

Engin-Stock, Tülin; Schulz, Isabella

**Working Paper**

## Kompetenzen und Karrierewege in der internationalen Zusammenarbeit: Verbleibstudie des IDOS Postgraduierten-Programms. Ergebnisbericht

IDOS Discussion Paper, No. 37/2025

**Provided in Cooperation with:**

German Institute of Development and Sustainability (IDOS), Bonn

*Suggested Citation:* Engin-Stock, Tülin; Schulz, Isabella (2025) : Kompetenzen und Karrierewege in der internationalen Zusammenarbeit: Verbleibstudie des IDOS Postgraduierten-Programms. Ergebnisbericht, IDOS Discussion Paper, No. 37/2025, ISBN 978-3-96021-284-3, German Institute of Development and Sustainability (IDOS), Bonn, <https://doi.org/10.23661/idp37.2025>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/335011>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

# **Kompetenzen und Karrierewege in der internationalen Zusammenarbeit: Verbleibstudie des IDOS Postgraduierten- Programms**

## **Ergebnisbericht**

Tülin Engin-Stock

Isabella Schulz



# Kompetenzen und Karrierewege in der internationalen Zusammenarbeit: Verbleibstudie des IDOS Postgraduierten-Programms

## Ergebnisbericht

Tülin Engin-Stock

Isabella Schulz

**Tülin Engin-Stock** ist Senior-Projektleiterin und Gesellschafterin am Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH): Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation in Bonn.

E-Mail: [engin@uzbonn.de](mailto:engin@uzbonn.de)

**Isabella Schulz** ist Projektmitarbeiterin bei uzbonn.

E-Mail: [schulz@uzbonn.de](mailto:schulz@uzbonn.de)

*Das German Institute of Development and Sustainability (IDOS) wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie als Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft vom Land NRW institutionell gefördert.*

Zitationsvorschlag:

Engin-Stock, T., & Schulz, I. (2024) *Kompetenzen und Karrierewege in der internationalen Zusammenarbeit: Verbleibstudie des IDOS Postgraduierten-Programms: Ergebnisbericht* (IDOS Discussion Paper 37/2025). Bonn: German Institute of Development and Sustainability (IDOS). <https://doi.org/10.23661/idp37.2025>

Disclaimer:

Die in dieser Publikation dargelegten Analysen sind die der Autor\*innen und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten oder Richtlinien des German Institute of Development and Sustainability (IDOS) wider.



Sofern nicht anders angegeben, ist der Inhalt dieser Publikation unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License lizenziert. Es ist erlaubt, dieses Werk zu vervielfältigen, zu verbreiten und zu bearbeiten, solange das German Institute of Development and Sustainability (IDOS) gGmbH und der/die Autor\*in(nen) genannt werden.

IDOS Discussion Paper / German Institute of Development and Sustainability (IDOS) gGmbH

ISSN 2751-4439 (Print)

ISSN 2751-4447 (Online)

ISBN 978-3-96021-284-3 (Print)

DOI: <https://doi.org/10.23661/idp37.2025>

© German Institute of Development and Sustainability (IDOS) gGmbH

Tulpenfeld 6, 53113 Bonn

E-Mail: [publications@idos-research.de](mailto:publications@idos-research.de)

<https://www.idos-research.de>



Gedruckt auf umweltfreundlichem, zertifiziertem Papier

## Vorwort

60 Jahre Postgraduierten-Programm (PGP) des IDOS bieten Anlass genug, den beruflichen Verbleib unserer Alumni und Alumnae und die Wirkung des Programms systematisch zu erfassen. Anlässlich dieses Jubiläums haben wir daher bei uzbonn eine Verbleibstudie zu den Wirkungen des Programms beauftragt. Wir wollen verstehen, wie Lebens- und Berufswege unserer Ehemaligen verlaufen, welche Bedeutung die Programmteilnahme für individuelle (Berufs-)Biografien hat und welche Kompetenzen unsere Teilnehmenden über sämtliche Jahrgänge hinweg erlernten. Darüber hinaus erhoffen wir uns Impulse, um das PGP fortlaufend zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Die Verbleibstudie ermöglicht es uns erstmals, die persönlichen Erfahrungen über alle Jahrgänge hinweg in einem Gesamtüberblick zusammenzuführen. Selbstverständlich hat sich das Programm über die Zeit hinweg verändert, und die über die Jahre etablierte Feedback-Kultur ist im PGP ein hohes Gut. Zugleich verändern sich die Rahmenbedingungen für das Programm und gegenwärtig für das Politikfeld der internationalen Kooperation für nachhaltige Entwicklung sehr grundlegend und rasant. Auch hierauf muss ein Programm reagieren, wenn es für künftige Karrierewege relevant bleiben will. Dem haben wir im Jubiläumsjahr auch mit einer grundlegenden inhaltlichen und strukturellen Programmreform Rechnung getragen.

Schon während der Umfrage stießen wir auf große Resonanz seitens unserer insgesamt gut 1.000 Alumni und Alumnae. Die Ehemaligen des Programms zeigten großes Interesse, an der Umfrage teilzunehmen. Die Rücklaufquote von 46 % aller erreichten Alumni und Alumnae ist beeindruckend. Wir danken allen Teilnehmenden herzlich für ihr Engagement, dieses Programm weiterzuentwickeln. Diese Resonanz spricht für die hohe Identifikation mit dem Programm und mit dem Institut, die wir auch als Auftrag für eine Weiterentwicklung des Programms verstehen.

Wir stellen den Bericht nun öffentlich zur Verfügung und regen damit über das PGP hinaus zu einer breiteren Diskussion zum Berufsfeld, zur Kompetenzvermittlung für künftige Fach- und Führungskräfte in der internationalen Kooperation und zu Veränderungen im Anforderungsprofil an.

Die Umfrageergebnisse sprechen für eine hohe Wirksamkeit des Programms für die berufliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmenden, die mit ihren Kompetenzen damit auch indirekt die Institutionen der internationalen Zusammenarbeit prägen. 93 % der Absolvent:innen würden das Programm anderen jungen Menschen weiterempfehlen.

Trotz der überwiegend sehr positiven Rückmeldungen sind vereinzelt auch kritische Bewertungen zu verzeichnen; so sehen wir einen Rückgang in der Zufriedenheit für die letzte Kohorte 2014–2023. Die Anregungen zur Weiterentwicklung des Programms und die kritischen Einwände bestärken uns darin, den Weg weiterzuverfolgen, den wir mit der 2024 durchgeführten weitreichenden Reform des Programms eingeschlagen haben. Da zum Zeitpunkt der Umfrage der reformierte 60. Kurs noch nicht beendet war, sind die Erfahrungen dieses Kurses nicht in die Umfrage eingeflossen.

Die Reform zielt auf eine höhere Diversität des Programms. Dazu zählen eine stärkere Partnerorientierung, Internationalisierung und damit einhergehend neu gestaltete Zulassungskriterien sowie die Einführung eines stipendienfinanzierten Modells. Dies greift bereits erkennbare Kritikpunkte aus dem Kurs auf, die uns über jährliche Feedbacks übermittelt wurden. Sie konnten mit der Unterstützung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und des Landes Nordrhein-Westfalen als Gesellschafter von IDOS angegangen werden. Um in einem stark veränderten Umfeld langfristige Relevanz zu sichern, ist zudem die Kompetenzorientierung eine zentrale Säule der Reform. Die Teilnehmenden eignen sich nicht nur Fachwissen an, das sie auch gemeinsam erarbeiten, sondern vertiefen ihre Kompetenzen

in den Bereichen Analyse und Verständnis, Kooperation und Transformation. Kooperationskompetenzen erlernen unsere Teilnehmenden insbesondere durch Forschungspartnerschaften mit unseren internationalen Partnerinstitutionen in den sogenannten Forschungsteams, der knapp dreimonatigen kooperativen Feldphase des Programms. Nicht zuletzt möchten wir die Wirkung des Programms ausbauen, in dessen Rahmen u. a. die Verbleibstudie in Auftrag gegeben wurde. Diese Veränderungen sind nun auch in unserem Namen sichtbar: Seit 2024 trägt das Postgraduierten-Programm den Namen *Postgraduate Programme for Sustainability Cooperation*.

Internationale Kooperation, Nachhaltigkeit und sozial-ökologische Transformation bleiben zentrale Themen bei der Lösung globaler Herausforderungen. Gleichzeitig fordern Disruption und Krisen das Berufsfeld weiter heraus, auch auf persönlicher Ebene. Abgesehen von fachlichem Wissen sind soziale und persönliche Kompetenzen daher zunehmend gefragt. Beschäftigte in der internationalen Kooperation müssen hier mit dem nötigen Rüstzeug für berufliche Herausforderungen ausgestattet werden – in fachlicher *und* persönlicher Hinsicht. Dies bleibt auch in den nächsten Jahren die Hauptaufgabe des Postgraduierten-Programms. Sie wird im Programm, im Institut und mit Partnern fortlaufend reflektiert und bearbeitet.

Simone Christ & Sven Grimm

Bonn, Dezember 2025

# Inhalt

Vorwort	
Abkürzungen	
Zusammenfassung	1
<b>1 Hintergrund und Ziele der Studie</b>	<b>5</b>
<b>2 Methodisches Vorgehen und Beteiligung</b>	<b>5</b>
<b>3 Ergebnisse</b>	<b>6</b>
3.1 Berufsweg	6
3.1.1 Art der Beschäftigung: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell	7
3.1.2 Arbeitgeber und Arbeitsbereiche: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell	11
3.1.3 Berufliche Position und Führungsverantwortung: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell	20
3.1.4 Bezüge der beruflichen Tätigkeit zu den Inhalten des PGP	24
3.2 Bedeutung des PGP für den Berufsweg	25
3.3 Nutzen des PGP mit Blick auf die Stärkung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen	26
3.3.1 Weitere Kompetenzbereiche, die durch das PGP gestärkt wurden	29
3.3.2 Kompetenzbereiche, die durch das PGP stärker gefördert werden könnten	30
3.4 Nutzen des PGP für die berufliche und persönliche Entwicklung	32
3.5 Programmbewertung	34
3.6 Weiterempfehlung	38
3.6.1 Was spricht für eine Teilnahme am PGP?	39
3.6.2 Was spricht gegen eine Teilnahme am PGP?	40
3.7 Kontakte, Vernetzung und Alumniarbeit	40
3.7.1 Verbundenheit	43
3.7.2 Bedeutung der Kontakte	44
3.7.3 Bestehende Kontaktwege	46
3.7.4 Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden	48
3.7.5 Gewünschte Kontaktwege	49
3.7.6 Verbesserungsvorschläge und Wünsche hinsichtlich der Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit und für das PGP-Alumninetzwerk	50

3.8	Szenarien: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarktes und benötigte Kompetenzen	52
3.8.1	Einschätzungen zur Zukunft des Arbeitsmarktes	52
3.8.2	Welche Kompetenzen werden wichtiger? Was sollte ein Programm wie das PGP beinhalten?	55
3.9	Zielgruppenbeschreibung	58
3.9.1	Gender	59
3.9.2	Bildungshintergrund des Elternhauses	59
3.9.3	Sozioökonomischer Status des Elternhauses	60
3.9.4	Erfahrungen im Arbeitsfeld EZ/IZ in der Familie	61
3.9.5	Migrationshintergrund	62
3.9.6	Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen	62
3.9.7	Kinder- und Sorgeverantwortung	62
3.9.8	Lebensmittelpunkt vor der Teilnahme am PGP	63
3.9.9	Selbsteinschätzungen zur Betroffenheit von Vorurteilen	64
3.10	Weitere Anmerkungen der Teilnehmenden	66
<b>4</b>	<b>Fazit</b>	<b>67</b>
<b>Literatur</b>		<b>68</b>

## Tabellen

Tabelle 1: Anteil der Absolvent:innen, die im Laufe des Berufslebens für das BMZ tätig waren oder sind	20
--	----

## Abbildungen

Abbildung 1: Zusammensetzung der Gesamtstichprobe nach Kursjahrgängen	6
Abbildung 2: Anteil der nach Abschluss des PGP berufstätigen Absolvent:innen	6
Abbildung 3: Anzahl der Arbeitgeberwechsel seit Abschluss des PGP	7
Abbildung 4: Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss des PGP	8
Abbildung 5: Art des Beschäftigungsverhältnisses fünf Jahre nach Abschluss des PGP	9
Abbildung 6: Art des Beschäftigungsverhältnisses zehn Jahre nach Abschluss des PGP	10
Abbildung 7: Art des Beschäftigungsverhältnisses aktuell	11
Abbildung 8: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche der ersten Berufstätigkeit nach Abschluss	13
Abbildung 9: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche fünf Jahre nach Abschluss	16
Abbildung 10: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche zehn Jahre nach Abschluss	18
Abbildung 11: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche aktuell	19

Abbildung 12: Berufliche Position und Führungsaufgaben in der ersten Position nach Abschluss	21
Abbildung 13: Berufliche Position und Führungsaufgaben fünf Jahre nach Abschluss	22
Abbildung 14: Berufliche Position und Führungsaufgaben zehn Jahre nach Abschluss	23
Abbildung 15: Berufliche Position und Führungsaufgaben aktuell	24
Abbildung 16: Nähe zu den Inhalten und Themen des PGP im Berufsleben der Absolvent:innen	25
Abbildung 17: Bedeutung des PGP für den Berufsweg der Absolvent:innen (Mittelwerte)	26
Abbildung 18: Nutzenbilanz über das PGP mit Blick auf die Stärkung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen	27
Abbildung 19: Nutzenbilanz über das PGP mit Blick auf die Stärkung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen nach Kurskohorten (Mittelwerte)	28
Abbildung 20: Nutzenbilanz über das PGP im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung	33
Abbildung 21: Nutzenbilanz über das PGP im Hinblick auf die eigene persönliche Entwicklung	34
Abbildung 22: Bewertung der Eignung des PGP zur Unterstützung und Förderung in verschiedenen Themen und Bereichen	35
Abbildung 23: Bewertung der Eignung des PGP zur Unterstützung und Förderung in verschiedenen Themen und Bereichen nach Kurskohorten (Mittelwerte)	37
Abbildung 24: Weiterempfehlung	38
Abbildung 25: Kontakte aus der Teilnahme am PGP	41
Abbildung 26: Kontakte aus der Teilnahme am PGP nach Kurskohorten	42
Abbildung 27: Verbundenheit	43
Abbildung 28: Verbundenheit nach Kurskohorte (Mittelwerte)	44
Abbildung 29: Bedeutung der Kontakte	45
Abbildung 30: Bedeutung der Kontakte nach Kurskohorte (Mittelwerte)	46
Abbildung 31: Kontaktwege	47
Abbildung 32: Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden	48
Abbildung 33: Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden nach Kurskohorte (Mittelwerte)	49
Abbildung 34: Gewünschte Kontaktwege für eine stärkere Vernetzung	50
Abbildung 35: Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern in der Gesamtgruppe	59
Abbildung 36: Bildungshintergrund des Elternhauses in der Gesamtgruppe	60

---

Abbildung 37: Subjektiver sozioökonomischer Status des Elternhauses	61
Abbildung 38: Erfahrungen im Arbeitsbereich EZ/IZ im familiären Umfeld	61
Abbildung 39: Lebensort vor der Teilnahme am PGP	64
Abbildung 40: Selbsteinschätzungen zur Betroffenheit von Vorurteilen	66

## Abkürzungen

BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
DEI	Diversity, equity, and inclusion (Diversität, Gleichstellung und Inklusion)
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DIE	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
IDOS	German Institute of Development and Sustainability
IZ	Internationale Zusammenarbeit
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KI	Künstliche Intelligenz
M&E	Monitoring & Evaluation (Monitoring und Evaluation)
NRO	Nichtregierungsorganisation
PGP	Postgraduierten-Programm
PTB	Physikalisch-Technische Bundesanstalt
SDG	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
SLE	Seminar für Ländliche Entwicklung (SLE) der Humboldt-Universität zu Berlin
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UNDP	United Nations Development Programme (Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen)

## Zusammenfassung

Das Postgraduierten-Programm (PGP) des German Institute of Development and Sustainability (IDOS, vormals Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, DIE) ist ein renommiertes, neunmonatiges Ausbildungsprogramm für Hochschulabsolvent:innen, das seit 1965 jährlich durchgeführt wird. Ziel ist die gezielte Vorbereitung auf Fach- und Führungsaufgaben in der internationalen Zusammenarbeit und Entwicklungszusammenarbeit. Die Verbleibstudie wurde anlässlich des 60-jährigen Programmjubiläums 2025 durchgeführt, um erstmals systematisch die Berufswege und den Nutzen des Programms für die bislang fast 1.000 Absolvent:innen zu analysieren.

Die Studie basiert auf einer Online-Befragung aller Absolvent:innen der Jahrgänge 1965–2023. Es wurden rund 800 ehemalige Teilnehmer:innen erreicht, von denen sich 366 an der Befragung beteiligten (Rücklaufquote: 46 %). Die Auswertung erfolgte Kohorten vergleichend (10-Jahres-Gruppen), um Hinweise auf über die Zeit erfolgte Veränderungen zu gewinnen.

### *Berufswege und Beschäftigungsformen*

Nahezu alle Absolvent:innen sind bzw. wurden nach dem PGP berufstätig; Arbeitslosigkeit ist selten. Der Anteil derjenigen, die dauerhaft beim ersten Arbeitgeber bleiben, ist gering und sinkt mit zunehmender Berufsdauer. Die Mehrheit startet als Angestellte, mit einem kleinen Anteil an Beamten oder Selbstständigen. Über die Zeit zeigt sich, dass die Anteile an Beamten in den letzten Kohorten wieder steigen, während Selbstständigkeit vor allem in den mittleren Jahrgängen eine größere Rolle spielte.

### *Arbeitgeber und Arbeitsbereiche*

Die wichtigsten Arbeitgeber für den Berufseinstieg sind das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die KfW Entwicklungsbank und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) bzw. deren Vorgängerorganisationen sowie der Bereich Beratung und Consulting. In den letzten Jahren hat die KfW als Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen. Im Verlauf der Karriere arbeiten viele Absolvent:innen für Ministerien, internationale Organisationen, Stiftungen oder Forschungseinrichtungen. Fünf Jahre nach Abschluss sind etwa die Hälfte der Absolvent:innen bei BMZ, GIZ oder KfW beschäftigt. 20 % der befragten Absolvent:innen waren im Laufe ihres Berufslebens für das BMZ tätig bzw. waren es zum Befragungszeitpunkt noch.

### *Berufliche Position und Führungsverantwortung*

Der Anteil der Absolvent:innen in Leitungspositionen steigt mit zunehmender Berufserfahrung: Direkt nach dem Abschluss haben etwa 20 % Führungsverantwortung<sup>1</sup> mit inhaltlichen Entscheidungsbefugnissen, fünf Jahre danach bereits die Hälfte und nach zehn Jahren drei Viertel. Die Geschwindigkeit des Aufstiegs in Leitungsfunktionen war in älteren Kohorten höher als in jüngeren, wobei sich dieser Trend zuletzt wieder etwas umkehrt.

---

<sup>1</sup> Zu den Positionen mit Führungsverantwortung wurden alle Positionen mit Führungsaufgaben gezählt, d. h. Positionen von den unteren bis zur höchsten Leitungsebene. Die Zuordnung erfolgte anhand der Selbstauskünfte der Befragten.

### *Bezug zu den Inhalten des PGP*

72 % der Absolvent:innen arbeiten in Berufen mit starkem Bezug zu den PGP-Inhalten. Das Programm wird von 96 % als (sehr) positiv für den Berufseinstieg bewertet. 93 % sehen einen (sehr) positiven Einfluss der Programtteilnahme auf den gesamten Berufsweg.

### *Kompetenzentwicklung*

Das PGP stärkt besonders Kompetenzen in Kooperation, interkultureller Kommunikation, kritischem und systemischem Denken sowie Kommunikationsfähigkeiten. Absolvent:innen berichten auch von Zugewinnen beim Projektmanagement, strategischem Handeln, in der Teamarbeit und Netzwerkbildung. Dabei sehen 23 % Potenzial für eine stärkere Förderung in Bereichen wie Konfliktmanagement, Projektmanagement und Karrierekompetenzen.

### *Nutzen für berufliche und persönliche Entwicklung*

92 % der Absolvent:innen sehen einen großen Nutzen der Programtteilnahme für ihre berufliche Entwicklung, 83 % für die persönliche Entwicklung. Die Bewertung ist über die Kohorten hinweg konstant hoch, in den jüngsten Jahrgängen jedoch leicht rückläufig.

### *Programmbewertung und Weiterempfehlung*

Besonders geschätzt wird das PGP für die Auslandserfahrung mit Feldforschung und Beratung, vor allem in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, für Einblicke in internationale Zusammenarbeit, Netzwerkbildung und Teamarbeit. 93 % der Absolvent:innen würden das Programm anderen jungen Menschen weiterempfehlen, die sich für das Berufsfeld EZ/IZ interessieren. Dabei sinkt der Anteil uneingeschränkter Empfehlungen – vermutlich auch bezogen auf Einsparungen im Politikbereich – in den jüngsten Jahrgängen etwas. Kritik gibt es vereinzelt an einer zu starken Wissenschaftslastigkeit und an dem mit der Programtteilnahme verbundenen finanziellen und zeitlichen Aufwand. Der finanzielle Aufwand erklärt sich mit einer Eigen- und Kreditfinanzierung der Teilnahme, was im Jahr 2024 zugunsten eines Stipendienmodells geändert wurde.

### *Kontakte und Alumni-Netzwerk*

Die meisten Absolvent:innen pflegen dauerhafte Kontakte zu ihren Kurskolleg:innen, etwa die Hälfte auch zu Absolvent:innen anderer Jahrgänge. Die Bedeutung und der Nutzen dieser Kontakte sind vor allem für die persönliche Entwicklung und den Berufseinstieg hoch. Insbesondere jüngere Jahrgänge wünschen sich eine stärkere Vernetzung, die auch über ein selbstorganisiertes Mentoring-Programm angestrebt wird. Als Formate für die Netzwerk- und Alumniarbeit werden Präsenztreffen und regelmäßige Informationen über Newsletter präferiert.

### *Soziodemografische Merkmale*

Das Geschlechterverhältnis ist in der Gesamtgruppe der befragten Absolvent:innen paritätisch, hat sich im Laufe der Zeit jedoch deutlich zugunsten von Frauen verschoben. Während in den ersten Kursjahren Frauen in der Minderheit waren, sind sie in den letzten Jahren in der Mehrheit.

Der Anteil von Erstakademiker:innen liegt bei insgesamt 40 % und ist über die Zeit betrachtet rückläufig (in der jüngsten Gruppe 27 %). Diese Abnahme ist auch im Zusammenhang mit allgemeinen Entwicklungen zu betrachten, da der Anteil von Akademiker:innen in Deutschland über die Zeit insgesamt deutlich gestiegen ist. Durch die Einführung des Stipendienprogramms wird aktiv auch eine größere soziale Diversität angestrebt.

Auf einer sozialen Leiter, auf welcher auf Stufe 10 die Menschen mit dem meisten Geld und den bestbezahlten Berufen stehen und auf Stufe 1 die Menschen mit dem wenigsten Geld und den Berufen, die am schlechtesten bezahlt sind oder die ganz ohne Beruf sind, ordnet etwa die Hälfte der Absolvent:innen ihr Elternhaus auf den höchsten Stufen (7 bis 10) ein. 20 % wählten für ihr Elternhaus die unteren Stufen (1 bis 4). Die subjektive Einordnung des sozioökonomischen Status der Herkunftsfamilien steigt über die Zeit hinweg an.

Deutlich in der Mehrheit (86 %) sind die PGP-Absolvent:innen, die in ihrem familiären Umfeld jeweils als erste im Arbeitsbereich EZ/IZ tätig wurden.

Der Anteil an Absolvent:innen mit Migrationshintergrund bzw. eigener Migrationserfahrung ist gering (97 % der Absolvent:innen sind deutsche Staatsangehörige per Geburt). Auch ist der Anteil an Personen, die mit Behinderung bzw. chronischen gesundheitlichen, physischen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen am PGP teilnahmen, mit 2 % vergleichsweise niedrig. Seit 2024 sollen veränderte Zulassungskriterien aktiv auf eine Diversifizierung hinwirken.

Von den befragten Absolvent:innen hatten relativ wenige zum Zeitpunkt ihrer Programmteilnahme bereits Kinder oder trugen Sorgeverantwortung (insgesamt 6 %). In den frühen Kursjahren traf dies tendenziell häufiger zu, in den letzten Jahren sind es eher Einzelne.

Die Mehrheit der Teilnehmenden hat vor der Teilnahme am PGP in einem der westdeutschen Bundesländer oder in Berlin gelebt, nur wenige in einem der ostdeutschen Länder (in den Kursjahren seit der Wiedervereinigung zwischen 3 % und 5 %). Der Anteil der Absolvent:innen, die vor dem PGP im Ausland lebten und studierten, nimmt in den letzten Jahren deutlich zu (in der jüngsten Kurskohorte ein Drittel).

### *Zukunftstrends, Herausforderungen und Anforderungen in der EZ/IZ aus Sicht der PGP-Alumni und -Alumnae*

Die befragten PGP-Absolvent:innen gaben Hinweise zu zukünftigen Veränderungen des Arbeitsmarktes im Bereich EZ/IZ. Sie erwarten einen eher schrumpfenden Arbeitsmarkt mit weniger festen Stellen und mehr befristeten oder projektbezogenen Beschäftigungsverhältnissen. Die klassische Entsendung von Fachkräften aus dem Globalen Norden wird zukünftig vermutlich weniger relevant, während lokale Expertise und Süd-Süd-Kooperationen an Bedeutung gewinnen. Deutschland als Arbeitsort wird wichtiger, und die Anforderungen an Bewerber:innen werden spezialisierter. Politische Veränderungen und eine stärkere Ausrichtung der EZ/IZ an nationalen Interessen sowie die Integration in andere Politikfelder (z. B. Klima, Wirtschaft, Sicherheit) werden erwartet. Die Digitalisierung, der Einsatz von KI und innovative Finanzierungsmodelle werden demnach voraussichtlich an Bedeutung gewinnen.

Als Herausforderungen werden u. a. sinkende öffentliche Mittel, zunehmende Unsicherheit und Konkurrenz um Stellen, Rechtfertigungsdruck sowie der Bedarf an gesellschaftlicher Legitimation für die EZ/IZ genannt. Die Bedeutung von Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Krisenfestigkeit nimmt zu. Dies gilt sowohl für das Arbeitsfeld insgesamt als auch auf individueller Ebene.

Gleichzeitig sehen die Alumni und Alumnae Chancen: Internationale Kooperation, Nachhaltigkeit und sozial-ökologische Transformation bleiben zentrale Themen für die Lösung globaler Herausforderungen. Thematisch gewinnen globale Machtverschiebungen, Klima- und Umweltfragen, Kreislaufwirtschaft, urbane Entwicklung, Migration, *Good Governance* und *Gender Equality* weiter an Relevanz. Schnittstellen zwischen Politikfeldern und die Entwicklung von Zukunftsszenarien rücken stärker in den Fokus. Entsprechend besteht ein wachsender Bedarf an Fachkräften mit Expertise zu den zentralen Themen der Zukunft. Innovation und Forschung sollten gerade in Zeiten von Disruption und Krisen an Bedeutung gewinnen. Es wird angenommen, dass flexible, interdisziplinäre Arbeitsweisen, Politikberatung und Change-Management, Netzwerke, Kooperationen und die Integration von Forschung und Praxis

zunehmend wichtiger werden. Auch wird die Annahme geäußert, dass der Privatsektor eine größere Rolle spielen und mehr Verantwortung übernehmen könnte.

Für die Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte werden folgende Kompetenzen als besonders wichtig angesehen:

- Fachliche und methodische Kompetenzen: Projektmanagement, Monitoring & Evaluation, Datenanalyse, Finanzierungswissen, Verhandlungsführung und SektorKompetenz (z. B. Klima, Gesundheit)
- Digitale Kompetenzen: Umgang mit KI, digitalen Tools, Social Media, *E-Governance* und Datenschutz
- Politische und strategische Kompetenzen: Geopolitisches Verständnis, Politikberatung, Kommunikation komplexer Zusammenhänge, Kenntnis internationaler Vereinbarungen
- Interkulturelle Kompetenzen: Kommunikation auf Augenhöhe, Verständnis für Diversität und globale Machtstrukturen, Sprachkenntnisse, internationale Erfahrung
- Persönliche und soziale Kompetenzen: Flexibilität, Resilienz, kritisches Denken, Teamfähigkeit, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz
- Netzwerk- und Karrierekompetenzen: Aktives Networking, *Peer-Learning*, Karriereplanung auch außerhalb klassischer EZ-Institutionen

Für die Weiterentwicklung des PGP empfehlen die Befragten eine engere Verzahnung von Forschung und Praxis, die Einbindung externer Expert:innen, fachliche Spezialisierung, anwendungsorientierte Formate und Offenheit für kontroverse Diskussionen (z. B. zu Diversität und Postkolonialismus). Praktische Auslandserfahrung und interdisziplinäre Projekte bleiben zentrale Bestandteile für die Qualifikation der Zielgruppe des PGP.

### *Fazit*

Das PGP des IDOS/DIE hat sich als wirkungsvolles Sprungbrett in den Arbeitsbereich der internationalen Zusammenarbeit und Entwicklungszusammenarbeit erwiesen. Es bietet gute Möglichkeiten für Kompetenzaufbau, Netzwerkbildung und persönliche Entwicklung. Die Alumni und Alumnae empfehlen das Programm überwiegend weiter, sehen aber auch Potenzial für mehr Praxisnähe, Diversität und gezielte Vernetzung. Die Ergebnisse der Verbleibstudie liefern Hinweise für die Weiterentwicklung des Programms, um es an die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse künftig Teilnehmender anzupassen.

## 1 Hintergrund und Ziele der Studie

Das Postgraduierten-Programm (PGP) des IDOS (German Institute of Development and Sustainability, vormals Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, DIE) ist ein neunmonatiges Ausbildungsprogramm, das jährlich am 1. September startet. Es richtet sich an Hochschulabsolventinnen und -absolventen (meist mit Masterabschluss) und bereitet diese gezielt auf Führungs- und Fachaufgaben in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit vor. Das Programm findet überwiegend in Bonn statt, beinhaltet aber auch einen mehrmonatigen Forschungsaufenthalt, in der Regel in einem Niedrig- oder Mitteleinkommensland.

Der erste Kurs des PGP startete im Jahr 1965. Seitdem nahmen jährlich etwa 18 Hochschulabsolvent:innen an dem Ausbildungsprogramm teil. Das PGP hat bisher fast 1.000 Absolvent:innen hervorgebracht.

Die Verbleibstudie zum Postgraduierten-Programm wurde anlässlich des 60-jährigen Programmjubiläums im Jahr 2025 durchgeführt. Mit der Umsetzung beauftragt wurde die uzbonn GmbH – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation.

Mit der Verbleibstudie wurden die Alumnae und Alumni des Postgraduierten-Programms erstmals systematisch befragt. Ziel der Studie war es, einen Überblick über die Berufswege der Absolventinnen und Absolventen zu erhalten und Informationen darüber zu gewinnen, in welcher Weise und in welchen Bereichen die ehemaligen Teilnehmenden vom PGP profitieren konnten.

## 2 Methodisches Vorgehen und Beteiligung

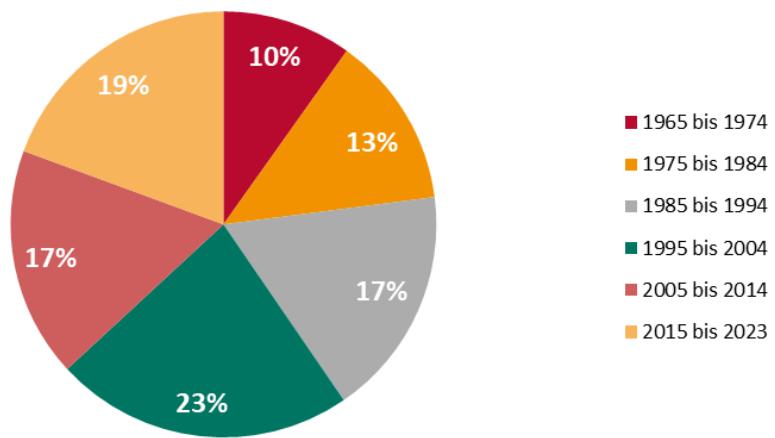
Zielgruppe der Verbleibstudie bildeten alle Absolvent:innen der PGP-Kurse von 1965 bis 2023. Auf eine Befragung des Kurses 2024 wurde verzichtet, da der Kurs zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen war und der Fokus der Studie auf einer langfristigen Perspektive nach Abschluss des Programms lag.

Zur Umsetzung der Verbleibstudie wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Die Fragebogenkonzeption wurde in enger Abstimmung zwischen IDOS und uzbonn vorgenommen. Die technische Umsetzung der Befragung erfolgte durch uzbonn. Zur Verbleibstudien-Befragung wurden über 900 Personen eingeladen. Bei ca. 100 dieser Personen erwiesen sich die vorliegenden Mailadressen als ungültig. Nachrecherchen blieben erfolglos, sodass die erreichte Gruppe etwa 800 Absolvent:innen umfasst. In die Datenauswertung gingen die Rückmeldungen von 366 Absolvent:innen ein. In Bezug auf die für die Verbleibstudie erreichbaren Absolvent:innen liegt die Beteiligungsquote an der Befragung bei 46 %.

An der Befragung beteiligten sich Absolvent:innen aller Kursjahrgänge aus dem Betrachtungszeitraum der Verbleibstudie. Damit die jüngeren Kursjahrgänge in der Ergebnisdarstellung nicht stärker gewichtet werden als ältere Kursjahrgänge, wurden die quantitativen Ergebnisse über einen Kohortenvergleich ausgewertet. Dafür wurden weitgehend 10-Jahresgruppen gebildet und die Kursjahrgänge wie folgt zusammengefasst: 1965 bis 1974, 1975 bis 1984, 1985 bis 1994, 1995 bis 2004, 2005 bis 2014 und 2015 bis 2023 (s. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Zusammensetzung der Gesamtstichprobe nach Kursjahrgängen**

F1: In welchem Jahr haben Sie das PGP abgeschlossen?



n=366

Offene Angaben der Befragten wurden qualitativ thematisch zusammengefasst. Es wurde keine Quantifizierung der Häufigkeit einzelner Nennungen vorgenommen.

