

Dieter Grünh/Susanne Jörns (Herausgeber)

**Career Service Netzwerke in Europa
und den USA**

Career service papers 2/2004

Impressum

Herausgeber und verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Dr. Dieter Grünh und Dr. Susanne Jörns

ISSN-Nummer:
1612-0698

Redaktion:
Anne Schillo

Redaktionsanschrift:
Freie Universität Berlin, CareerService,
Iltsstraße 7, 14195 Berlin
E-mail: schillo@zedat.fu-berlin.de

Geschäftsstelle des CSND:
Anne Schillo, CareerService der Freien Universität Berlin,
Iltsstr. 7, 14195 Berlin

Wissenschaftlicher Beirat:
Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm, Universität Hannover
Prof. Dr. Hans-Dieter Haller, Universität Göttingen
Christine Konegin-Grenier, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Prof. Dr. Ulrich Teichler, Universität Kassel

Bezugsadresse:
Büro für Studium und Beruf
Career Service der Georg-August-Universität Göttingen
Kreuzberggring 50, 37075 Göttingen

Bezugspreis:
7.50 € (incl. Versandkosten)
Für Mitglieder des CSND im Jahresbeitrag enthalten.

Druck:
ALFA-Druck GmbH, Levinstr. 9a, 37079 Göttingen

Erscheinungsweise:
Jährlich

Manuskripte:
Bitte direkt an die Redaktion schicken.

Hinweise für Autoren:
Finden Sie am Ende des Heftes.

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Beiträge zum Schwerpunktthema	
Deutschland: Ein Jahr Career Service Netzwerk	7
Estland: Career Services at the Estonian universities.	12
Finnland: University Career Services in Finland	19
Großbritannien: Careers Services Großbritannien	25
Italien: ALMALAUREA – Consorzio Interuniversitario	32
Italien: A.N.D.I.S.U.	40
Niederlande: Career Network	43
Polen: Polish Academic Career Services	46
USA: National Association of Colleges and Employers	50
USA: National Career Development Association	56
Informationen aus der Praxis	
Career Services und Studienstrukturreform: Jetzt heißt es mit anpacken!	60
Modul 3 „Beratungskompetenz“ im Rahmen der Fortbildungsreihe des Career Circle: Fortbildung 2003/04	64
Modul 4 „Fundraising und Finanzierung“ im Rahmen der Fortbildungsreihe des Career Circle: Fortbildung 2003/04	65

Diskussionsforum

Establishment of a German Career Circle –
Vorschläge von Margaret Dane 69

CSP – Forum des csnd: Ja! – Aber in welcher Form? 72

Mitteilungen

Kooperation mit der Körber-Stiftung 75

DIE ZEIT 75

Autorenhinweise 76

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie arbeiten eigentlich unsere Kolleginnen und Kollegen „nebenan“? Welche Tradition, Funktion und Bedeutung haben die Career Services in der jeweiligen Hochschullandschaft und wie sind die Einrichtungen landesweit miteinander vernetzt? Welche Ziele und Aufgaben erfüllen die Dachorganisationen konkret? Diese und ähnliche Fragen wurden und werden in Fachkreisen gestellt und lebhaft diskutiert – wie beispielsweise im Rahmen der HRK-Tagung im Februar 2003 zum Thema „Netzwerke europäischer Career Services, Finnland, Großbritannien, Niederlande - Vorbilder für Deutschland?“. Mit der Gründung des "Career Service Netzwerk Deutschland e.V." vor einem Jahr bekamen diese Fragen eine neue Qualität und auf Grund der unterschiedlichen Erwartungen und Handlungserfordernisse auch eine gewisse Dringlichkeit. Darauf wollten wir mit dem Themenschwerpunkt „Career Service Netzwerke in Europa und den U.S.A.“ in diesem Heft reagieren.

Wir wissen, dass die Auswahl der Länderberichte unvollständig und mehr oder weniger zufällig ist. Eine systematische Darstellung sämtlicher Career Service Netzwerke hätte eine umfassende Recherche erfordert, unsere Möglichkeiten gesprengt und war deshalb auch gar nicht konzipiert. Gestützt auf Bekanntes und „Hörensagen“ sind schnell zehn Beiträge aus acht Ländern zusammengekommen, weitere werden ggf. in kommenden Heften „nachgeliefert“.

Uns freut, dass die Netzwerke aus Estland, Finnland, Italien, Polen und aus den Niederlanden mit diesem Heft einer größeren Öffentlichkeit vorgestellt und als Partnerländer im „internationalen Career Service-Geschäft“ wahrgenommen werden. Aber auch die oft zitierten, da traditionsreichen Dachverbände wie „AGCAS“ (UK) oder „NACE“ (U.S.A.) wurden in dieser kompakten Form noch nicht präsentiert.

Insgesamt betrachtet, zeigen die Beiträge - was evident erscheint - die großen Unterschiede der dargestellten Netzwerke auf, hinsichtlich ihrer Größe und der Zahl ihrer Mitglieder (USA bis Estland). Gleichwohl ist vor dem Hintergrund der Verschiedenartigkeit der Hochschulsysteme und vor allem angesichts der Länge des Bestehens von Career Services in ihnen - von 100 Jahren UK bis 1 Jahr Deutschland - erstaunlich, wie viele Überschneidungen es dennoch bei den Zielsetzungen und Aufgaben gibt. Daher scheint nicht nur uns die vor allem von AGCAS und FEDORA begonnene interna-

tionale Zusammenarbeit der Einrichtungen und Netzwerke - insbesondere vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses und der Internationalisierung des Akademikerarbeitsmarktes - sehr sinnvoll (Anttonen/ Barz, Grünh/ Dane/ Gorywoda / Kergand, Merzin). Einen kleinen Beitrag dazu will dieses Heft leisten.

Wir haben den meist englischen Texten jeweils ein deutsches Abstract vorangestellt und verzichten deshalb an dieser Stelle aus Platzgründen darauf, auf die Beiträge im Einzelnen einzugehen. Auf folgende Punkte, die uns bei Durchsicht der Beiträge besonders aufgefallen sind und die in der künftigen nationalen wie internationalen Diskussion von Bedeutung sein werden, wollen wir jedoch hinweisen:

- a. Die Integration der Career Service-Arbeit bzw. die berufsvorbereitenden Angebote in die Curricula der Studiengänge stellt ein zentrales Gegenwarts- und Zukunftsthema dar (Barz, Grünh/ Dane/ Eimer).
- b. Die Arbeit der Career Services ist in den Kontext der Debatte um die Reduzierung der Studienabbrecherquoten (new responsibilities) zu stellen (Dane/ Kergand, Merzin/ Anttonen) wie auch in den um die Einführung der BA-Studiengänge.
- c. Die zuvor genannten Entwicklungen induzieren wiederum einen Bedarf an Verbesserungen der Beratung (Dane) und an Integration verschiedener Beratungsleistungen in den Hochschulen (van Kampen). Es nimmt daher nicht Wunder, dass das Thema Neuorganisation der Schnittstelle von Studien- und Berufsberatung vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses Konjunktur hat: Die Reduzierung der Studienzeiten für die BA-Studiengänge und die verpflichtende Integration von berufsvorbereitenden Modulen und Praktika in eben diese deutlich verkürzte Studienzeit führt zu einem Bedeutungsgewinn der Angebote, die nunmehr Studienbestandteile werden. Dies wird den Beratungsbedarf verstärken. Über einige nationale und EU-Projekte zum Themenspektrum „Life-long Guidance“, an denen das csnd beteiligt sein wird, berichten wir im nächsten Heft.
- d. Margaret Dane macht auf die Gefahr einer Qualitätsverengung und eines damit verbundenen Qualitätsverlustes der Hochschulausbildung aufmerksam: „However there are real dangers in HE being forced into ‚training‘ for specific jobs, not least because of the huge time-lag between starting a course and finishing it, often long enough for a boom to have turned into recession (and vice-versa), but also because one of the strengths of the UK sys-

tem for decades has been its flexibility. Higher education is about far more than getting ones first job.”

In der Rubrik „Informationen aus der Praxis“ können Sie bei Andreas Eimer von der Universität Münster nachlesen, welche Aufgaben die Career Services bei der Umsetzung der Studienstrukturreform, z.B. bei der Ausbildung der „employability“ im Rahmen der BA-Studiengänge, übernehmen können. Weiter finden Sie noch eine kurze Notiz von Nele Wasmuth (Universität zu Köln) über das Fortbildungsmodul „Beratungskompetenz“ und einen ausführlichen Bericht über das Modul „Fundraising und Finanzierung“ von Bettina Deckart (FU Berlin).

Unser „Diskussionsforum“ stellt zum einen Vorschläge für den Aufbau des csnd von Margaret Dane zur Debatte, zum anderen bringt Andreas Eimer seine Kritik an der Form der csp-Schriftenreihe zum Ausdruck. Auch wenn wir sie nicht in jedem Punkt teilen, haben wir uns doch die Anregung zu Herzen genommen. Beide Beiträge zeigen, dass die career service papers als Diskussionsforum angenommen wurden. Wir hoffen, dass uns auch für die folgenden Ausgaben weitere Mitteilungen oder kritische Beiträge erreichen, um so eine offene Diskussion in der Fachöffentlichkeit anzuregen.

Schließlich erfahren Sie unter „Mitteilungen“ die Neuigkeiten über die csnd-Kooperation mit der Körber-Stiftung und die Medienpartnerschaft mit der Wochenzeitung DIE ZEIT.

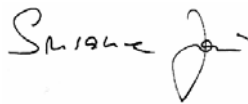
Und nun erlauben Sie uns noch einige redaktionelle Hinweise: Die Schriftenreihe „career service papers“ erscheint nunmehr im Auftrag des csnd. Aus diesem Grund wurde die Titelseite neu gestaltet und die Redaktionsanschrift geändert. Wir finden es sinnvoll, die Redaktionsanschrift an den Sitz der Geschäftsstelle des csnd (FU Berlin) zu knüpfen. Bezugsadresse bleibt jedoch weiterhin die Universität Göttingen.

Das vorliegende Heft ist unter schwierigen Bedingungen entstanden, musste doch in der Aufbauzeit des csnd auf mehreren "Baustellen" gleichzeitig gearbeitet werden. Doch beim Vergleich mit Margaret Danes Vorschlägen für den Aufbau des csnd schneiden wir so schlecht nicht ab: In dieser kurzen Zeit ist doch allerhand realisiert worden. Es freut uns natürlich besonders, dass endlich die Gemeinnützigkeit vom Finanzamt bestätigt wurde und die Mitgliederwerbung offiziell beginnen kann. Ein bisschen stolz sind wir auch darauf, erste Sponsoren und Kooperanden präsentieren zu können (siehe die Hinweise auf DIE ZEIT, EnBW und die Körber-Stiftung in diesem Heft).

