name your expectations on GUYC. What would you like to learn to make the experience beneficial to you? What should not happen or is a no-go?



Diskussion

**Was kennzeichnet Ihrer Ansicht nach
bedarfsgerechte Unterstützung für bleibewillige
Studierende aus?**

HANDLUNGSEMPFEHLUNG BEDARFSGERECHTE UNTERSTÜTZUNG

AUSZUG AUS SVR (2015, S. 30)

„Info-Box 4 Bedarfsgerechte Unterstützung für bleibewillige internationale Studierende

Um internationale Studierende erfolgreich beim Berufseinstieg zu unterstützen, bedarf es einer ausgewogenen Mischung von

- (1) allgemeinen Unterstützungsangeboten,
- (2) Spezialangeboten für internationale Studierende insgesamt und
- (3) individuellen Beratungsangeboten, die neben kulturellen auch persönliche Unterschiede berücksichtigen.“

AUSZUG LITERATURVERZEICHNIS

- Arajärvi, O., & Drubig, R. (2014). *Verbleibspotential internationaler Studierender in Sachsen (VISS): Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen*. Leipzig.
- Arthur, N., & Flynn, S. (2011). Career development influences of international students who pursue permanent immigration to Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 221–237. doi: 10.1007/s10775-011-9212-5
- Arthur, N., & Popadiuk, N. (2013). International Students' Views of Relationship Influences on Career Transitions. *Journal for Educational and Social Research*, 3(7), 273–281.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2016). *Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. <https://doi.org/10.3278/6001820ew>
- Berquist, B., Hall, R., Morris-Lange, S., Shields, H., Stern, V., & Tran, L. T. (2019). *Global perspectives on international student employability*. International Education Association of Australia (IEAA). <https://www.ieaa.org.au/documents/item/1586>
- Blackmore, J., Gribble, C., Farrell, L., Rahimi, M., Arber, R., & Devlin, M. (2014). *Australian international graduates and the transition to employment: Final report*. Deakin University. https://www.deakin.edu.au/__data/assets/pdf_file/0010/365194/international-graduates-employment.pdf
- Blackmore, J., Gribble, C., & Rahimi, M. (2015). International education, the formation of capital and graduate employment: Chinese accounting graduates' experiences of the Australian labour market. *Critical Studies in Education*, 1–20. doi: 10.1080/17508487.2015.1117505
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2017). Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a758-16-fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf>

AUSZUG LITERATURVERZEICHNIS

- Burstedde, A., Hickmann, H., Schirner, S., & Werner, D. (2021). Ohne Zuwanderung sinkt das Arbeitskräftepotenzial schon heute: Mehr Renteneintritte als Nachwuchs-Arbeitskräfte überall (IW-Report Nr. 25). Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021-Arbeitskräftepotenzial-ohne-Zuwanderung.pdf
- Coffey, J., Farivar, F., & Cameron, R. (2018). The Job Seeking Experiences of International Graduates in the Host Country: Australia's Lost Opportunity? *The International Journal of Human Resource Management*, 1–25. doi: 10.1080/09585192.2018.1504106
- DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst (2015). *Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland*. DAAD Blickpunkt, Oktober 2015. https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/verbleib_auslaendischer_studierender_und_absolventen_in_deutschland_blickpunkt.pdf
- DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst & DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (2022). *Wissenschaft weltoffen 2022. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit*. https://www.wissenschaft-weltoffen.de/content/uploads/2022/10/wiwe_2022_web_de.pdf
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (5. Aufl.). Springer.
- Esser, H. (Hrsg.). (2000). *Soziologie. Spezielle Grundlagen: Bd. 2. Die Konstruktion der Gesellschaft*. Campus Verlag.
- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Universität Mannheim. <https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>
- Glorius, B. (2016). Gekommen, um zu bleiben? Der Verbleib internationaler Studierender in Deutschland aus einer Lebenslaufperspektive. *Raumforschung und Raumordnung*, 74(4), 361–371. <https://doi.org/10.1007/s13147-016-0410-y>