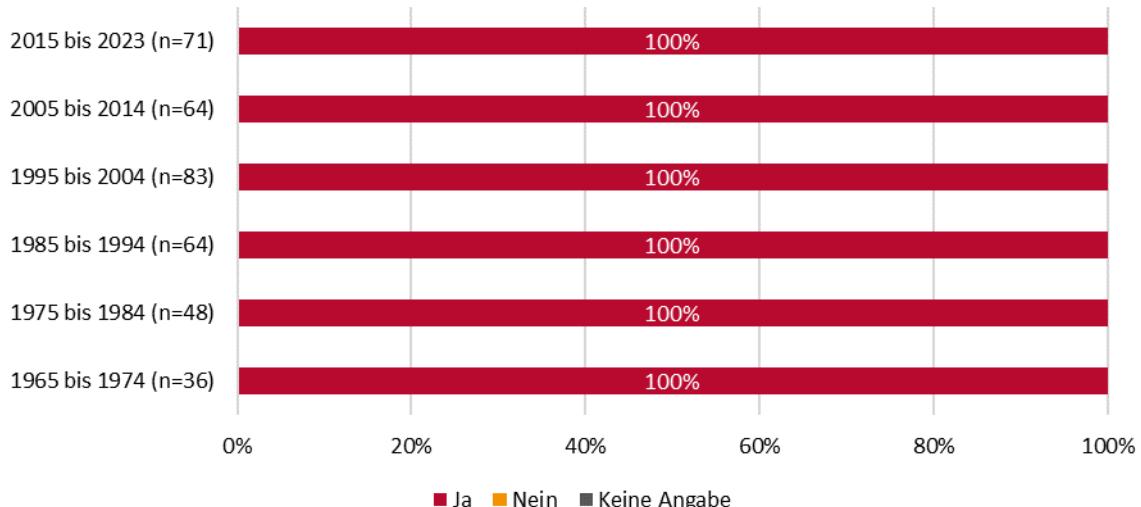
### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Berufsweg

Die Absolvent:innen des PGP werden in der Zeit nach dem Ausbildungsprogramm berufstätig. Dies gilt ausnahmslos für alle an der Verbleibstudie Teilnehmenden (s. Abbildung 2).

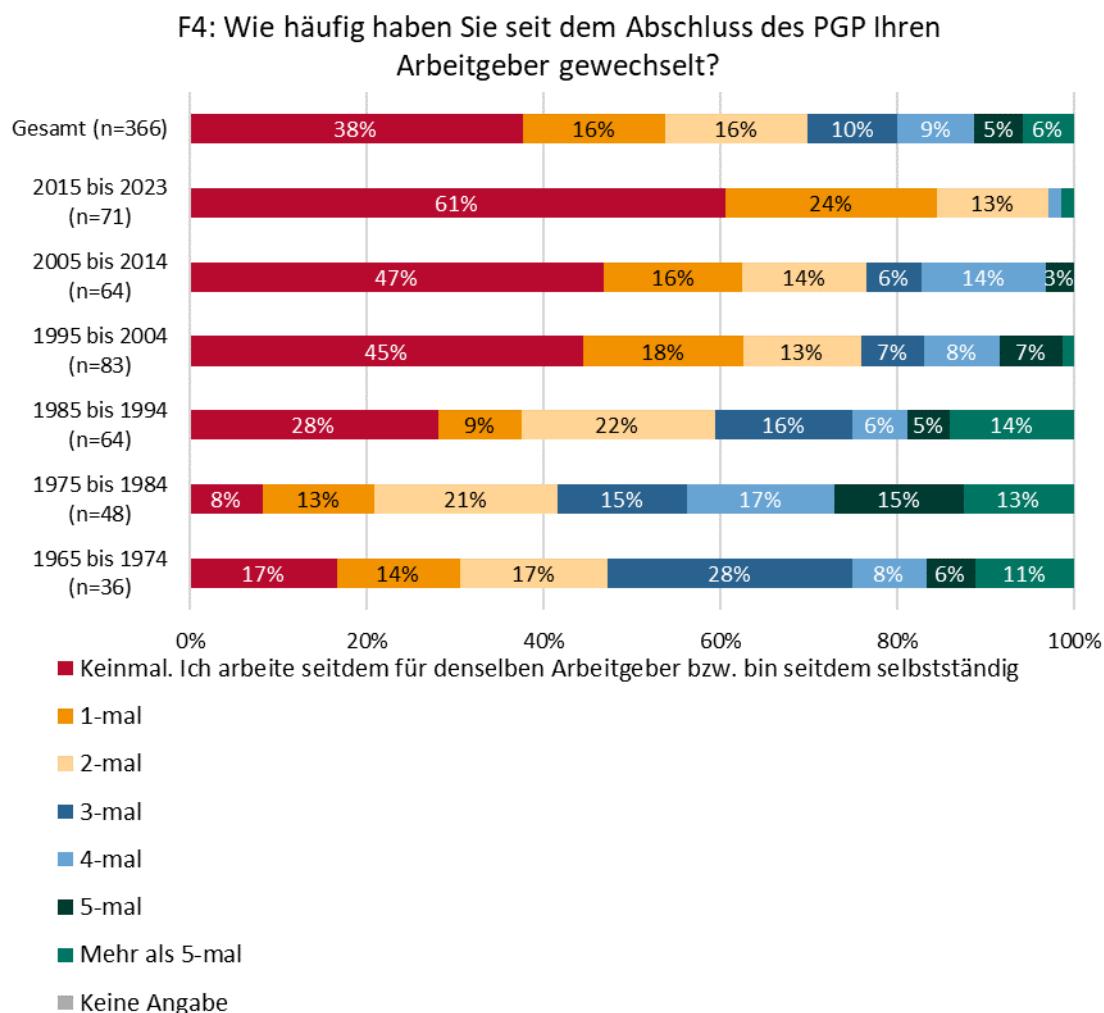
**Abbildung 2: Anteil der nach Abschluss des PGP berufstätigen Absolvent:innen**

F2: Waren Sie nach dem Abschluss des PGP schon einmal in irgendeiner Form beruflich tätig?



Relativ selten kommt es vor, dass die PGP-Absolvent:innen über ihr gesamtes Berufsleben nur für einen Arbeitgeber arbeiten. Zwar liegt der Gesamtanteil derer, die seit dem Abschluss des PGP für denselben Arbeitgeber tätig waren, bei 38 %. Aber dieses Ergebnis ist stark durch die jüngeren Kursjahrgänge gefärbt, da Arbeitgeberwechsel mit wachsender Dauer des Berufslebens zunehmen. Von Absolvent:innen der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 arbeiteten zum Befragungszeitpunkt 61 % für denselben Arbeitgeber. In den Kursjahrgängen 2005 bis 2014 trifft dies nur noch auf 47 % zu. In den Kursjahrgängen 1965 bis 1974 und 1975 bis 1984 ist der Anteil der Absolvent:innen, die den Arbeitgeber niemals wechselten, mit 8 % und 17 % sehr gering (s. Abbildung 3). Das hängt auch mit strukturellen Veränderungen in der Institutionenlandschaft zusammen.

**Abbildung 3: Anzahl der Arbeitgeberwechsel seit Abschluss des PGP**



### 3.1.1 Art der Beschäftigung: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell

#### 3.1.1.1 Erste Position nach Abschluss

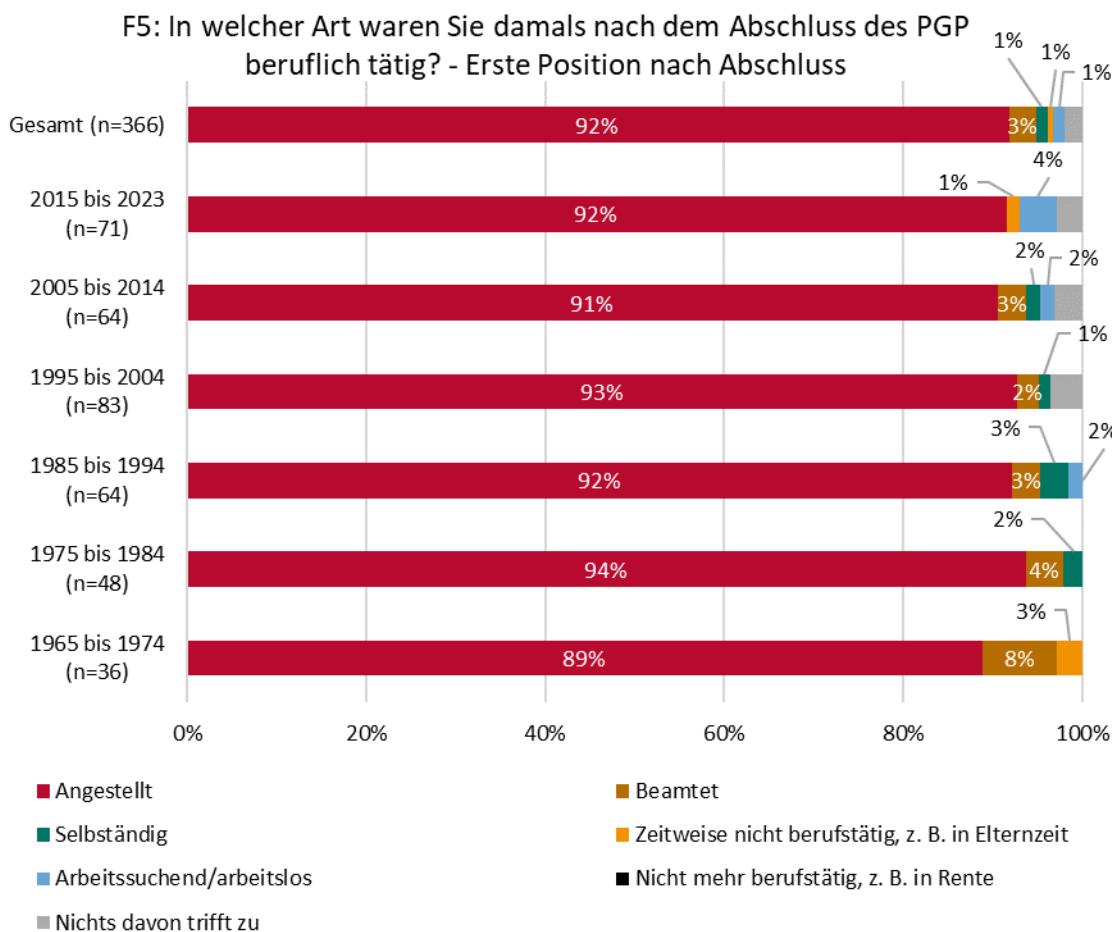
Nach dem Abschluss des PGP wurden die allermeisten Absolvent:innen als Angestellte tätig (über 90 %). An diesem Grundsatz hat sich über die Jahre hinweg nur wenig verändert. Nur für die frühen Kursjahrgänge 1965 bis 1974 zeichnet sich leicht ab, dass es damals eine kleine Teilgruppe gab (8 %), die im direkten Anschluss an das PGP als Beamte tätig wurden bzw. es zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme am PGP bereits gewesen waren. Zwar ist der Anteil der bereits

kurz nach Abschluss des PGP beamteten Absolvent:innen gering, gleichwohl bleibt dieser geringe Anteil über die Kursjahrgänge 1975 bis 2014 stabil zwischen 3 % bis 4 %. Dies trifft auf die aktuelleren Kursjahrgänge hingegen nicht zu – hier liegt der Anteil derjenigen, die bereits in der ersten Position nach dem PGP verbeamtet sind, bei 0 %.

Über den Zeitraum von 1975 bis 2014 finden sich zudem Anteile von 1 % bis 2 % der Absolvent:innen, die direkt im Anschluss an das PGP selbstständig tätig wurden.

Die Absolvent:innen des PGP waren in der direkten Folgezeit des Programms nur selten von Arbeitslosigkeit betroffen. Allerdings zeichnet sich ab, dass Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche für Absolvent:innen der Kursjahrgänge ab 2005 an Relevanz zunahmen. Mit 4 % ist der Anteil in der aktuellsten Gruppe der Kurse 2015 bis 2023 am höchsten, wenn auch auf niedrigem Niveau (s. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss des PGP**

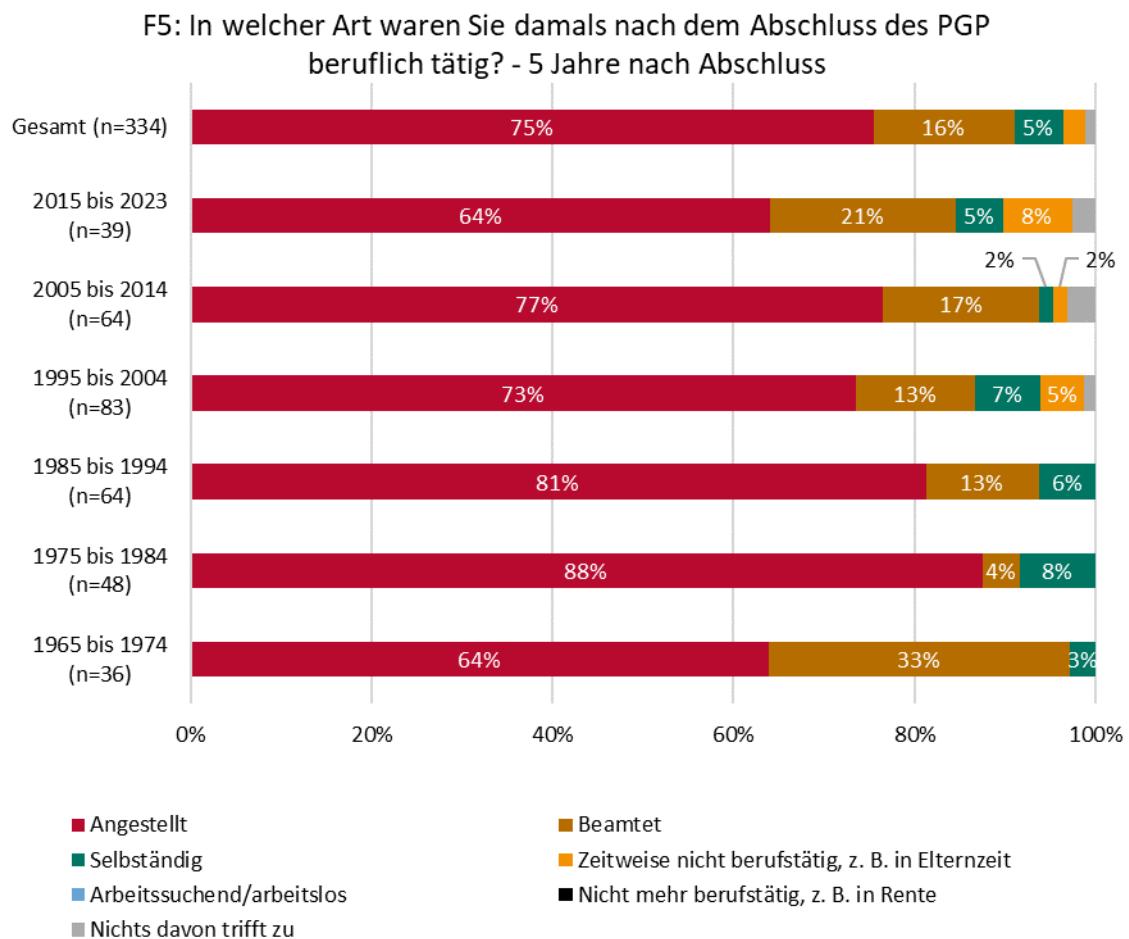


### 3.1.1.2 Fünf Jahre nach Abschluss

Über den Zeitraum von fünf Jahren nach dem Abschluss des PGP verändert sich die Art der beruflichen Position der Absolvent:innen. Zwar sind die meisten auch nach fünf Jahren noch angestellt beschäftigt – dies gilt für drei von vier Absolvent:innen –, der Anteil der Beamten und auch selbstständig Tätigen steigt jedoch deutlich. Insbesondere für die ersten Kursjahrgänge 1965 bis 1974 zeichnet sich deutlich ab, dass der Anteil der Beamten in den fünf Jahren nach Abschluss auf 33 % steigt. Für die folgende Kohorte der Kursjahrgänge 1975 bis 1984 zeichnet sich ein massiver Rückgang im Anteil der Beamten ab. Bzw. zeigt sich kein Anstieg zwischen der ersten Position und der Position fünf Jahre danach (jeweils 4 %). Dafür

liegt der Anteil der fünf Jahre nach Abschluss selbstständig Tätigen mit 8 % in dieser Gruppe am höchsten. Für die Kursjahrgänge 1985 bis 1994 und 1995 bis 2004 liegen die Anteile derer, die fünf Jahre nach Abschluss verbeamtet waren, bei jeweils 13 %. Ab dem Kursjahrgang 2005 zeichnet sich ein leichter Anstieg auf 17 % ab. Für die jüngsten Kursjahrgänge 2015 bis 2023 liegt der Anteil der fünf Jahre nach Abschluss des PGP Beamten bei 21 % (s. Abbildung 5). Für die jüngste Gruppe zeigt sich damit der im Vergleich aller Kohorten zweithöchste Wert an Beamten. Dies deutet darauf hin, dass sich diese Karrierewege in jüngster Vergangenheit häufiger eröffnen, als dies in den letzten Jahren der Fall war.

**Abbildung 5: Art des Beschäftigungsverhältnisses fünf Jahre nach Abschluss des PGP**



### 3.1.1.3 Zehn Jahre nach Abschluss

Fragen zur beruflichen Position zehn Jahre nach Abschluss des PGP wurden nur den Kursjahrgängen von 1965 bis 2010 gestellt. Somit liegen für die Kursjahrgänge 2015 bis 2023 hierzu keine Angaben vor. Für die Kursjahrgänge 2005 bis 2014 beziehen sich die entsprechenden Ergebnisse nur auf eine Teilgruppe (2005 bis 2014).

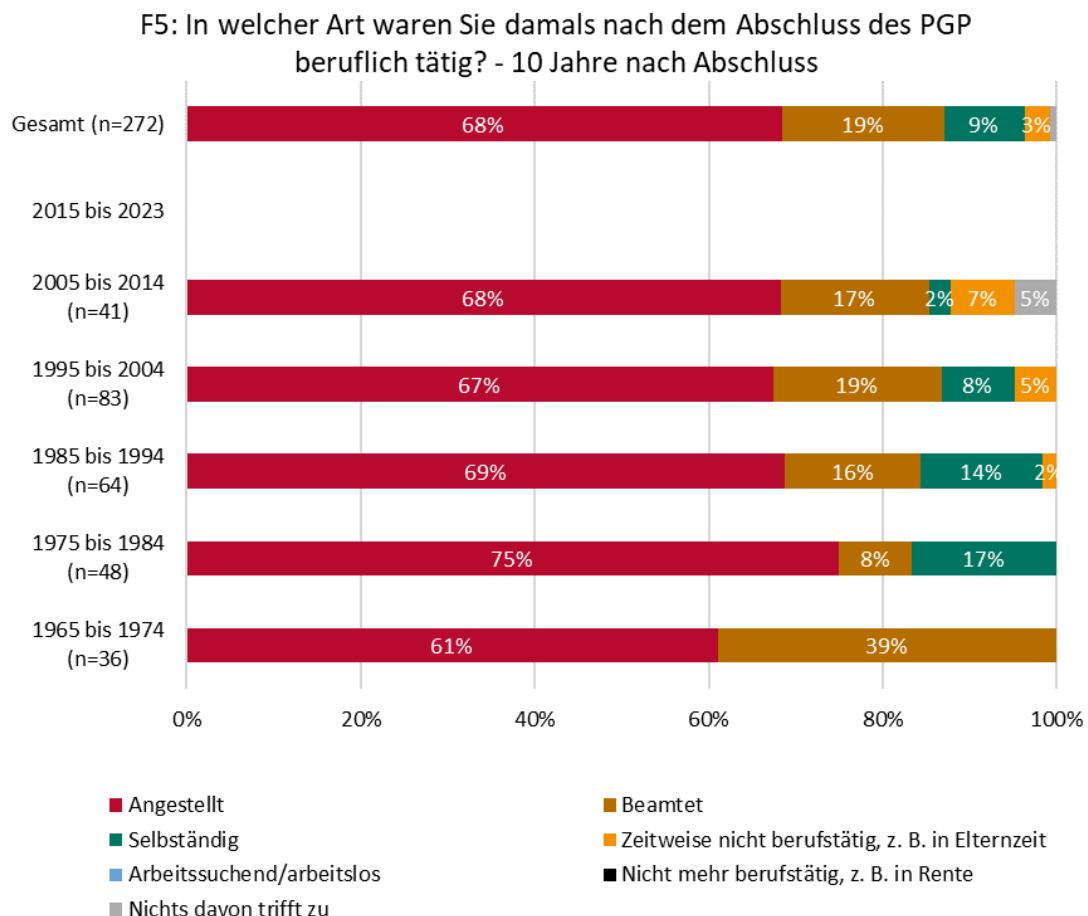
Zehn Jahre nach Abschluss waren etwa zwei von drei Absolvent:innen als Angestellte tätig.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Anteil an Beamten über die Zeit hinweg nur wenig ansteigt. Also wurden die meisten Absolvent:innen innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss des PGP verbeamtet. In den darauffolgenden fünf Jahren kommen nur wenige hinzu. Der höchste Anteil an Beamten besteht weiterhin für die frühen Kursjahrgänge von 1965 bis 1974 mit 39 % zehn Jahre nach Abschluss des PGP.

Auch über den Zeitraum von zehn Jahren nach dem Abschluss zeigt sich, dass sich für Absolvent:innen der Kursjahrgänge 1975 bis 1984 nur selten Karrierewege als Beamten eröffneten, während ihr Berufsleben häufiger von Selbstständigkeit geprägt ist: Der Anteil der Beamten verdoppelte sich über den Zeitraum von fünf Jahren zu zehn Jahren nach Abschluss zwar, ist aber letztlich mit 8 % relativ gering. Der Anteil der Selbstständigen stieg hingegen von 8 % auf 17 %.

Ähnlich hoch ist der Anteil der zehn Jahre nach Abschluss Selbstständigen in den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 mit 14 % (s. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Art des Beschäftigungsverhältnisses zehn Jahre nach Abschluss des PGP**



### 3.1.1.4 Aktuell

Zum Zeitpunkt der Verbleibstudienbefragung waren insgesamt 54 % der Absolvent:innen angestellt beschäftigt, 13 % beamtet, 11 % selbstständig tätig und 20 % der befragten Absolvent:innen bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden. Dies trifft altersgemäß v. a. auf die älteren Kursjahrgänge zu. Aus den Kursjahrgängen 1965 bis 1974 waren 89 % nicht mehr berufstätig, 6 % waren selbstständig tätig, jeweils weitere 3 % angestellt oder beamtet tätig. Von den Befragten aus den Kursjahrgängen 1975 bis 1984 waren zwei Drittel aus dem Berufsleben ausgeschieden. 21 % waren selbstständig tätig (also ist der Anteil der Selbstständigen in dieser Gruppe nochmals deutlich gestiegen gegenüber den Angaben zu den beruflichen Positionen zehn Jahre nach Abschluss (17 %)). 10 % waren angestellt beschäftigt.

Auch aus den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 ist ein Teil der Absolvent:innen bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden, auch wenn dies mit 17 % nur für eine Teilgruppe gilt. Von den Absolvent:innen dieser Kursjahrgänge waren zum Befragungszeitpunkt weitere 52 % angestellt beschäftigt, 13 % beamtet und 19 % selbstständig tätig.

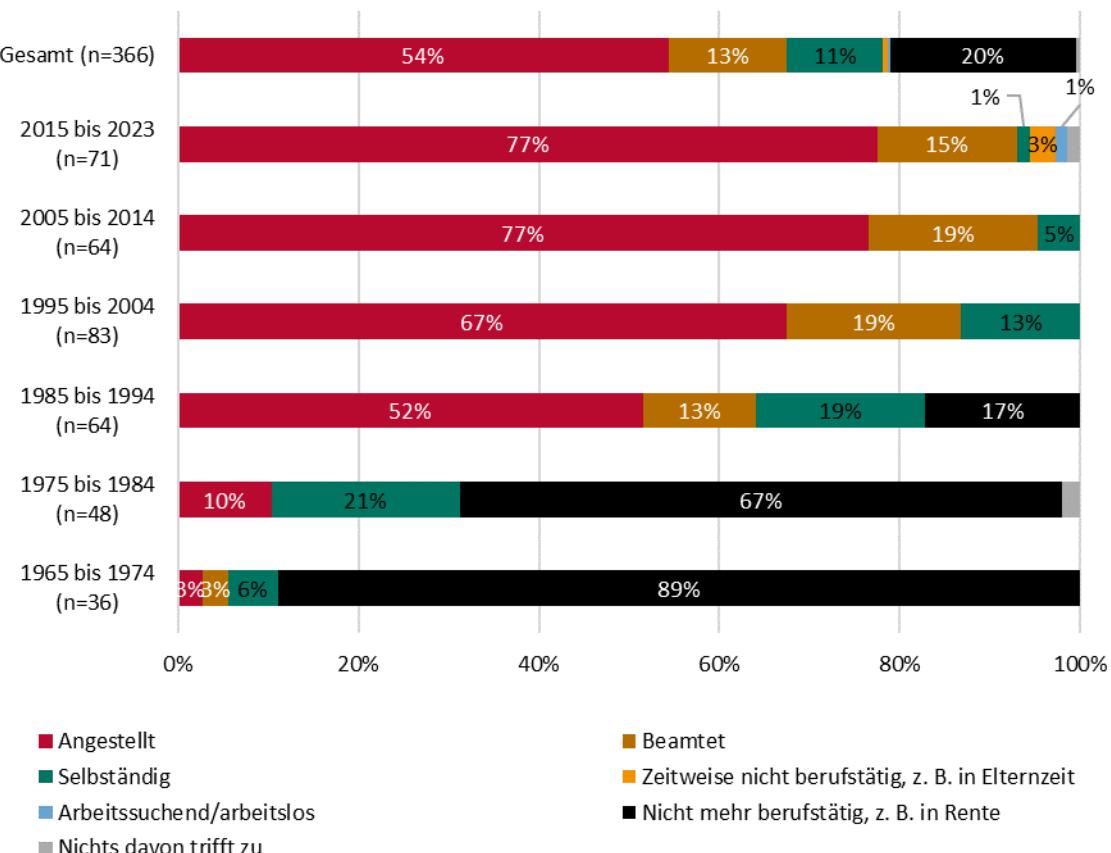
Die Angaben der Absolvent:innen aus den Kursjahrgängen 1995 bis 2004 zu ihrer aktuellen Beschäftigung unterscheiden sich nur wenig von den Angaben für den Zeitpunkt zehn Jahre nach Abschluss: Zwei Drittel sind angestellt beschäftigt, 19 % beamtet und 13 % selbstständig tätig.

Für die Abschlussjahrgänge 2005 bis 2014 zeichnen sich im Vergleich zu den Angaben zum Zeitpunkt zehn Jahre nach Abschluss ebenfalls nur wenige Veränderungen ab. Der Anteil der aktuell Angestellten liegt mit 77 % höher als noch zehn Jahre nach Abschluss. Dies geht jedoch primär darauf zurück, dass zehn Jahre nach Abschluss mehr Absolvent:innen zeitweise nicht berufstätig waren, z. B. in Elternzeit. Der Anteil der Beamten hat sich mit 19 % gegenüber dem Zeitpunkt zehn Jahre nach Abschluss nur wenig erhöht. Auch ist der Anteil der Selbstständigen in dieser Gruppe mit 5 % nur wenig höher als noch zehn Jahre nach Abschluss des PGP.

Von den Absolvent:innen der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 waren zum Befragungszeitpunkt 77 % angestellt beschäftigt und 15 % beamtet. Der Anteil der Selbstständigen liegt bei 1 %. 3 % waren zeitweise nicht berufstätig, z. B. in Elternzeit. 1 % der Absolvent:innen der jüngeren Kursjahrgänge waren zum Befragungszeitpunkt arbeitslos bzw. arbeitssuchend (s. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Art des Beschäftigungsverhältnisses aktuell**

F5: In welcher Art waren Sie damals nach dem Abschluss des PGP beruflich tätig? - Aktuell bzw. letzte



### 3.1.2 Arbeitgeber und Arbeitsbereiche: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell

#### 3.1.2.1 Erste Position nach Abschluss

Nach dem Abschluss des PGP werden die meisten Absolvent:innen beruflich im Bereich bzw. für Akteure der Entwicklungszusammenarbeit und internationalen Zusammenarbeit tätig. Insgesamt betrachtet ist und war die KfW der wichtigste Arbeitgeber für den Berufseinstieg nach

dem PGP. Insgesamt 17 % der Absolvent:innen fanden hier ihre erste berufliche Position. Die Bedeutung der KfW als Arbeitgeber für PGP-Absolvent:innen ist in den letzten Jahren tendenziell gestiegen: In den aktuellsten Kursjahrgängen 2015 bis 2023 ging fast jede oder jeder Dritte nach dem PGP zur KfW.

Der Bereich Beratung und Consulting liegt mit insgesamt 16 % auf dem zweiten Platz der häufigsten Arbeitsbereiche, in welchen PGP-Absolvent:innen ihre erste Anstellung finden. Im Kohortenvergleich schwanken die Anteile deutlich und liegen zwischen 9 % und 23 %. Ein linearer Trend hin zu einer über die Zeit deutlich steigenden oder sinkenden Relevanz zeichnet sich nicht ab.

Den dritten Platz der häufigsten Arbeitgeber der Absolvent:innen teilen sich das BMZ und die GIZ bzw. ihre Vorgängerorganisationen – hier fanden jeweils 13 % der Absolvent:innen ihre erste Beschäftigung. Der Anteil der Absolvent:innen, welche ihre erste Stelle nach dem PGP beim BMZ antraten, liegt über die betrachteten Kohorten hinweg weitgehend stabil im Bereich zwischen 13 % und 17 %. Über die Zeit stärker verändert hat sich die Rolle der GIZ bzw. ihrer Vorgängerinstitutionen: Seit dem Kursjahrgang 1985 liegt der Anteil der Absolvent:innen, die ihre erste Anstellung bei der GIZ bzw. deren Vorgängerinstitutionen fanden, bei mindestens 11 %. In den Kursjahrgängen 2005 bis 2014 waren es sogar 22 %. In den früheren Kursjahrgängen zwischen 1965 und 1985 waren die Vorgängerorganisationen der GIZ als Arbeitgeber für den Berufseinstieg der PGP-Absolvent:innen von deutlich geringerer Relevanz. Dies hängt auch mit der institutionellen Entwicklung dieser Organisationen zusammen. So wurde die GIZ-Vorgängerorganisation, die frühere Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), 1974 gegründet.

Insgesamt 7 % der PGP-Absolvent:innen traten ihre erste Stelle bei internationalen Organisationen an. Zwischen den Kohorten schwankt dieser Anteil stark: In den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 traf dies auf fast ein Viertel der Absolvent:innen zu. In der jüngeren Vergangenheit kommt dies nicht mehr vor, auch vor dem Hintergrund der Einstellungsbedingungen internationaler Organisationen.

Auch die politischen Stiftungen sind als Arbeitgeber für PGP-Absolvent:innen relevant, obwohl die Anteile im Kohortenvergleich schwanken: Besonders hoch ist der Anteil in den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 mit 16 %. Der Gesamtanteil liegt bei 7 % aller befragten Absolvent:innen.

Ebenfalls 7 % aller Absolvent:innen gingen im Anschluss an das PGP zu Forschungseinrichtungen, Hochschulen oder Think Tanks. Dieser Anteil schwankt zwischen den betrachteten Kursjahrgängen leicht und liegt im Bereich zwischen 4 % und maximal 11 % für die Kursjahrgänge 2005 bis 2014.

Insgesamt 5 % aller befragten Absolvent:innen fanden ihre erste Anstellung bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB): Die Bedeutung der PTB als Arbeitgeber für PGP-Absolvent:innen ist erst in jüngster Vergangenheit zunehmend hoch. Bis zum Kursjahrgang 2005 spielte die PTB überhaupt keine Rolle. In den Kursjahrgängen 2005 bis 2014 fanden 5 % bei der PTB ihre erste Stelle; in den Kursjahrgängen 2015 bis 2023 liegt die PTB mit 20 % aller Absolvent:innen auf dem dritten Platz der häufigsten Arbeitgeber für den Berufseinstieg der PGP-Absolvent:innen.

Im Kohortenvergleich sehr auffallend sind die Arbeitsfelder der ersten Position für die Kursjahrgänge 1975 bis 1984. In dieser Gruppe ist der Anteil der Absolvent:innen, die ihren Berufseinstieg bei den zentralen Akteuren der deutschen EZ (BMZ, GIZ, KfW) fanden, deutlich geringer als in allen anderen Kohorten. Auch findet sich mit 15 % in dieser Kohorte der höchste Anteil an Absolvent:innen, die nach dem PGP in einem anderen Bereich außerhalb der EZ/IZ tätig wurden. Mit 23 % wurden in dieser Kohorte relativ viele Absolvent:innen im Anschluss an das PGP im Bereich Beratung und Consulting tätig. Nur für die Kursjahrgänge 1995 bis 2004 findet sich mit 20 % ein ähnlich hoher Anteil für diesen Bereich.

Auffallend ist auch, dass als erster Arbeitgeber für PGP-Absolvent:innen in den frühen Kursjahrgängen andere Ministerien als das BMZ relevanter waren. In den Kursjahrgängen 1965 bis 1974 wurden 8 % der Absolvent:innen für ein anderes Ministerium tätig – die offenen Angaben dazu beziehen sich häufig auf das Auswärtige Amt. Im Zeitraum danach kommt es hingegen zunehmend selten vor, dass PGP-Absolvent:innen ihre erste Anstellung bei einem anderen Ministerium als dem BMZ antraten (s. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche der ersten Berufstätigkeit nach Abschluss**



### 3.1.2.2 Fünf Jahre nach Abschluss

Fragen zur beruflichen Position fünf Jahre nach Abschluss wurden nur den Kursjahrgängen vor 2020 gestellt (Kursjahrgänge 2020 bis 2023 wurden nur zur ersten und aktuellen Position befragt).

Die Zusammensetzung der Arbeitgeber und Arbeitsbereiche der PGP-Absolvent:innen ändert sich in den folgenden fünf Jahren nach dem Abschluss nur wenig und punktuell. Der Gesamtanteil der für das BMZ tätigen Absolvent:innen liegt fünf Jahre nach Abschluss unverändert bei 13 %. Allerdings zeigen sich für einzelne Kohorten Verschiebungen. So wechselten in der jüngeren Vergangenheit (Kursjahrgänge 2015 bis 2023) deutlich mehr Absolvent:innen in den fünf Jahren nach dem Abschluss des PGP zum BMZ (der Anteil stieg hier von 14 % nach dem Abschluss auf 21 % fünf Jahre nach dem Abschluss). Kleinere Zunahmen von 2 % zeigen sich auch für die Kursjahrgänge 2005 bis 2014. Bei diesen stieg der Anteil der beim BMZ-Beschäftigten innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss von 14 % auf 16 %.

Für die Kursjahrgänge 1985 bis 1994 zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung. Hier verließen in den fünf Jahren nach dem Abschluss einige PGP-Absolvent:innen das BMZ. Der Anteil sank von 13 % auf 9 % fünf Jahre nach dem Abschluss.

Absolvent:innen aus den Kursjahrgängen 1975 bis 1984 wurden, wie bereits berichtet, nach dem Abschluss des PGP nur selten für das BMZ tätig. Diese Entwicklung setzt sich in den fünf Jahren nach Abschluss mit einem von 4 % auf 2 % sinkenden Anteil fort.

Für die frühen Kursjahrgänge 1965 bis 1974 blieb der Anteil der für das BMZ tätigen Absolvent:innen über die fünf Jahre nach Abschluss des PGP unverändert (14 %). Auch in den Kursjahrgängen 1995 bis 2004 hat sich der Anteil der für das BMZ tätigen Absolvent:innen in den fünf Jahren nach Abschluss nur wenig verändert (17 % zu 16 %).