Ein herzlicher Dank geht an Anne Schillo, die durch ihre redaktionelle Arbeit und umsichtige Koordination eine Veröffentlichung erst möglich gemacht hat. Die ermunternde Kritik von Andreas Eimer am ersten Heft der csp haben wir zum Anlass genommen, nunmehr eine Redaktion aus dem Kreise der csnd-Mitglieder institutionell zu verankern: Künftig werden Bettina Deckart (FU Berlin) und Andreas Eimer (Universität Münster) dem Redaktionsteam angehören.

Die folgenden Hefte beschäftigen sich schwerpunktmäßig mit den Themen „Kooperationspartner von Career Services an Hochschulen“ (csp 3/2005) und „Der Akademikerarbeitsmarkt in Gegenwart und Zukunft“ (csp 4/2006). Einige Zusagen für Beiträge zum Schwerpunktthema oder das Diskussionsforum liegen uns schon vor, aber etliche Seiten sind noch zu füllen. Wir ermuntern Sie daher ausdrücklich zur Mitarbeit und freuen uns auf zahlreiche Manuskripte.

Viele Anregungen und recht viel Spaß beim Lesen wünschen



die Herausgeber



Ein Jahr Career Service Netzwerk Deutschland

Andreas Barz/Dieter Grünh

Last year the German Career Service Network (csnd) was founded. In the meantime, 30 members of different career service institutions have joined the network. Its aims are the development of further education units for the career services employees and of the cooperation between the career service institutions of the European Union. This year the main tasks will be attracting new members (especially institutions like universities) and also the reinforcement and the extension of our official relations.

Der Start

„Es war einmal“ – nein, so beginnt in diesem Fall kein Märchen. Es war einmal eine Gibet-Tagung (Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V.) an der Freien Universität Berlin im September 2002. Am letzten Tag hielt der damalige Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Dr. Klaus Landfried einen Vortrag zum Stellenwert der Studienberatung. Nach dem Vortrag sprachen ihn zwei Teilnehmer, die Autoren dieses Beitrags darauf an, wie er eine Vernetzung der Career Services beurteilen würde. Die Antwort war kurz und knapp: „Notwendig“, und auch sein Rat, den er beiden mit auf den Weg gab: „Nicht reden – tun, und das schnell“.

Und es ging dann auch sehr schnell. Mit Unterstützung durch die Hochschulrektorenkonferenz wurde die internationale Tagung „Netzwerke europäischer Career Services“ vorbereitet, sie fand am 27. Februar 2003 an der Freien Universität Berlin statt. Vertreter der Netzwerke aus dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Finnland berichteten über Chancen und Risiken, Stärken und Entwicklungspotentiale. Im Vorfeld bereitete eine Initiativgruppe den Entwurf einer Satzung vor. Die Tagung stieß auf eine große Resonanz: 67 Teilnehmer aus dem ganzen Bundesgebiet reisten an. Im Anschluss an die Konferenz fand die Gründungsversammlung mit 39 Teilnehmern statt. Die Satzung wurde mit den Teilnehmern diskutiert, Änderungen aufgenommen – oder verworfen, und am Ende unterzeichneten 22 Personen die Satzung – aus Teilnehmern wurden Mitglieder, und das Career Service Netzwerk Deutschland war geboren. Seither ist die Buchstaben-

kombination csnd das Akronym für den Verein. Kritische, vielleicht auch nur spaßhaft kritische Stimmen sind nicht verstummt – die Gefahr dass durch den gewollten oder ungewollten Verlust des „n“ aus dem csnd ein „csd“ wird, sie lässt sich nicht von der Hand weisen.

Der satzungsgemäße Zweck des Vereins ist „die Förderung der Fortbildung von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender.“ Zugegebenermaßen eine hochgradig bürokratisierte Formulierung eines Vereinszwecks – aber wer weiß, dass die Gemeinnützigkeit des Vereins und der Anglizismus „Career Service“ erst einen Anlauf nehmen mussten, um Freundschaft zu schließen, der überwindet mit Leichtigkeit diese sprachliche Hürde. Folgende Ziele werden verfolgt, um den Vereinszweck zu erfüllen:

- Die Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsangebots für Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender.
- Die Fortbildung von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender im Hinblick auf die Gründung neuer und die Weiterentwicklung bestehender berufsorientierender und berufsvorbereitender Einrichtungen an deutschen Hochschulen (Career Services).
- Die Intensivierung des fachlichen Austauschs und der Professionalisierung der Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender.
- Die Intensivierung des fachlichen Austauschs von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender mit externen Partnern und relevanten Akteuren.
- Die Entwicklung und Vertiefung internationaler Kontakte zum Erfahrungsaustausch für Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender.

(und last but not least) Die Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeit des Vereins.“

Der Eintrag ins Vereinsregister und die amtliche Bescheinigung und der Gemeinnützigkeit erfolgten noch vor dem 1. Jahrestag – gewissermaßen als Vorab-Geschenk zum 1. Geburtstag des csnd.

Arbeitsbeginn

Der Verein ist gegründet, die ersten Mitglieder sind gewonnen, der Vorstand ist gewählt. Ihm gehören als Vorsitzender Dr. Dieter Grünh (FU Berlin), als zweite Vorsitzende Nele Wasmuth (Universität Köln) und als Schatzmeister Andreas Barz an (Universität Heidelberg). Im erweiterten Vorstand werden sie durch Susanne Richter (Universität Hannover), Markus Brammer (HRK) und Edmund Zirra (FH Karlsruhe) unterstützt.

Der neue Vorstand hat ein umfangreiches Arbeitsprogramm angepackt, ist aber dabei auch an seine Grenzen gestoßen: Der Verein hat zwar einen Schatzmeister, aber keinen Schatz, um den er sich sorgen und den er auch mehren kann. Es zeigt sich sehr schnell, dass die Finanzierung nur aus den bislang individuellen Mitgliedsbeiträgen nicht ausreicht. Dank der Zuwendungen der im Vorstand vertretenen Career Services hat der Vorstand ein Darlehen, um dem Verein mit Energie zu versorgen. Mit diesem Geld und den Mitgliedsbeiträgen konnte mittlerweile eine Internetpräsenz mit der Adresse www.csnd.de in das Worldwideweb gestellt werden. Dort sind die bislang vorliegenden Dokumente, Strukturen, Arbeitsbereiche der Vorstände und die Kontaktadressen der Career Services verfügbar. In absehbarer Zeit soll ein geschützter Mitgliederbereich zur Verfügung stehen, der die netzwerkinterne Kommunikation entwickeln und verbessern hilft. Zudem hat der Vorstand eine Agentur damit beauftragt, das visuelle Erscheinungsbild zu entwerfen, damit das Netzwerk auch im Wortsinne begreifbar wird. Und auch sonst hat der Verein seine Spuren hinterlassen:

- Mitgliederwerbung und -zusammenarbeit: Auch wenn die Eintragung in das Vereinsregister noch aussteht, die Zahl der Mitglieder stieg mittlerweile auf 30 individuelle Mitgliedschaften an. In diesem Jahr sollen Hochschulen als institutionelle Mitglieder gewonnen werden. Mit den Career Service Papers (cps) verfügt der Verein auch über eine Zeitschrift. Ein Mitgliederrundbrief informiert über den aktuellen Stand der Vorstandsarbeit. Erste Arbeitsgruppen z.B. zum Thema Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen (vgl. den Beitrag von Andreas Eimer in diesem Heft) haben die Arbeit aufgenommen. Und die fruchtbare Kooperation mit der Körber-Stiftung wird fortgesetzt (vgl. die Beiträge zum Fortbildungsprogramm und zu den geplanten Workshops für Studierende und Graduierte zum Thema "Hauptsache Arbeit? - Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben").
- Die Vernetzung im Bereich der Fachhochschulen nimmt stetig zu, dank des Engagements von Edmund Zirra. Hier hat sich eine

Gruppe zusammengefunden, die einen sehr engen Austausch pflegt.

- Regionale Verankerung: Sie ist ein entscheidendes Erfolgskriterium für das Funktionieren des csnd. Es ist vordringlich, das Netzwerk auch regional bekannt zu machen. Gute Ansätze gibt es bereits. In Baden-Württemberg arbeiten die Career Services an den Universitäten bereits seit 2003 in einem Arbeitskreis zusammen. Nördlich des Mains kooperieren seit mehreren Jahren im Career Circle Einrichtungen aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Berlin. In Berlin ist das regionale Netz schon sehr dicht.
- Internationale Vernetzung: Dieses Schwerpunktheft ist ein Beitrag zur internationalen Vernetzung der Career Services. Das csnd ist aber auch an einem internationalen Projektantrag im Rahmen der gemeinsamen Aktionen Sokrates, Leonardo da Vinci zum Thema lebenslange Beratung beteiligt. Und das csnd ist Partner im COLUMBUS-Projekt von 10 europäischen und 10 südamerikanischen Universitäten (GRAUDA 2), in dem es um die Verbesserung und Kompatibilität von Hochschulabsolventenstudien und deren Nutzen für die Verbesserung der Berufsberatung in Hochschulen geht.
- Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit: Vorstandsmitglieder vertreten das Netzwerk häufig auf Tagungen. So im September an der Universität Mannheim, im November im Wissenschaftszentrum Bonn, Ende Januar an der Universität Heidelberg und im März 2003 in Chemnitz vor den Beratungsfachkräften aus den Agenturen für Arbeit in Sachsen und den Studienberaterinnen und -beratern der Sächsischen Hochschulen. Und im Juni 2004 ist das csnd auf der Fachtagung „Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ vertreten und ist von den Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit und für Bildung und Forschung zur ersten Sitzung eines Initiativkreises zur Gründung eines nationalen Forums „Beratung für lebensbegleitendes Lernen“ eingeladen.
- Kontakte zu Wissenschafts-, wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Organisationen: Daneben bestehen informelle Kontakte zu Wissenschafts-, wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Organisationen wie dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Nachdem nun die Eintragung in das Registergericht vorliegt, können auch diese vertieft und ggf. institutionalisiert werden.

Erste Bilanz

Am 4. und 5. Dezember 2003 fand in Hannover die erste Jahrestagung des Career Service Netzwerks Deutschland statt. Plenumsbeiträge zum Stellen-

wert der Career Services in der aktuellen Studienstrukturreform wechselten mit Workshops ab. Ganz wesentlich aber war der informelle Austausch in den Pausen. Auffallend: Eine kurze, und nicht repräsentative Umfrage unter den Teilnehmern zeigte, dass viele Career Services Projektstatus haben. So bleibt eine Frage brandaktuell: Wie gelingt es, diese zentrale Dienstleistung dauerhaft zu etablieren? Eines ist sicher: Ein Weg in Richtung Institutionalisierung führt über die Beteiligung an der Studienstrukturreform. Die Experten für das Studienziel „employability“ sitzen in den Career Services. Auf der ersten Mitgliederversammlung wurden Empfehlungen des csnd zu diesem Thema vorbereitet, und es konstituierte sich die Arbeitsgruppe Internationales, die mit den Kollegen aus europäischen Nachbarländern den Austausch über die Herausforderungen an die Career Services durch die fortschreitende Europäisierung des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen intensivieren wird. Hierzu wird das csnd auf der FEDORA-Konferenz in Stoke Poges, UK im Juni/July 2004 „Graduate Recruitment and Employment across the Enlarged European Community“ einen Workshop durchführen.