AUSZUG LITERATURVERZEICHNIS

- Grosemans, I. & Kyndt, E. (2017). Transition from Higher Education to the Labour Market: State of the art. In E. Kyndt, V. Donche, K. Trigwell & S. Lindblom-Ylänne (Hrsg.), *New perspectives on learning and instruction. Higher education transitions: Theory and research* (209-218). Routledge Taylor & Francis Group.
- Hanganu, E., & Heß, B. (2014). *Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: Ergebnisse der BAMF Absolventenstudie 2013: Forschungsbericht 23*. BAMF. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb23hochschulabsolventen.pdf?blob=publicationFile&v=15>
- Heckmann, F. (2015). *Integration von Migranten*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06980-3>
- Klabunde, N. (2014). *Wettlauf um internationale Studierende: Integration und interkulturelle Hochschulentwicklung in Deutschland und Kanada*. Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-04622-4
- King, R., & Raghuram, P. (2013). International Student Migration: Mapping the Field and New Research Agendas. *Population, Space and Place*, 19(2), 127–137. <https://doi.org/10.1002/psp.1746>
- Maier, T., Kalinowski, M., Böse, C., Schmitz, N., Mönnig, A., & Zika, G. (2021). Should I stay or should I go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung. *BIBB-Report*, 15(1). <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17275>
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Beltz Juventa. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779946830
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz Verlagsgruppe. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930

AUSZUG LITERATURVERZEICHNIS

- Ng, W., Menzies, J., & Zutshi, A. (2019). Facilitators and inhibitors of international postgraduate students' university-to-work transition. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 186–196. doi: 10.1177/1038416219845392
- Nguyen, T., & Hartz, D. (2020). International Students in Australia, Employability and Cultural Competence. In J. Frawley, G. Russell & J. Sherwood (Hrsg.), *Cultural Competence and the Higher Education Sector* (S. 331–348). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5362-2_18
- Nunes, S., & Arthur, N. (2013). International Students' Experiences of Integrating into the Workforce. *Journal of Employment Counseling*, 50, 34–45. doi: 10.1002/j.2161-1920.2013.00023.x
- OECD. (2013). *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland* (German version). Paris. Abgerufen von http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischerarbeitskrafte-deutschland-german-version_9789264191747-de
- Schreier, M. (2010). Fallauswahl. In G. Mey, & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 238 – 251). VS Verlag.
- Suter, B., & Jandl, M. (2008). Train and Retain: National and Regional Policies to Promote the Settlement of Foreign Graduates in Knowledge Economies. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de la migration internationale*, 9(4), 401–418. <https://doi.org/10.1007/s12134-008-0072-x>
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2012). *Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union*. Abgerufen von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf

AUSZUG LITERATURVERZEICHNIS

- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2015). *Zugangstor Hochschule: Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen gewinnen*. Abgerufen von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/06/SVR-FB_Zugangstor_Hochschule.pdf
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2017). *Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland*. Abgerufen von https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/12/SVR-FB_Study_and_work.pdf
- Sweetman, A. (2005). Canada. In J. Niessen, & Y. Schibel (Hrsg.), *Immigration as a labour market strategy: European and North American Perspectives* (S. 13–46). Migration Policy Group. https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2005/07/142.FullReport_ImmigrationasLabourMarketStrategy_2005.pdf
- Universität Leipzig. (2022). *Jahresbericht der Universität Leipzig 2021*. https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2021_jahresbericht.pdf
- Woodend, J., & Arthur, N. (2018). International Students' University to Work Transition: Research-in-Brief. *Canadian Journal of Career Development*, 17(1), 53–55. <https://hdl.handle.net/11541.2/136283>
- Ziguras, C., & Law, S.-F. (2006). Recruiting international students as skilled migrants: the global 'skills race' as viewed from Australia and Malaysia. *Globalisation, Societies and Education*, 4(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/14767720600555087>



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

VIELEN DANK

Robert Zander
Institut für Wirtschaftspädagogik
Universität Leipzig
Grimmaische Straße 12
04109 Leipzig
zander@wifa.uni-leipzig.de