Betrachtet man die Gesamtgruppe aller PGP-Absolvent:innen, so steigt in den fünf Jahren nach Abschluss der Anteil der Personen, die für andere Ministerien tätig werden, leicht an (von 2 % nach dem Abschluss auf insgesamt 4 %). Aus dem Kohortenvergleich erwähnenswert ist, dass diese Zunahme insbesondere auf Veränderungen in der jüngsten Gruppe der Kursjahrgänge (2015 bis 2023) zurückgeht: Von diesen Absolvent:innen war niemand direkt nach Abschluss des PGP an einem anderen Ministerium als dem BMZ beschäftigt. In den fünf Jahren nach Abschluss fanden jedoch 5 % der Absolvent:innen in anderen Ministerien eine Beschäftigung. Durch diese Zunahme gepaart mit dem steigenden Anteil der für das BMZ tätigen Absolvent:innen arbeitete fünf Jahre nach Abschluss des PGP jede oder jeder Vierte aus den Kursjahrgängen 2015 bis 2023 für ein Ministerium (BMZ oder andere). Nur für den frühen Kursjahrgang 1965 bis 1974 ist dieser Anteil ähnlich hoch. Generell deutet sich im Vergleich der Kurskohorten an, dass nach dem Tiefststand der Kursjahrgänge 1975 bis 1984 (6 %) der Anteil der Absolvent:innen, die in den fünf Jahren nach Abschluss des PGP für ein Ministerium tätig wurden, kontinuierlich bis zu den Kursjahren 2015 bis 2023 um 20 % stieg (in den Angaben zur ersten beruflichen Position nach Abschluss zeigt sich dieser Trend nicht).

In der Gesamtgruppe aller Absolvent:innen arbeiteten fünf Jahre nach dem Abschluss jeweils 16 % für die GIZ (bzw. Vorgängerorganisationen) oder für die KfW. Der Anteil der für die GIZ Tätigen nimmt damit zwischen der ersten Position nach Abschluss und derjenigen fünf Jahre nach Abschluss leicht zu (13 % zu 16 %). Für die KfW bleibt der Anteil fast unverändert (17 % zu 16 %). Im Kohortenvergleich auffallend ist, dass der Anteil derjenigen, die innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss für die GIZ (bzw. Vorgängerorganisationen) tätig wurden, in den frühen Kursjahrgängen (1965 bis 1974 und 1975 bis 1985) deutlich stieg (8 % zu 17 % und 4 % zu 15 %). Diese Entwicklung ist im Zusammenhang mit der institutionellen Entwicklung der GIZ-Vorgängerinstitutionen zu betrachten (die GTZ wurde 1974 gegründet, davor existierte lediglich der DED).

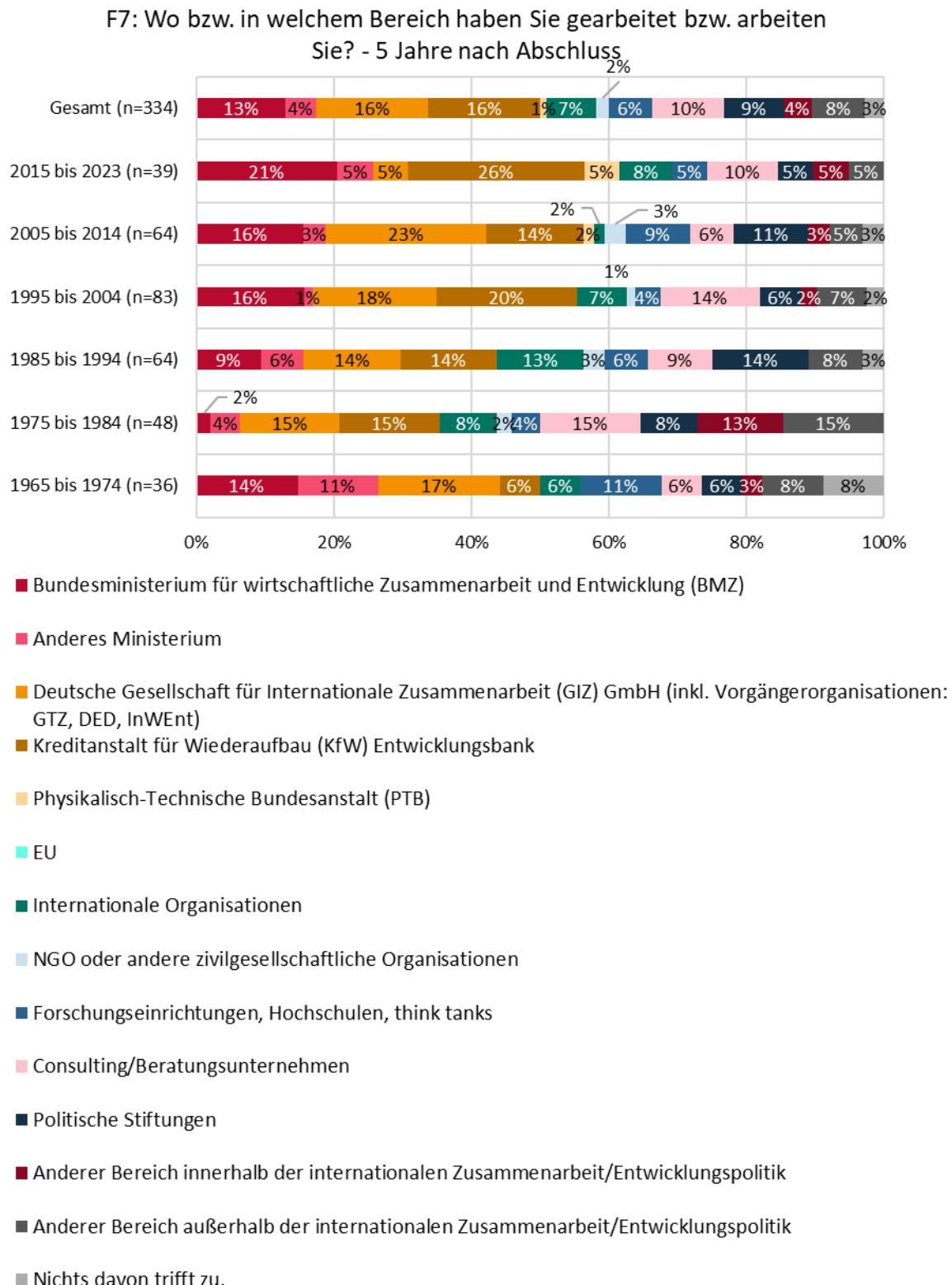
Generell zeichnet sich in den Ergebnissen zu den Arbeitgebern ab, dass seit dem Kursjahrgang 1995 etwa die Hälfte der Absolvent:innen fünf Jahre nach Abschluss für das BMZ, die GIZ oder KfW arbeitete (48 % bis 54 %).

Interessant ist, dass die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB), welche besonders für den Berufseinstieg der Absolvent:innen der Kursjahre 2015 bis 2023 relevant war (hier hatten 20 % ihre erste berufliche Position gefunden), in der mittelfristigen Folge an Bedeutung verloren. Fünf Jahre nach Abschluss arbeiteten nur noch 5 % der Absolvent:innen aus den Kursjahren 2015 bis 2023 für die PTB. Dies lässt sich mit den dortigen Vertragsstrukturen erklären.

Bei Gesamtbetrachtung aller Absolvent:innen deutet sich an, dass der Arbeitsbereich Beratung und Consulting in den fünf Jahren nach dem Abschluss an Relevanz verloren. Im Berufseinstieg direkt nach dem PGP arbeiteten 16 % in diesem Bereich, fünf Jahre später 10 %. Mit Ausnahme der Kursjahre 1985 bis 1994 zeigt sich diese deutliche Abnahme für alle Kurskohorten in ähnlichem Umfang.

Fünf Jahre nach dem Abschluss arbeiteten 7 % aller befragten Absolvent:innen für internationale Organisationen. Dieser Anteil ist gegenüber der ersten Position nach Abschluss (8 %) weitgehend unverändert. In den einzelnen Kohorten verschieben sich die Anteile der für internationale Organisationen tätigen Absolvent:innen jedoch deutlicher. So wurden in den fünf Jahren nach Abschluss 8 % der Absolvent:innen aus den Kursjahren 2015 bis 2023 für internationale Organisationen tätig (zum Berufseinstieg traf dies nie zu). In den Kursjahrgängen 1985 bis 1994, in welchen 23 % direkt zum Berufseinstieg in internationalen Organisationen arbeiteten, sank der Anteil fünf Jahre nach Abschluss jedoch deutlich auf 13 %.

Deutlich wird zudem, dass auch fünf Jahre nach dem Abschluss immer noch die klare Mehrheit der Absolvent:innen im Bereich EZ/IZ oder in angrenzenden relevanten Arbeitsbereichen tätig war. Der Anteil derjenigen, die angaben, in „anderen Bereichen, außerhalb der EZ/IZ“ zu arbeiten, ist insgesamt gering (8 %). Für die jüngeren Kursjahrgänge seit 2005 sind es sogar nur jeweils 5 %. Der höchste Anteil findet sich auch fünf Jahre nach Abschluss mit 15 % für die Kursjahrgänge 1975 bis 1984. Für diese Gruppe weisen die Ergebnisse insgesamt darauf hin, dass sich der Berufseinstieg in das Themenfeld EZ/IZ bei den typischen Arbeitgebern eher schwieriger gestaltete (s. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche fünf Jahre nach Abschluss**

### 3.1.2.3 Zehn Jahre nach Abschluss

Fragen zur beruflichen Position zehn Jahre nach Abschluss wurden in den jüngeren Kursjahrgängen (ab 2015) nicht gestellt. Die Gesamtergebnisse repräsentieren damit nur die Kursjahrgänge 1965 bis 2014. Vergleicht man das Gesamtergebnis zu den Arbeitgebern bzw. Arbeitsfeldern zehn Jahre nach dem Abschluss mit dem Zeitpunkt fünf Jahre nach Abschluss, zeigen sich keine wesentlichen Veränderungen: 13 % arbeiteten zehn Jahre nach Abschluss für das BMZ, 4 % für andere Ministerien, 17 % für die GIZ (bzw. Vorgängerinstitutionen), 13 % für die KfW, 10 % für internationale Organisationen, jeweils 8 % für politische Stiftungen und den Bereich Beratung und Consulting, 6 % für andere Bereiche in der EZ/IZ und 1 % für die EU. 9 % waren zehn Jahre nach Abschluss in anderen Bereichen außerhalb der EZ/IZ tätig.

Für die Kurskohorten 2005 bis 2014 sind Veränderungen zwischen den Ergebnissen fünf bzw. zehn Jahre nach Abschluss nicht verlässlich interpretierbar, weil die Gruppen nicht identisch sind.

Für die Kursjahrgänge 1995 bis 2004 zeichnet sich im Vergleich der beruflichen Positionen fünf und zehn Jahre nach Abschluss ab, dass in den zehn Jahren nach Abschluss des PGP mehr Absolvent:innen für internationale Organisationen tätig werden (7 % zu 13 %) und der Anteil für Beratung und Consulting weiter sinkt (14 % auf 10 %).

Die Arbeitsbereiche der Absolvent:innen aus den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 verändern sich in dem Zeitraum von fünf Jahren bis zu zehn Jahren nach Abschluss nur wenig. Etwas mehr Absolvent:innen arbeiteten zehn Jahre nach Abschluss für NRO. Zehn Jahre nach Abschluss arbeitete niemand mehr an Forschungseinrichtungen oder Hochschulen.

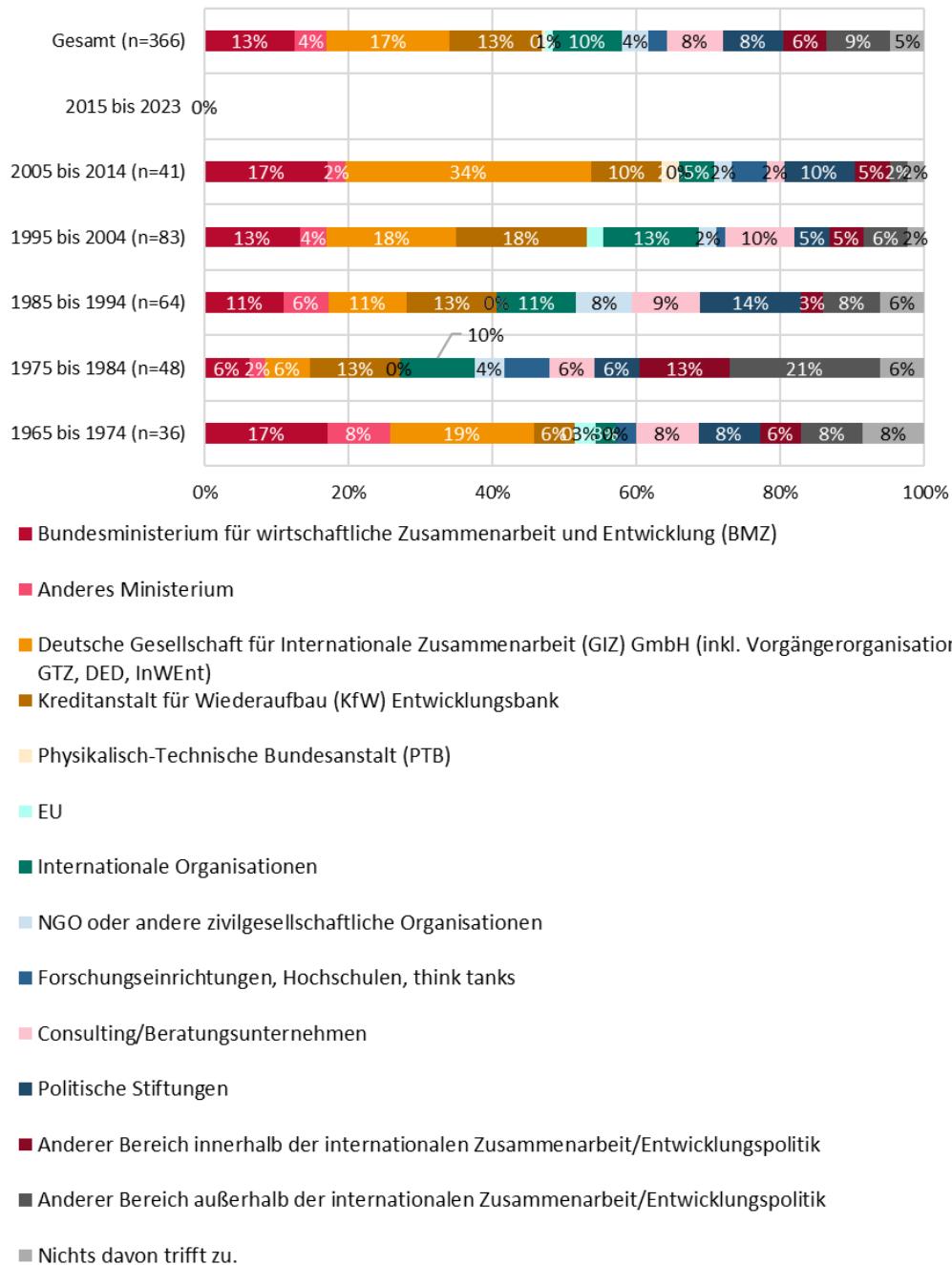
Für die Kursjahrgänge 1975 bis 1984 setzt sich der Trend fort, dass zunehmend mehr Absolvent:innen das Arbeitsfeld EZ/IZ verlassen und in anderen Bereichen außerhalb der EZ/IZ arbeiten. Bereits fünf Jahre nach Abschluss lag in dieser Gruppe der höchste Anteil aller Kurskohorten bei 15 %. Zehn Jahre nach dem Abschluss sind es sogar 21 %. Dieses Ergebnis spricht ebenfalls für die Vermutung, dass es sich für die Kursjahrgänge 1975 bis 1984 deutlich herausfordernder gestaltete, in das Berufsfeld einzumünden, das vom PGP adressiert wird.

Für die frühen Kursjahrgänge 1965 bis 1974 steigt der Anteil der für das BMZ tätigen Absolvent:innen leicht an und ist mit 17 % vergleichsweise hoch.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass zehn Jahre nach Abschluss 42 % der Absolvent:innen aus den Kursjahrgängen 1965 bis 1974 für das BMZ, die Vorgängerorganisationen der GIZ oder die KfW arbeiteten. Fünf Jahre nach Abschluss waren es 36 %, sodass hier eine leichte Steigerung vorliegt. Für die folgenden Kursjahrgänge 1975 bis 1984 lag der Anteil der für das BMZ, die Vorgängerorganisationen der GIZ und die KfW tätigen Absolvent:innen fünf Jahre nach Abschluss deutlich niedriger bei 31 % und sank bis zum Zeitpunkt zehn Jahre nach Abschluss weiter auf 25 %. In den Kursjahrgängen 1985 bis 1994 liegt der Anteil derjenigen, die für BMZ, GIZ oder ihre Vorgängerorganisationen und für die KfW arbeiteten, fünf Jahre nach Abschluss bei 38 % und zehn Jahre nach Abschluss mit 34 % ähnlich hoch. Für die Kursjahrgänge 1995 bis 2004 ist die Entwicklung vergleichbar: fünf Jahre nach Abschluss 54 %, zehn Jahre nach dem Abschluss 49 %. Anders als in der ersten Kohorte steigt der Anteil der für BMZ, GIZ und KfW tätigen Absolvent:innen somit nicht an, sondern sinkt tendenziell in dem Zeitraum zwischen fünf und zehn Jahren nach Abschluss. Für die Kurskohorten 2005 bis 2014 deutet sich hingegen, ähnlich wie in der ersten Kohorte, eine Zunahme an: Hier waren fünf Jahre nach Abschluss 53 % für BMZ, GIZ oder KfW tätig. Zehn Jahre nach Abschluss war es mit 63 % die deutliche Mehrheit der Absolvent:innen.

**Abbildung 10: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche zehn Jahre nach Abschluss**

F7: Wo bzw. in welchem Bereich haben Sie gearbeitet bzw. arbeiten Sie? - 10 Jahre nach Abschluss

**3.1.2.4 Aktuell**

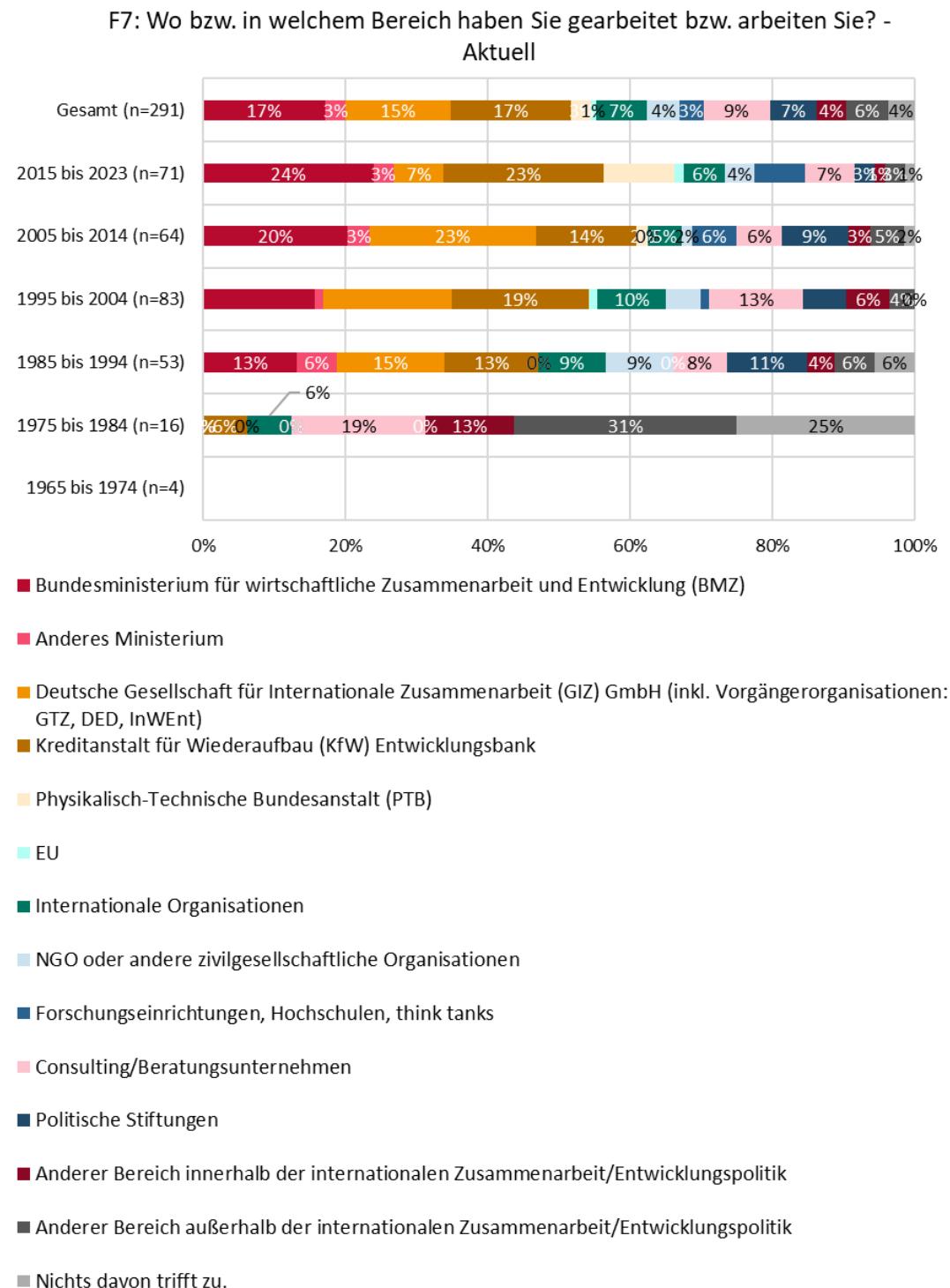
Nur Absolvent:innen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren, wurden zu ihrem aktuellen Arbeitgeber bzw. Arbeitsbereich befragt. Daher müssen die Angaben für die frühen Kurskohorten 1965 bis 1974 aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, weil hier die allermeisten bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Aus dem gleichen Grund liegen nur für eine Teilgruppe der Absolvent:innen der Kursjahrgänge 1975 bis 1984 Angaben zum Arbeitgeber oder zum Berufsfeld vor.

Zum Befragungszeitpunkt waren jeweils 17 % der Absolvent:innen für das BMZ oder die KfW tätig, 15 % waren bei der GIZ beschäftigt – zusammen also 49 %. Besonders hoch ist dieser zusammengefasste Anteil für die Kursjahrgänge 2005 bis 2014: Von diesen Absolvent:innen

waren zum Befragungszeitpunkt 58 % für BMZ, GIZ oder KfW tätig. Aus den Kursjahrgängen 2015 bis 2023 trifft dies mit 54 % auf mehr als die Hälfte der Absolvent:innen zu. Auch aus den Kursjahrgängen 1995 bis 2004 waren zum Befragungszeitpunkt 53 % für einen dieser drei Arbeitgeber tätig.

Insgesamt 10 % aller befragten Absolvent:innen arbeiteten zum Befragungszeitpunkt im Bereich Beratung und Consulting, weitere 9 % für politische Stiftungen, 7 % für internationale Organisationen und 6 % im Bereich Forschung, an Hochschulen oder in Think Tanks. Nur 8 % aller berufstätigen Absolvent:innen arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in einem anderen Arbeitsfeld außerhalb der EZ/IZ (s. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Arbeitgeber und Arbeitsbereiche aktuell**



### 3.1.2.5 Anteil der Absolvent:innen, die im Laufe des Berufslebens für das BMZ tätig waren

Betrachtet man die Angaben zu Arbeitgebern und Arbeitsbereichen in ihrer Gesamtheit, so waren 20 % der befragten PGP-Absolvent:innen im Laufe ihres Berufslebens für das BMZ tätig oder waren es zum Befragungszeitpunkt noch. Dieser Anteil ist über alle Kurskohorten relativ ähnlich (zwischen 17 % und 25 %). Nur in der Kurskohorte 1975 bis 1984 liegt er mit 8 % deutlich niedriger.

**Tabelle 1: Anteil der Absolvent:innen, die im Laufe des Berufslebens für das BMZ tätig waren oder sind**

	1965 bis 1974		1975 bis 1984		1985 bis 1994		1995 bis 2004		2005 bis 2014		2015 bis 2023		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
trifft nicht zu	27	75%	44	92%	53	83%	65	78%	50	78%	53	75%	292	80%
Im Laufe des Berufslebens für das BMZ tätig	9	25%	4	8%	11	17%	18	22%	14	22%	18	25%	74	20%

### 3.1.3 Berufliche Position und Führungsverantwortung: Erste Position nach dem Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss, zehn Jahre nach Abschluss und aktuell

#### 3.1.3.1 Erste Position nach Abschluss

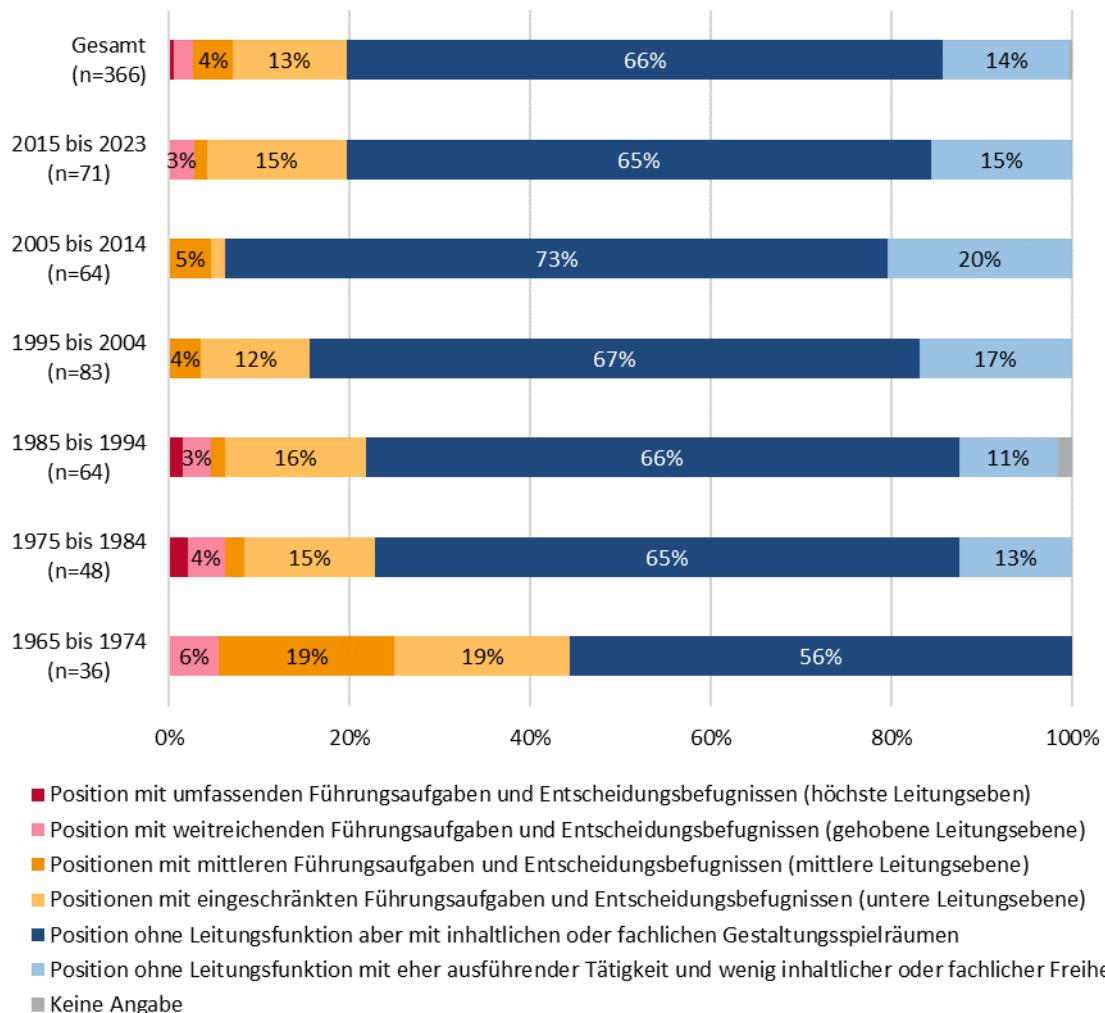
In ihrer ersten beruflichen Position nach dem Abschluss des PGP arbeiteten die meisten Absolvent:innen in einer Position ohne Leitungsfunktion oder Führungsaufgaben, wobei sie aber in aller Regel inhaltliche Gestaltungsspielräume haben (66 %). Nur 14 % aller Absolvent:innen arbeiteten in ihrer ersten Berufstätigkeit in einer Position mit eher ausführender Tätigkeit nach Anweisung.

Jede oder jeder Fünfte aller befragten Absolvent:innen hatte bereits während der ersten Berufstätigkeit nach dem Abschluss eine Position mit Führungsverantwortung inne. In dieser frühen Phase des Berufs handelt es sich dabei jedoch häufiger um eingeschränkte Leitungsfunktionen auf unterer oder mittlerer Ebene.

Im Kohortenvergleich auffallend ist, dass der Anteil an Absolvent:innen, die direkt nach dem PGP in Leitungspositionen arbeiteten, bis zum Kursjahrgang 2014 deutlich gesunken ist. In der jüngsten Kohorte der Kurse 2015 bis 2023 kehrt sich dieser Trend um (s. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Berufliche Position und Führungsaufgaben in der ersten Position nach Abschluss**

F12: Welche der folgenden Antworten beschreibt Ihre damalige berufliche Position am besten bzw. trifft am besten auf Ihre aktuelle berufliche Position zu? - Erste Position nach Abschluss



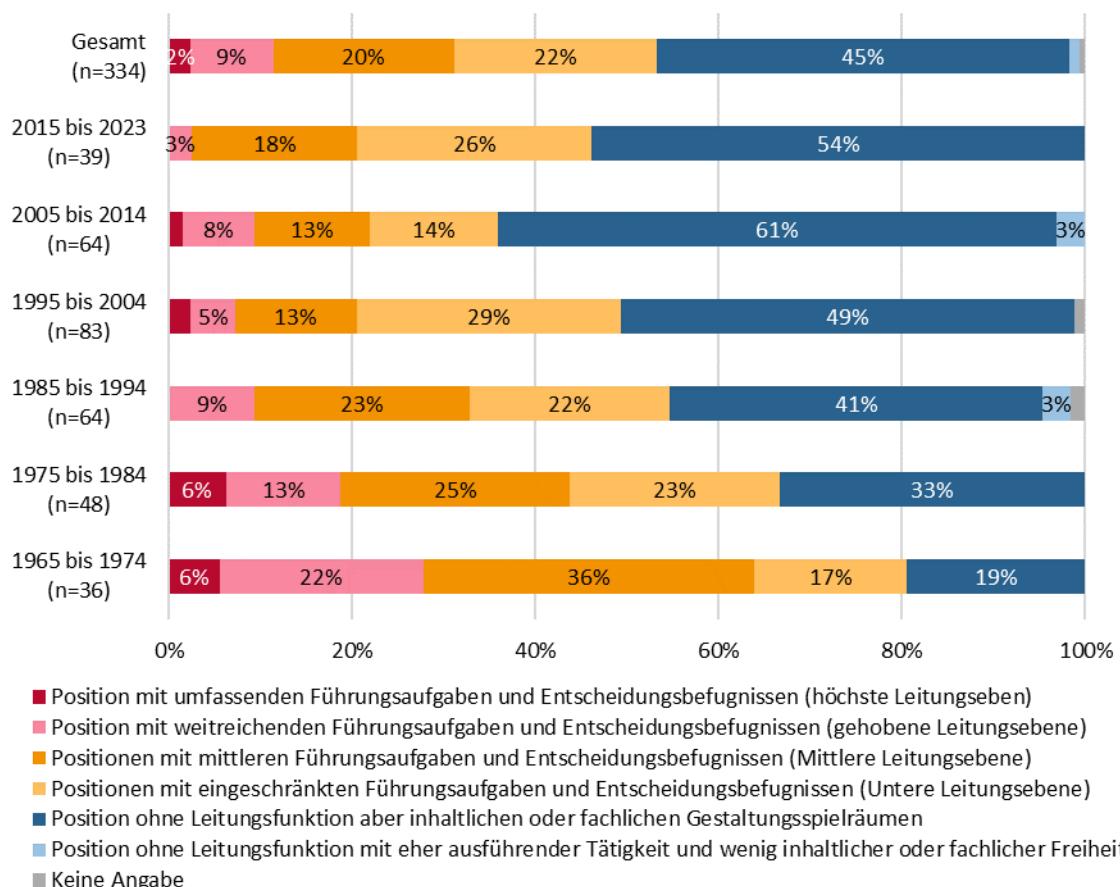
### 3.1.3.2 Fünf Jahre nach Abschluss

Mittelfristig arbeiteten in der Zeit bis zu fünf Jahren nach dem Abschluss die Absolvent:innen zunehmend häufiger in Positionen mit Leitungsfunktionen und weitreichenderen Entscheidungsbefugnissen. Fünf Jahre nach dem Abschluss arbeitete jede oder jeder Zweite in einer Position mit Leitungsfunktion (53 %). Zumeist handelt es sich hierbei um Positionen auf unterer (22 %) oder mittlerer Leitungsebene (20 %). 9 % der Absolvent:innen arbeiteten fünf Jahre nach Abschluss in einer gehobenen Leitungsposition. 2 % hatten bereits fünf Jahre nach Abschluss die höchste Leitungsebene erreicht.

Im Kohortenvergleich ist erneut auffällig, dass die früheren Kohorten häufiger bereits in mittelfristiger Folge zum PGP in Leitungspositionen arbeiteten. Von den Absolvent:innen der Kursjahre 1965 bis 1974 traf dies innerhalb von fünf Jahren auf 81 % zu. In der folgenden Kohorte 1975 bis 1984 waren es noch 67 %. Bis zu den Kursjahrgängen 2005 bis 2014 sank der Anteil auf 36 % der Absolvent:innen. Erst für die Kurse der jüngeren Vergangenheit von 2015 bis 2023 wendet sich dieser Trend: Ein Anteil von 46 % der Absolvent:innen arbeitete fünf Jahre nach Abschluss in Leitungspositionen (s. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Berufliche Position und Führungsaufgaben fünf Jahre nach Abschluss**

F12: Welche der folgenden Antworten beschreibt Ihre damalige berufliche Position am besten bzw. trifft am besten auf Ihre aktuelle berufliche Position zu? - 5 Jahre nach Abschluss



### 3.1.3.3 Zehn Jahre nach Abschluss

Fragen zur beruflichen Position zehn Jahre nach Abschluss wurden in den jüngeren Kursjahrsgängen (ab 2015) nicht gestellt. Die Gesamtergebnisse repräsentieren damit nur die Kursjahrsgänge 1965 bis 2014.