Kontakt:

Dr. Andreas Barz
Universität Heidelberg
Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung
Tel.: 06221 - 54 2451
E-Mail: andreas.barz@urz.uni-heidelberg.de

Dr. Dieter Grünh
Freie Universität Berlin
CareerService
Vorsitzender des csnd
Tel.: 030 – 8385 5090
E-Mail: gruehn@zedat.fu-berlin.de

Career Services at the Estonian universities. Overview of the higher education system and career guidance

Kadrin Kergand/Carol Merzin

Estland hat bei einer Bevölkerungszahl von 1,5 Millionen Einwohnern derzeit über 64.000 Studierende, 2,5 mal soviel wie noch vor 10 Jahren. Die Anzahl der an staatlichen und privaten Hochschulen Eingeschriebenen schwankt beträchtlich – zwischen 17.000 an der Universität Tartu und weniger als 20 Studierenden an einigen privaten Hochschulen. Seit dem Akademischen Jahr 2002/2003 sind landesweit Bachelor- und Master-Abschlüsse verbindlich eingeführt. Die berufsvorbereitende Betreuung der Studierenden hat in Estland eine über 70-jährige Geschichte mit vielen Höhen und Tiefen. Sie begann Anfang der 1920er Jahre, war nach dem II. Weltkrieg während der Besatzung durch die Sowjetunion unterbrochen und wurde Anfang der 1970er Jahre wiederbelebt. Die Career Services wurden von den Hochschulen initiiert und finanziert mit dem Ziel ihren Absolventen einen erfolgreichen Berufseinstieg zu erleichtern. Die Career Services in Estland haben bisher keine gemeinsame Organisation gegründet. Durch die überschaubare Größe des Landes ist die Kooperation naturgemäß sehr eng und Probleme können leicht gemeinsam angepackt werden. Die Career Services sind allerdings an dem landesweiten Netzwerk Euroguidance-Center beteiligt, über das eine enge Zusammenarbeit organisiert wird.

The Estonian Higher Education

Estonia is a small North European country with a population of 1.5 million, our neighbours are Finland, Russia and Latvia. Due to its favourable location on the shore of the Baltic Sea, Estonia has often been regarded as a bridge between different countries and cultures.

The higher education in Estonia has a long history. In 1632, the King Gustavus II Adolphus of Sweden founded a university - Academia Gustaviana in Tartu that in 1919 became the national university of Estonia, University of Tartu.

There are more than 64000 students studying in our universities that makes 2.5 times more than 10 years ago. The higher education institutions have considerable differences; the biggest university, University of Tartu, has

nearly 17000 students while the smallest of private universities often have barely 20 students.

The Estonian higher education system follows the European principles, it is a binary system and consists of universities (ülikool) and applied higher education institutions (rakenduskõrgkool). Some vocational schools also have a right to offer professional higher education programmes. Based on the form of ownership, institutions of higher education can be divided into public and private institutions. Since the academic year 2002/2003, the general structure of the higher education system is based on two main cycles, following the undergraduate-graduate model. The first cycle is the bachelor level; the second cycle is the master level. For some specialities, the study programmes have been integrated into a single long cycle, leading to a master level qualification. The highest stage at universities is doctorate studies. Applied higher education programmes constitute the first stage of the higher education system and correspond to bachelor level programmes.

Universities provide academic higher education and can also offer professional higher education programmes. The institutions of applied higher education provide professional higher education and may offer master level programmes in the field of theology and defence or in other fields in cooperation with universities. There are 6 public (state-financed) universities in Estonia and a whole range of private education institutions of which the most important ones are listed below. Public universities include: University of Tartu; Tallinn Technical University; Tallinn Pedagogical University; Estonian Academy of Music; Estonian Academy of Arts; Estonian Agricultural University. Most successful private universities include: Estonian Business School; The Estonian Institute of Humanities; University Nord; International University Concordia Audentes; EuroUniversity.

In Estonia, career guidance has been practised more than 70 years. During this long period several changes have occurred, guidance has had its ups and downs. Like other fields, guidance is directly related to historical and social processes. Breakthroughs in guidance have an obvious link to the history; there have been both positive and negative influences due the social processes in the Estonian society.

First counselling services emerged in the beginning of 1920-s when the development of methodology began. The II World War and the occupation of Estonia by the USSR represented a major setback for further development: many scientists fled to the West, were executed or deported to Siberia. During the Stalinist period, career guidance was completely closed. Career guidance re-emerged in the beginning of 1970-s, schools started with

vocational counselling and the counselling orientation became a mandatory part of every school programme. There was a career guidance office opened at the University of Tartu targeted to high school pupils. The main emphasis was on drawing job descriptions for various professions and on studies of choosing professions and on life span surveys. Since the restoration of independence in 1992, fundamental changes have taken place in Estonia.

Today, there are many new problems to be tackled and one of the most serious of which is unemployment. The role of career and vocational counselling is becoming more important in the society. There are regional counselling services established to focus primarily on youth and unemployed. Compared to other groups of the society, people with higher education hold in the best position on the labour market, during the last decade the unemployment rate of this group has been one of the lowest. The interest and effort of the state is therefore concentrated on supporting youth and people without higher education.

Establishing Career Services at the universities

Unlike in many other European countries, the Career Services in Estonia were initiated and financed by the universities. The aim of the universities was to guarantee graduates success on the labour market as well as to make and maintain contacts with employers.

First Career Services started in 1999 at the University of Tartu and Estonian Business School. Guidance and counselling experiences of various countries were studied. The Career Service from the University of Loughborough (Great Britain) was a good partner and help, later a partnership with a wide range of universities all over Europe has been established. Despite the increasing students population, the Career Services in Estonia are small units with one or two employees. The service provided is largely based on Internet that makes information constantly available, the use of Internet services does not require ones presence and there is no time limit. Majority of lectures and trainings for students are delivered by experts of the respective field. The Career Services are usually the subunits of the universities as well as financed by the universities and that enables to offer services for students and employers free of charge. The Career Service of the Estonian Business School is operating differently. The service is coordinated by the Student Union and it employs the students of the same school who in turn get the possibility to apply for exemption from a tuition fee thanks their voluntary work done for the university.

Main activities of the Career Services

Main activities are aimed at three target groups: students and graduates, employers and university and society.

Students and graduates are offered public lectures and workshops on different labour market related topics. There are regular seminars on CV writing, preparation for job interviews etc. Everybody can ask for an individual consultation and counselling. Students are especially interested in receiving information on job and internship vacancies. The internet is becoming more widely used; job vacancies are available on the web-pages and employers can send offers over the internet and surf in a jobseekers database. Students can benefit from so called small career libraries that include a lot of information on employers, graduates activities and career planning and etc.

Employers: the most wide-spread service among employers is the labour force mediation. The information on job vacancies is available on web-pages, information boards and in e-mail lists. The Career Services assist in organising companies presentations on the universities' premises. There is an increasing interest of employers to find out how to attract students in this rapidly changing and competitive world. Here the Career Services provide their support and together with employers are working out new and effective forms of cooperation. In May 2004 Estonia will join the EU and the number of foreign companies interested in the programmes and student population of Estonia is thus growing significantly. On the international labour market, free labour movement has especially enhanced the employment opportunities of the students of engineering and technical specialities.

Surveys and studies

Labour market feedback is an essential tool in the process of education quality evaluation and assurance. By conducting labour market related surveys and studies, the Career Services make a contribution to the strengthening of a quality assurance system in the universities.

Graduates mail surveys (first destination) make up an important part of almost all Career Services in Estonia. The topics explored in the surveys include: continuation of studies, jobs and employment after graduation, evaluation of ones education after having had some work and life experience. Since the findings of such surveys are used as the tools of quality assurance, counselling and promotion of the universities, the research done

in this area is best financed. Contacts with employers, feedback on graduates' competence and progress and objectives set for curricula are very important aspects for the universities. This information is necessary for the curriculum development and for a fruitful cooperation between universities and its partners in general. Several extensive surveys of employers have been carried out. Tartu University's Career Service has conducted group interviews (focus-group interviews) and arranged discussions prior to the opening of a new curriculum to find out employers' opinions on graduates' competence. In other universities similar work and information gathering has been done by the faculties.

Like in any other countries, there is a problem with quite a high students' drop-out rate, the reasons and solutions for the problem are looked for everywhere. Analysing the roots, universities usually limit their study with the statistics of students' academic results. The Career Service of Tallinn Technical University came up with thought-provoking results, the findings of an analysis on drop-outs were added to statistics on their academic progress. The final outcome consisted numbers followed by the substantial description of the subjective reasons for drop-out.

Cooperation between the universities' Career Services and other organisations

The universities' Career Services have not formed a joint organisation, however, there is an intense and fruitful cooperation based on interpersonal and job – related relationships. New, emerging Career Services are advised and provided with materials, problems arisen are tackled together. The Career Services in Estonia do not compete, in our circumstances, a small society with limited resources, a competition would just not make sense.

Career guidance embraces the whole society. Working with students is related to prior education, life-long learning, peculiarities of minorities and other cultures, disabled people and to many other issues. The Career Services are incorporated into an Estonia - wide network coordinated by the Estonian Euroguidance Center. Networking makes cooperation efficient by facilitating the possibilities to share competence and information. We have collaborated to compile numerous information brochures, to meet on business and brainstorm. The network has enabled to participate in various transnational projects: trainings in the framework of Academia and Phare, hosting colleagues and organising trainings and conferences.

Problems

In Estonia, the Career Services lack primarily the state's support and recognition. As mentioned earlier, the Career Services are initiated and financed by the universities. Financially, universities are in the same situation all over the Europe, resources are limited and mostly used for the curriculum development and research.

Our biggest difficulty lies in insufficient financial resources. Certain studies, such as graduates' surveys ought to be regulated and financed by the state as the information received is essential for the whole society to plan state-commissioned study places for the universities, for example. Limited staff and a vast number of clients places a heavy burden on counsellors who are expected to be informed on rapid changes on the labour market as well as on the legal matters and education. The EU enlargement adds an extra dimension to career counselling and administration of these information flows is too complicated for one or two persons. An increasing trend of fast internationalisation of the universities brings along new issues of counselling and guidance. Counselling and supporting of international students is demanding and intensive work.

The changes in the society and a vast development of technology require adaptation from employers. The Career Services are facing new challenges, there is a need to introduce the content and management of today's education system, opportunities of life-long learning and continuing education. Many employers have realised the true potential of a young educated employee and are looking for new options to attract and recruit the best staff possible. There are still employers, however, who do not perceive it yet. The reasons of course vary, there could be financial constraints limiting companies' options but a lot is still dictated by pessimistic attitudes towards recruiting inexperienced labour force. To change these convictions, the Career Services can first of all spread relevant information in the media and organise contact events, conferences and seminars.

The Career Services in Estonia are in an early stage of their development. Many of them have just started or are about to start working and that is a good sign indicating a growing understanding of the importance of counselling and guidance. Hopefully the process of development is rapid and vigorous.

Career Services currently operating at the universities:

- University of Tartu (1999)
- Tallinn Technical University (2001)
- Tallinn Pedagogical University (2003)
- Estonian Agricultural University (2004)
- Estonian Business School (1999)

Kontakt:

Kadrin Kergand
Chief Specialist
Students' Career Service
Office of Academic Affairs
Tel.: (+372) 7 376205, 376206
E-Mail: kadr@ut.ee

Carol Merzin
Careers Officer
Students' Career Service
Tallinn Technical University
Tel.: (+372)6203 518
E-Mail: carol@edu.ttu.ee



University Career Services in Finland – some experiences of networking since 1994

Tapio Anttonen

Nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion, 1994, litt Finnland unter einer ernststen Rezession, mit stark ansteigender Arbeitslosenrate auch bei Hochschulabsolventen. In dieser Situation wurden mit finanzieller Unterstützung des Bildungsministeriums an allen Universitäten Career Services eingerichtet. Ein Jahr später hat sich auch das Arbeitsministerium finanziell und durch Bereitstellung von Fachpersonal und Beratung an diesem Programm beteiligt. Ende 2000 wurde es beendet und die Universitäten haben – bis auf zwei Ausnahmen – die Career Services als Dauereinrichtung übernommen. In der Anlaufphase genügte für die Zusammenarbeit der Career Services ein eher informelles Netzwerk. Erst die einschneidenden Veränderungen im Jahr 2000 erforderten einen engeren Zusammenschluss. Am Ende stand Aaressaari als eine Organisation mit klar definierter Verantwortung – auch für die Finanzplanung. Das hat nicht zuletzt dazu geführt, dass nicht nur die beteiligten Career Services, sondern die gesamten Universitäten in die Arbeit einbezogen sind und sie unterstützen.

Finland, the land of handys – and more facts and figures

In order to give a better perspective to the reader from our country, I would like to tell first some facts and figures about Finland and the universities: the country itself has about the same landmass as Germany, but the population is 6% of the Germans – around 5 millions. So, we have lots of space to live and welcome immigrants, which are actually increasing their numbers quite rapidly nowadays, exceeding already the number of lakes in Finland – about 100.000. The university network in Finland is comprised of 21 universities covering the country from Turku at the South-West coast all the way to Rovaniemi, located at the Arctic Circle in Lapland. The total number of university students in Finland is around 170.000 and 95% of them are making their master's or higher degree studies. Only some percents of the students are studying for a bachelor's degree. Now, in 2004, career services

is an essential, university funded part of student services offered by each university, and since some years, by Finnish polytechnics, too.

Career Services since 1994

What happened in Finland in 1994? The nation was suffering from a severe economic recession, mostly because of the dramatically decreased international trade – the former Soviet Union, one of the most important business partners of Finland besides Germany, had recently collapsed. Unemployment rates were growing very fast, especially among academic people. A brain-drain to abroad was discussed frequently in newspapers. The government activated its efforts. Of course, universities, who had never before needed to worry about how their graduates will get a job, got even more and more worried. They had already started to offer further and continuing education for their alumni with governmental fiscal aid in order to support their employability. Thirdly, universities had a strong interest to develop further their connections and co-operation with companies and the surrounding society – their transfer of technology and know how. University students and graduates happen to be very important part of this transfer, in flesh and brains.

In this situation, in 1994, the Ministry of Education decided to support financially the Finnish universities to build up and establish Career Services in each university. One year later Ministry of Labour joined the co-operation and started also to support universities' work to build up the services. The Ministry of Education provided the major part of the fiscal resources, the Ministry of Labour some professional staff and their expertise, and the universities, in turn, they recruited new staff and provided support in terms of strategic planning and facilities. So, as an outcome of this co-operation of the two ministries and the Finnish universities, the new services were launched nationwide. In the end of this August, the Career Services at Finnish universities will celebrate their first full decade. The direct governmental funding ended by the end of 2000 and since then the services have been funded by the Universities themselves. Almost all the universities (only two exceptions), have posted permanent posts for career services staff, the size of the units varying between 1-10 people according to the size of the university. In addition to this comes a fair number of project and part-time staff. The services have found their place in Finnish Universities and the work will continue even though, or actually may I say, just because of the reason that the economy of Finland and the employment rates have improved very significantly during the last ten years. New times, new tasks.

Building up a national network

In the beginning everything was new and fresh, a start-up with a clean new table. When starting the work in 1994, the career services, per se, were totally a new thing in Finnish Higher Education institutions; we had new job titles, new job descriptions, new functions, new services. Quite soon we found out having a group of about 100 careers colleagues in 21 different units working in the field. Because Finland was the first in Scandinavia establishing university career services, units in abroad, especially in the UK, the Netherlands, Ireland, Canada and USA were actively studied and visited. While all the universities were in the same position with building up their services, co-operation between the units started very spontaneously and with great enthusiasm. Actually, first we started to co-operate, with “let’s do it” attitude, and then after a while we started to consider the most appropriate form and structure for this work. After careful considering of different kinds of models, which were: a formal association, a council and a more flexible action-based network, we decided to start with the less structured model: action or project based network. At that time, other options seemed to be too stiff in structure, results mattered the most. We set up an email base and a joint website portal, produced marketing material, conducted development projects, were active in international networking, organized a very successful international conference in 1998, designed professional personnel training for ourselves etc., just to name a few. Even though the action based informal network made excellent outcomes, later, the more structured and organized network was preferred. Year 2000 was a turning point of the funding of the Career Services. The direct governmental funding from the Ministry of Education ended and universities were expected to support the work from their own resources. Also other changes occurred; one art university decided not to continue keeping up the CS, one technical university decided to outplace the CS unit and buy services from an enterprise. This all meant not only budget cuts and some uncertainty, but on the other hand, also even closer co-operation between the CS units. It was time to strengthen the network.

Aarresaari – the Finnish way to do it

There were two general reasons for re-constructing the network. First of all, to lay a ground for a solid basis for the further development of our network by defining roles and responsibilities and setting the annual budget and so on. Secondly, to make an agreement between Universities, agreed and signed by the rectors and directors of administration, so that the whole university is supporting the work, not just the CS unit themselves. After careful

planning and with the little help of University lawyers and administrative experts, we made an agreement paper which was accepted by the heads of the universities. The co-operation agreement defines:

- the general assembly
- the executive committee and circulating representation
- the co-ordinator of the network
- the membership
- the functions of the network
- the management and ownership/proprietary rights to the joint web portal www.aarresaari.net
- the annual budget and the model for sharing costs according to the size of the University.

The main purpose of the network is to develop and ensure the high quality work of Career Services in Finnish universities. The general assembly (GA) elects the executive committee (EC), consisting of a chairperson and seven members, for a term of two years, with annual circulative representation of the member universities. The GA also designates the co-ordinator of the network, who takes care of the fiscal matters on annual basis. Like any other organisation, the executive committee makes the strategic and fiscal planning and reporting and coordinates the work of specific working groups. There are some specific, “Made in Finland” -features in the agreement: the universities are divided into three categories according to their size, which is defined by the annual budget of the CS unit and the number of students in the university – large, medium, small. This scaling has two functions; on the hand to define the representation in GA (number of votes), and on the other hand to define the amount of costs in annual budget of the network. Furthermore, the democratic representation of different kinds of universities (multi-faculty universities – specialised universities; like technical or business – m art universities) in the EC has been ensured by the co-operation agreement.

The new reconstructed network started in the beginning of the year 2002, and so far, the experiences are purely positive.

Actions and outcomes

Ensuring the professional development of the Career Services personnel is one of the main tasks of the network. The education group designs and organizes about 5-8 educational courses each year, in close collaboration with the colleagues at polytechnics. Themes of the courses discuss for ex-

ample, theories of career guidance, international networking, management of career services, development of web-based services, and so forth.

Managing and updating our web portal, www.aarresaari.net, has also been taken care of the network. The portal serves all university students and graduates as an information source and an open vacancies source. The employers are welcome to place their open vacancies information on the site free of charge. The site also serves employers as a contact forum with universities. The site is in very active use, both by the students and graduates, and also by the employers. According to our web log, monthly visits exceed 100 000 in the most active times of the year. Some years ago The European Commission benchmarked the web portal of Aarresaari as an example of an excellent-performing practise providing services for job seekers and employers.

The communication and marketing group takes care of the marketing and the information delivery of the network, which partly reduces the marketing costs of the member universities. One of the tasks is also to take care of and to activate employer contacts and to build up networks to other organisations with mutual interests.

The network also conducts developments projects and surveys. At the moment, a lot of effort has been made to define quality guidelines and annual data management systems for Career Services units. The quality management work of AGCAS, Association of Graduate Career Advisory Services has been selected as one of the models and benchmarks of our project. One of our interests is also to conduct a national survey focusing on employers needs concerning graduate recruitment.

Some future prospects

The Prague-Bologna-Berlin agreement will most likely make a very important challenge for the Career Services in European universities in the near future. That is simply because one of the main purposes of the harmonisation process of the university bachelor and masters programmes, is to activate student mobility inside universities and between them, nationally and internationally. This will increase significantly the need of career guidance. This also means a challenge for international co-operation and networks between University Career Services. Therefore the increased interest for collaboration between national networks is expected. Europe-wide, FEDORA, the European Forum for Student Guidance (www.fedora.eu.org) offers an excellent way of networking and sharing information - and I

would like to take the chance to encourage all the colleagues in German and in Finnish universities to take the advantage to participate the work of this very useful organisation.

Kontakt:

Mr Tapio Anttonen, MSc
Head of Services
University of Kuopio Career Services
Chairman of the Committee of Aarresaari Network
E-Mail: tapio.anttonen@uku.fi
www.aarresaari.net



Association of Graduate Careers Advisory Services in Großbritannien

Margaret Dane

Die britische „Association of Graduate Careers Advisory Services“ (AGCAS) wurde 1967 – damals noch unter anderem Namen – gegründet. AGCAS definiert als Ziele Informationsvermittlung, Weiterbildung, Verbleibsforschung, Netzworfbildung und Benchmarking für Mitarbeiter in Career-Service-Einrichtungen im gesamten britischen Hochschulsystem. Mit 1450 Individualmitgliedern und 134 Institutionen (2003) sind alle Universitäten und die meisten anderen großen Einrichtungen des britischen und irischen Hochschulsystems repräsentiert. Seit 1972 hat AGCAS ein zentrales Dienstleistungsbüro in Manchester, mittlerweile in einem Teilbereich gewinnorientiert arbeitend.