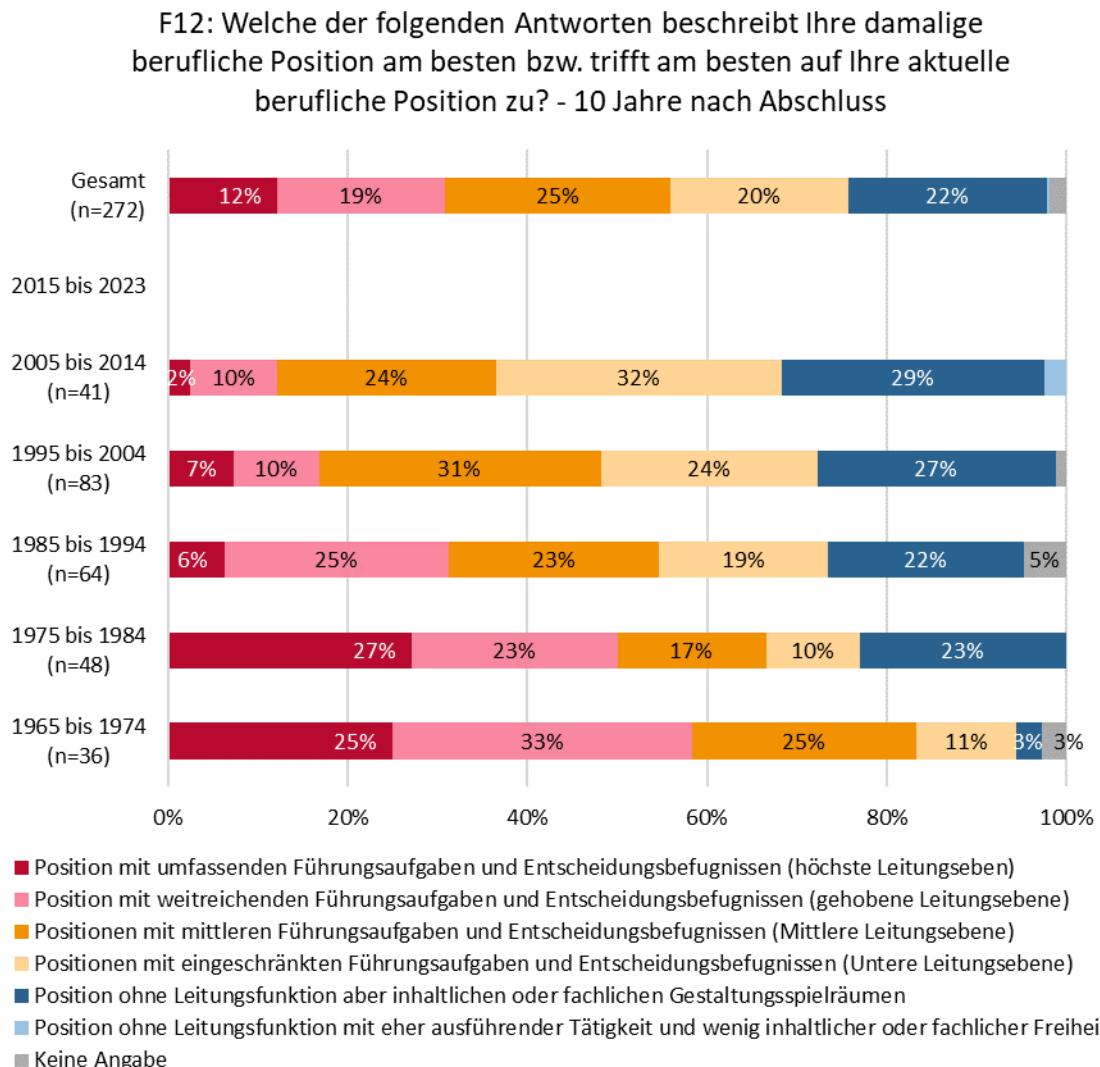
Zehn Jahre nach dem Abschluss des PGP arbeiteten drei von vier Absolvent:innen in einer Position mit Leitungsfunktion (76 %), 45 % arbeiteten auf unterer bis mittlerer Leitungsebene, 31 % auf gehobener und höchster Leitungsebene.

22 % der Absolvent:innen arbeiteten zehn Jahre nach Abschluss in Positionen ohne Leitungsfunktion, allerdings mit inhaltlichen Gestaltungsspielräumen. Nur selten kommt es vor, dass PGP-Absolvent:innen zehn Jahre nach dem Abschluss eher ausführende Tätigkeiten nach Anweisung ausführen.

Im Kohortenvergleich zeigt sich das bekannte Bild: Früher erreichten die Absolvent:innen schneller und häufiger Leitungsposten. 94 % der Absolvent:innen aus den Kursjahrsgängen 1965 bis 1974 arbeiteten zehn Jahre nach Abschluss in einer Leitungsposition. In der folgenden Kohorte 1975 bis 1984 trifft dies noch auf 77 % zu, und bis zur Kohorte 2005 bis 2014 sinkt dieser Anteil auf 68 %. Auffallend ist auch, dass Absolvent:innen der Kursjahre 1965 bis 1984 häufiger die höchste Leitungsebene erreichten: Rund ein Viertel der Absolvent:innen dieser Jahrgänge arbeitete zehn Jahre nach Abschluss in einer solchen Position. In den folgenden Kohorten seit dem Kursjahr 1985 trifft dies nur noch auf 2 % bis 7 % zu (s. Abbildung 14). Eine

Erklärung hierfür liegt sicherlich auch darin, dass in den ersten Kursjahren mehr Personen vor Kursbeginn bereits berufstätig waren, als das in späteren Jahren der Fall war. Außerdem war die Entwicklungspolitik ein neues und aufwachsendes Politikfeld, in dem ein Aufstieg vermutlich schneller als in etablierten Feldern gelang.

**Abbildung 14: Berufliche Position und Führungsaufgaben zehn Jahre nach Abschluss**



### 3.1.3.4 Aktuell

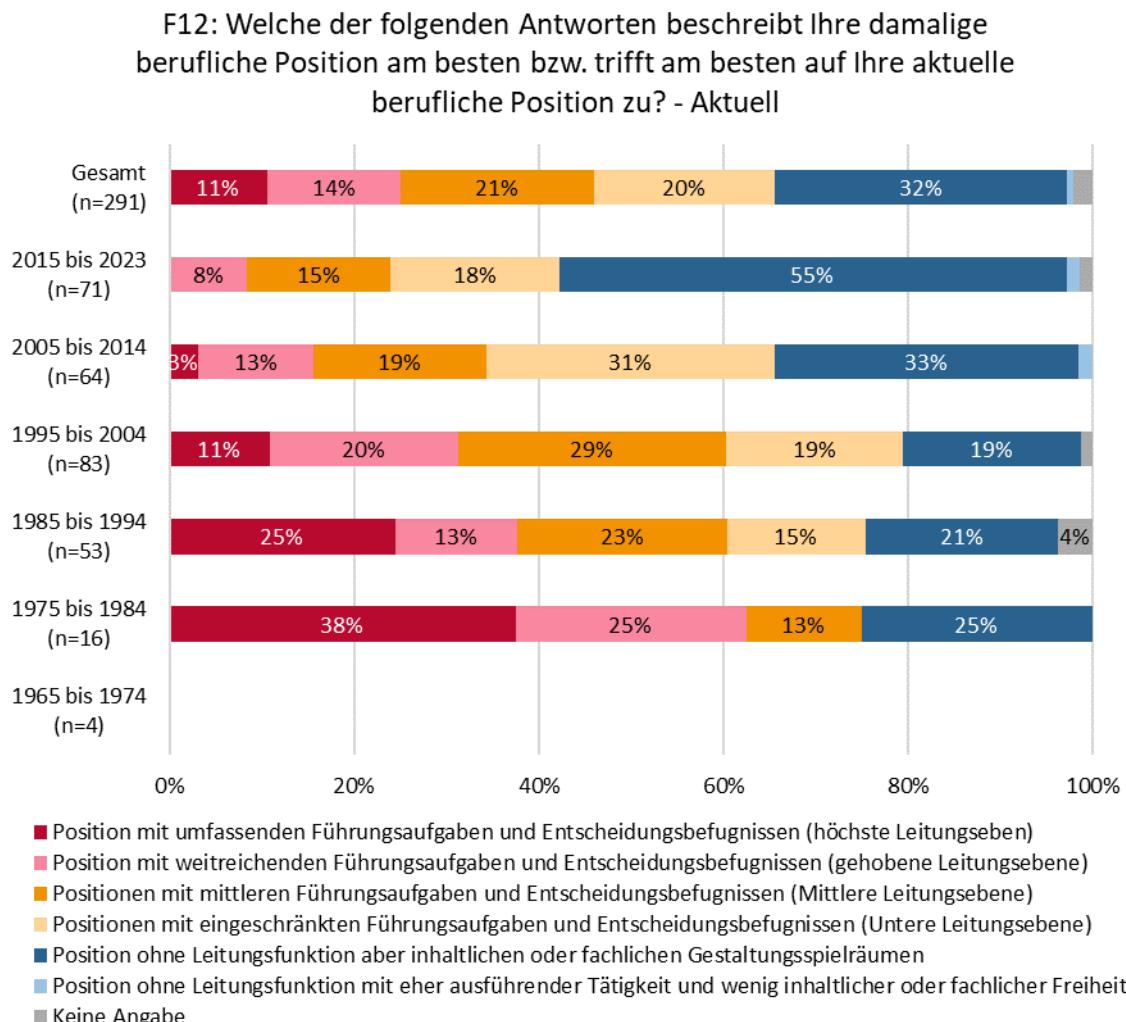
Nur Absolvent:innen, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren, wurden zu ihrer aktuellen Position befragt. Daher müssen die Angaben für die frühe Kurskohorte 1965 bis 1974 aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, weil hier die allermeisten bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Aus dem gleichen Grund liegen nur für eine Teilgruppe der Absolvent:innen der Kursjahre 1975 bis 1984 Angaben zur aktuellen Position vor.

Zum Befragungszeitpunkt arbeiteten zwei von drei Absolvent:innen in einer Position mit Leitungsfunktion (66 %): 20 % auf unterer, 21 % auf mittlerer, 14 % auf gehobener und 11 % auf der höchsten Leitungsebene.

32 % der Absolvent:innen waren in Positionen beschäftigt, die keine Leitungsfunktion enthalten, aber inhaltliche Gestaltungsspielräume bieten. Nur zwei von 291 Befragten gaben an, dass ihre Tätigkeit eher wenig inhaltliche oder fachliche Freiheit bietet (s. Abbildung 15). Im Kohortenvergleich zeigt sich erneut, dass einerseits mit zunehmender Zeit nach dem Abschluss des PGP immer mehr Absolvent:innen in Leitungsfunktionen arbeiten. Andererseits wird deutlich, dass

sich diese Entwicklung in früheren Kohorten ausgeprägter vollzogen hat (früher erreichten mehr Absolvent:innen Leitungspositionen und auch schneller. Dieser Trend scheint sich für die jüngsten Kursjahrgänge abzuschwächen).

**Abbildung 15: Berufliche Position und Führungsaufgaben aktuell**



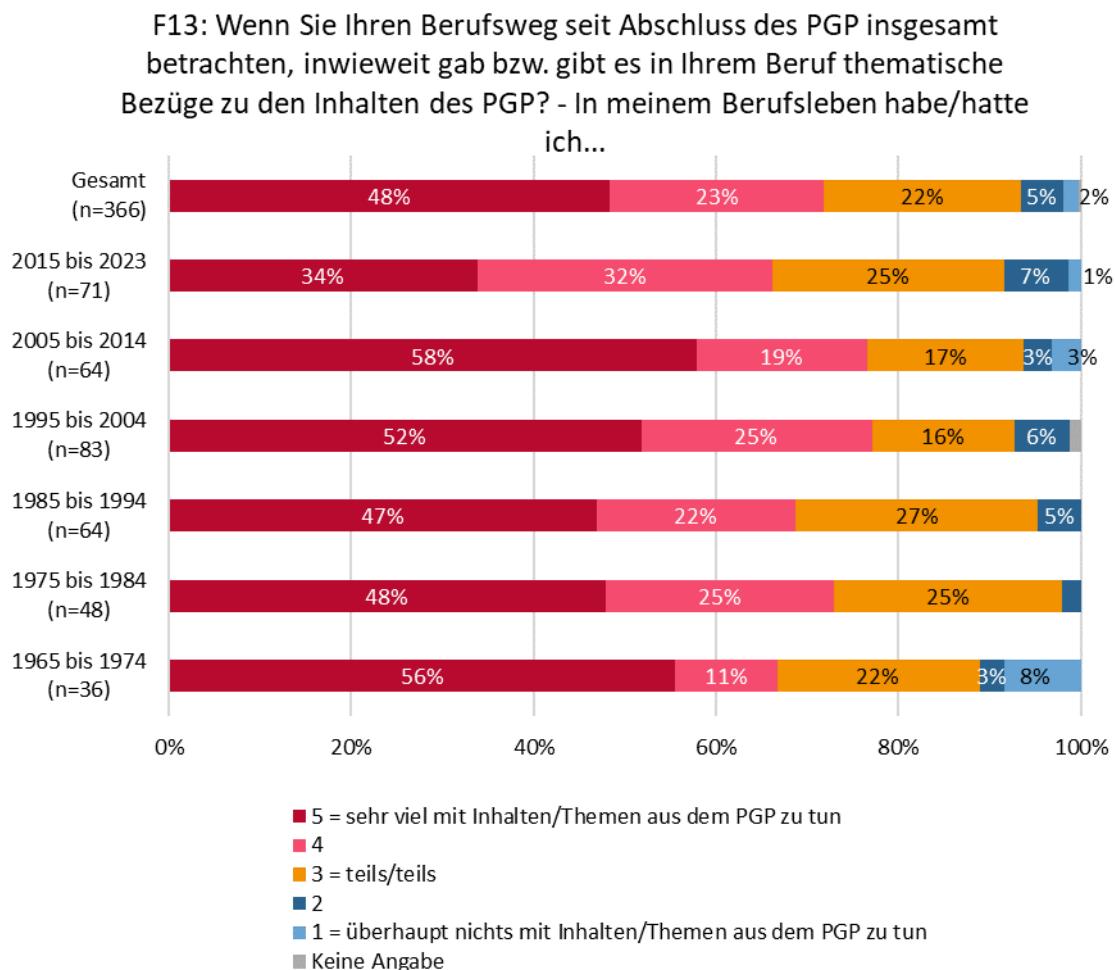
### 3.1.4 Bezüge der beruflichen Tätigkeit zu den Inhalten des PGP

In einer Gesamtschau auf den bisherigen Berufsweg der PGP-Absolvent:innen zeigt sich, dass die Absolvent:innen in aller Regel in Bereichen arbeiten, die einen engeren thematischen Bezug zu den Inhalten des Programms aufweisen. Insgesamt 72 % der befragten Absolvent:innen gaben an, dass sie in ihrem Berufsleben sehr oder eher viel mit Inhalten des PGP zu tun haben oder hatten. Für etwa die Hälfte der Absolvent:innen gilt dies sogar in starkem Maße (48 %). 22 % aller Absolvent:innen waren oder sind in ihrem Beruf zumindest teilweise mit Inhalten des PGP befasst. Nur 6 % der Absolvent:innen gaben an, dass sie in ihrem Berufsleben nur wenig bis gar nichts mit Inhalten des PGP zu tun hatten.

Im Kohortenvergleich zeigt sich, dass grundsätzlich in allen Kohorten die Mehrheit der Absolvent:innen inhaltlich eher bis zu sehr viel mit Inhalten des PGP befasst ist (66 % bis 77 %). Dennoch fällt speziell für die jüngeren Jahrgänge 2015 bis 2023 ein schwächeres Ergebnis auf (s. Abbildung 16). Interpretieren lassen sich diese schwächeren Ergebnisse mithilfe der regelmäßigen Feedbacks seitens der Teilnehmenden dieser Jahrgänge. Deren Feedback deutet darauf hin, dass sich Teilnehmende inhaltliche Anpassungen des Programms wünschten. Dazu zählt etwa, dass kritische Debatten beispielsweise zu Postkolonialismus ins Programm

genommen werden. Außerdem kritisierten diese Jahrgänge stark die Zugangsbedingungen zum Programm, etwa die Staatsbürgerschaft eines EU-Landes als Voraussetzung. Kritik bezog sich auch auf die Finanzierungsstruktur für die Teilnehmenden. In den Zeitraum 2015 bis 2023 fiel zudem die Pandemie, in der die etablierten Formate so nicht fortgeführt werden konnten. Die Reform im Jahr 2024 mit weitreichenden strukturellen und inhaltlichen Veränderungen nahm die vielfach geäußerten Kritikpunkte auf. Sie stellte damit wichtige Weichen für die Ausbildung von Fach- und Führungskräften in einem sich verändernden Umfeld der internationalen Kooperation.

**Abbildung 16: Nähe zu den Inhalten und Themen des PGP im Berufsleben der Absolvent:innen**



### 3.2 Bedeutung des PGP für den Berufsweg

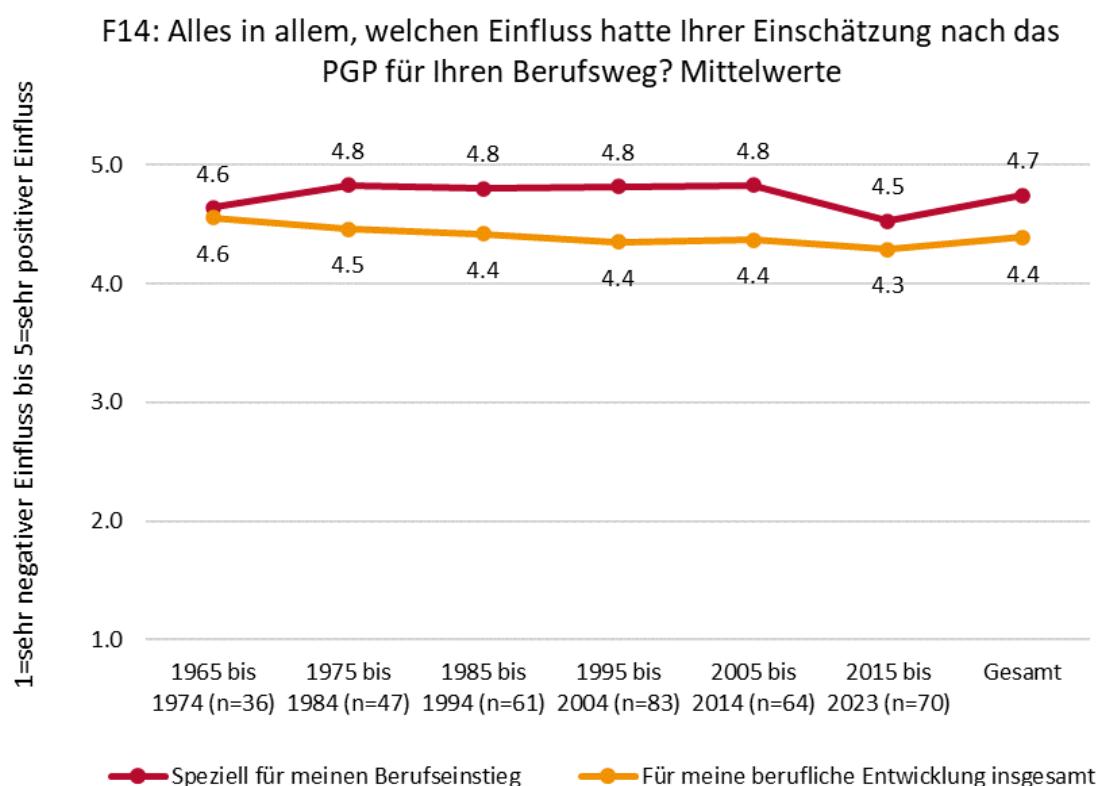
Die Teilnahme am PGP war für die Absolvent:innen ein positiver Faktor für ihren weiteren Berufsweg. Dies gilt insbesondere für die Phase des Berufseinstiegs: 96 % der Absolvent:innen gaben an, dass sich das PGP auf ihren Berufseinstieg sehr positiv oder eher positiv ausgewirkt hat. Für drei von vier Absolvent:innen war das PGP für den Berufseinstieg sogar uneingeschränkt positiv (76 %).

Mit Blick auf ihren Berufsweg insgesamt sprechen 93 % der Absolvent:innen dem PGP einen sehr (41 %) oder eher (53 %) positiven Einfluss zu.

Obgleich das PGP in beiderlei Hinsicht sehr positiv bewertet wurde, ist die Relevanz für den Berufseinstieg (erwartungsgemäß) höher als für den Gesamtverlauf des Berufslebens. In diesem gewinnen andere Faktoren neben der grundlegenden Qualifikation zunehmend an Bedeutung.

Im Kohortenvergleich ist die Sicht auf den Stellenwert des PGP für den Berufseinstieg und den Berufsweg insgesamt über alle Kohorten sehr ähnlich. Einzig für die jüngste Gruppe der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 zeigt sich ein etwas schwächeres Ergebnis mit Blick auf die Bedeutung des PGP für den Berufseinstieg. In dieser Hinsicht hatte das PGP nur für 58 % dieser Absolvent:innen der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 einen sehr positiven Einfluss. In allen anderen Kohorten äußerten sich zwischen 67 % und 83 % uneingeschränkt positiv.

**Abbildung 17: Bedeutung des PGP für den Berufsweg der Absolvent:innen (Mittelwerte)**



### 3.3 Nutzen des PGP mit Blick auf die Stärkung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen

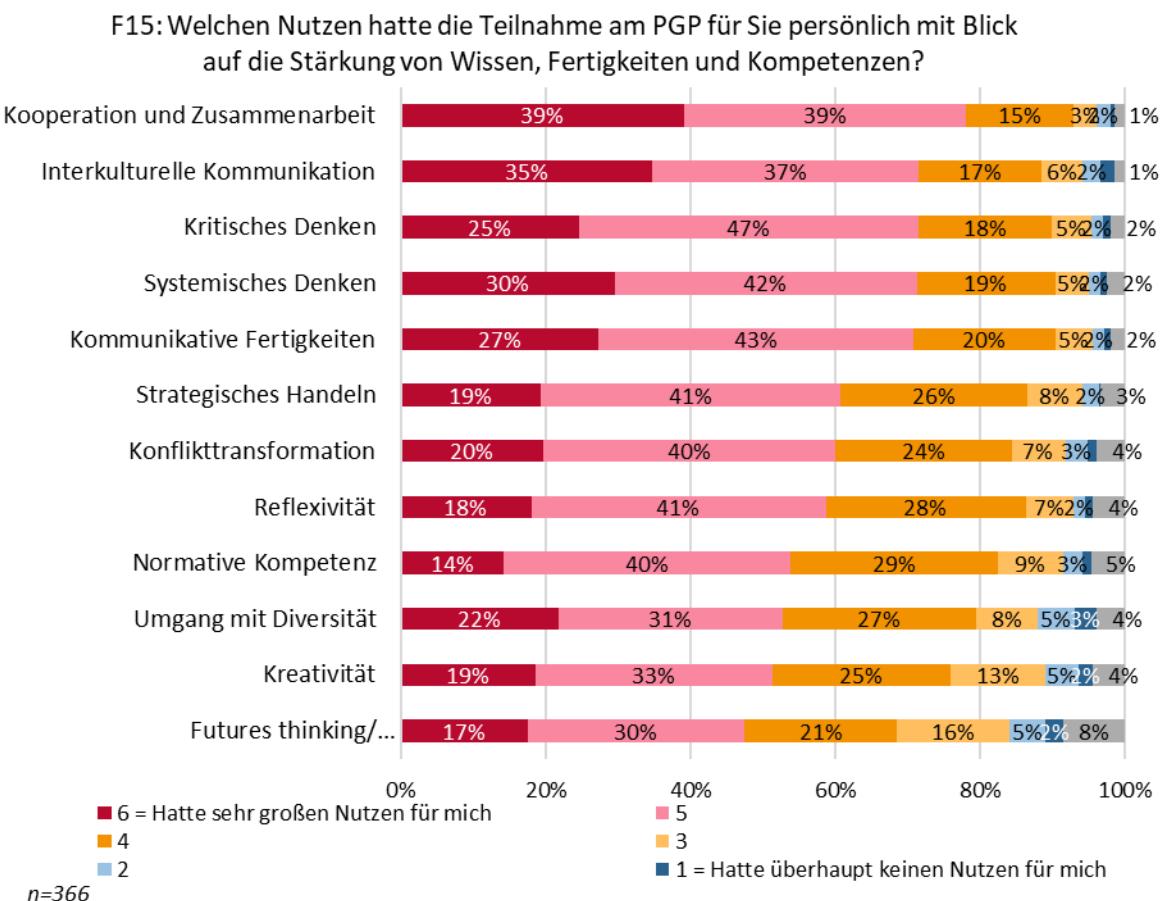
Bei der Einordnung der Ergebnisse im Bereich Kompetenzaufbau ist zu berücksichtigen, dass sich der Fokus des PGP im Zeitverlauf verändert hat. Manche Kompetenzbereiche standen erst zu einem späteren Zeitpunkt im Fokus des Programms oder sie wurden früher stärker betont als in jüngerer Vergangenheit.

Aus Sicht der Absolvent:innen der Kursjahrgänge 1965 bis 2023 trägt das PGP insbesondere zur Stärkung von Kompetenzen im Bereich Kooperation und Zusammenarbeit bei. Für insgesamt 78 % der Absolvent:innen war das PGP in dieser Hinsicht von (sehr bis eher) großem Nutzen. Jeweils 72 % der Absolvent:innen zogen eine entsprechend positive Bilanz mit Blick auf die Stärkung von interkultureller Kommunikation und kritischem Denken. Mit jeweils 71 % fällt die Bilanz über die Stärkung systemischen Denkens und kommunikativer Fertigkeiten ähnlich positiv aus. Für insgesamt rund 60 % der Absolvent:innen war das PGP zudem von

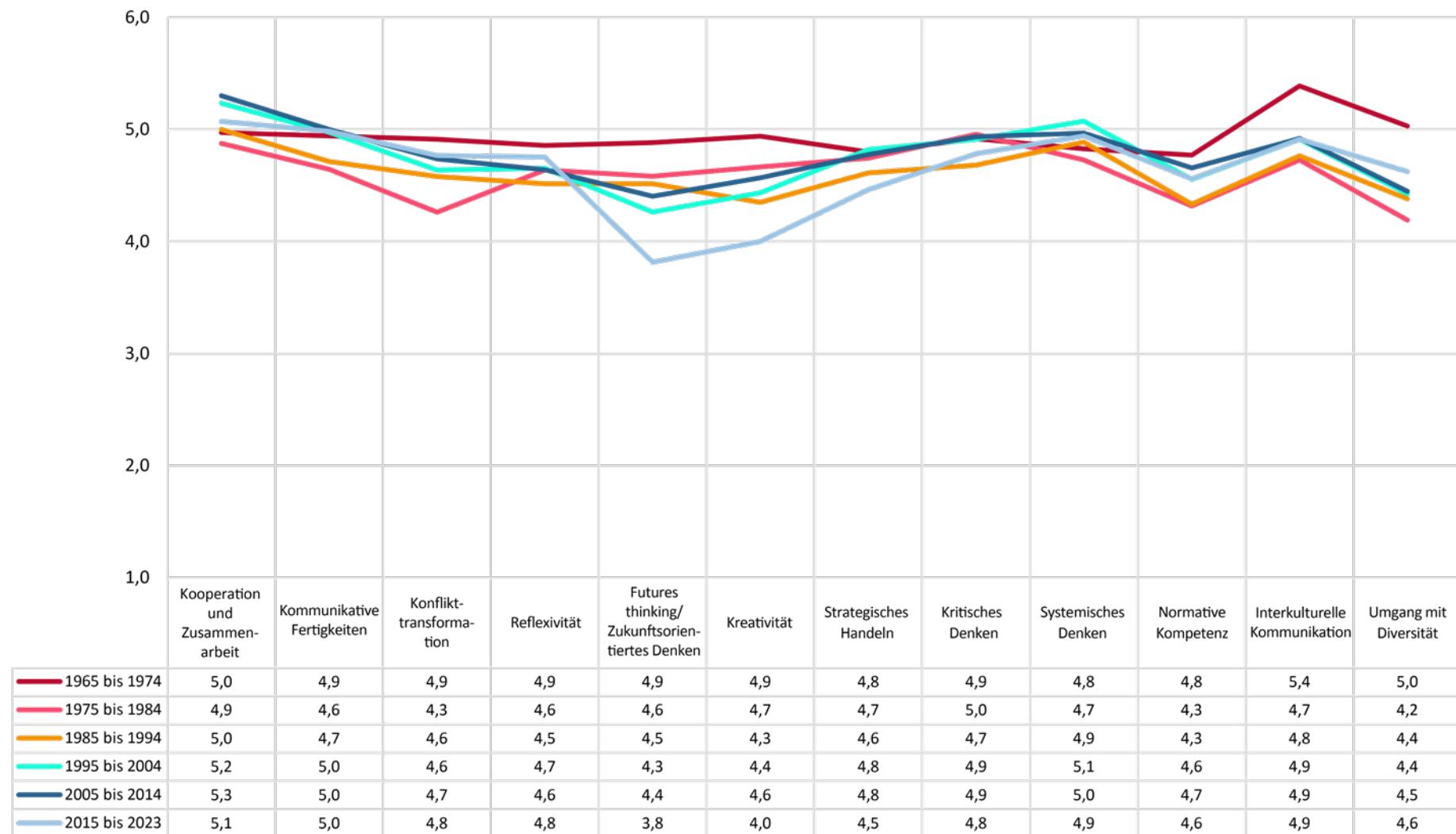
(sehr bis eher) großem Nutzen mit Blick auf die Fähigkeiten zum strategischen Handeln, zur Konflikttransformation und im Bereich Reflexivität.

Etwa jede oder jeder Zweite der befragten Absolvent:innen zog eine positive Bilanz über den persönlichen Nutzen des PGP mit Blick auf die Stärkung normativer Kompetenz (54 %), den Umgang mit Diversität (53 %), auf Kreativität (51 %) und zukunftsorientiertes Denken (48 %) (s. Abbildung 18). Besonders im Bereich zukunftsorientiertes Denken bzw. *Future Thinking* fällt auf, dass dieser Bereich nicht für alle Absolvent:innen beurteilbar war. Denn das Konzept war nicht in allen Kursjahrgängen in gleichem Umfang relevant. Diese Arten unterschiedlicher Fokussierungen des PGP auf Kompetenzbereiche werden zum Teil tendenziell auch im Kohortenvergleich deutlich. So fiel die Bilanz über die Stärkung von Kompetenzen im Bereich Kooperation und Zusammenarbeit für die Kursjahrgänge ab 1995 tendenziell etwas positiver aus als im Zeitraum davor. Absolvent:innen der frühen Kursjahrgänge 1965 bis 1974 betonten hingegen den Aspekt der interkulturellen Kommunikation stärker als Absolvent:innen darauffolgender Jahre. Dennoch sind die Unterschiede zwischen den Kohorten eher gering. Es ist daher allgemein festzuhalten, dass das PGP mit Blick auf die Stärkung der verschiedenen Kompetenzbereiche kursübergreifend recht ähnlich bewertet wurde (s. Abbildung 19).

**Abbildung 18: Nutzenbilanz über das PGP mit Blick auf die Stärkung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen**



**Abbildung 19: Nutzenbilanz über das PGP mit Blick auf die Stärkung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen nach Kurskohorten (Mittelwerte)**



### 3.3.1 Weitere Kompetenzbereiche, die durch das PGP gestärkt wurden

Insgesamt 38 % der befragten Absolvent:innen nannten weitere Kompetenzbereiche, welche durch das PGP gestärkt wurden und die ihnen in ihrem Beruf nützlich waren.

Die offenen Nennungen der Absolvent:innen lassen sich zu folgenden Themenfeldern zusammenfassen. Dabei handelt es sich um einen weitgehend vollständigen Überblick der aufgeführten Themenbereiche. Die Ergebnisse spiegeln also nicht wider, wie häufig ein Thema genannt wurde. Insofern sind Einzelmeinungen enthalten:

#### **Fachliche und methodische Kompetenzen**

- Allgemeines Wissen zu Verfahren und Themen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit
- Breites Überblickswissen über Themen und Debatten der EZ
- Entwicklungspolitische Kompetenz und Kontextwissen
- Kenntnisse über die deutschen und internationalen Institutionengeflechte, über Akteure und Strukturen
- Methodik der empirischen Sozialwissenschaften, Forschungsdesigns und -methoden
- Thematisches Wissen zu Klima, Umwelt, UN, Urbanisierung etc.
- Ökonomisches Denken, Grundkenntnisse der Volkswirtschaftslehre (VWL)
- Fachliches Wissen aus verschiedenen Disziplinen, interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Konkrete Projekterfahrung im Ausland, erste Erfahrungen in Afrika oder im Globalen Süden
- Nothilfe, Politik-Analyse, Beratungspraxis

#### **Berufs- und Praxiserfahrung**

- Dreimonatige Vor-Ort-Erfahrung, Länderarbeitsgruppen (heute: Forschungsteams), Feldforschung
- Praktische Anwendung des theoretischen Wissens, empirische Erhebungen
- Arbeiten mit Deutschen, interkulturelle und interreligiöse Kompetenz
- Berufseinstieg, Berufseinfädelung, Einstieg in die bundesdeutsche EZ
- Organisation von Kooperationsprozessen, Projektmanagement und Budgetverwaltung
- Selbstorganisiertes Arbeiten, Disziplin, Verantwortung, Zeit- und Stressmanagement
- Verhalten in Krisensituationen, Umgang mit Leitungsebene-Entscheidungen

#### **Kommunikations- und Präsentationskompetenzen**

- Präsentations- und Moderationstraining, Präsentationstechniken, Rhetorik
- Vermittlung von Arbeitsergebnissen, Strukturierung und Konzipierung von Berichten und Studien
- Verfassen von Berichten (*Report Writing*) (inkl. Kurse, Methoden wie „Kill your Darlings“)

- Professionelle Schreibkurse (*Professional Writing Training*), analytisches und professionelles Schreiben
- Verhandlungsgeschick (*Negotiation Skills*), Freie Rede (*Free Speech*), Entscheidungsfindung in unsicheren Situationen (*Decision-Making under Uncertainty*)

### **Teamarbeit und Zusammenarbeit**

- Teamarbeit im Rahmen von Projekten, Auslandsaufenthalt, Länderarbeitsgruppen
- Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Disziplinen und Kulturen
- Umgang mit Gruppendynamik, Fehlerkultur, reflektiert scheitern
- Klärung von Interessen, Offenheit für neue Politikfelder

### **Netzwerkbildung und Vernetzung**

- Aufbau und Nutzung von Netzwerken (PGP, IDOS, Ehemalige, internationale Kontakte)
- Netzwerkarbeit, Networking, Netzwerkbildung, Vernetzungsfähigkeit
- Bedeutung von Netzwerken für Berufseinstieg und Karriere

### **Persönliche Entwicklung und Soft Skills**

- Emotionale Intelligenz, Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Selbsteinschätzung
- Weltoffenheit, Toleranz, Soft Skills
- Selbstvermarktung, Umgang mit Vorurteilen und Meinungen zur EZ

### **Sprachkompetenzen**

- Fremdsprachliche Entwicklung, Sprachfortbildung (z. B. Spanisch), fremdsprachliches Arbeiten

### **3.3.2 Kompetenzbereiche, die durch das PGP stärker gefördert werden könnten**

Um daraus Hinweise auf Weiterentwicklungspotenziale des PGP abzuleiten, wurden die Absolvent:innen nach Kompetenzbereichen, Fertigkeiten und Wissensbereichen gefragt, welche für sie insbesondere in der Phase des Berufseinstiegs wichtig gewesen wären, die aber im PGP nur unzureichend vermittelt wurden. Aus Sicht von insgesamt 23 % der befragten Absolvent:innen gab es Bereiche, in denen das PGP die Phase des Berufseinstiegs potenziell stärker unterstützen könnte. Im Kohortenvergleich zeichnet sich ab, dass dies vor allem aus Sicht der jüngeren Kursjahrgänge seit 2005 zutrifft. Von ihnen nannten rund 30 % entsprechende Bereiche, von den Absolvent:innen früherer Kursjahrgänge waren es zwischen 16 % und 23 %. Es bleibt offen, inwiefern dieser Unterschied darauf zurückgeht, dass die Phase des Berufseinstiegs kürzere Zeit zurückliegt und den Befragten präsenter ist. Oder ob es dem PGP in diesen Jahrgängen weniger gut gelang, alle für den Berufseinstieg relevanten Kompetenzbereiche abzudecken.

Die offenen Nennungen der Absolvent:innen zu Kompetenz- und Wissensbereichen, in welchen das PGP noch stärker hätte unterstützen können, lassen sich folgenden Bereichen zuordnen. Da auch hier die angesprochenen Themenfelder vollständig, ohne Quantifizierung ihrer Nennungshäufigkeiten wiedergegeben werden, sind Einzelmeinungen enthalten, die im Widerspruch zu vorherigen Aussagen stehen können.

### **Kommunikations-, Verhandlungs- und Konfliktkompetenzen**

- Kommunikations- und Konflikttraining, Konfliktmanagement, Konfliktbearbeitung
- Effektive Kommunikation, Stakeholder-Management, Umgang mit Frustration und Konkurrenz
- Verhandlungsführung, Verhandlungstraining, Verhalten und Verhandeln in Hierarchien
- Feedbackkultur, Führen von kritischen Gesprächen in interkulturellen Kontexten
- Rhetorik und Moderation, Präsentation, Coaching zu Gesprächsführung
- Selbstbehauptung und Grenzen setzen im Berufsalltag

### **Projektmanagement und Organisationskompetenzen**

- Projektmanagement-Fähigkeiten und -Tools, praktische Anwendung und Zertifizierung
- Monitoring, Wirkungsmessung, Theorie des Wandels (*Theory of Change*), Szenarien-Entwicklung
- Organisationsentwicklung, systemisches und agiles Denken und Managen
- Budgetplanung, Kalkulation, Finanzadministration, verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten
- Entwicklung, Klimafinanzierung (*Climate Finance*), Consulting, Anträge verfassen (*Proposals*)
- Administrative Tätigkeiten, Verwaltungskompetenzen, interne Abläufe von Organisationen
- Realitätsnahe Praxisorientierung, praktische Arbeitsprozesse unter Zeitdruck

### **Bewerbungs- und Karrierekompetenzen**

- Bewerbungstraining (schriftlich und mündlich), Assessment-Center, Karrierestrategien
- Mentoring, Coaching, aktive Nutzung von Netzwerken für den Berufseinstieg
- Internationale Bewerbungen (z. B. UN), Besonderheiten von Bewerbungsgesprächen
- Berufseinstieg, Zurechtfinden im neuen Team, Verhandlung von Gehalt und Benefits
- Strategien zur Karriereentwicklung in Institutionen

### **Führungs- und Selbstmanagementkompetenzen**

- Führungskompetenzen, Teamleitung, Personalführung, gute Führungs Personen
- Selbstführung, Selbstorganisation, Selbstbewusstsein als Fachkraft
- Stressmanagement, Zeitmanagement, Umgang mit Ambivalenzen
- Gesundheitsmanagement, individuelle Abgrenzung im Arbeitsalltag
- Umgang mit Hierarchien und institutionellen Logiken

### **Kritisches Denken, Reflexion und Diversitätskompetenzen**

- Kritische und systemische Perspektiven auf die EZ, Postkolonialität, *Critical Whiteness* (kritisches Weißsein)
- Intersektionalität, Hinterfragen von Entwicklungsdiskursen und Strukturen
- Reflexion über eigene Rolle, Erwartungen und Werte im Beruf
- Umgang mit unterschiedlichen Wertevorstellungen, Akzeptanz anderer Perspektiven
- Umgang mit Vorbehalten und Irrtümern der Öffentlichkeit gegenüber der EZ

### **Netzwerk- und Beratungskompetenzen**

- Aufbau und Nutzung von Netzwerken (PGP, UN, internationale Organisationen)
- Networking-Fähigkeiten im Berufsalltag
- Beratungskompetenzen, Bedeutung und Verfahren in der Consultingwirtschaft

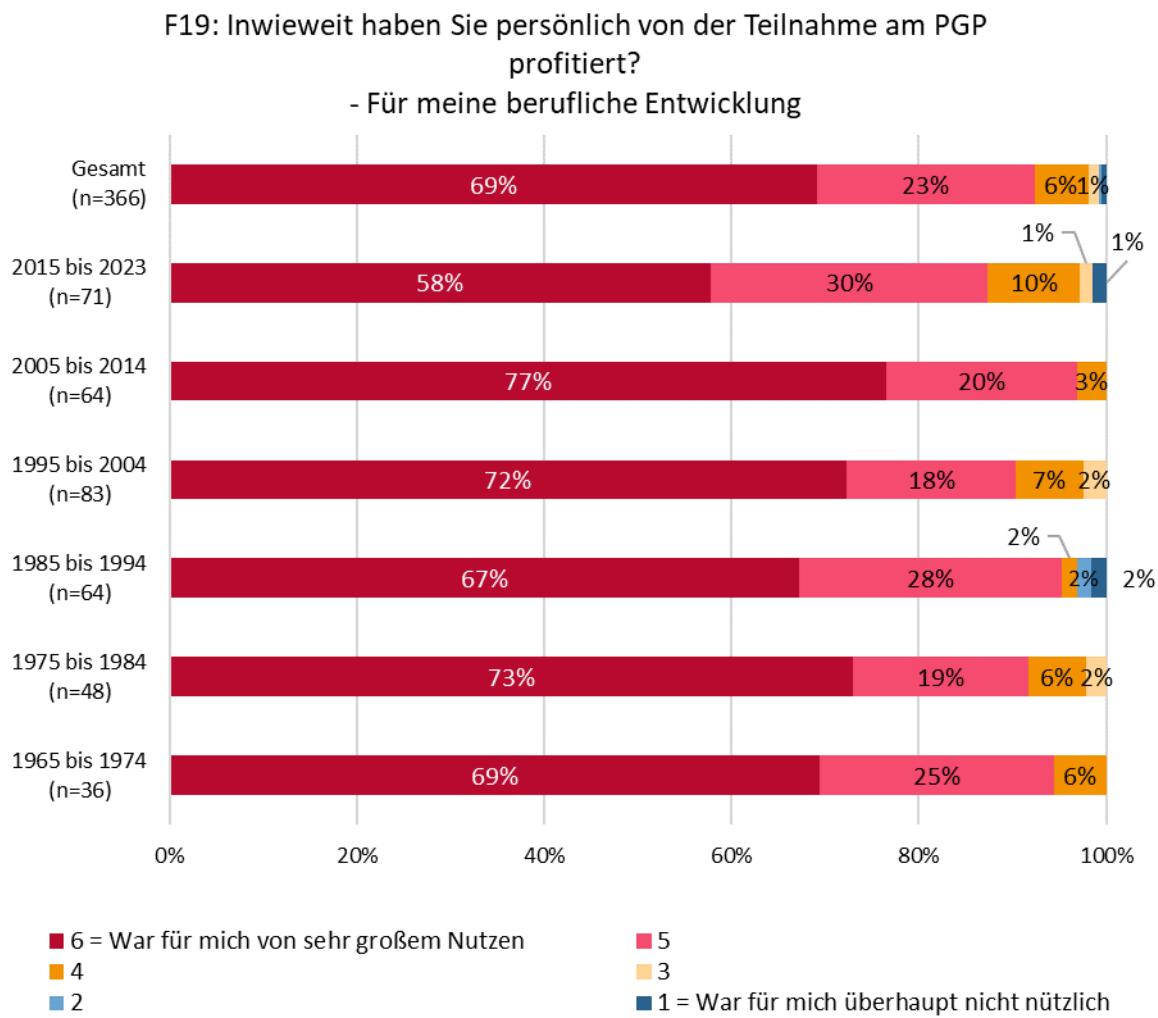
### **Fachliche und analytische Kompetenzen**

- Grundlagen der Statistik, makroökonomische Analyse, Modellierung
- Analyse von Branchenentwicklungen, politische Ökonomie der EZ
- Wissen über Arbeitsweise von UNDP/UN, Ministerien, Organisationen der IZ
- Kenntnisse zu institutionellen, politischen und administrativen Strukturen

## **3.4 Nutzen des PGP für die berufliche und persönliche Entwicklung**

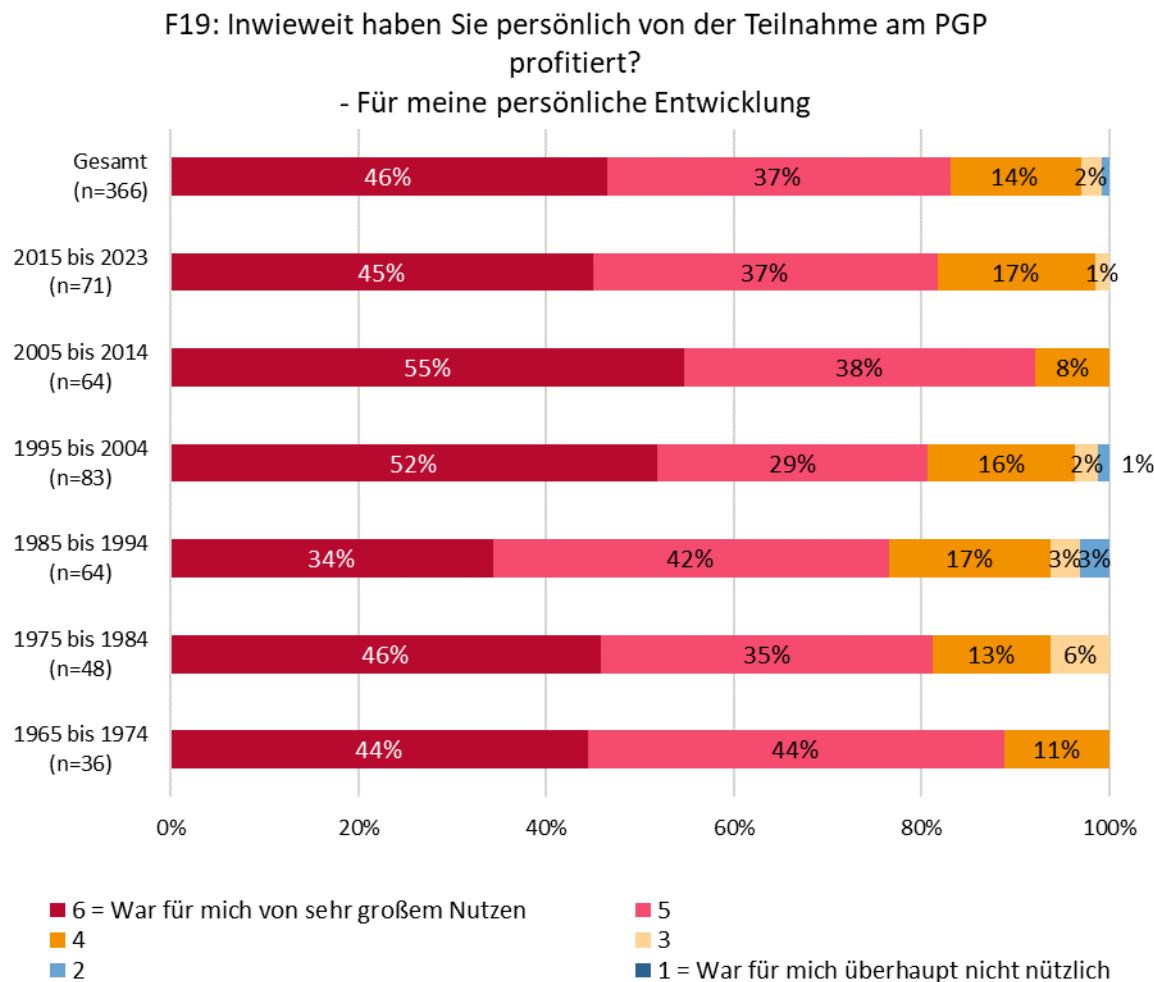
Die Absolvent:innen profitieren vom PGP insbesondere mit Blick auf ihre berufliche Entwicklung: Für insgesamt 92 % der befragten Absolvent:innen war das PGP in dieser Hinsicht von (sehr) großem Nutzen (Werte 6+5). Nur drei von 366 Absolvent:innen gaben an, dass das PGP für ihre berufliche Entwicklung (überhaupt) nicht nützlich war (Werte 1+2). Diese insgesamt sehr positive Sicht auf die Bedeutung des PGP für die eigene berufliche Entwicklung besteht weitgehend einheitlich über alle Kurskohorten. Auffallend ist dennoch, dass die jüngsten Kursjahrgänge von 2015 bis 2023 den Nutzen des PGP für die eigene berufliche Entwicklung etwas zurückhaltender bewerten. Gleichwohl liegt hier der Anteil derer, die dem PGP einen (sehr) großen Nutzen zuweisen, bei 87 %. Während in allen Kurskohorten mindestens zwei von drei Absolvent:innen dem PGP einen uneingeschränkt sehr großen Nutzen für die eigene berufliche Entwicklung zusprechen, liegt dieser Anteil in der Kurskohorte 2015 bis 2023 mit 58 % deutlich niedriger (s. Abbildung 20). Mögliche Gründe hierfür wurden bereits unter 3.1.4 diskutiert. Inwieweit die Reformen im PGP in diesem Bereich Auswirkungen zeigen, wird sich erst in späteren Verbleibstudien überprüfen lassen.

**Abbildung 20: Nutzenbilanz über das PGP im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung**



Die Absolvent:innen profitieren auch in persönlicher Hinsicht deutlich vom PGP. Für insgesamt 83 % der befragten Absolvent:innen war das PGP für ihre persönliche Entwicklung von (sehr) großem Nutzen (Werte 6+5). Diese mehrheitlich positive Sicht auf das PGP besteht grundsätzlich in allen betrachteten Kurskohorten. Obwohl die Anteile derer schwanken, die dem PGP für ihre persönliche Entwicklung einen (sehr) großen Nutzen zusprechen. In der Kurskohorte von 1985 bis 1994 beispielsweise ziehen 77 % eine (sehr) positive Bilanz über das PGP, in der Kurskohorte 2005 bis 2014 sogar 92 % (s. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Nutzenbilanz über das PGP im Hinblick auf die eigene persönliche Entwicklung**



### 3.5 Programmbewertung

Aus Sicht der Absolvent:innen liegen die Stärken des Postgraduierten-Programms insbesondere darin, dass Einblicke in den Bereich der internationalen Zusammenarbeit sowie eine Lernerfahrung im Ausland ermöglicht werden: Jeweils 92 % der Befragten geben an, dass das PGP (sehr) gut geeignet ist, um in diesen beiden Bereichen zu stärken bzw. zu unterstützen. Zwei von drei Absolvent:innen bewerteten das PGP in dieser Hinsicht uneingeschränkt positiv.

Aus Sicht von 87 % der Absolvent:innen ist das PGP (sehr) gut geeignet, um die Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich Teamwork zu stärken. 81 % geben an, dass das PGP (sehr) gut geeignet ist, um den Aufbau von Kontakten und Netzwerken zu fördern. In beiden Bereichen äußerte sich jede oder jeder Zweite uneingeschränkt positiv.

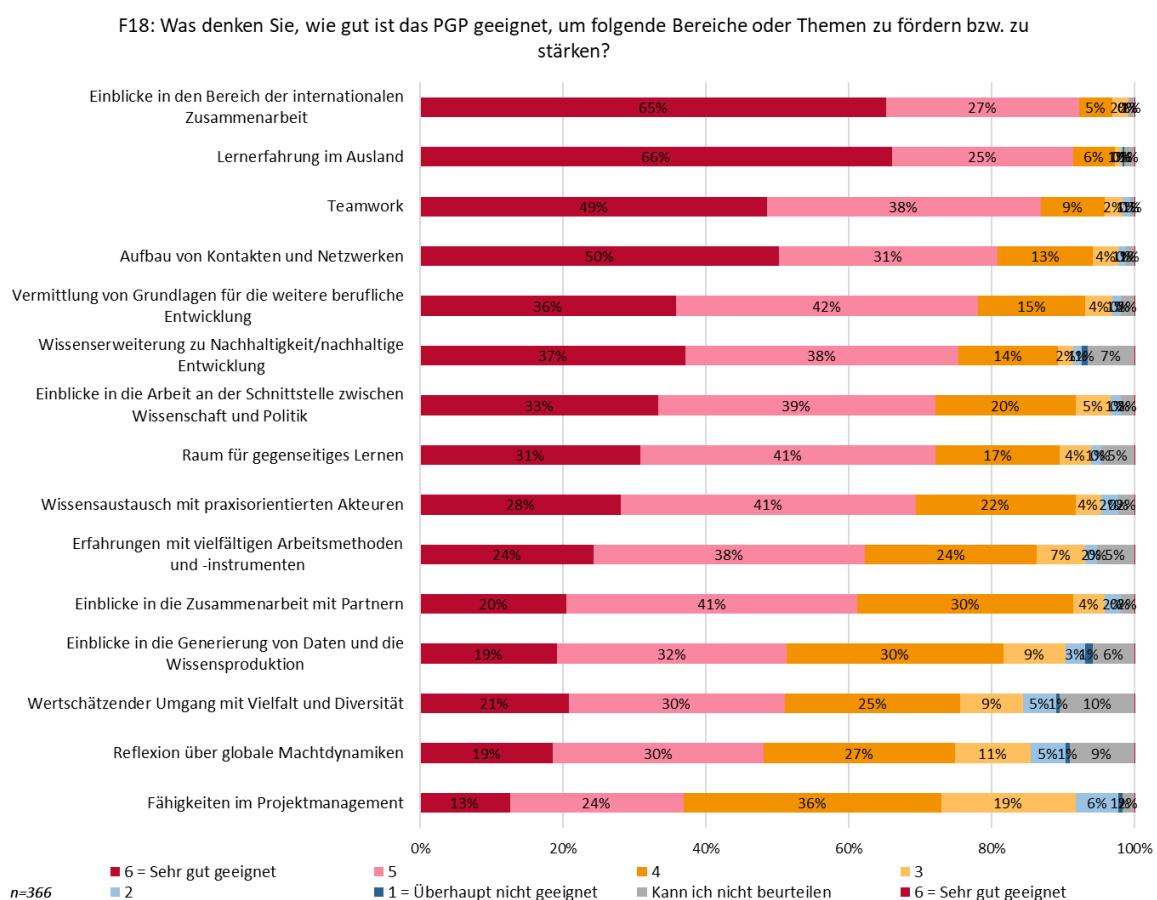
Um Grundlagen für die weitere berufliche Entwicklung zu vermitteln, ist das PGP aus Sicht von 78 % der Absolvent:innen (sehr) gut geeignet. Mit 75 % schätzen fast ebenso viele das PGP als (sehr) gut darin ein, das Wissen in den Bereichen Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung zu erweitern. Aus Sicht von jeweils 72 % der Absolvent:innen kann das PGP (sehr) gut Einblicke in die Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik bieten sowie Raum für gegenseitiges Lernen schaffen. In Bezug auf den Wissensaustausch mit praxisorientierten Akteur:innen bewerten etwa zwei von drei der Absolvent:innen das PGP als (sehr) gut .

Mit 62 % und 61 % sieht ebenfalls noch eine Mehrheit der Absolvent:innen das PGP als (sehr) gut geeignet an, um Einblicke in die Zusammenarbeit mit Partnern zu bieten sowie um Erfahrungen mit vielfältigen Arbeitsmethoden und -instrumenten zu machen.

Weniger positiv ist aus Sicht der Absolvent:innen der förderliche Beitrag des PGP in den Bereichen Reflexion über globale Machtdynamiken, wertschätzender Umgang mit Vielfalt und Diversität sowie hinsichtlich von Einblicken in die Generierung von Daten und in die Wissensproduktion. In diesen drei Feldern fällt die Bilanz von knapp der Hälfte der Absolvent:innen positiv aus (zwischen 48 % und 51 %).

Mit 37 % bewertet eine Minderheit der Absolvent:innen das PGP als (sehr) gut geeignet, um Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement zu stärken (s. Abbildung 22).

**Abbildung 22: Bewertung der Eignung des PGP zur Unterstützung und Förderung in verschiedenen Themen und Bereichen**



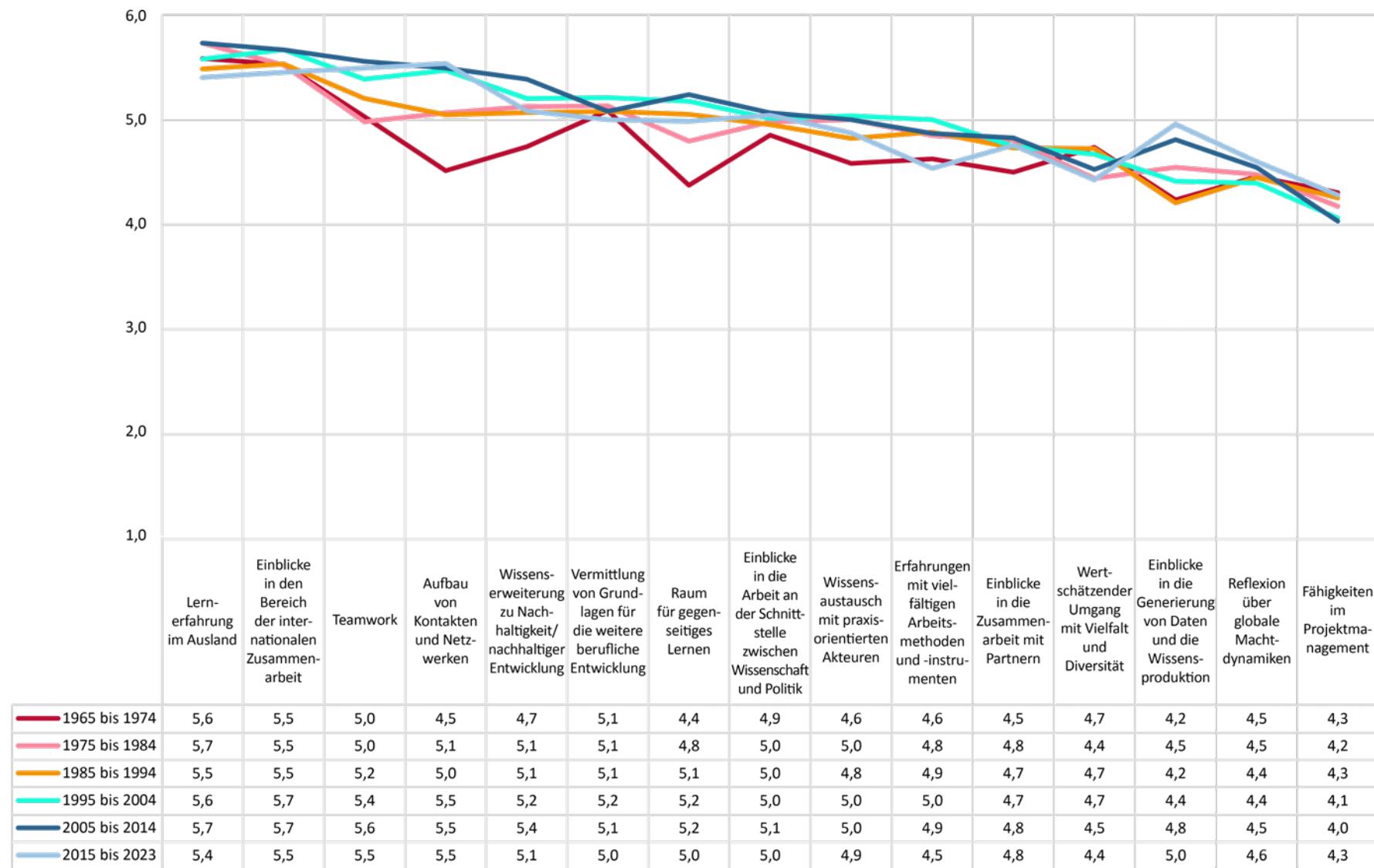
Im Vergleich zwischen den Kurskohorten zeichnet sich ab, dass kursübergreifend die Lernerfahrung im Ausland sowie die Einblicke in den Bereich der internationalen Zusammenarbeit als die zwei Top-Bereiche und besondere Stärken des PGP hervorgehoben werden. Kursübergreifend beurteilen die Absolvent:innen das PGP zu folgenden Punkten sehr ähnlich: Vermittlung von Grundlagen für die weitere berufliche Entwicklung, die Förderung von Erfahrungen mit vielfältigen Arbeitsmethoden und -instrumenten sowie die Förderung von Einblicken in die Arbeit an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik. Durchaus vergleichbar unterscheiden sich die Rückmeldungen zur Förderung eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und Diversität nur relativ wenig zwischen den Kurskohorten. Zudem bewerten die Absolvent:innen kursübergreifend, dass das PGP die Bereiche Reflexion über globale Machtdynamiken und Förderung von Fähigkeiten im Projektmanagement eher weniger stark unterstützt.

In anderen Bereichen zeichnen sich hingegen größere Unterschiede zwischen den Kurskohorten ab. Dies deutet darauf hin, dass die Programmkonzeption im Verlauf der Zeit verändert wurde. So wird die Eignung des PGP zur Förderung von Teamwork und auch beim Aufbau von Kontakten und Netzwerken im Zeitverlauf positiver bewertet. Also kommen aktuellere Kursjahrgänge hier zu einem positiveren Urteil als frühere Kursjahrgänge. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Blick auf die Schaffung von Raum für gegenseitiges Lernen.

Sehr deutlich wird auch, dass die beiden aktuelleren Kurskohorten ab 2005 die Eignung des PGP, Einblicke in die Generierung von Daten und in die Wissensproduktion zu ermöglichen, wesentlich stärker positiv hervorheben als frühere Kursjahrgänge.

In den Bereichen Wissenserweiterung zu Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung, zum Wissensaustausch mit praxisorientierten Akteuren sowie zu Einblicken in die Zusammenarbeit mit Partnern hat die älteste Kurskohorte 1965 bis 1974 eine deutlich weniger positive Sicht auf das PGP als darauffolgende Kursjahrgänge. Für die Kursjahrgänge ab 1975 fallen die Ergebnisse in diesen drei Bereichen deutlich positiver aus und dies über die Zeit relativ gleichbleibend (s. Abbildung 23).

**Abbildung 23: Bewertung der Eignung des PGP zur Unterstützung und Förderung in verschiedenen Themen und Bereichen nach Kurskohorten (Mittelwerte)**

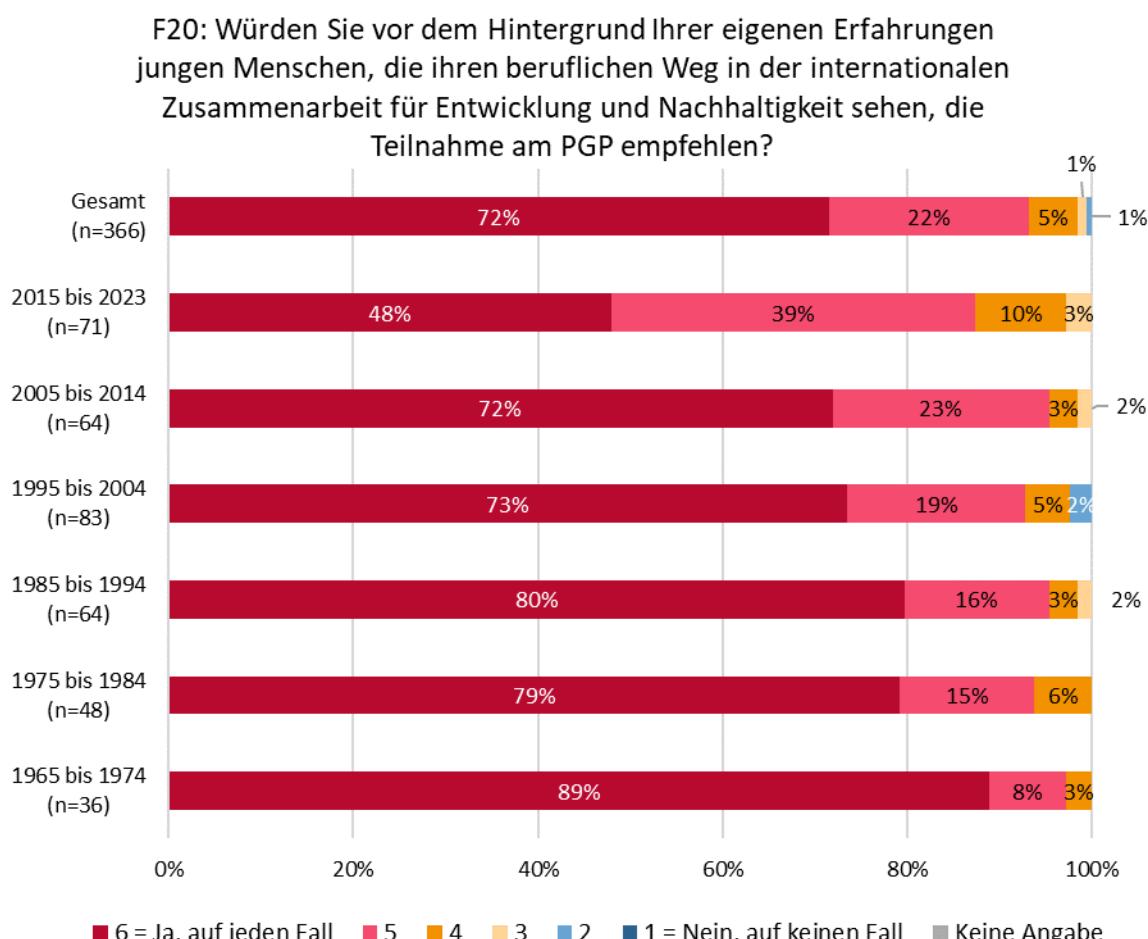


### 3.6 Weiterempfehlung

Aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen würden fast alle befragten PGP-Absolvent:innen anderen jungen Menschen, die ihren beruflichen Weg in der internationalen Zusammenarbeit für Entwicklung und Nachhaltigkeit sehen, die Teilnahme am PGP (auf jeden Fall) empfehlen (Werte 6+5: 93 %). Mit 72 % würden fast drei von vier Absolvent:innen sogar auf jeden Fall eine Empfehlung aussprechen.

Im Vergleich zwischen den Kurskohorten fällt dennoch ein über die Zeit tendenziell rückläufiges Ergebnis auf. Der Anteil der Absolvent:innen, die ohne Einschränkung auf jeden Fall eine Empfehlung aussprechen würden, sinkt von 89 % in der Kurskohorte 1965 bis 1974 auf 48 % in der Kurskohorte 2015 bis 2023 (s. Abbildung 24). Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass sich die Aus- und Weiterbildungslandschaft in der internationalen Kooperation innerhalb der letzten 20 Jahre sehr stark gewandelt hat. Während für die früheren Jahrgänge die Spezialisierung auf die EZ nach eher generalistischen Studiengängen (z. B. VWL oder Politikwissenschaft) über die Ausbildungsangebote des Seminars für Ländliche Entwicklung der Humboldt-Universität zu Berlin (SLE) und das DIE erfolgte, gibt es heute spezialisierte Master-Studiengänge (z. B. *Development Studies*) sowie nach Abschluss des Studiums die Möglichkeit zum Direkteintritt oder zum Einstieg über Trainee-Stellen oder spezielle Junior-Positionen.

**Abbildung 24: Weiterempfehlung**



### 3.6.1 Was spricht für eine Teilnahme am PGP?

Die Absolvent:innen, die das PGP jungen Menschen empfehlen würden, die ihren Berufsweg in der internationalen Zusammenarbeit für Nachhaltigkeit und Entwicklung sehen, wurden um offene Anmerkungen zu den Gründen für ihre Empfehlung gebeten.

#### – Berufseinstieg, Karrierechancen und Netzwerkbildung

Die offenen Rückmeldungen bezogen sich besonders häufig auf den Berufseinstieg, die Karrierechancen und die Netzwerkbildung. Zusammengefasst sagen sie aus, dass sich aus dem PGP Möglichkeiten für einen (leichteren) Einstieg in das Berufsfeld und bessere Chancen zur Weiterentwicklung der Berufslaufbahn ergeben. Das Netzwerk bzw. die aufgebauten Kontakte können dabei von großem Vorteil sein.

„Erleichterung in den Berufseinstieg und das berufliche Netzwerk kombiniert mit lebenslangen Freundschaften halte ich für ein sehr herausragendes Argument.“

#### – Institutionelles Wissen und Kontextwissen

Weitere Aussagen bezogen sich darauf, dass das PGP Einblicke in den relevanten Berufskontext bietet. Beispielsweise, indem eine Vernetzung mit relevanten Akteuren unterstützt und ein Überblick über das Berufsfeld geboten wird.

„Für mich war die Teilnahme besonders wertvoll, um Einblicke in die Funktionsweise der EZ zu bekommen und die verschiedenen Akteure kennenzulernen. Im Studium oder in vorhergehenden Praktika hatte ich dazu kaum Kontakt.“

„Das Netzwerk, mit welchem man den PGP verlässt und auf welches man auch im beruflichen Leben immer wieder trifft.“

#### – Fachliche und methodische Kompetenzen

Viele Aussagen bezogen sich zudem auf die Ausbildungsqualität des PGP, insbesondere mit Blick auf die Stärkung von relevanten fachlichen und methodischen Kompetenzen.

„Fachliche Qualifizierung in der Entwicklungspolitik auf allen Ebenen.“

„Gutes fachliches und methodisches Überblickswissen über die Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit.“

#### – Praxis- und Auslandserfahrung

Als weitere Vorteile des PGP wurden die Möglichkeiten zu Auslandserfahrungen und praxisorientiertem Arbeiten betont.

„Kombination aus Theorie und Praxis; Länderarbeitsgruppen [heute: Forschungsteams]; in der zusammengewürfelten Kleingruppe als Team ein Ergebnis zu produzieren, unterschiedliche Herangehensweisen, Denkweisen und Persönlichkeiten zu akzeptieren und zu respektieren, ist eine enorm wichtige Lernerfahrung für das Berufsleben.“

„Mix aus Auslands- und Arbeitserfahrung, der gerade für den Berufseinstieg oft vorausgesetzt wird.“

#### – Persönliche Entwicklung und Soft Skills

Weitere Aussagen der Absolvent:innen, die für eine Teilnahme am PGP sprechen, betreffen die positiven Effekte des Programms für die Persönlichkeitsentwicklung und den Ausbau von Soft Skills.