Auch die AGCAS-Geschäfte selbst werden seit kurzem hauptamtlich geführt, seit 2000 entsprechend einer gGmbH. Alle zwei Jahre führt AGCAS eine nationale Konferenz durch.

AGCAS unterstreicht die Notwendigkeit für Career-Service-Einrichtungen, das eigene Profil angesichts weit reichender Veränderungen im politischen und hochschulpolitischen System (steigende Studierendenzahlen, Studiengebühren, gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen, Integration von Schlüsselqualifikationen in das Curriculum, Qualitätssicherungsprozesse, Internationalisierung u.a.) weiter zu entwickeln, um diese Prozesse konstruktiv mitgestalten zu können.

Margaret Dane, Direktorin von AGCAS, stand den Initiatoren des Career Service Netzwerkes Deutschland (CSND) in der Gründungsphase immer wieder mit Tipps und Hinweisen zur Seite. In der nachfolgenden Auflistung benennt sie im Überblick einige Punkte, die im Etablierungsprozess des CSND bedeutsam sind, insbesondere macht sie Vorschläge zu Aufgaben, Zielen, Mitglieds- und Organisationsstruktur, Finanzierung, Kommunikationsmitteln, Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklungsperspektiven und Netzworfbildung.

ESTABLISHMENT & STRUCTURES – HISTORICAL BACKGROUND

The UK is unusual in Europe in that there have been **institution based careers services in higher education (HE) for over thirty years**. AGCAS, the Association of Graduate Careers Advisory Services was founded as SCUAS (the Standing Conference of University Appointments Services) in 1967 with around 40 Universities in the UK and Ireland as members. Its members are HE Careers Services and it was set up to allow staff in its member services to collaborate on a wide range of issues including information production and training provision. Through the AGCAS network, members were able to **share information and good practice in careers education, information and guidance provision**.

AGCAS was headed by an elected Executive Committee with a Chairman and a large number of sub-committees and working parties were established to carry out this collaborative work in a huge variety of areas including liaison with schools, equal opportunities issues, graduate destination statistics and the development of careers education materials. Until the late 1990s, AGCAS was funded primarily from the subscriptions paid by its member services. In 1972, they set up the CSU (Central Services Unit) in Manchester to publish and distribute to all AGCAS services, the careers information materials written by AGCAS members and to produce national graduate vacancy bulletins. (In July 2003, CSU split into two parts: Graduate Prospects, the commercial part of the organisation, and HECSU the charity. Both continue to play a central role in the provision of HE Careers Services in the UK.)

AGCAS holds a conference every two years for all its members and other interested organisations. In the intervening years there are conferences in the regions, particularly in Scotland, Ireland and Wales, reflecting national differences and needs, but also other events on specific topics of professional interest. AGCAS has also developed good links with the Association of Graduate Recruiters (AGR), a national body for those organisations which regularly recruit graduates.

Development

In 1977, all UK polytechnics were admitted to AGCAS membership, a move that foreshadowed their much later transformation to University status in 1992. So higher education Careers Services in the UK have worked together across the whole HE Sector, for very many years in the interests of

students, graduates and employers. By 2003 AGCAS had over **1450 individual members** working in **134 HE establishments** and including conference members from abroad. This represents all Universities and large higher education establishments in the UK and Ireland and most of the staff in the member services are associate members. AGCAS membership grew and diversified as higher education in the UK was expanding rapidly. At the same time, the pressures on its member services and the individuals who work in them increased to the point where it became clear that the organisation could no longer rely solely on the efforts of volunteers and **staff posts were created** to meet the needs of the organisation and its members. The first post was that of Administration Manager, a role covering financial, membership and organisational responsibilities. The posts of Training Manager and Information Manager followed along with a range of clerical posts created to support this work and to cover specific projects. In 2000, AGCAS was incorporated as a company limited by guarantee and became a registered charity. It also appointed its first Chief Executive to work with the newly appointed **Board of Directors**.

As HE in the UK has grown and diversified, so have the national and regional political and funding regimes which drive the HE sector. Similarly, as the **range of students and learners has widened**, so have their needs. These in turn require a much more flexible and diverse range of careers information and guidance provision and AGCAS is rising to the challenge. Our most recent publication, for example, is “A Level Playing Field “ which addresses diversity issues for staff, students and employers.

AGCAS has played a **role on the international stage** for many years and regularly contributes to conferences of its kindred organisations in Australia, Canada and the USA as well as offering international delegates a special session at the AGCAS Biennial conferences. Through these and other exchanges, good relationships have been built up over many years. Within Europe, AGCAS and a good number of its member services have, over the years, **hosted visits of interested delegations** from many countries including Greece, Finland and Poland.

AGCAS now has an **extensive website** offering members and visitors a wide range of information and services. For further information see: www.agcas.org.uk It is primarily a site for advisers rather than for students and graduates. The most useful site for such information is: www.prospects.ac.uk

Challenges

There are very many challenges facing higher education and its careers services as we move steadily into the new millennium. These include changes in the nature of Higher Education, changes in HE Careers Services themselves and changes in the external landscape and environment in which they operate. Each of these is dealt with separately below.

Changes in the nature of Higher Education

As already mentioned, there are very many more HE students in the UK than there were even ten or fifteen years ago. In Scotland, 50% of school leavers already enter higher education while the figure for England is 43%, but the Government has a **target of 50% participation in HE by 2010**. This has put enormous pressures on buildings, facilities and services for students but above all on the staff who teach and support them. Not only are there more students, but the students themselves are very different **with different needs, expectations and problems**. Since tuition fees were introduced in England and student grants were removed completely, student hardship and financial difficulties underlie many of the other problems they bring to advisers. **The need to find work while studying** reduces the time and energy available for extra-curricular activities as well as for studying, thus diminishing the student experience in some areas.

There is a **vast choice of subjects and study options** available. **IT is transforming learning and how it is supported**. Part-time and distance learning courses offer more flexibility but also demand more pre-entry advice about options and the likely consequences of decisions made. Parents are often paying huge sums to support their student offspring and consequently demand more information, choice and service. Student services are no longer seen simply as a good thing in their own right in that they **support students through their time at university** and help them make a successful transition to the next stage, but are increasingly viewed as a means of **improving student retention**, trying to reduce drop-out rates.

Universities are increasingly subject to tight Government regulation, including increased **accountability for the public funding** they receive and scrutiny of their governance systems. In effect this means they are **run more like businesses** than the communities of scholars they once were. Linked to this is the emergence of **explicit quality frameworks** covering not only research and teaching, but also many other aspects of provision for students. Quality assessment is now common across the whole HE sector and results

are published widely in annual league-tables, including those for graduate destinations. There has been a significant **rise in the importance of student and graduate employability** in the wider HE agenda.

Changes in HE Career Services

Along with their traditional roles of providing **individual guidance interviews**, extensive up-to-date careers and employer information and help with job hunting techniques as well as **liaising with employers**, HE Careers Services have now taken on a number of new responsibilities. These are moving them further centre stage in their HE institutions as they work more closely with academic teaching staff on **integrating career management skills into the curriculum**. Enhancing student employability through relevant skills development, work experience and personal development planning are increasingly seen as core functions of the university. The **position of Careers Services in the organisational structure** is also changing to reflect these new roles. Resources vary enormously between services and institutions and therefore new and innovative ways of working have had to be found to meet the demands of users. **Technology has been harnessed** to help and has succeeded in reaching many of those who previously did not use the service, but strong efforts are also made to ensure that there is still a **human face and contact** available. AGCAS has played a central role in the development and implementation of **high quality standards** within its member services 28 of which received **accreditation under the matrix standard** in 2003.

HE careers guidance has become much more professional in recent years with a strong expectation that advisers will already have or will undertake a **relevant HE careers guidance qualification** in addition to their degree. Interestingly, it is becoming a largely female profession. The regional agendas of the different parts of the UK have already been referred to but it is also worth noting that **funding for specific projects within the different parts of the country** is also changing the nature and balance of what HE Careers Services are doing. One example is work done with small and medium-sized employers to recruit and retain graduates in a locality.

External Landscape

The UK has of course not been alone in experiencing many of the changes already referred to, since many of these are happening on a global scale. Nevertheless, they have not affected all countries at the same time or the

same rate and it may be useful to reflect on how these might affect other countries including of course, Germany. There have been **serious economic changes** in recent years, not just the impact of a recession, but longer-term trends with whole industries closing down, or thousands of jobs being transferred overseas to cheaper labour markets. There has been a considerable amount of **new legislation particularly in the field of equal opportunities**. Social, cultural and political changes also have their impact on students and employers. September 11th 2001 had far reaching consequences for some groups of international students; the UK Government's target to **widen participation** in higher education by increasing the number of students from lower socio-economic groups has introduced the benefits of higher learning to many new students; **all HE establishments are now much more cosmopolitan** than they were 20 years ago but how far has our provision reflected these changes?

The **graduate labour market trends** continue to change and develop in new directions. Considerable research has been carried out within the UK into the changing expectations and experiences of new graduates, but there is also a **longitudinal study into the on-going experiences** and views of a particular cohort of graduates from 1995 as they start to reach their thirties. This **fascinating research** can be accessed on: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/glmf/>

In response to the changes they are experiencing, **employers of graduates are changing their expectations and demands too**. The UK Government is pushing HE institutions hard to meet the demand for new graduates who are "ready to hit the ground running". However there are real dangers in HE being forced into "training" for specific jobs, not least because of the huge time-lag between starting a course and finishing it, often long enough for a boom to have turned into a recession (and vice-versa), but also because one of the strengths of the UK system for decades has been its flexibility. Higher education is about far more than getting ones first job.

The diversity of students and HE institutions means that they are not all trying to do the same thing. Some will have their eye on an **international and global market**, trying to compete and succeed on a world stage. Others will focus more on their own locality, trying to meet **regional needs and aims**. But Universities have to service both and do so well. Hence the importance of student centred learning and guidance provision which tries to meet the aspirations of the individual learner while at the same time, serving the demands of a wider society, economy and Government. No easy task.

FEDORA

FEDORA – the European Forum for Student Guidance – is an association for HE student advisers and counsellors in Europe. It includes Careers Advisers, Student Counsellors, Special Needs Advisers and general Student Advisers. It consists of a number of an Executive Committee and Working Groups which reflect these professional specialisms. It holds regular conferences, produces a Newsletter three times a year and provides a valuable network of contacts across Europe. For further information see: www.fedora.eu.org

Key Questions for the Career Circle

The background I have provided about AGCAS and the situation in the UK will hopefully be useful to you in taking the next steps in setting up your own association for HE Careers Services in Germany. I have written a separate paper going into much more details on these issues, but the following are important issues to be addressed:

- What kind of organisation do you want it to be?
- What priorities do you have?
- What effort, money and time can you devote to achieving these?
- What commitment can Careers Services make in view of the pressures on them?
- How can you best work together in the interests of all concerned?
- How can you best achieve your goals?