„Lernen für die eigene Persönlichkeit (z. B. Feedback geben und Kommunikation).“

### 3.6.2 Was spricht gegen eine Teilnahme am PGP?

Nur zwei Personen nannten Gründe, die gegen eine Teilnahme am PGP sprechen. Eine Person äußerte Kritik an der inhaltlichen Ausrichtung des PGP, allerdings basiert diese Rückmeldung auf zeitlich länger zurückliegenden Erfahrungen und bezieht sich nicht auf die aktuelle Konzeption. Eine andere Person führte an, dass der Zeitaufwand und die damit verbundenen Kosten heute nicht mehr nötig seien, um in das Arbeitsfeld der Internationalen Zusammenarbeit einsteigen zu können. Diese Angaben sind eher als Einzelmeinung interpretierbar und bieten keine Hinweise für grundlegende Schwächen des Programms.

## 3.7 Kontakte, Vernetzung und Alumniarbeit

Für nahezu alle Absolvent:innen ergaben sich aus der Teilnahme am PGP dauerhafte Kontakte. Dies gilt insbesondere für den Kontakt innerhalb der einzelnen PGP-Kurse. 79 % der befragten Absolvent:innen standen zum Befragungszeitpunkt noch in Kontakt mit anderen Teilnehmenden ihres Jahrgangs. Selbst in den frühen Kurskohorten von 1965 bis 1974 sowie 1975 bis 1984 traf dies noch auf jeweils 58 % der Absolvent:innen zu. In der Kurskohorte 1985 bis 1994 sind es 75 %, in der Kurskohorte 1995 bis 2004 80 %, in der Kurskohorte 2005 bis 2014 86 % und in der jüngsten Gruppe von 2015 bis 2023 99 %. Insofern lässt sich festhalten, dass sich zumindest auf Ebene der einzelnen Kursgruppen für die Mehrheit lebenslange Kontakte ergeben (wie die hohen Anteile in den frühen Kurskohorten belegen).

Aber auch über den eigenen Kurs hinweg ergeben sich aus dem PGP häufig Kontakte, die von Dauer sind. So waren zum Befragungszeitpunkt insgesamt noch 51 % der befragten Absolvent:innen in Kontakt mit PGP-Teilnehmenden aus anderen Jahrgängen. Auf weitere 27 % traf dies zum Befragungszeitpunkt nicht mehr zu, es galt allerdings noch für eine gewisse Zeit nach der Teilnahme am PGP.

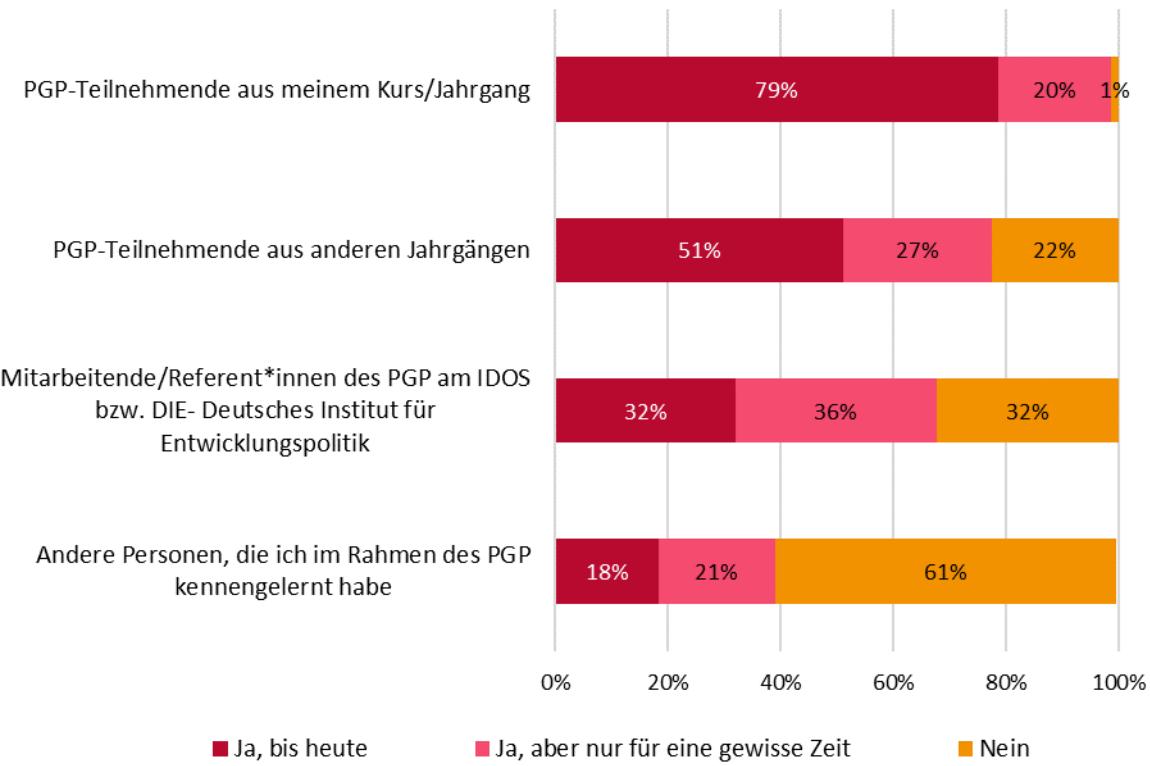
Interessant ist, dass in allen Kurskohorten von 1975 bis 2014 rund die Hälfte der Absolvent:innen zum Befragungszeitpunkt noch in Kontakt zu PGP-Teilnehmenden anderer Jahrgänge stand. Nur in der ersten Kurskohorte 1965 bis 1974 traf dies mit 44 % etwas seltener zu. In der letzten Kohorte 2015 bis 2023 standen mit 63 % noch deutlich mehr Personen in Kontakt zu anderen Absolvent:innen über den eigenen Kursjahrgang hinaus. Generell zeigen die Ergebnisse über die Kontakte zu PGP-Teilnehmenden anderer Kursjahrgänge, dass dem PGP eine Vernetzung der Absolvent:innen über die eigene Kursgrenze hinweg schon immer und nicht nur in den letzten Jahren gut gelang.

Insgesamt 32 % der Absolvent:innen standen zum Befragungszeitpunkt noch in Kontakt zu Mitarbeitenden am IDOS (bzw. DIE), welche sie während des PGP kennengelernt hatten. Im Vergleich der Kurskohorten zeichnet sich hier ein U-förmiger Verlauf ab: Die älteste und die jüngste Kohorte haben am häufigsten noch Kontakt zum IDOS (bzw. DIE). Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Vernetzung in der Phase des Berufseinstiegs besonders relevant ist. Im mittleren Lebensalter dominieren andere Schwerpunkte das Berufs- und Familienleben, und im späteren Lebensalter eröffnen sich erneut Freiräume für thematische Vernetzungen.

Für insgesamt 18 % der Absolvent:innen haben sich aus dem PGP bis zum Befragungszeitpunkt andauernde Kontakte zu anderen Personen ergeben, die sie während des PGP kennengelernt hatten. Dieser Anteil ist in allen Kurskohorten ähnlich gering. Nur für die Kurskohorte 2005 bis 2014 deutet sich mit 25 % eine vergleichsweise stärkere Vernetzung mit anderen Akteuren ab. Dies trifft für die aktuellste Kurskohorte 2015 bis 2023 mit 15 % eher wenig zu.

**Abbildung 25: Kontakte aus der Teilnahme am PGP**

F23: Haben sich aus der Teilnahme am PGP für Sie Kontakte ergeben, die zumindest für eine gewisse Zeit nach dem Abschluss und vielleicht sogar bis heute Bestand haben?

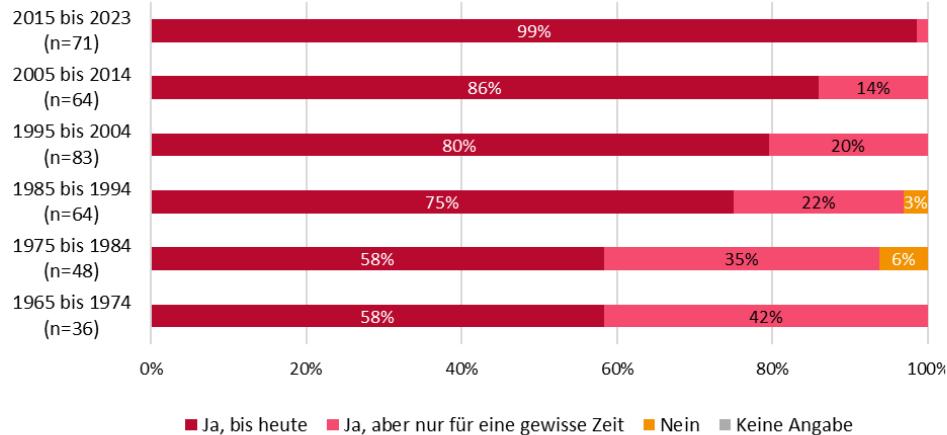


n=366

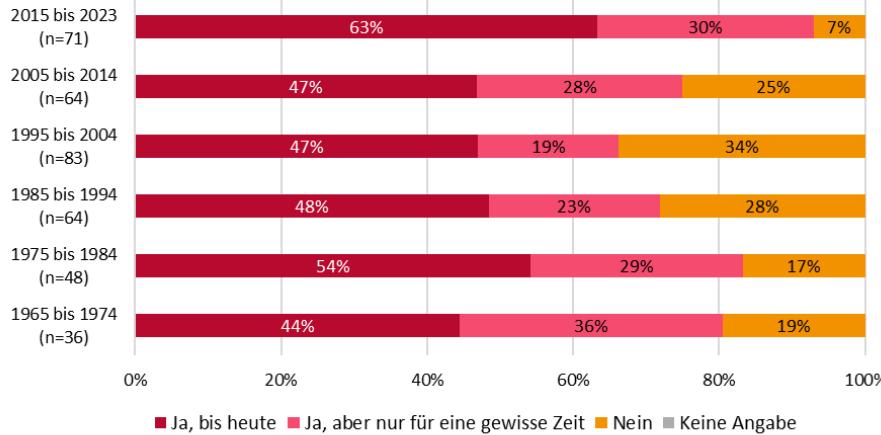
**Abbildung 26: Kontakte aus der Teilnahme am PGP nach Kurskohorten**

F23: Haben sich aus der Teilnahme am PGP für Sie Kontakte ergeben, die zumindest für eine gewisse Zeit nach dem Abschluss und vielleicht sogar bis heute Bestand haben?

- PGP-Teilnehmende aus meinem Kurs/Jahrgang



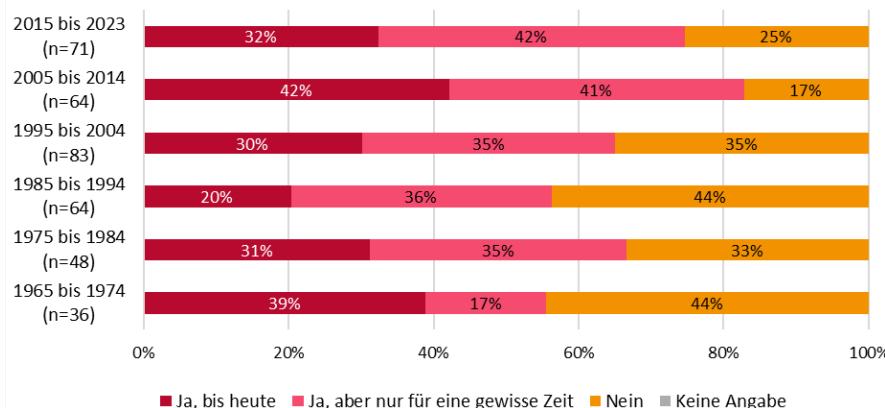
- PGP-Teilnehmende aus anderen Jahrgängen



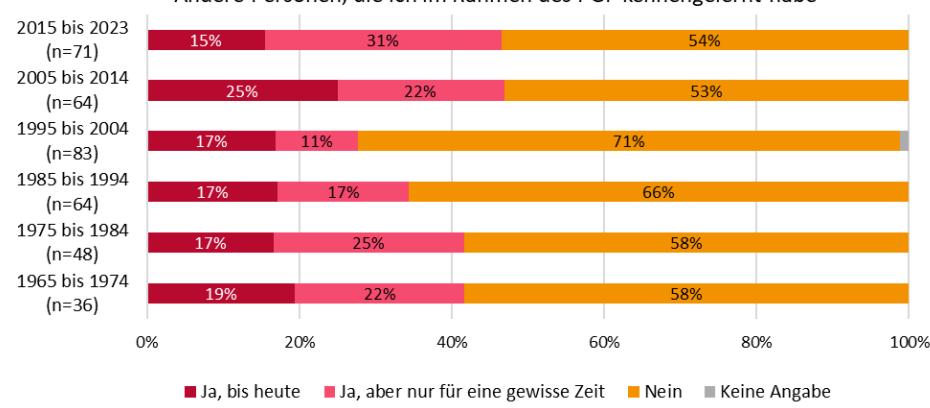
■ Ja, bis heute ■ Ja, aber nur für eine gewisse Zeit ■ Nein ■ Keine Angabe

■ Ja, bis heute ■ Ja, aber nur für eine gewisse Zeit ■ Nein ■ Keine Angabe

- Mitarbeitende/Referent\*innen des PGP am IDOS bzw. DIE



- Andere Personen, die ich im Rahmen des PGP kennengelernt habe



■ Ja, bis heute ■ Ja, aber nur für eine gewisse Zeit ■ Nein ■ Keine Angabe

■ Ja, bis heute ■ Ja, aber nur für eine gewisse Zeit ■ Nein ■ Keine Angabe

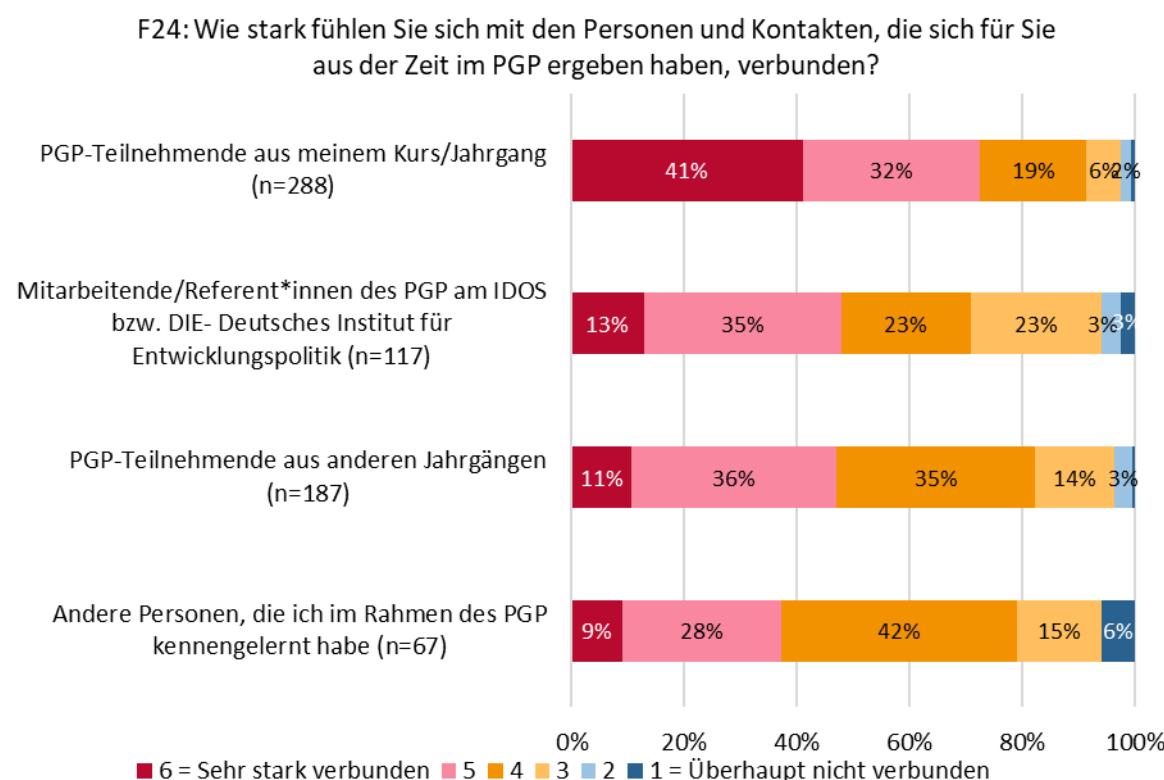
### 3.7.1 Verbundenheit

Sofern die Befragten noch in Kontakt zu anderen Personen aus der Zeit des PGP standen, wurden sie nach ihrem Verbundenheitsgefühl mit dieser Personengruppe befragt.

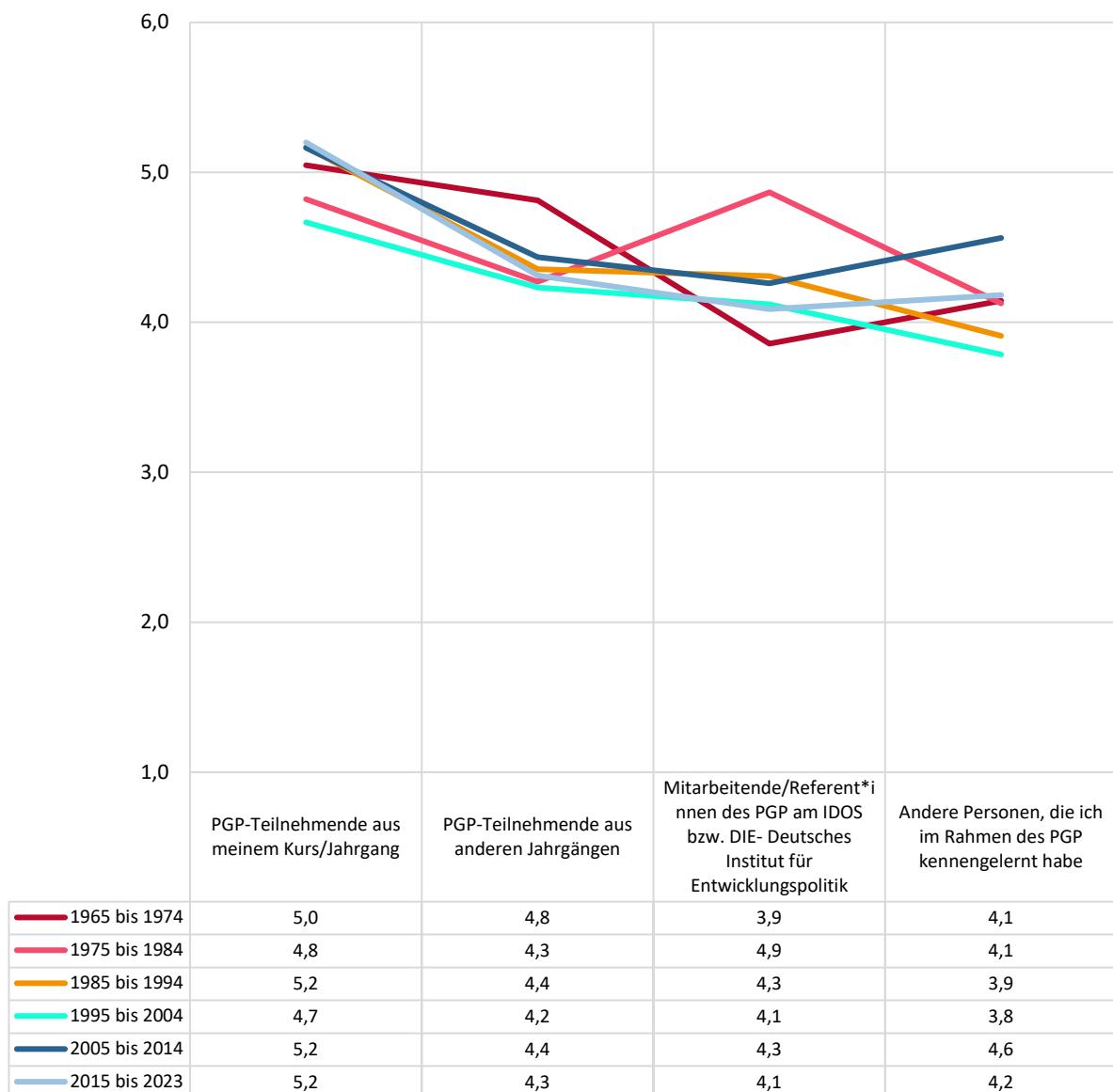
73 % der Absolvent:innen fühlten sich mit anderen PGP-Teilnehmenden ihres eigenen Kurses (sehr) stark verbunden (Werte 6+5). 47 % fühlten sich (sehr) stark verbunden mit anderen PGP-Teilnehmenden anderer Kursjahrgänge. Wenn noch Kontakte zu Mitarbeitenden des IDOS (bzw. des DIE) bestehen, ist die gefühlte Verbundenheit ähnlich hoch (48 %). Absolvent:innen mit dauerhaftem Kontakt zu anderen Personen, die sie während des PGP kennengelernt hatten, fühlten sich zu 37 % (sehr) stark mit diesen verbunden (s. Abbildung 27).

Im Vergleich der Kurskohorten deutet sich tendenziell an, dass die Verbundenheit mit den Teilnehmenden des eigenen Kurses umso höher ausfällt, je kürzer die Teilnahme zurückliegt. Für das Verbundenheitsgefühl mit anderen Personengruppen zeichnet sich dieser Zusammenhang (Zeitdauer nach Kursteilnahme) hingegen nicht ab (s. Abbildung 28).

**Abbildung 27: Verbundenheit**



*Wenn F23 = Kontakt zu a) bis d) Ja bis heute [nur Kontaktarten bis heute werden angezeigt]*

**Abbildung 28: Verbundenheit nach Kurskohorte (Mittelwerte)**

### 3.7.2 Bedeutung der Kontakte

Die Kontakte, die über das PGP aufgebaut werden konnten, bedeuten den Absolvent:innen vor allem in persönlicher Hinsicht viel. Für 83 % trifft es (voll und ganz) zu (Werte 6+5), dass die Kontakte in persönlicher Hinsicht wertvoll sind.

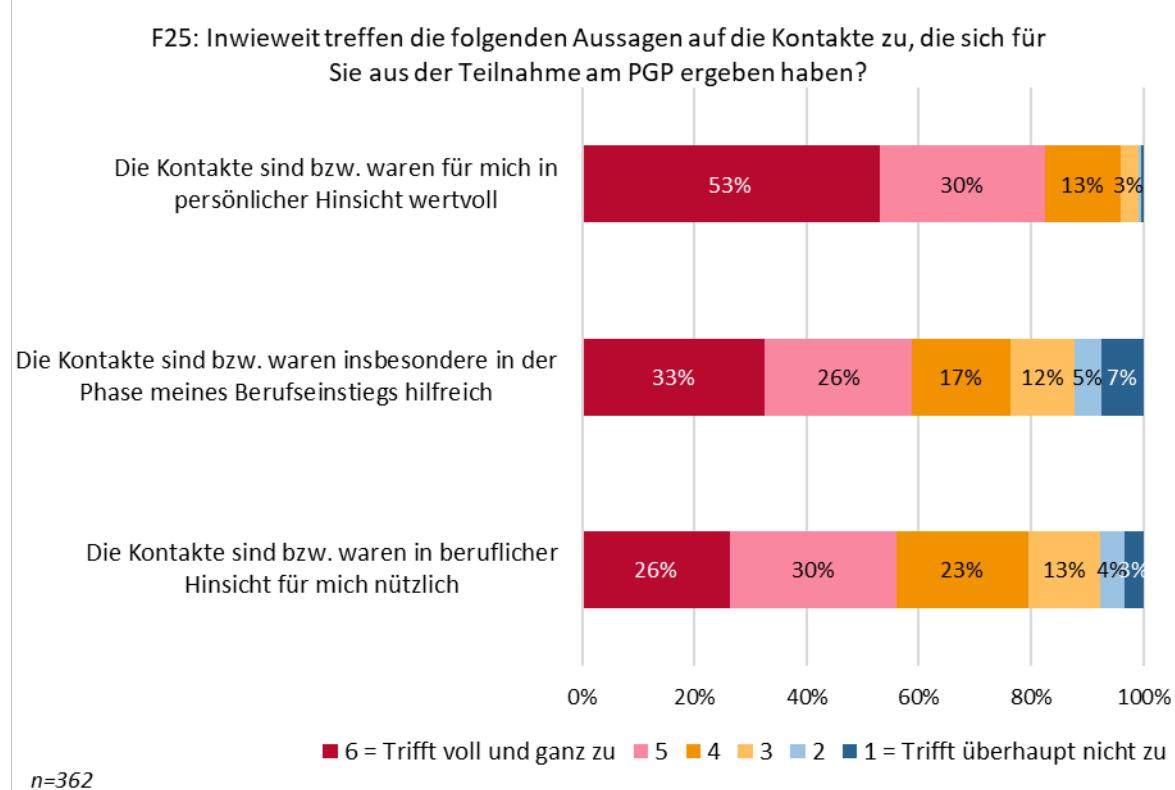
Für 59 % war es (voll und ganz) zutreffend, dass die Kontakte insbesondere in der Phase des Berufseinstiegs hilfreich waren.

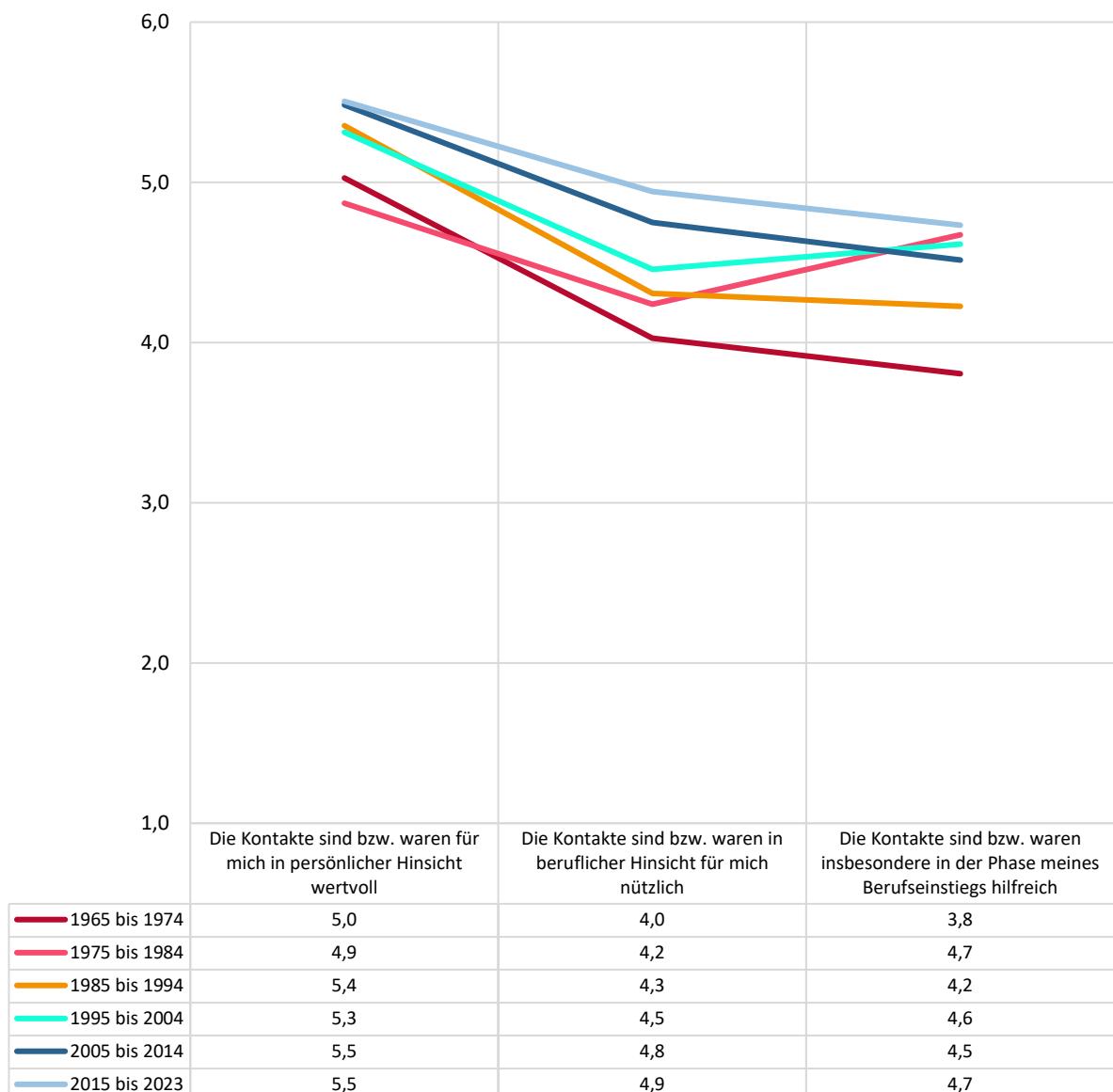
Mit 56% sieht es ebenfalls mehr als die Hälfte der Absolvent:innen als (voll und ganz) zutreffend an, dass die Kontakte in beruflicher Hinsicht hilfreich waren (s. Abbildung 29).

Berücksichtigt man die Kurskohorten, zeichnet sich ab, dass die Bedeutung der Kontakte umso höher ist, desto kürzer die Kursteilnahme zurückliegt (s. Abbildung 30). Dies gilt ganz besonders für den beruflichen Nutzen. In der aktuellsten Kurskohorte 2015 bis 2023 gaben 68 % an, dass die Kontakte in beruflicher Hinsicht nützlich sind. In der Kurskohorte 2005 bis 2014 waren es 64 %, in der Kurskohorte 1985 bis 1994 trifft dies nur noch auf 52 % zu. In den beiden ältesten

Kohorten sind es weniger als 50 %, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass ein substantieller Teil der Absolvent:innen dieser Jahrgänge bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden ist.

**Abbildung 29: Bedeutung der Kontakte**



**Abbildung 30: Bedeutung der Kontakte nach Kurskohorte (Mittelwerte)**

### 3.7.3 Bestehende Kontaktwege

Absolvent:innen, die zum Befragungszeitpunkt noch in Kontakt mit anderen PGP-Teilnehmenden standen, wurden gefragt, über welche Wege sie miteinander in Kontakt stehen.

Nahezu alle Absolvent:innen kommunizieren privat miteinander, in eher persönlicher Kommunikation. Dies gilt für alle Kursjahrgänge in ähnlicher Weise.

Von einer beruflich-fachlichen Kommunikation mit einzelnen PGP-Alumnae bzw. -Alumni innerhalb ihrer arbeitgebenden Organisation berichten insgesamt 48 % der Absolvent:innen. Der Austausch mit anderen PGP-Absolvent:innen scheint umso wichtiger zu sein, je kürzer die Kursteilnahme zurückliegt. So berichten 65 % der Absolvent:innen aus der jüngsten Kurskohorte von dieser Form des Austauschs.

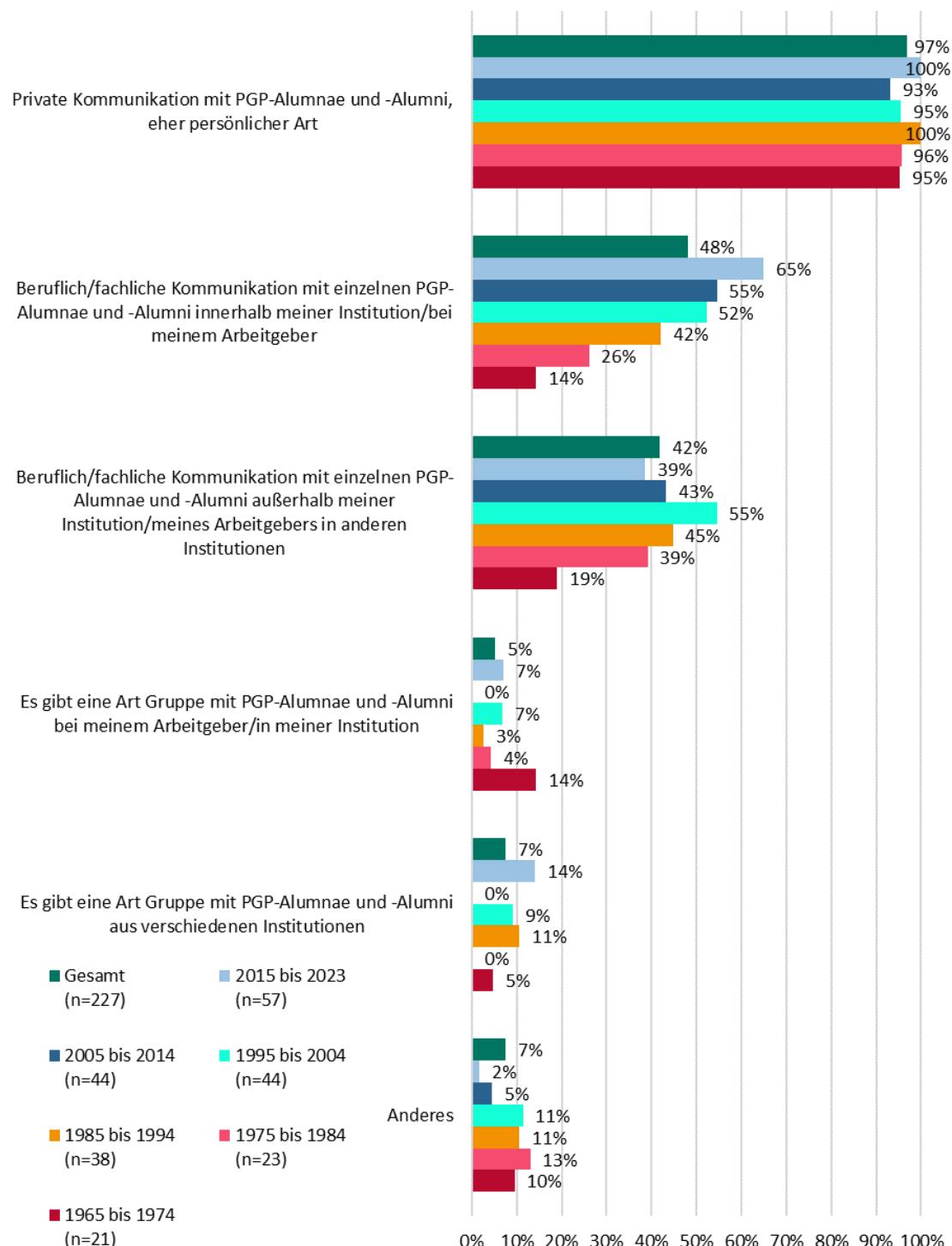
Insgesamt 42 % der Absolvent:innen tauschen sich mit anderen PGP-Alumnae und -Alumni über die Organisationsgrenzen hinweg aus. Diese Art von Austausch scheint mit Anteilen um die 40 % in allen Kurskohorten fast gleichwichtig zu sein. Nur in der Kurskohorte 1995 bis 2004 ist der Anteil auffallend höher. In der ältesten Kurskohorte ist sie deutlich seltener der Fall.

Insgesamt 5 % der Absolvent:innen berichteten von einer spezifischen PGP-Gruppe in ihrer arbeitgebenden Institution. Diese Angaben bezogen sich zum Teil auf Gruppen, die in der Vergangenheit existierten oder heute noch existent sind. Dazu zählen etwa PGP-Gruppen im BMZ oder innerhalb der KfW.

7 % der Absolvent:innen berichteten von Gruppen in sozialen Netzwerken mit PGP-Alumnae und -Alumni aus verschiedenen Institutionen. Diese Nennungen beziehen sich z. B. auf WhatsApp-Gruppen, Gruppen bei LinkedIn oder auch auf die Gründung eines Solidaritätsfonds.

**Abbildung 31: Kontaktwege**

F26: Über welche Wege stehen Sie in Kontakt?

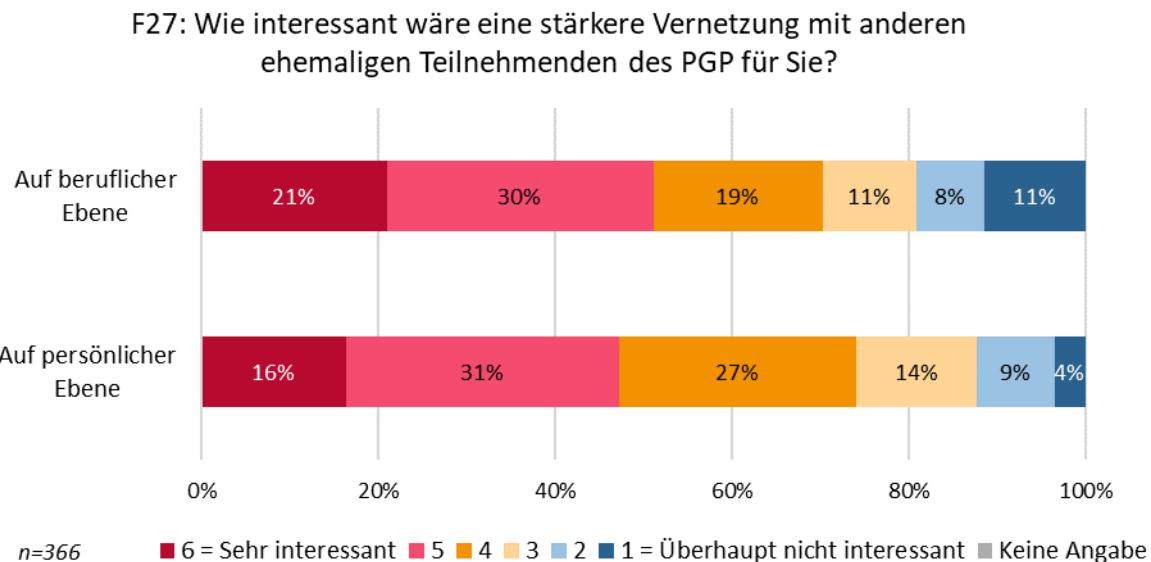


### 3.7.4 Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden

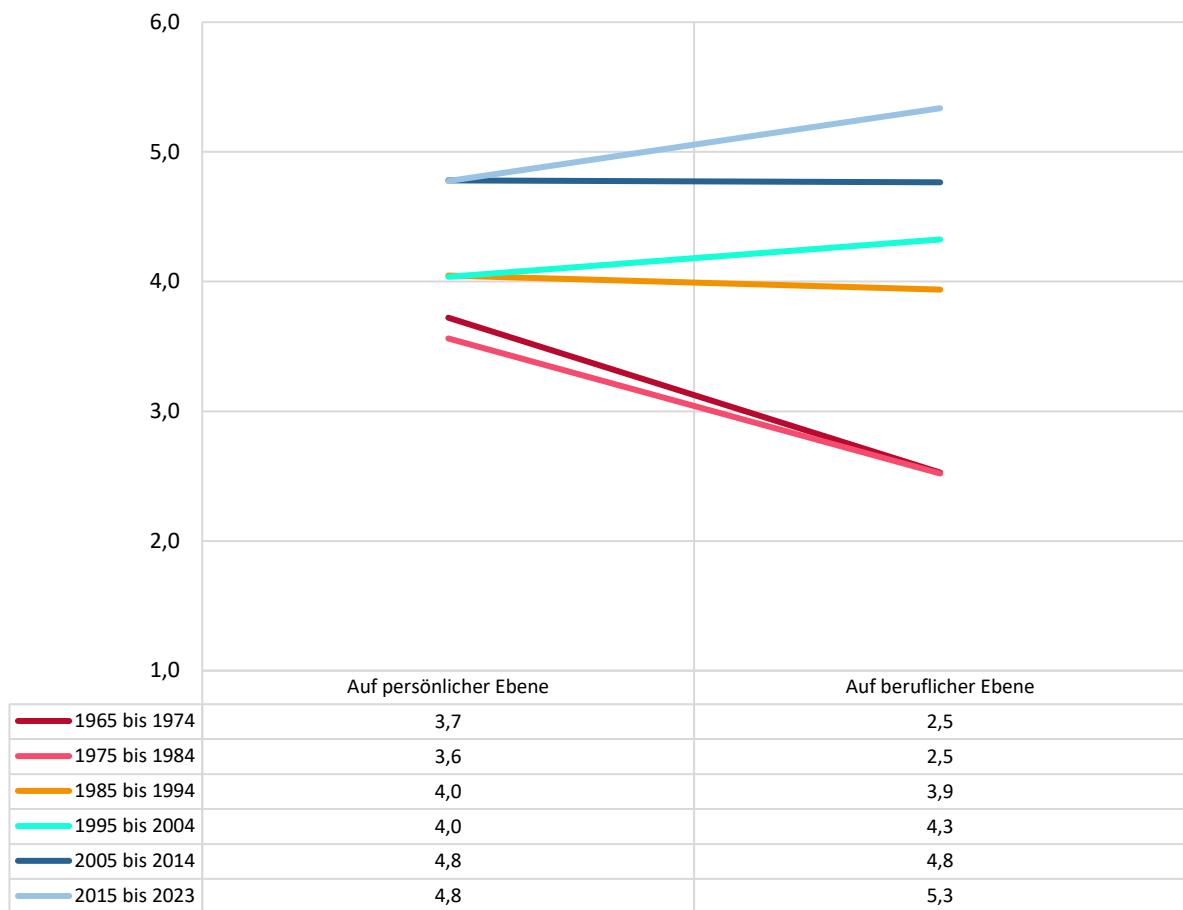
Das Interesse an einer stärkeren Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden ist eher mäßig ausgeprägt. Für insgesamt 51 % wäre dies auf beruflicher Ebene (sehr) interessant; für 47 % auf persönlicher Ebene (Werte 6+5). Insgesamt 70 % zeigen sich an einer beruflichen Ebene der Vernetzung eher interessiert; Interesse an einer persönlichen Ebene haben 74 % (Werte 6+5+4) (s. Abbildung 32).

Das Interesse an einer stärkeren Vernetzung steht in deutlichem Zusammenhang zur Zeitdauer, die nach dem PGP vergangen ist. So sind die Absolvent:innen der aktuelleren Kursjahrgänge sowohl in persönlicher als auch beruflicher Hinsicht deutlich stärker an Vernetzung interessiert (s. Abbildung 33). Für 89 % der Absolvent:innen der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 ist eine stärkere Vernetzung auf beruflicher Ebene (sehr) interessant; von den Absolvent:innen der Kursjahre 2005 bis 2014 gilt dies mit 69 % für mehr als zwei Drittel. Für ebenfalls rund zwei Drittel der Absolvent:innen aus den Kursjahren 2005 bis 2023 wäre eine stärkere Vernetzung auf persönlicher Ebene (sehr) interessant. Also sollten sich Anstrengungen zugunsten einer stärkeren Vernetzung der ehemaligen Absolvent:innen insbesondere auf die Teilnehmenden der Kurse der letzten 20 Jahre richten. Denn offensichtlich ist hier die Interessen- und Bedarfslage am stärksten ausgeprägt (was in keiner Weise bedeutet, dass Teilnehmende früherer Kursjahrgänge auszuschließen sind).

**Abbildung 32: Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden**



**Abbildung 33: Interesse an stärkerer Vernetzung mit anderen ehemaligen PGP-Teilnehmenden nach Kurskohorte (Mittelwerte)**



### 3.7.5 Gewünschte Kontaktwege

Absolvent:innen, die an einer stärkeren Vernetzung (beruflich oder privat) mit anderen PGP-Alumni und -Alumnae interessiert waren, wurden gefragt, auf welchem Weg sie gerne miteinander in Kontakt stehen würden. Die Rückmeldungen verdeutlichen, dass Präsenztreffen klar präferiert werden (75 %). Insbesondere von den Alumnae und Alumni aus den letzten 20 Kursjahren wünschen sich dies mit Anteilen von 83 % und 92 % sehr viele. Dies sind die Gruppen, die ein besonders hohes Interesse an einer stärkeren Vernetzung zeigen.

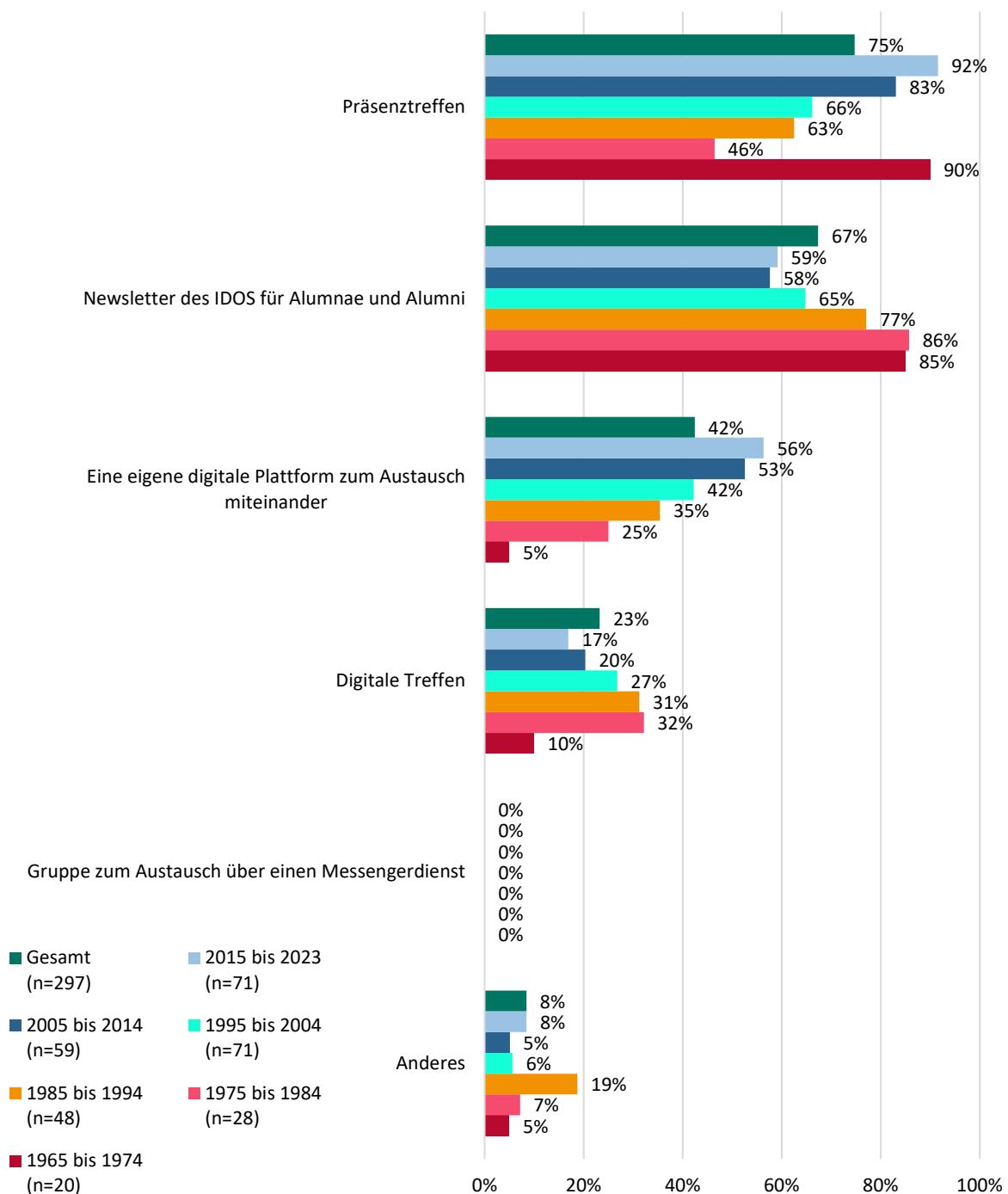
Aber auch einen Newsletter des IDOS für Alumnae und Alumni finden viele Absolvent:innen interessant (67 %). Das Interesse an diesem relativ niedrigschwellen Informationsangebot ist in allen Kurskohorten hoch ausgeprägt.

Eine digitale Plattform zum Austausch miteinander wünschen sich insgesamt 42 % der befragten Absolvent:innen. Das Interesse an einer solchen Kommunikationsmöglichkeit sinkt mit zunehmendem Alter bzw. Alter der Kurskohorte. Allerdings wird eine solche Plattform auch von den jüngsten Alumnae und Alumni nur von etwas mehr als der Hälfte klar präferiert.

Digitale Treffen werden von insgesamt 23 % der Befragten gewünscht. Das Interesse an solchen Formaten steigt mit zunehmendem Alter. Möglicherweise, weil die Teilnahmeschwelle gering ist und keine Anreisen etc. einzuplanen sind. Gerade die jüngeren Alumnae und Alumni fühlen sich von solchen digitalen Formaten eher nicht angesprochen und zeigen eine klare Präferenz für Präsenzveranstaltungen (s. Abbildung 34).

**Abbildung 34: Gewünschte Kontaktwege für eine stärkere Vernetzung**

F28: Auf welchem Weg würden Sie gerne miteinander in Kontakt bleiben?



### 3.7.6 Verbesserungsvorschläge und Wünsche hinsichtlich der Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit und für das PGP-Alumninetzwerk

Alle Absolvent:innen wurden nach Verbesserungsvorschlägen und Wünschen hinsichtlich der Netzwerk- und Alumniarbeit befragt. Die offenen Anmerkungen sind vielfältig und beziehen sich auf verschiedene Themen und Aspekte.

- Kommunikation

Generell wird eine verbesserte oder stärkere Kommunikation angesprochen, die primär vom IDOS geleistet werden müsste. Dies könnte z. B. über regelmäßige Newsletter für PGP-Alumnae und -Alumni erfolgen. Oder aber, indem existierende Plattformen, auf welchen PGP-Alumnae und -Alumni bereits in Gruppen organisiert sind, stärker genutzt werden. Dazu zählt beispielsweise LinkedIn.

- Alumni-Treffen und Austauschformate

Wie bereits bei den Ergebnissen zu den gewünschten Kommunikationswegen sichtbar wird, wünschen sich viele Alumnae und Alumni mehr Austauschformate, insbesondere Präsenztreffen. Manche der Aussagen bezogen sich zudem auf ein Interesse an regionalen Präsenztreffen, auch außerhalb von Bonn.

- Datenbanken- und Kontaktpflege und Sichtbarkeit

Mehrfach wurde der Wunsch geäußert, die Möglichkeiten zu verbessern, mit anderen PGP-Alumnae und -Alumni in Kontakt treten zu können. Hilfreich wäre dafür eine Liste oder eine Art Datenbank, über welche andere PGP-Alumnae und -Alumni gefunden werden können. Am besten mit der Möglichkeit zu einer spezifischen Suche nach Aufenthaltsland, Arbeitgeber und ggf. auch thematischer Expertise.

- Mentoring, Karriere und beruflicher Austausch

Einige Aussagen bezogen sich auf eine zu verbessernde Nutzung der vorhandenen Potenziale des Netzwerks, um den Berufseinstieg für aktuelle PGP-Teilnehmende zu unterstützen und für die weitere Karriereförderung von PGP-Absolvent:innen.

- Inhaltliche und thematische Weiterentwicklung

Manche Aussagen adressierten (u. a.) thematische inhaltliche Aspekte, die stärker in der Netzwerkarbeit berücksichtigt werden sollten. Dazu zählten etwa eine stärkere Unterstützung des fachlichen Austausches zu aktuellen Herausforderungen. Angesprochen wurde auch, dass die Expertise des IDOS auch über das Ende des PGP hinaus in die Alumni- und Netzwerkarbeit eingebracht werden könnte. Dies könnte durch Fort- und Weiterbildungsangebote für PGP-Alumnae und -Alumni erfolgen oder auch durch eine stärkere Kooperation zwischen IDOS und PGP-Alumnae und -Alumni aus der Praxis.

- Struktur, Organisation und Nachhaltigkeit

Einige Aussagen bezogen sich darauf, Strukturen zu unterstützen oder zu schaffen, die eine nachhaltige Vernetzung und die Alumniarbeit fördern. Dazu sei es einerseits notwendig, die Eigeninitiative der Alumnae und Alumni für Vernetzungsaktivitäten zu stärken. Andererseits wurde der Bedarf formuliert, dass seitens des IDOS gezielt Impulse gesetzt werden und der Kontakt möglichst dauerhaft aufrechterhalten wird.

- Weitere Wünsche und Hinweise

Weitere Aussagen betrafen etwa den Wunsch nach mehr Raum für persönliche Begegnungen, die über den beruflichen oder fachlichen Kontext hinausgingen. Aus den älteren Kursen brachten einzelne Personen den Wunsch vor, auch die Zielgruppe der bereits aus dem Beruf ausgeschiedenen Alumnae und Alumni in der Alumniarbeit mitzudenken. Einzelne Aussagen weisen auch darauf hin, dass institutionelle Entwicklungen des IDOS zu einem gewissen Bruch in den Identifikationsmöglichkeiten für ältere PGP-Alumni und -Alumnae geführt haben könnten. Genannt wurde beispielsweise die Umbenennung des Instituts oder auch der Wechsel ins

Englische als Kommunikationssprache. Auch wenn sich daraus sicher kein direkter Veränderungsdruck ergibt, sind diese Anmerkungen für die Alumniarbeit und -kommunikation bedenkenswert.

### **3.8 Szenarien: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarktes und benötigte Kompetenzen**

Diese Verbleibstudie sollte auch dazu genutzt werden, die Expertise und Erfahrungen der PGP-Alumnae und -Alumni gezielt zu berücksichtigen, wenn Ideen für die zukünftigen Anforderungen an eine Weiterentwicklung des PGP entwickelt werden.

Deshalb wurden die Absolvent:innen gefragt, wie ihrer Meinung nach der zukünftige Arbeitsmarkt in der Internationalen Zusammenarbeit und in der Entwicklungszusammenarbeit aussehen wird und welche Kompetenzen Berufseinsteiger:innen zukünftig noch stärker benötigen werden als heute.

#### **3.8.1 Einschätzungen zur Zukunft des Arbeitsmarktes**

Die Aussagen der Alumnae und Alumni beziehen sich auf sehr unterschiedliche Aspekte, die nachfolgend zu thematischen Bereichen zusammengefasst werden.

#### **Arbeitsmarkttrends und Beschäftigungsformen**

Die Einschätzungen mancher Alumnae und Alumni weisen darauf hin, dass der Arbeitsmarkt in der EZ/IZ eher schrumpfen als wachsen wird, insbesondere auch, weil von einem weiteren Rückgang der Finanzmittel auszugehen ist. Dies könnte dazu führen, dass der Berufseinstieg zukünftig deutlich schwieriger wird. Einmal durch ein allgemein geringeres Stellenangebot, aber auch durch prekäre Beschäftigungsformen (z. B. Befristungen und Projektstellen). Weiterhin wird angenommen, dass die Auslandseinsätze zurückgehen werden und zunehmend mehr lokale Fachkräfte und nationale Expertise aus dem Globalen Süden eingesetzt werden wird (wodurch sich ergibt, dass das klassische Entsendungsmodell von Personal aus dem Globalen Norden in den Globalen Süden weniger relevant wird). Insofern wird Deutschland als Arbeitsland wichtiger. Einigen Aussagen zufolge werden die veränderten Anforderungen eine zunehmende Spezialisierung erfordern. Weiterhin werden veränderte politische Rahmenbedingungen voraussichtlich eine Rolle spielen. Sie führen z. B. zu einer stärkeren Integration von EZ/IZ in andere Politikfelder oder dazu, dass EZ zukünftig immer stärker an nationalen Interessen ausgerichtet werden wird.

- Schrumpfender Arbeitsmarkt und weniger Stellen in der klassischen Entwicklungszusammenarbeit (EZ)
- Weniger projektbezogenes, entsandtes Personal vor Ort, mehr lokale Fachkräfte und nationale Expertise
- Mehr Süd-Süd-Kooperation und weniger „Geber-Empfänger“-Logik
- Mehr Mitarbeiter:innen in Deutschland und weniger internationale Einsätze
- Weniger feste Anstellungen, mehr befristete Verträge und projektbezogene Arbeit
- Steigende Konkurrenz und schwieriger Berufseinstieg, besonders für Berufseinsteiger:innen aus dem Globalen Norden
- Mehr Bedeutung von Freiberufler:innen, Beratungsfirmen und privatwirtschaftlichen Akteuren

- Stärkere Verlagerung von EZ zu Internationaler Zusammenarbeit (IZ) und wirtschaftlicher Kooperation
- Mehr Integration von EZ/IZ in andere Politikfelder wie Außen-, Sicherheits-, Klima- und Wirtschaftspolitik
- Abnehmende Bedeutung von Generalist:innen, zunehmende Spezialisierung
- Wachsende Bedeutung von Digitalisierung, KI und innovativen Finanzierungsmodellen
- Stärkere Nachfrage nach hochspezialisierten, technischen und betriebswirtschaftlichen Kompetenzen
- Stärkere Orientierung an nationalen Interessen und geopolitische Einbettung der EZ

## **Herausforderungen und Risiken**

Einige der Alumnae und Alumni sprechen Herausforderungen und Risiken an sowie die daraus resultierenden Folgen, welche sich zukünftig vermehrt für die Arbeit im Berufsfeld EZ/IZ ergeben könnten.

- Rückläufige öffentliche Mittel, Budgetkürzungen und unsichere Finanzierungslage
- Zunehmender Rechtfertigungsdruck und öffentliche Kritik an EZ/IZ
- Notwendigkeit, Sinn und Zweck der EZ/IZ besser zu kommunizieren und gesellschaftlich zu verankern
- Fragmentierung des Arbeitsmarktes und zunehmende Unsicherheit
- Stärkere Konkurrenz um Mittel und Stellen, auch durch internationale Akteure
- Veränderung der politischen Rahmenbedingungen (Nationalismus, geopolitische Spannungen, Disruptionen)
- Abnehmende Bedeutung der klassischen bilateralen und multilateralen EZ
- Unsichere Zukunft für Nachwuchsprogramme und Berufseinstieger
- Verstärkte Bedeutung von Resilienz, Krisenfestigkeit und Anpassungsfähigkeit

## **Chancen und Perspektiven**

Andererseits existieren aus Sicht der Befragten weiterhin Chancen und Perspektiven. Weil auch gerade die kritischen Entwicklungen die hohe Relevanz internationaler Kooperation verdeutlichen, wenn es darum geht, globalen Herausforderungen zu begegnen.

- Zunehmende Bedeutung, Weltoffenheit, Toleranz und interkulturelle Zusammenarbeit zu erhalten und zu fördern
- Relevanz von nachhaltiger Entwicklung, sozial-ökologischer Transformation und globaler Gerechtigkeit nach wie vor hoch
- Internationale Kooperation und partnerschaftlicher Austausch bleiben wichtig
- Steigender Bedarf an Fachkräften für Klima, Digitalisierung, Migration und globale Gesundheit

- Neue Chancen durch innovative Ansätze, Digitalisierung und globale Herausforderungen
- Stärkere Einbindung von Privatsektor und Start-ups
- Stärkere Rolle von Forschung, Innovation und Wissensaustausch

### **Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsweise und Anforderungen**

Verbunden mit allgemeinen Entwicklungen werden von einigen Alumnae und Alumni auch weitere Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsweisen und Anforderungen erwartet, die sich auf die folgenden Aspekte beziehen:

- Interdisziplinarität und Flexibilität werden wichtiger
- Mehr Politikberatung, Strukturreformen und Change-Management statt klassischer Projektarbeit
- Stärkere Einbindung von lokalen Partnern und partnerschaftlichem Austausch
- Abbau von Bürokratie und effizientere, wirkungsorientierte Strukturen
- Mehr Fokus auf Wirkungsmessung, Monitoring und Evaluation
- Erhöhte Anforderungen an Analysefähigkeit, strategisches Denken und Kommunikationskompetenz
- Höhere Erwartungen an internationale Erfahrung, interkulturelle Kompetenz und globale Perspektiven
- Erhöhte Bedeutung von Netzwerken, Kooperationen und *Communities of Practice*
- Stärkere Integration von Forschung und Praxis, Co-Generierung von Wissen
- Anpassungsfähigkeit an volatile, unsichere und komplexe globale Rahmenbedingungen

### **Thematische Schwerpunkte und Zukunftsfelder**

Manche Aussagen bezogen sich auch auf thematische Felder, die zukünftig an Relevanz gewinnen werden. Oder auf allgemeine Veränderungen, die sich insgesamt auswirken werden wie neue globale Machtverhältnisse oder eine zunehmende Digitalisierung und der Einsatz von KI.

- Multipolare Weltordnung, Disruptionen und neue globale Machtverhältnisse
- Stärkere Rolle von Innovation, Digitalisierung, Kreislaufwirtschaft und *Care-Economy*
- Klima, Klimawandel, Anpassung und Klimaschutz als Querschnittsthemen
- Energie, erneuerbare Energien, Wasserstoff, Wasser- und Ressourcenmanagement
- Urbane Entwicklung, Mobilität, nachhaltige Stadtentwicklung
- Ernährungssicherung, Gesundheit, globale Gesundheit
- Migration, Flucht, Fragilität, Krisenmanagement und Nothilfe
- Biodiversität, Umwelt- und Naturschutz
- *Good Governance*, Menschenrechte, Demokratieförderung

- *Gender Equality*
- Stärkere Verschränkung von Politikfeldern: Geopolitik, Wirtschaft, Klima, Sozial- und Sicherheitspolitik
- Privatsektorentwicklung, Wirtschaftsförderung, Entwicklung von Finanzsystemen
- Globale öffentliche Güter und internationale Kooperation

### 3.8.2 Welche Kompetenzen werden wichtiger? Was sollte ein Programm wie das PGP beinhalten?

#### **Fachliche und methodische Kompetenzen**

PGP-Alumni und -Alumnae gehen von einer wachsenden Relevanz folgender fachlicher und methodischer Kompetenzen aus, die bestenfalls im PGP bereits adressiert werden sollten.

- Projektmanagement
- Organisationsberatung
- Kenntnisse in Monitoring & Evaluation (M&E)
- Datenanalyse, Statistik und evidenzbasiertes Arbeiten
- Strukturiertes Vorgehen bei Analyse, Zieldefinition und Umsetzung (z. B. *Logical Framework*)
- Budgetierung, Finanzadministration, Vergabeverfahren und wirtschaftliche Grundkenntnisse
- Methoden- und Fachkompetenz in spezifischen Sektoren (z. B. Klima, Energie, Gesundheit, Kreislaufwirtschaft)
- Verfahrenswissen zu *Development Finance*, Förderinstrumenten und internationalen Organisationen
- Verhandlungskompetenz und Stakeholder-Management
- Qualitätsinfrastruktur und Handelskenntnisse
- Kenntnisse zu neuen Finanzierungsformen und Privatkapitalmobilisierung

#### **Digitale Kompetenzen**

Es wird angenommen, dass Kompetenzen im Umgang mit einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt an Relevanz gewinnen werden.

- Digitale Kompetenzen
- Umgang mit KI, Kompetenz in der Nutzung von KI für Analyse und Steuerung von Projekten
- Datenmanagement und digitale Tools
- Kenntnisse in Social Media, digitaler Kommunikation
- *E-Governance*

- Anwendung von Technologien für Projektmanagement und virtuelle Zusammenarbeit
- Kenntnisse zu Regulatorik, Datenschutz und Cybersecurity
- Anpassung an neue digitale Arbeitsformen (z. B. Remote Work)

## **Politische und strategische Kompetenzen**

Ausgehend von den angenommenen Herausforderungen und Risiken gewinnen politische und strategische Kompetenzen und Überblickswissen an Bedeutung.

„Eine breitere Perspektive wäre wünschenswert – eine, die berücksichtigt, wie Aspekte der nachhaltigen Entwicklung auch in andere Politik- und Handlungsbereiche eingebettet werden können (als Querschnittsthema).“

- Verständnis für geopolitische und außenpolitische Zusammenhänge
- Kenntnisse zu internationalen Beziehungen, Sicherheitspolitik und *Governance*
- Politikanalyse und strategische Politikberatung
- Umgang mit politischen Ambiguitäten, Interessenvertretung und *Advocacy*
- Fähigkeit, komplexe politische Zusammenhänge zu kommunizieren und zu vermitteln
- Fähigkeit, deutsche und europäische Interessen in internationalen Kontexten zu verstehen und zu vertreten
- Kenntnisse zu internationalen Vereinbarungen, SDGs und globalen Trends

## **Interkulturelle und internationale Kooperationskompetenzen**

Interkulturelle Kompetenzen und Kompetenzen für internationale Kooperation bleiben sehr wichtig.

„Begleitende und handlungsorientierte Forschung sowie die gemeinsame Gestaltung von Inhalten und Prozessen werden wichtiger werden als technisches Fachwissen. Die Rolle und die Gehälter von ‚lokalen‘ Fachkräften, die nach 40 Jahren Kapazitätsaufbau genauso qualifiziert sind wie externe Experten, müssen überdacht werden. Es sollte mehr Süd-Süd-Zusammenarbeit und eine verstärkte gemeinsame Gestaltung innerhalb von Praxisgemeinschaften (*Communities of Practice*, CoP) geben.“

- Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Verständnis für Diversität, postkoloniale Theorien und globale Machtstrukturen
- Kenntnis der Rolle und Folgen von Kolonialpolitik und gesellschaftlicher Entwicklungen im Globalen Süden
- Kenntnis verschiedener internationaler Geber, Akteure und Systeme
- Austausch und Zusammenarbeit mit Partner:innen aus dem Globalen Süden
- Sprachkenntnisse (Englisch, Französisch, Spanisch, ggf. weitere)
- Globale Perspektive und Fähigkeit zur Arbeit in internationalen Teams

## **Persönliche und soziale Kompetenzen**

Die veränderten Anforderungen verlangen auf persönlicher Ebene viel. Es wird zunehmend wichtiger werden, sich möglichst schnell auf Veränderungen einstellen zu können. Disruption und Krisen erfordern einen stärkeren Fokus auf persönliche Resilienz im Umgang mit ihnen. Kompetenzen im Bereich Verhandlungsführung und Vermittlung werden bedeutender. Es wird zunehmend wichtiger, bereit zu sein, die eigene Rolle kritisch zu hinterfragen.

„Die traditionelle Trennung zwischen Experten aus dem Globalen Norden und Empfängern im Globalen Süden ist längst überholt. Heute geht es um Schlüsselkompetenzen auf dem globalen Arbeitsmarkt, darum, realpolitische Allianzen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zu schmieden und um strategische Verhandlungsfähigkeiten zum Nutzen aller Beteiligten.“

- Flexibilität, Offenheit für Neues und schnelle Einarbeitung in unterschiedliche Themen
- Ambiguitätstoleranz, Resilienz und Frustrationstoleranz
- Kritisches, strategisches und eigenständiges Denken und Handeln
- Reflexionsfähigkeit und Selbstkritik
- Bescheidenheit, Respekt, Empathie und interkulturelle Sensibilität
- Soziale Kompetenzen, aktives Zuhören, Teamfähigkeit und Kompromissbereitschaft
- Anpassungsfähigkeit an verschiedene Kontexte und Kulturen
- Kommunikationsfähigkeit (mündlich und schriftlich, auch in der Öffentlichkeit)
- Konfliktlösungskompetenz und Moderationsfähigkeiten
- Selbstmotivation und Durchhaltevermögen

## **Netzwerkarbeit und Karrierekompetenzen**

Das PGP-Netzwerk bleibt wichtig und gewinnt zukünftig eher an Relevanz. Insbesondere vor dem Hintergrund der möglichen Veränderungen der Arbeitsmarktsituation könnte es sein, dass das Netzwerk für den Berufsweg der PGP-Alumnae und -Alumni an Bedeutung gewinnt, auch über die Phase des Berufseinstiegs hinaus. Perspektiven auf Karrierewege außerhalb der klassischen Berufsfelder und Arbeitgeber der EZ/IZ könnten an Relevanz gewinnen.

- Netzwerkkompetenz und aktives Networking
- Mentoring, *Peer-Learning* und Austausch mit Alumni und Alumnae
- Karriereplanung und Orientierung auch außerhalb klassischer EZ-Institutionen
- Erfahrungsaustausch zu Karrierewegen in internationalen Organisationen und im Privatsektor

## Thematische Inhalte und Zukunftsfelder

Manche Alumni und Alumnae sprachen konkrete Themenfelder an, die zukünftig für das PGP wichtig bleiben oder wichtiger werden sollten.