Kontakt:

Margaret Dane
AGCAS Chief Executive & President of FEDORA
25 Thomson Road
GB-Edinburgh EH 145 HT
Tel.: 0044 (0) 1314492771
E-Mail: margaret.dane@agcas.org.uk



ALMALAUREA
Consorzio Interuniversitario

ALMALAUREA – Consorzio Interuniversitario

Dr. Matteo Sgarzi

Der innovative Service ALMALAUREA versteht sich als online-Treffpunkt von Absolventen, Hochschulen und Unternehmen. Mehr als 410 000 Lebensläufe der Absolventen von 37 italienischen Universitäten sind hier abrufbereit (Stand 05/04).

Seit der Gründung 1994 – auf Initiative des Statistischen Instituts der Universität Bologna – konnte ALMALAUREA einen „atemberaubenden Zuwachs“ verzeichnen und erfasst heute 60 Prozent der Jungakademiker des Landes.

Das interuniversitäre Konsortium hält für die Mitglieder-Institutionen verlässliche, sofort abrufbare, dokumentarische und leicht nachprüfbare Grundlagen zur Verfügung, die Studierenden in ausbildungsrelevanten Entscheidungsprozessen und bei studien- und ausbildungsbezogenen Aktivitäten helfen.

Universitäten erhalten u.a. einen Jahresbericht zum Profil ihrer Absolventen und eine speziell für die jeweilige Universität zusammengestellte Basisdokumentation. Das Personal zur Verwaltung dieser Dokumentationen wird ebenfalls von ALMALAUREA ausgebildet.

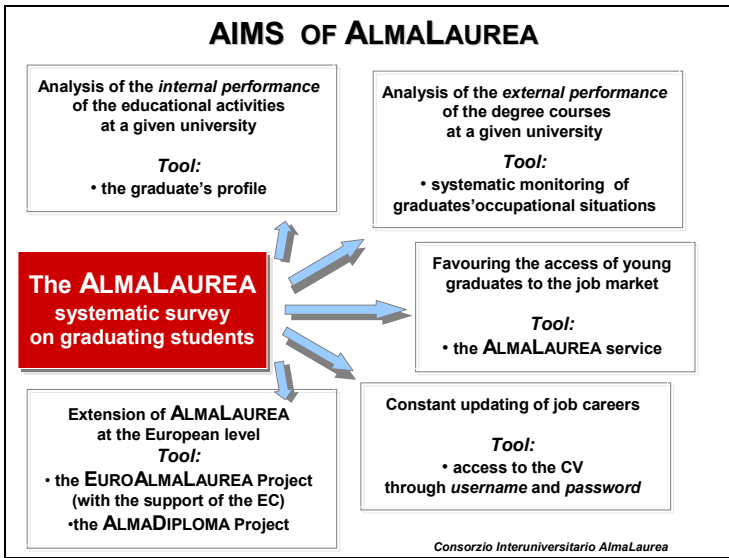
Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

AlmaLaurea is an innovative service that puts graduate CVs online (over 410.000 from 37 Italian Universities at 05/2004), so as to provide a meeting point between Graduates, Universities and Corporations.

Founded in 1994 on the initiative of the Statistical Observatory run by the University of Bologna, AlmaLaurea has grown exponentially and today reaches 60% of Italian graduates. Managed by a consortium of Italian universities with the support of the Ministry of Education, Universities and Research, AlmaLaurea was set up with the end in view of putting businesses and graduates in contact with one another and establishing itself as a reference point within the university system for everyone involved (scholars, operators, etc.) in university education, employment and the development of young people generally.

General Objectives

The ALMALAUREA interuniversity consortium helps provide the administrations of its member institutions, accreditation bodies and government agencies and commissions with reliable and timely documentary evidence on which to base decision-making processes and planning of activities, with particular reference to training and services for students. ALMALAUREA also works to facilitate and democratise young people's access to the Italian and international labour market.



AlmaLaurea, a growing acknowledgment

The activities of AlmaLaurea, apart from already being supported by the Italian Ministry of Education, continue to receive increasing and positive recognition.

- EC Commission President **Romano Prodi** stated that : *“AlmaLaurea is an extraordinarily important and far-reaching initiative, and that it has Europe-wide implications. I view it as a necessary response to the problem of modernizing Italy’s university and its labour market [...] AlmaLaurea is an especially efficacious means to respond to labour market needs: it is sophisticated, instantane-*

ous, wide-ranging and run by non-profit structures. It is targeted on one Italy's most sensitive issues: namely the employment situation of young people – whom its Europe-level extension programme and consultability on the internet will enable to compete on the European and national labour markets ” (Bologna 11/05/1998).

- In September 2003, during the “Italian Day” initiative in **Wall Street**, AlmaLaurea was quoted as one of seven key factors for foreign investments Italy.
- During **Berlin 2003** Conference of European Ministers Responsible for Higher, chaired by Italian Education Ministry Letizia Moratti, in the Italian National Report on the implementation of the Bologna Process was stated that: *“there are several initiatives of the Italian Universities aiming at monitoring and facilitating the employability of students. One of them is “AlmaLaurea ”, a project of a Consortium of 31 Italian Universities which is co-financed by the Ministry. This project publishes on Internet the curricula of the graduates, allowing a dialogue in real time among graduates, Universities and employers.”* (Berlin, 18-19 September 2003).
- In April 2004 AlmaLaurea received by Italian Ministry of Education the task to realize the **whole national graduates database** in the near future.

Specific Objectives

AlmaLaurea:

- facilitates access and improves the placement of young people in the job market, facilitates company personnel recruitment, and reduces the lead times between the demand and supply of qualified personnel
- enhances the value of human resources by continuously updating the professional careers of graduates and school leavers
- monitors student study itineraries and analyses graduates' characteristics and performance, allowing comparison between different courses, universities, and faculties
- analyses the internal effectiveness of a university's educational offering
- evaluates the needs and professional profiles requested by public and private employers, both in Italy and abroad
- analyses the external effectiveness of training proposals by monitoring occupational follow-through

- develops a synergistic connection with secondary schools to orient high school leavers towards university studies and the labour market
- promotes a comprehensive range of initiatives aimed at reaching the foregoing objectives both on a national and European level

Services provided to members

For Universities

In addition to confirming the sensitivity and interest with which the University follows the development of its students, initially in an academic context and subsequently in their professional career, membership of AlmaLaurea provides particularly:

- all the *documentary information* that AlmaLaurea has collected concerning the university in question.
- The Database, created by combining administrative documentation, information from the pre-graduation questionnaire and documentation collected through targeted telephone interviews, represents, for every university, an indispensable resource for further in-depth analysis supplementing reports provided by AlmaLaurea training for personnel designated by the institution in the use of the basic documentation
- *training for personnel* designated by the institution in the use of the basic documentation
- annual *Graduate Profile Report*. Ordered by university, faculty, and graduate course, the Report examines all the graduates of the year, considering their characteristics and performance in the light of a multitude of variables including: age at graduation, examination scores, graduation grades, continuity of studies and attendance, parents' education, social class background, school leaving diploma and marks, diligence in attending classes, study abroad, use of laboratories, apprenticeships or internships, time spent preparing thesis, evaluation of university experience, knowledge of foreign languages, IT skills, work experience during studies, intentions for further study, preferred branch or sector of employment and characteristics of the type of job being sought. The Report, published in June following the year under examination, responds not only to the needs of university administrations and accreditation bodies but also to demands for up-to-date, reliable information provided directly by the person in question (engaged in choosing the ideal higher education itinerary), their fam-

ily, and vocational guidance counsellors. The Report is available in both a paper and digital version. All the documentation can be consulted on the Internet (www.almalaurea.it), where it is also possible to make comparisons with previous years.

- the annual ***Report on the Occupational Conditions of Graduates***. Ordered by university and faculty, the Report provides in-depth information about the occupational conditions of young graduates one, two, and three years after the conclusion of their studies, the prospects of the labour market, and the relationships between university studies and occupational opportunities. Like the Graduate Profile Report, this Report is available in both a paper and digital version. All documentation can be consulted on the Internet (www.almalaurea.it), where it is also possible to make comparisons with previous years.
- updating the occupational conditions of ***research PhDs*** who graduated from the associated institutions
- availability of an ***archive of graduate and doctorate thesis*** titles
- ***information intended for the national press***, businesses, trade associations and specific ***advertising campaigns***
- the opening of ***Consultation desks*** to manage the entire AlmaLaurea database with the immediate advantage of directly monitoring relations with the business network in the territory. 80% of the sums collected by the desk remains available to the individual universities
- participation in the Project for Europe-wide extension of AlmaLaurea (EuroAlmaLaurea)

For students and graduates

- attribution of a unique ***username*** and ***password*** with unlimited validity in time
- publication of ***Curriculum Vitae on the Internet***
- ***service of checking and correcting CVs***, including official documentation maintained by the University
- ***service of updating and generation of CVs***
- ***specific search parameters*** that allow the database to include graduates from before and after the university reform
- ***facility to view job offers*** published by companies on the AlmaLaurea website
- ***facility to respond to job postings*** published by companies on the AlmaLaurea website by on-line transmission of curriculum vitae
- documentation concerning ***graduates' performance*** for the purposes of competitions and/or scholarships to study abroad

- annual ***Graduate Profile Report*** providing feedback on the characteristics and performances of graduates in the light of a multitude of variables with the possibility of making comparisons by year of graduation, university, faculty, and degree course
- annual ***Report on the Occupational Conditions*** of Graduates for in-depth information about the occupational conditions of young graduates one, two, and three years after concluding their studies; job market prospects and relationships between university studies and occupational opportunities, with the facility to make comparisons by year of degree, university, and faculty
- specific ***promotional campaigns*** targeting private sector corporations, public organisations, and Italian and foreign professional practices;

For the world of work and the professions

- the ability to **consult** the AlmaLaurea **database** on the Internet (410.000 CVs as of 05/2004; 90,000 CVs a year).
 - For all graduates AlmaLaurea provides 110 information items recorded immediately before they finished their studies.
 - For a growing number of graduates since 1996, the available information also includes updates made directly by the persons concerned relative to their work experience after graduation.
- The AlmaLaurea **Distribution Department** is at the disposal of all interested parties (7 hours a day, five days a week) for consultation of the database and retrieval and selection of the required profiles
- ***Publication of job postings*** on the AlmaLaurea website
- AlmaLaurea **consultation desks** at Universities and Trade Associations (trade associations frequently offer the service free of charge to their members)
- annual ***Graduate Profile Report*** for information on the characteristics and performance of graduates in the light of a multitude of variables with the possibility of making comparisons by year of graduation, university, faculty, and degree course
- annual ***Report on the Occupational Conditions of Graduates*** for in-depth information about occupational conditions of young graduates one, two and three years after concluding their studies; job market prospects and relationships between university studies and occupational opportunities, with the facility to make comparisons by year of degree, university, and faculty

- opportunity for public or private institutions offering post-graduate training *to publish their courses and master classes*

Towards an European CV framework, the EuroAlmaLaurea Project.

The idea for a European scale project has arise by the success of the Italian experience, and is strengthened by the needs of innovative e-recruiting services into a Continent where education and job are assuming more and more a “cross-border” character. The absolute absence of university linked trans-national networks/providers into that business constitutes a further strength factor for the project. The experimentation of the applicability of the Italian AlmaLaurea model into the wide European context and the demonstration of its impact on that large market is the ambitious challenge that a group of public and private partners want to undertake, aiming at implementing a unique European e-recruitment information service available to any European University, graduate and to world-wide enterprises.

EuroAlmalaurea (EAL) identifies the consortium that will carry out ECOS project (EAL Career Online Services) and the subsequent deployment of the related business at European level. Now the prospects for EAL ideas lies with the fundraising action deploying at EC Commission level, hopefully with some success.

The AlmaDiploma project

Born in 2000, these project developed on the same AlmaLaurea philosophy is oriented to high school diploma holders. Its principal aims are:

- to foster labour market insertion for young second degree diploma holders trough a specific database called AlmaDiploma;
- monitors student itineraries and analyses characteristics and performance, allowing comparison between schools have joined the project;
- analyses the external effectiveness of schools training proposals by monitoring occupational follow-through;
- Implement the database by continuously updating the professional careers of school leavers
- develops a synergistic connection with university to orient high school leavers towards university studies and the labour market.

Kontakt:

Dott. Matteo Sgarzi
Consorzio Interuniversitario ALMALAUREA
Via Malaguti 1 scala D, 40126 Bologna, Italia
Tel. +39 051 6088927; Fax +39 051 6088988
www.almalaurea.it

A.N.Di.S.U. - Associazione Nazionale Degli Organismi per il Diritto allo Studio Universitario

Dr. Roberto Polastri

ANDISU (Associazione Nazionale Degli Organismi per il Diritto allo Studio Universitario) wurde 1997 als autonome Gesellschaft in Turin gegründet. Alle mit der Universitätsausbildung befassten Institutionen und Körperschaften können Mitglied werden. Inzwischen ist mit 48 Mitgliedern die Mehrzahl dieser Institutionen beteiligt. Ihr Anliegen ist es, den Studierenden ihren Bildungsgang zu erleichtern, indem sie sich um deren Unterbringung, finanzielle Zuschüsse (Stipendien), Mensen, Mobilität und (Karriere-) Beratung kümmern – in Zusammenarbeit mit den Universitäten aber nicht als Teil ihrer Verwaltung. Die Ziele der Organisation sind u.a.: Kontaktaufbau und -pflege, Erfahrungsaustausch – auch auf internationaler Ebene; Aufbau eines Informationsnetzwerks und auch eines kompatiblen Datenbestandes; Zusammenarbeit mit den entsprechenden lokalen Regierungsstellen; Ausarbeitung von Vorschlägen und Unterstützung der beteiligten Mitglieder.

ANDISU was officially founded in Turin in January 1997 and has gradually been consolidated so that its members now include the majority of the bodies for the Right to Education. It is important to underline here that what we mean by the bodies for the Right to University Education are those who operate under the jurisdiction of the Regional government to provide services to university students that might make their university experience smoother. This means that the bodies take care of student housing, student grants, university canteens, careers advice, and student mobility, in collaboration with the universities but not as a direct part of university administration. All these official bodies and institutions responsible for the right to university education recognised by State or Regional law can be part of the association. The association is autonomous and its administrative office is at E.Di.S.U. Piedmont, in Turin whilst the office of the President, Dr. Roberto Polastri, is in Ferrara.

The general aims of the association:

- To promote and maintain contacts between bodies for the right to university education, universities, institutions and other Italian or foreign bodies or organisations who might have an interest in the right to university education, even via the exchange of experiences on an international level.
- To develop an information network between the bodies for the right to university education through the creation of a database capable of providing the associated members with updated information regarding the qualitative and quantitative management of their services as well as their efficiency and the varying types of benefits available.
- To study problems connected with the development of activities aimed at ensuring the right to university education.
- To collaborate with the local governments in order to ensure greater coordination in all activities regarding the planning, the addressing, the use of available resources and services and the policies for student grant and other benefits distribution.
- To make proposals that allow for greater and more direct access to university education.
- To directly or indirectly provide information and assistance to its associates.

As part of the law 390/91, the bodies for the Right to University Education are required to provide careers orientation to under-graduates and post-graduates. One of the most dynamic areas of the careers departments, for which Ferrara and Trieste are both particularly noted, is that of the organisation of international internships. At present, not all the organisations for the right to university education in Italy organise internships abroad. However, this being by law under their specific jurisdiction, we predict that there will be a growing phenomenon throughout the country.

ANDISU, whose task force specifically formed with this intent, aims to develop projects of collaboration with bodies and organisations for the right to university education on a European level.

The most important organisational and financial problem that we face regards the residences, the accommodation and the general cost of living in a foreign country. We would therefore like to attempt to build a network of contacts with the most significant European realities that will allow for the availability of a certain number of accommodation places for Italian students within the halls of residence. Furthermore, we would like to know if

there would be the possibility of Italian students making use of the catering and canteen facilities in order to guarantee each student a strong support network – clearly we will commit ourselves in providing the same for European students in Italy.

Aside from the logistical aspect we are also interested in exploring the possibility of collaborating with careers advice departments in our search for economic and institutional partners to whom our students might be sent to carry out internships. It would be our intention to develop an exchange wherein AGCAS members would help us to establish a network of partners, and for which the Italian organisations would dedicate themselves in doing the same for International students planning a sojourn in Italy. In 2004 A.N.DI.S.U. counts 48 members.

Kontakt:

President: Dr. Roberto Polastri
ARDSU Ferrara
Via Guido D'Arezzo, 2
44100 Ferrara
Tel: +39 0532 75 70 70 / +39 0532 70 50 76
Fax: +39 0532 70 50 76
Email: ard@dns.unife.it

National Secretary: Dr. Norberto Tonini
ERDISU Trieste
Salita Monte Valerio, 3
34127 Trieste
Tel: +39 040 3595 329/328/330
Fax: +39 040 3595 319
Email: segreteria@erdisu.trieste.it

Career Network at the Universiteit van Amsterdam and in the Netherlands

Frank van Kampen

Mit dem "Loopbaanadviescentrum" (LAC) an der Universiteit van Amsterdam startete 1993 das erste Career Center in den Niederlanden. Vorbild waren entsprechende Einrichtungen in Großbritannien, Anlass die problematische Arbeitsmarktlage. Viele holländische Jungakademiker stellten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz fest, dass sie auf das Berufsleben nicht ausreichend vorbereitet waren.

Inzwischen sind die meisten holländischen Universitäten dem Amsterdamer Beispiel gefolgt. Besonders hilfreich bei der Entwicklung der „career-guidance-center“ war die Workgroup for the connexion Student Labourmarket (WASA). Alle holländischen Universitäten sind WASA-Mitglieder. Die Treffen finden im Zweimonatsrhythmus statt. Aktuelles und Langfristiges wird hier diskutiert und der Informationsaustausch ist rege.

WASA – Workgroup for the connexion Students-Labourmarket

In 1993 the Universiteit van Amsterdam started as the first university in the Netherlands with a career service center. Loads of students had difficulties with finding a job and were not well prepared for professional life within the labour market. The labour market in the Netherlands in the beginning of the nineties was very bad. Many Dutch graduates couldn't find a well qualified job.

This had two main reasons: There were not enough jobs for academics and the match between graduates and the labour market was rather bad.

Daan Vunderink, being until the start of our career center a studentcounselor, orientated, before starting the 'Loopbaanadviescentrum' (LAC) in Amsterdam, in the UK how careerguidance was organized at the British universities.

The LAC had intensive contacts with employers, the municipal career-centers and the board of the university. In early stages of their study students were confronted with orientation on study and career.

Not long after the start of the career center orientation on choices within the study and for the professional future was integrated. In the mid-nineties the LAC was a fullgrown career center with great respect within the Universiteit van Amsterdam, the Dutch universities and the labour-market in Great-Amsterdam.

Meanwhile other Dutch universities followed the Amsterdam example and created their own centers with their own identity. Helpful in the development of the Dutch career-guidance-centers was the existence of the WASA. WASA stands for Workgroup for the connexion Students-Labourmarket. All Dutch universities are participants in this workgroup. Every two months the WASA has a meeting in which actualities and long term plans are being discussed. Every once in a while the members are visiting companies and are learning what the expectations for academic newcomers on the labour-market are. Special guides for employers are being made on what actualities within the universities are.

Since the beginning of the LAC more and more students are using the LAC facilities: individual interviews, workgroups and courses on subject as: analyzing yourself and the labourmarket, networking, applying for a job etc.

Tutors and study-advisors are being interested in the field of job-orientation. In the last three years there has been within the Universiteit van Amsterdam a tendency to integrate the study- and career-orientation within the other aspects of students-guidance and counselling.

F.e. students who are in exchange-programs are confronted with questioning on 'how their international orientation is playing a role in their future career'.

Professionalisation programs for study-advisors are being developed in cooperation with our student-counsellors, student-psychologist and exchange specialists.

From the mid-nineties until mid-2001 it was easy for graduates to obtain a job. The main question was: Do I get the right job. Since the second half of 2002 the labour-market has dramatically changed. Not many students do get a suitable job within a few months after graduation and at the moment there is not much reason for optimism.

For the career centers are these challenging times. The Loopbaanadviescentrum has organized in 2003 for the first time in its existence a 'Study and Careerweek' at the Universiteit van Amsterdam. A lot of our students and

our academics have participate and the issue of employment of future academics and the career guidance of our students will get growing attention.

Kontakt:

Frank van Kampen
Universiteit van Amsterdam
Binnengasthuisstraat 9
1012 ZA Amsterdam
Tel.: (020) 525 2723
E-Mail: frankvk@bdu.uva.nl

Polish Academic Career Services

Alina Gorywoda

Der erste polnische Career Service wurde 1993 an der Nicolaus Copernicus Universität in Torun etabliert. Das Modell kam aus England, zeigte aber auch holländische Einflüsse. Im Jahr 2002-2003 konnten mit Hilfe des polnischen Wirtschaftsministeriums 70 neue Career Services aufgebaut und die 65 bereits bestehenden unterstützt werden.