- Klima, Nachhaltigkeit, Biodiversität und Kreislaufwirtschaft
- Globale Gesundheit, Ernährungssicherung, soziale Gerechtigkeit
- Fragilität, Krisenmanagement, humanitäre Hilfe und Nothilfe
- Privatsektorentwicklung, Wirtschaftsförderung, Innovationsmanagement
- Multipolare Weltordnung, Süd-Süd-Kooperation, Migration
- Postkoloniale Ansätze, Anti-Rassismus, kritische Reflexion westlicher Narrative
- Schnittstellen zu anderen Politikfeldern: Außenwirtschaft, Sicherheit, Digitalisierung
- Entwicklung und Anwendung von Zukunftsszenarien (*Future Thinking*)

## Programmgestaltung

Einige Alumni und Alumnae hatten auch Hinweise für die Programmgestaltung und Arbeitsweisen des PGP. Mehrfach angesprochen wurden die Wichtigkeit von Praxisorientierung, aber auch andere Aspekte:

- Engere Verzahnung von Forschung, Lehre und Praxis
- Stärkere Einbindung von externen Expert:innen und Praktiker:innen aus verschiedenen Sektoren
- Regelmäßige Reflexion und Transfer der Inhalte auf die Berufspraxis
- Fachliche Vertiefung und Spezialisierung neben Generalistenkompetenzen
- Anwendungsorientierte Übungen, Simulationen und Planspiele
- Stärkere Integration von internationalen und digitalen Themen
- Offenheit für kontroverse und kritische Diskussionen (z. B. zu DEI, Postkolonialismus)
- Praktische Auslandserfahrung, Forschungsaufenthalte und interdisziplinäre Projekte

## 3.9 Zielgruppenbeschreibung

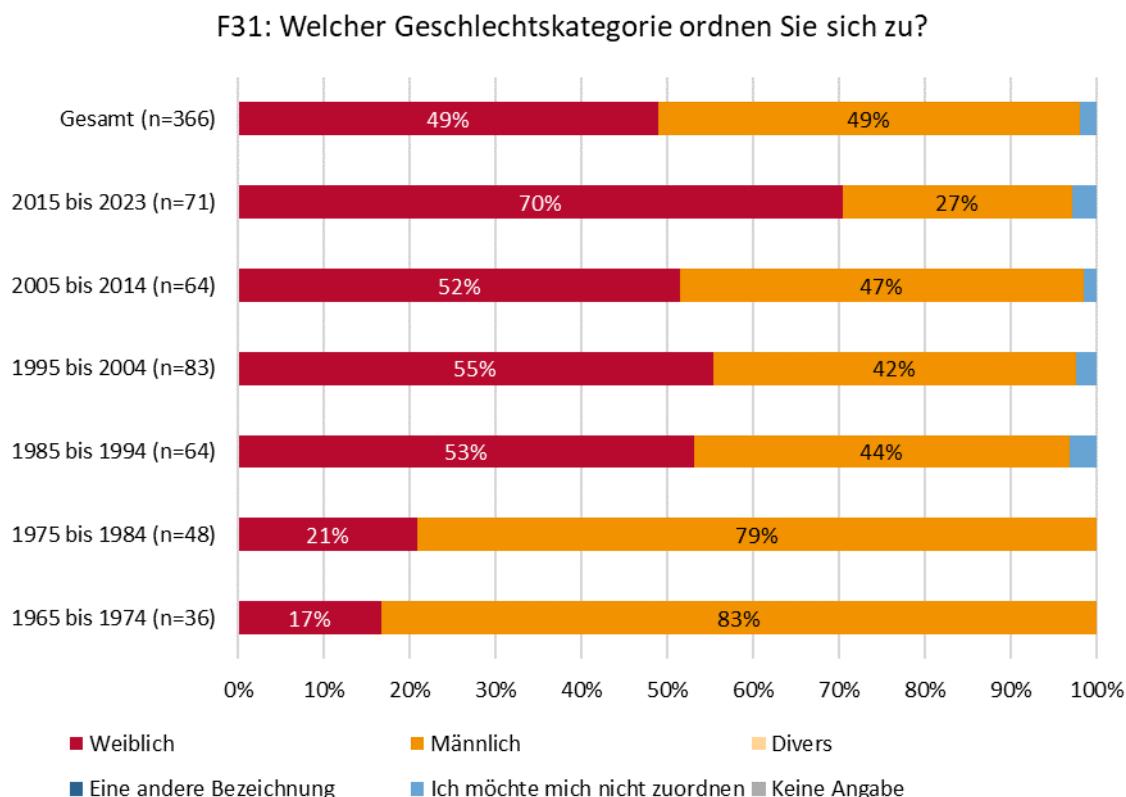
Mit dieser Verbleibstudie sollte auch ein Gesamtüberblick über die soziodemografische Zusammensetzung der Teilnehmenden am PGP gewonnen werden. Eine der zentralen Säulen der Reform 2024 ist eine höhere Diversität der Teilnehmenden, um durch eine diversere Gruppenstruktur Multi-Perspektivität zu ermöglichen, gesellschaftliche Realitäten widerzuspiegeln und den Anforderungen moderner Arbeitskulturen zu entsprechen. Mithilfe eines Überblicks über die Hintergründe der Teilnehmenden kann gezielt an einer Öffnung des Programms für bisher weniger repräsentierte Gruppen gearbeitet werden. Einige der unten adressierten Vorschläge zur Verbesserung des Programms (z. B. Stipendienfinanzierung, Zulassung nicht mehr abhängig von der Staatsbürgerschaft) wurden durch die Reform 2024 bereits umgesetzt.

### 3.9.1 Gender

Das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern ist in der Gesamtgruppe der befragten Absolvent:innen aus den Kursen 1965 bis 2023 paritätisch (49 % zu 49 %). 2 % der Befragten lehnten eine Einordnung ihrer Geschlechtskategorie ab. Niemand ordnete sich selbst einer diversen oder anderen Geschlechtskategorie zu.

Im Vergleich zwischen den Kurskohorten wird deutlich, dass der Frauenanteil über die Zeit deutlich zugenommen hat. Während in den Kursjahren bis 1984 Frauen deutlich in der Minderheit waren, war das binäre Geschlechterverhältnis in den Kursjahren 1985 bis 2014 ausgewogen; seit 2015 nehmen mehr Frauen als Männer am PGP teil.

**Abbildung 35: Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern in der Gesamtgruppe**



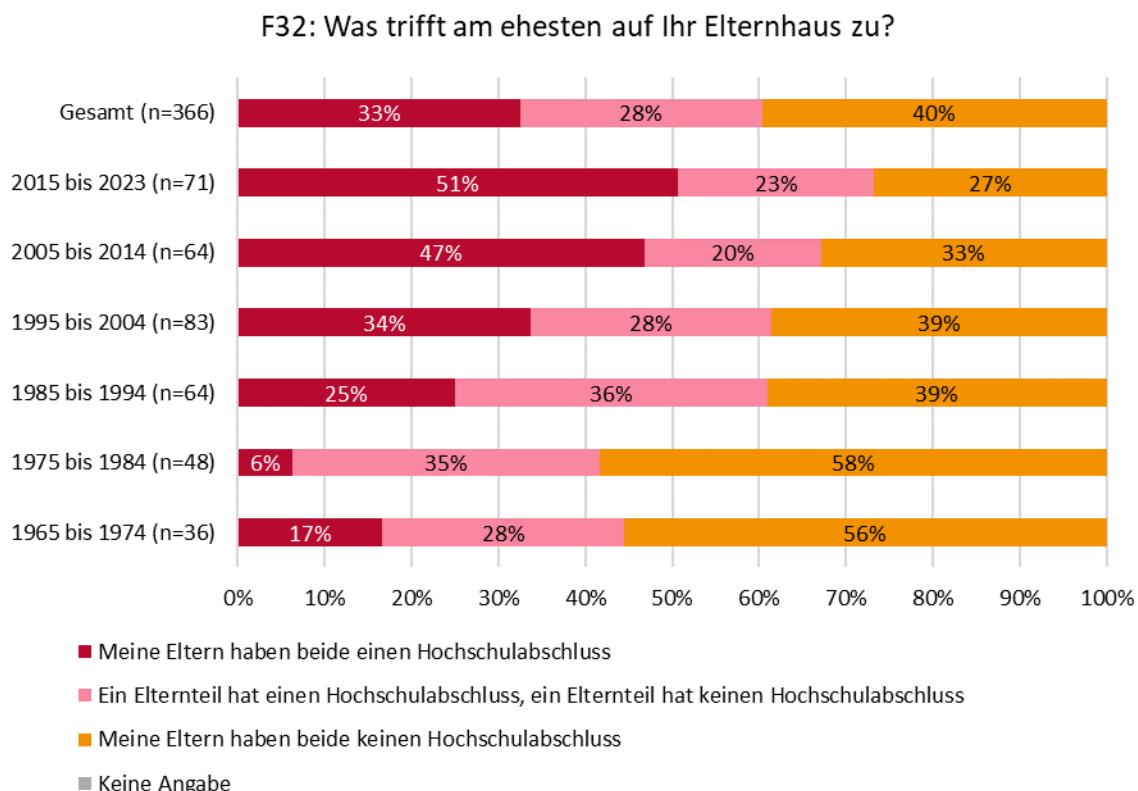
### 3.9.2 Bildungshintergrund des Elternhauses

Insgesamt 40 % der befragten Absolvent:innen stammen aus einem Elternhaus, in welchem kein Elternteil einen Hochschulabschluss erworben hat. Somit zählen sie zu den sogenannten Erstakademiker:innen.

Der Anteil an Erstakademiker:innen ist über die Zeit deutlich rückläufig. Dies ist aber auch im Zusammenhang mit einer allgemeinen Entwicklung, im Sinne einer zunehmenden Akademisierung zu sehen (immer mehr Menschen in Deutschland nahmen ein Studium auf und entsprechend steigt der Anteil der Hochschulabsolvent:innen bei den Eltern) (Statistisches Bundesamt, 2023). Im Zeitraum zwischen 2009 und 2021 waren zwischen 49 % und 44 % der Studierenden in Deutschland (ohne internationale Studierende) sogenannte Erstakademiker:innen. Betrachtet man nur Universitäten, lag der Erstakademiker:innen-Anteil der Studierenden 2021 bei 37 % (Kroher et al., 2023). Der Anteil von 27 % in der Kurskohorte 2015

bis 2023 liegt deutlich unter diesen potenziellen Vergleichswerten. Dies könnte auf eine gewisse Unterrepräsentation von Erstakademiker:innen im PGP hinweisen.

**Abbildung 36: Bildungshintergrund des Elternhauses in der Gesamtgruppe**

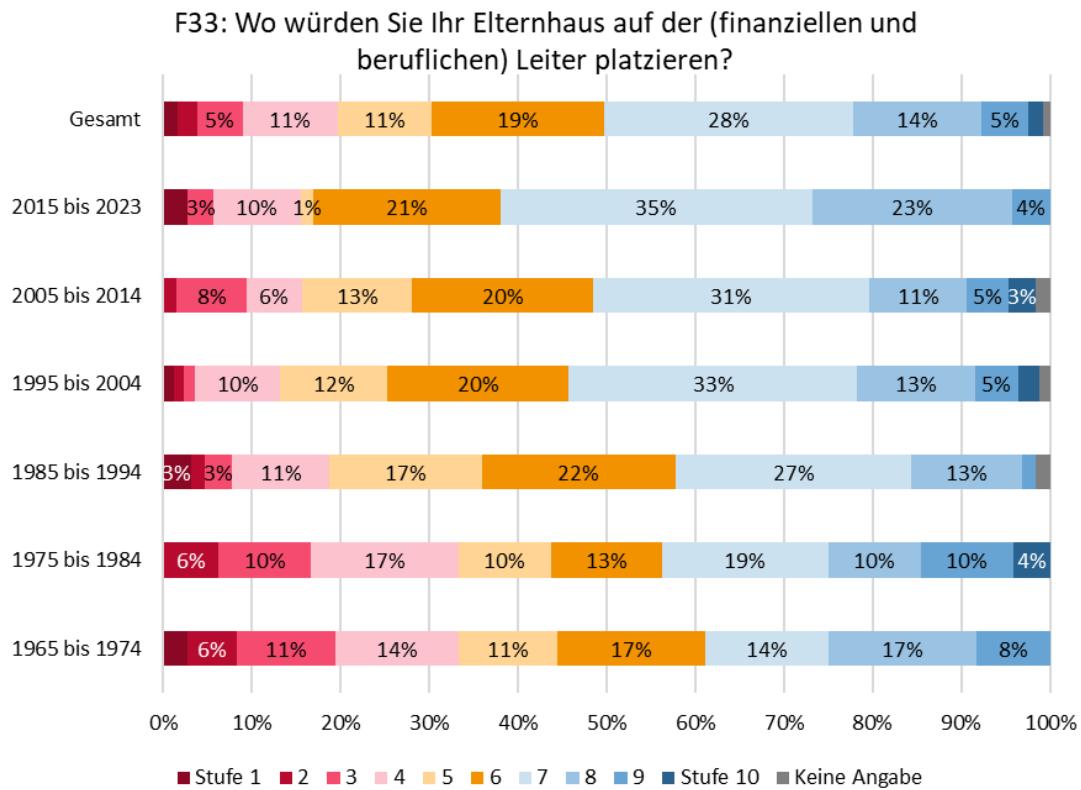


### 3.9.3 Sozioökonomischer Status des Elternhauses

Die soziale Lage des Elternhauses der Absolvent:innen wurde mithilfe einer „sozialen Leiter“ erfasst. Hierbei sollten sich die Befragten eine Leiter mit zehn Stufen vorstellen, die anzeigt, wo Menschen in Deutschland stehen, und sie sollten ihr Elternhaus auf den Stufen von eins bis zehn einordnen: Ganz oben, auf Stufe zehn stehen die Menschen mit dem meisten Geld und den am besten bezahlten Berufen. Ganz unten, auf Stufe eins der Leiter stehen die Menschen mit dem wenigsten Geld und mit den Berufen, die am schlechtesten bezahlt sind oder ganz ohne Beruf.<sup>2</sup>

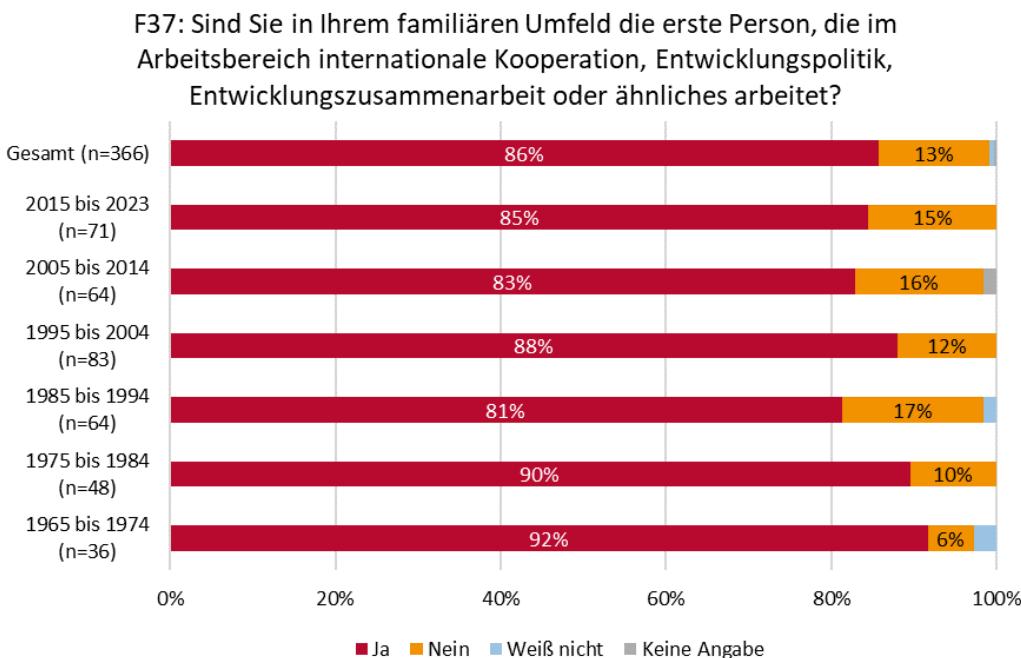
Aus der Gesamtgruppe der befragten Absolvent:innen ordnen 20 % ihr Elternhaus auf den unteren Stufen der Leiter ein (Stufen 1–4); 49 % auf den oberen Stufen (7–10). Der Anteil der Absolvent:innen, welche ihr Elternhaus eher den oberen Stufen (7–10) zuordnen, steigt über die Zeit an: Bis zur Kurskohorte 1994 ordneten rund 40 % der Absolvent:innen ihr Elternhaus auf den oberen vier Stufen ein. In den Kurskohorten 1995 bis 2004 und 2005 bis 2014 sind es rund 50 %, in der jüngsten Gruppe 2015 bis 2023 eine Mehrheit von 62 % (s. Abbildung 37).

2 Diese Art der Adaption der MacArthur-Skala zum subjektiven sozialen Status wird zum Beispiel in Befragungen zum Gesundheitsmonitoring des Robert Koch-Instituts verwendet und war Bestandteil des „ARB Survey 2018/19 – Wahrnehmung von Armut und Reichtum“, dessen Daten in den Sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2021) eingingen.

**Abbildung 37: Subjektiver sozioökonomischer Status des Elternhauses**

### 3.9.4 Erfahrungen im Arbeitsfeld EZ/IZ in der Familie

Mit 86 % sind die meisten PGP-Absolvent:innen in ihrer Familie die ersten, die im Arbeitsbereich EZ/IZ oder ähnlichem arbeiten. Nur 13 % der Absolvent:innen haben in ihrem familiären Umfeld Personen, die in ähnlichen Bereichen tätig sind. Dieser Anteil ist in allen Kurskohorten ähnlich gering (s. Abbildung 38).

**Abbildung 38: Erfahrungen im Arbeitsbereich EZ/IZ im familiären Umfeld**

### 3.9.5 Migrationshintergrund

Die meisten PGP-Absolvent:innen sind Kinder von Eltern, die beide in Deutschland geboren sind (86 %). Weitere 10 % haben ein Elternteil, das im Ausland geboren ist. 4 % der Absolvent:innen kommen aus einer Familie, in der beide Eltern (unabhängig von einer Staatsbürgerschaft) im Ausland geboren sind.

Nahezu alle befragten PGP-Absolvent:innen sind deutsche Staatsangehörige per Geburt (97 %), d. h. sie haben die deutsche Staatsangehörigkeit, weil mindestens ein Elternteil oder beide die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Für diese 97 % kann sicher angenommen werden, dass sie keine eigene direkte Migrationserfahrung gemacht haben. Auch wenn sie möglicherweise als Kind deutscher Eltern im Ausland geboren sind (dies trifft auf Einzelne zu) oder ein in Deutschland geborenes Kind eines Elternteils mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind (dies trifft auf wenige zu).

Aus den Angaben zur Staatsangehörigkeit und zum Geburtsland lässt sich rekonstruieren, dass nur neun von 366 befragten Absolvent:innen (2 %) einen sogenannten Migrationshintergrund im engeren Sinne haben (im Ausland geborene nicht-deutsche Staatsangehörige, im Ausland geborene eingebürgerte deutsche Staatsangehörige und in Deutschland geborene nicht-deutsche Staatsangehörige, die eingebürgert wurden). Aufgrund dieser niedrigen Fallzahlen wird keine Differenzierung nach Kurskohorte vorgenommen.

In Relation zur Zusammensetzung der Studierenden in Deutschland im Jahr 2021 weisen diese Ergebnisse auf einen relativ geringen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bzw. Migrationsgeschichte im PGP hin. In der Gesamtstudierendenschaft 2021 waren 68 % der Studierenden selbst in Deutschland geboren und haben Eltern, die beide in Deutschland geboren sind (Kroher et al., 2023). Dies trifft hingegen auf fast 86 % der PGP-Absolvent:innen aus den Kursjahren 2015 bis 2023 zu.

### 3.9.6 Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen

Sechs von 366 befragten Absolvent:innen (2 %) gaben an, dass sie damals während der Zeit ihrer Teilnahme am PGP eine Behinderung oder eine chronische körperliche oder medizinische, kognitive oder psychische Beeinträchtigung hatten, die dauerhaft, also länger als sechs Monate bestand bzw. immer noch besteht.

Aufgrund dieser kleinen Fallzahlen wird keine Differenzierung nach Kurskohorte vorgenommen.

Für das Jahr 2021 wurde über die Studierendenbefragung in Deutschland ein Anteil von 24 % mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ermittelt. Für 16 % der Studierenden sind die Beeinträchtigungen so stark, dass sie sich aus eigener Sicht studienerschwerend auswirken (Kroher et al., 2023). Auch wenn dieser Anteil gegenüber der vorherigen vergleichbaren Befragung zugenommen hat (2016 lag der Anteil bei 11 %) (Middendorff et al., 2017), weisen die Daten darauf hin, dass Menschen mit Behinderung und anderen Arten chronischer Beeinträchtigung bisher eher wenig vom PGP erreicht wurden.

### 3.9.7 Kinder- und Sorgeverantwortung

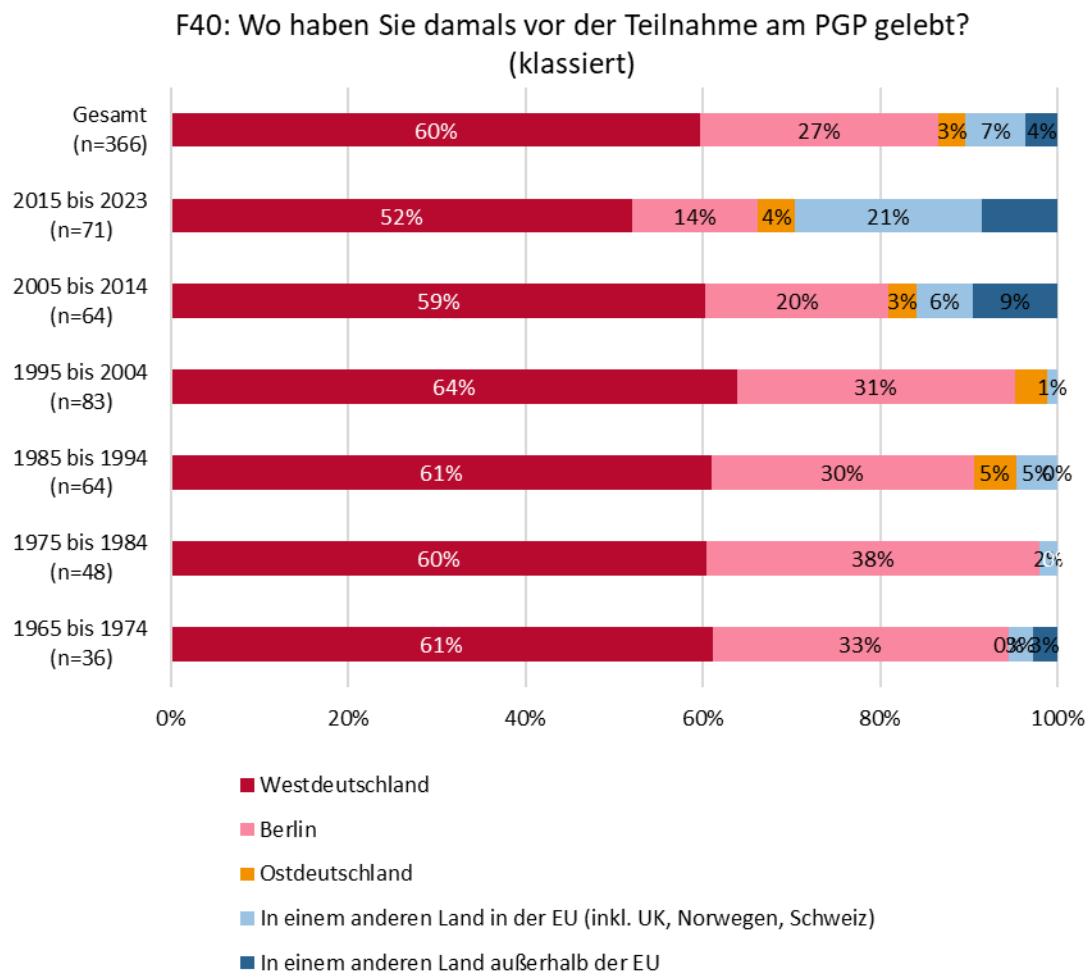
Insgesamt 6 % der befragten Absolvent:innen gaben an, dass sie während der Zeit ihrer Teilnahme am PGP Kinder hatten bzw. für die Versorgung von Kindern mitverantwortlich waren. Im Vergleich der Kurskohorten zeichnet sich ab, dass dies in den frühen Kursjahrgängen 1965 bis 1974 (17 %) etwas häufiger der Fall war. Auch in den Kurskohorten 1985 bis 1994 (11 %) liegt der Anteil etwas höher. In allen anderen Kurskohorten trifft es hingegen nur auf Einzelne zu, dass Kinder- und Sorgeverantwortung während der Teilnahme am PGP eine Rolle spielten.

Rund 8 % der Studierenden in Deutschland sind bereits Eltern. Diese Zahlen sind jedoch nur eingeschränkt geeignet, um eine Relation zu den PGP-Teilnehmenden herzustellen. Denn Studierende mit Kind unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht klar von anderen Studierenden in Deutschland (z. B. sind sie im Durchschnitt deutlich älter, sie studieren häufiger berufsbegleitend oder in Fernstudiengängen und häufiger an privaten Hochschulen usw.) (Kroher et al., 2023).

### 3.9.8 Lebensmittelpunkt vor der Teilnahme am PGP

Die meisten PGP-Absolvent:innen haben vor der Teilnahme am PGP in einem westdeutschen Bundesland (den sog. alten Ländern) gelebt (60 %), weitere 27 % lebten vor der Teilnahme am PGP in Berlin (zusammen 86 %). Nur 3 % der Absolvent:innen hatten ihren Lebensmittelpunkt vor der Teilnahme am PGP in einem ostdeutschen Bundesland (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt). Dies trifft generell erst für Teilnehmende ab der Kurskohorte 1985 bis 1994 zu, also ab dem Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung. Dennoch sind die Anteile für ostdeutsche Bundesländer über alle Kurskohorten relativ gleichbleibend gering. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass die Formulierung der Frage keinen direkten Rückschluss auf die Herkunft der Teilnehmenden erlaubt, sondern lediglich den Wohnort vor der Teilnahme am PGP. Viele PGP-Teilnehmende studieren vor der Teilnahme noch und leben entsprechend am Studienort, sodass Aspekte wie die Attraktivität einzelner Hochschulstandorte, das Fachangebot von Hochschulen und auch die regionale Verteilung der Studierenden eine Rolle spielen werden (z. B. studierten im WS 2023/24 fast 80 % aller Studierenden in Deutschland an einer Hochschule in Westdeutschland, 7 % in Berlin und nur 14 % in Ostdeutschland) (Statistisches Bundesamt, 2023). In diese Interpretationsrichtung weist auch der über alle Kurskohorten sehr hohe Anteil für Berlin.

Deutlich zugenommen hat in den letzten Jahren der Anteil an Absolvent:innen, die vor der Teilnahme am PGP im Ausland lebten: 7 % aller Befragten lebten vor dem PGP in einem Land innerhalb der EU, weitere 4 % in einem Land außerhalb der EU (zusammen 11 %). In der jüngsten Gruppe der Kursjahrgänge 2015 bis 2023 lebte fast ein Drittel der Teilnehmenden vor dem PGP im Ausland (s. Abbildung 39).

**Abbildung 39: Lebensort vor der Teilnahme am PGP**

### 3.9.9 Selbsteinschätzungen zur Betroffenheit von Vorurteilen

Insgesamt 14 % der befragten Absolvent:innen würden sich, unabhängig von den Erfahrungen im PGP, selbst zu einer Gruppe zählen, die aufgrund ihrer persönlichen Merkmale oder Situation (z. B. Geschlecht, zugeschriebene Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, physische oder psychische Verfassung, Elternhaus) generell mit besonderen Vorurteilen konfrontiert wird.

Häufig bezogen sich diese Absolvent:innen auf geschlechtsspezifische Vorurteile und die Diskriminierung von Frauen, insbesondere in der Vergangenheit.

„Frauen in Führungspositionen waren in den 90er Jahren durchaus ein Thema, das durchgestanden werden musste.“

Angesprochen wurde auch die Position der wenigen PGP-Teilnehmenden aus Ostdeutschland.

„Es gibt leider sehr wenige Menschen aus Ostdeutschland im Entwicklungspolitischen und internationalen Bereich. Vielleicht bedarf es hier besonderer Förderung und auch mehr Marketings.“

Herausforderungen und Vorurteile resultierten für manche Teilnehmenden auch aus ihrer Herkunfts-familie, z. B. der regionalen Lage des Wohnortes „vom Land“ oder dem Bildungs-hintergrund des Elternhauses „Arbeiterkind“. Einzelne Absolvent:innen berichteten von

Vorurteilen, die ihnen aufgrund ihrer zugeschriebenen (ausländischen) Herkunft und Hautfarbe entgegengebracht werden. Auch Vorbehalte gegenüber ihrer sexuellen Orientierung wurden von einigen Absolvent:innen wahrgenommen. In diesem Zusammenhang ist nochmals an die große zeitliche Spanne dieser Verbleibstudie zu erinnern, die alle Jahrgänge ab 1965 erfasst. Dies bedeutet nicht notwendigerweise, dass sich alle Probleme in den jüngeren Jahrgängen gelöst hätten. Bei der Darstellung der offenen Angaben aus der Befragung, wird jedoch keine zeitliche Zuordnung vorgenommen. Vielmehr wird das Erfahrungsbild aller Absolvent:innen aus dem gesamten Betrachtungszeitraum der Verbleibstudie nachgezeichnet.

Von den insgesamt 56 Absolvent:innen, die sich allgemein mit Vorurteilen konfrontiert sehen, gaben elf an, dass sich daraus für sie besondere Hürden ergaben, die ihnen den Zugang bzw. die Teilnahme am PGP erschwert haben (20 % derjenigen, die sich allgemein mit Vorurteilen konfrontiert sehen; in Bezug auf alle befragten Absolvent:innen: 3 %). Die offenen Nennungen dieser elf Befragten beziehen sich auf verschiedene Aspekte.

Mehrfach angesprochen wurden Schwierigkeiten bei der Finanzierung der Teilnahme und finanzielle Sorgen.

„Nach BAföG fühlte sich das Aufnehmen eines Darlehens wie pokern an, da ich nicht wusste, ob ich in der Lage sein werde, alles zurückzuzahlen.“

Herausforderungen können sich auch aus den sprachlichen Anforderungen des PGP ergeben.

„Eingangsvoraussetzung mit mehr als zwei UN-Sprachen (unabhängig davon, wie viele Nicht-UN-Sprachen man spricht).“

In der Vergangenheit hatten manche Teilnehmerinnen den Eindruck, dass sie sich als Frau – und insbesondere als Mutter – besonders beweisen müssten.

„Eine unverhältnismäßige Beweislast, das PGP ‚trotz‘ Kind absolvieren zu können, beginnend mit Hinterfragung durch die damalige Institutsleitung im Bewerbungsverfahren.“

Angesprochen wurde auch, dass sich Herausforderungen und Unsicherheiten aus der Herkunft ergeben, da kaum Erfahrungen existieren, wie mit dem neuen Kontext und dessen Anforderungen und Kulturen umzugehen ist.

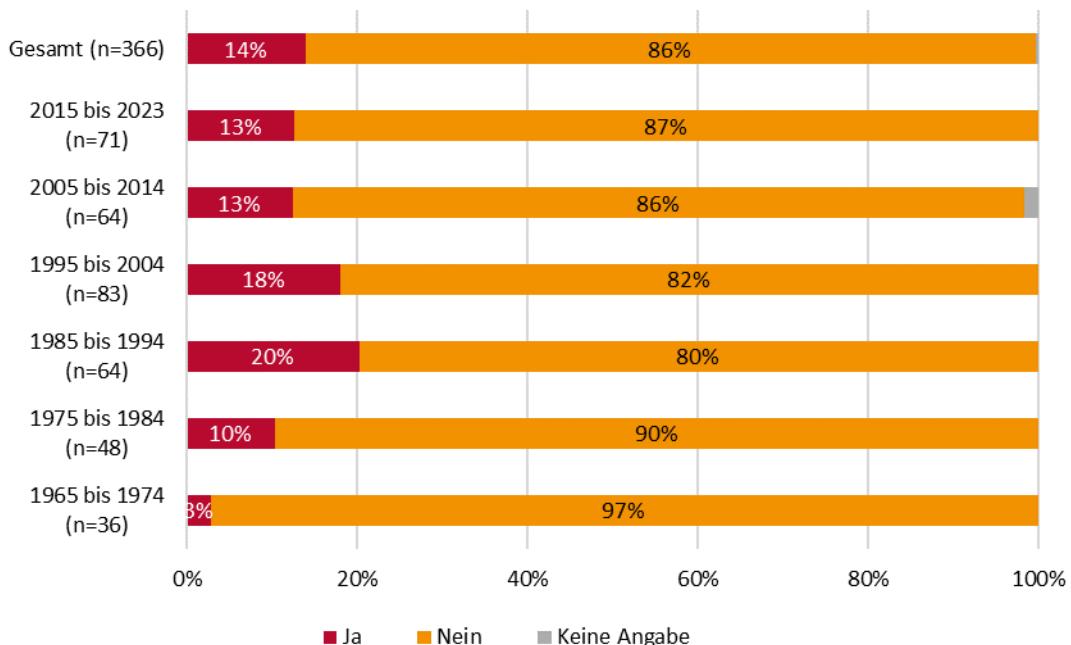
„...sich in förmlichen Umgebungen zu präsentieren.“

Auch sprachen einzelne Absolvent:innen an, dass gerade in der relativ homogenen Gruppe der Teilnehmenden mitunter die Sensibilität für die Situation von Personen fehlt, die von Vorurteilen betroffen sind.

„...unsensible Kommunikation anderer Teilnehmenden durch fehlende Sensibilisierung zu Diskriminierung aufgrund der Herkunft.“

**Abbildung 40: Selbsteinschätzungen zur Betroffenheit von Vorurteilen**

F41: Würden Sie [...] sagen, dass Sie zu einer Gruppe gehören, die aufgrund ihrer persönlichen Merkmale oder Situation generell mit besonderen Vorurteilen konfrontiert wird?



### 3.10 Weitere Anmerkungen der Teilnehmenden

Zum Abschluss der Befragung bestand die Möglichkeit, weitere offene Anmerkungen an das IDOS zu übermitteln. Diese Möglichkeit wurde von rund einem Viertel der befragten Absolvent:innen genutzt.

Sehr häufig wurde das Freitextfeld genutzt, um Dankbarkeit und Lob für das PGP und IDOS auszudrücken: für die wertvollen Erfahrungen, den Berufseinstieg und das Netzwerk. Das PGP wird als wichtige und prägende Station im Lebenslauf und als Bereicherung für die berufliche und persönliche Entwicklung gesehen. Auch äußern einige den Wunsch nach Fortführung und Weiterentwicklung des Programms.

„Danke für die wichtige Erfahrung und die tollen Menschen, die ich im Kurs kennengelernt habe.“

„Herzlichen Dank nachträglich an das DIE, das mir die Türen für ein sehr interessantes Leben geöffnet hat! Viel Erfolg weiterhin!“

„Ich hoffe, das IDOS bleibt uns erhalten und kann sich auch in selbstkritischer Auseinandersetzung mit der eigenen Theorie und Praxis gut und zeitgemäß weiter entwickeln – ohne Scheu vor Kontroversen.“

Auch wurden im Freitext Lob und Kritik an der Verbleibstudie geäußert. So wurden die Fragen zur Soziodemografie von manchen als wenig angemessen empfunden. Mehrfach wurde der Wunsch nach einer Bereitstellung der Ergebnisse vorgebracht.

## 4 Fazit

Das PGP des IDOS/DIE hat sich in den Augen der Alumni und Alumnae des Programms als wirkungsvolles Sprungbrett in den Arbeitsbereich der internationalen Zusammenarbeit und Entwicklungszusammenarbeit erwiesen. Es bietet nach ihren Einschätzungen gute Möglichkeiten für Kompetenzaufbau, Netzwerkbildung und persönliche Entwicklung. Die ehemaligen Absolvent:innen empfehlen das Programm überwiegend weiter, sehen aber auch Potenzial für mehr Praxisnähe, Diversität und gezielte Vernetzung. Ihre Aussagen decken sich mit Aussagen, die bereits in den letzten Jahren in Rückmeldungen von den jeweiligen Kursteilnehmenden geäußert wurden. Sie bestätigen damit die Stoßrichtung grundlegender Reformen des Programms im Jahr 2024. Die Ergebnisse dieser Verbleibstudie liefern weitere Hinweise für die Entwicklung des Programms, um es an die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes und an die Bedürfnisse künftiger Teilnehmender anzupassen.

## Literatur

- Kroher, M., Beuße, M., Isleib, S., Becker, K., Ehrhardt, M.-C., Gerdes, F., Koopmann, J., Schommer, T., Schwabe, U., Steinkühler, J., Völk, D., Peter, F. & Buchholz, S. (2023). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). [https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790\\_22\\_Sozialerhebung\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=9)
- Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). [https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21\\_hauptbericht\\_barrierefrei.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf)
- Statistisches Bundesamt. (2023). *Pressemitteilung Nr. N036: 2021 kamen 4,3 Auszubildende auf 10 Studierende, 1950 waren es noch 75,5 Azubis*. Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23\\_N036\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N036_12.html)