Das polnische Career Service Netzwerk begann 1998 seine Zusammenarbeit als „gentlemen's agreement“ der Leiter von neun Career Services. Inzwischen sind 60 Einrichtungen beteiligt, deren Mitglieder sich zweimal pro Jahr treffen. Ihre Zusammenarbeit in neun Arbeitsgruppen gilt vor allem der Sicherung guter Qualitätsstandards und der Entwicklung von Strategien zur Weiterentwicklung. Der Beitritt Polens zur EU 2004 ist eine Herausforderung für alle polnischen Career Services schafft aber auch ganz neue Möglichkeiten.

First Polish Careers Service was set up in 1993 at NCU in Toruń. It operated on an adapted English model of Academic Careers Service and included a number of Dutch influences. Polish HE Careers Services network started in 1998. Today it constitutes an agreement among 60 Careers Services, which are committed to the importance of keeping good QA (quality assurance) standards, especially as the number of Careers Services continues to grow rapidly. Polish EU accession in 2004 will be a new challenge for all Careers Services in Poland. It could be a new opportunity as well.

History

The Careers Service at the Nicolaus Copernicus University (UMK) in Toruń is the first one in Poland. It was officially opened in October 1993, as a result of the endeavours of (amongst others):

John C. Franks, the Head of the Careers Service at the University of Hull, who continues to organise staff training and remains our main consultant, the University of Nicholas Copernicus (UMK), the Ministry of Labour and Social Affairs, the National Labour Office, the Regional Labour Office in Toruń, Foundation Know-How, the UK Embassy and the British Council in Warsaw.

The Careers Service at Nicholas Copernicus University in Toruń was set up for the purpose of helping our students and graduates to plan their careers and easing transition into appropriate employment.

The service is funded and administered jointly by the UMK and the Regional Labour Office in Toruń. Staff training took place in United Kingdom, Holland and Finland.

The Careers Service personnel are members of the Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS), the main UK network and the European Forum for Student Guidance (FEDORA).

In 1997 new Careers Services were set up at different Higher Education Institutions (HEI) and in Polish Universities in 1999-2001. Our Service was a partner in the establishment of new Careers Services at Polish Universities and other HEIs. The other partners were: the University of Hull – John Franks, the University of Amsterdam – Daan Vunderink (Head of Careers Service), the Polish National Labour Office (1996-7).

This expansion was jointly supported by the Tempus Phare Complementary Measure Grant 1996/7 and the Tempus Phare Joint European Project Grant 1999/2001.

In 2002-2003 a grant from the Polish Ministry of Economics, Labour and Social Policy helped to create 70 new Careers Services and supported 65 existing ones. Currently a new grant has been given to support activities of Careers Services at Polish HEIs. Our Service was involved in organising a training programme for new Careers Service staff members.

Polish HE Careers Services Network

The Polish Careers Services Network (Ogólnopolska Sieć Biur Karier) started its co-operation in 1998 as a “gentlemen’s agreement” among Heads of Careers Services, representing then 9 units. Currently this network has grown to embrace 60 Careers Services. To become a member of the Polish Careers Service Network, the Service has to function at least 3 months and meet the following operating standards:

- provision of careers guidance (individual and in groups) for students and graduates,
- provision of information about the labour market, employers, occupational areas of graduate employment and professional career development at home and abroad,

- publication of student placements and job vacancies,
- registering students into a Service data base,
- co-operation with employers,
- promotion of the “careers service” idea and being ready to participate in the setting up of new Careers Services,
- integrated component of the HEI,
- operated by institutional paid personnel,
- optimum office standards.

The Polish Careers Service Network meets twice a year. There is a summer training organised by a “volunteer” Service at different locations, and an annual conference in December in Krakow where we conduct training, discuss future plans and accept validated members into the network.

The member Services produced and published a casebook “Absolwent” (“Graduate”) which includes careers guidance articles and employers profiles – so far there have been 3 editions: 1999/2000, 2001, 2002. A few years ago we started to exchange information in a closed electronic publication “Nieregularnik” (“Irregular issue”) which currently is very irregular! Some information about the network can be found at www.uni.wroc.pl (web site of Wrocław state HEIs Careers Service).

As a result of discussing our future development and looking at good examples of Careers Services networks in Europe (well-established AGCAS in UK and less then 10 years ago in Finland) we decided to create 9 working groups within our network.

The first result of the “International Projects” group was to work out a strategy programme for a development of Polish HE Careers Services Network under the EU Leonardo da Vinci Project (2002/2003). The project’s English Partners (John Franks, AGCAS, FEDORA and Graduate Prospects) helped us during two weeks training in the UK to formulate operational programmes for the 9 working groups:

1. Certification and standards.
2. Communication and Public Relations.
3. Publications and joint web site.
4. Training and Professional development.
5. Labour market research.
6. Co-operation with business partners.
7. Careers events co-ordination.
8. National Projects.
9. International Projects.

We shall soon publish “Strategy for Polish HE Careers Services Network Development” and distribute it to all member Services. It is still too early to assess how successful this programme will be. Now we are facing a rapid increase of the number of Careers Services in Poland and we are aware how important it is to maintain their high QA standards. Polish EU accession on the 1st May 2004 is a new challenge for us. We would like it to be a new opening into international co-operation.

We met in October 2003 in Toruń to celebrate the 10th Anniversary of the first Careers Service in Poland. Together with employers, academics and government personnel we looked together into the future and tried to determine what “Careers Guidance for Students in XXI Century” means for us all, in collaboration with our international colleagues.

Kontakt:

Alina Gorywoda
Career Service at Nicolaus Copernicus University
Ul. Gagarina, 87-100, Torun/Poland
Tel. (056) 611-46-43, 611-47-71
E-Mail: gorywoda@cc.uni.torun.pl
<http://www.biurokarier.uni.torun.pl>



A U.S. Model of a professional Association for Career Services and employers

Rae Ann Bories-Easley

Die National Association of Colleges and Employers (NACE) (Sitz: Bethlehem, Pennsylvania/USA) definiert sich als eines der größten und am besten etablierten US-Netzwerke von Hochschulen und Arbeitgebern zur Förderung der Career-Service-Arbeit. NACE wurde 1956 gegründet und stützt sich auf die institutionelle Mitgliedschaft von Hochschulen und Arbeitgebern/Unternehmen. Derzeit hat NACE rund 3.200 institutionelle Mitglieder, etwa zu gleichen Teilen aus den angesprochenen Gruppen. Die nationale NACE-Zentrale arbeitet mit 35 Festangestellten und einem Jahresbudget von rund fünf Millionen US-Dollar. Hinzu kommen Aktivitäten in, meist ehrenamtlich geführten, Regionalgruppen. Ihre Hauptaufgaben sieht die NACE in der Weiterbildung, der Publikation umfangreicher Print- und Online-Informationen (incl. wissenschaftlicher Reports), der Netzwerkbildung und der Ausrichtung einer jährlichen Konferenz.

Both new and seasoned career services professionals find that joining a professional network helps them do their jobs better and benchmark their services. Fortunately for those who work in the field, there are countless organizations in the U.S. offering these opportunities. While some organizations cater to career counselors, others focus on the needs of employer relations professionals, experiential learning facilitators, or college recruiters. Some memberships are international or national while others are regional or local. NACE – The National Association of Colleges and Employers – is among the most comprehensive in membership and services as well as one of the most established associations of its kind. NACE, since it's founding in 1956, has served college career services professionals and employers recruiting from post-secondary institutions. Marilyn Mackes, the Executive Director of NACE, describes the organization's core purpose, "to facilitate the exchange of knowledge and insight among individuals and organizations on career development and employment of the college educated; NACE is the foremost producer and provider of knowledge and expertise on employment practices and career development."

NACE's goals

Very committed to on-going strategic planning and each year the board defines very specific priorities.

Current Priorities:

- To expand and improve employer outreach by creating reasons to attract employers to join the association
- To offer a successful national conference in Orlando in June 2004
- To successfully implement NACElink, a new web-based recruitment system
- To enhance relations with the regional associations

Five Core Strategic Goals (3-5 year plan)

- Provide information and insight on career development, employment practices, and changing conditions in the marketplace.
- Provide educational opportunities for members' professional development
- Serve as an expert source on career development and employment practices within a global context.
- Engage in strategic alliances and partnerships with others whose interests, objectives, and capabilities complement those of NACE
- Serve as the leader for the profession in the use of technology

NACE membership

NACE's members include colleges/universities and employers from all 50 American states as well as a few from abroad. An organizational membership (at \$360/yr for colleges/universities and \$390/yr for employers) includes one primary membership and 2 electronic memberships. Organizations can also purchase additional individual or electronic memberships at very low rates. Although NACE has periodically reviewed their membership structure, they have defined membership organizationally because it offers employers the opportunity to affiliate with and have access to universities/colleges and vice versa, and the additional individual and electronic memberships that organizations can purchase facilitates networking on a national level amongst all professionals. NACE employer members represent large, Fortune 500 companies as well as small and mid-sized organizations and federal agencies. NACE college members represent two-year and four-year colleges and universities as well as graduate schools. Although membership has consistently been almost equally divided between col-

lege/university and employer members, of the current 3,200 organizational members, there is a slightly higher percentage of college/university members. In better economic times, such as in 2001, employer members have outnumbered college/university members.

Major activities and member services

Consistent with NACE's mission to "facilitate the exchange of knowledge and insight among individuals and organizations on career development and employment of the college educated," NACE offers several networking opportunities for members to discuss best practices. Below is a list of the main services provided to members that meet NACE's goals of providing educational programs and delivering information and benchmarking data:

National Conference - While NACE has traditionally offered a national conference once every three years, beginning in 2005, conferences will take place annually.

Professional Development

- Virtual seminars – approximately 20 offered each year on a variety of topics including marketing to students, parents and employers, getting institutional support, legal issues, etc.
- Management Leadership Institute – Annual 4-day institute covering career services management topics for college/university professionals
- Employer Roundtables and College Roundtables – offered on various topics

Publications and Web Sites

- NACE Journal - quarterly printed publication distributed to all members and offered to nonmembers at \$8.50/issue. For nonmembers, the Journal is available by subscription for \$72 per year; the subscription includes 26 issues of the Spotlight Online e-mail newsletter.
- Spotlight Online, emailed to all members biweekly, share members best practices, and legal issues.
- Member News – two different emailed editions for colleges members and employer members
- Job Choices – one million printed and distributed to students through colleges and universities.

- Online information center catalogs articles on a variety of topics and is accessible to members through the NACE Web site.
- NACEWeb (www.nacweb.org), the association's web site. The site includes a variety of information about the association and about the employment of the college educated work force. In addition, the site features "members-only" materials and resources, such as the Online Directory and Information Center.
- JobWeb (www.jobweb.com) is the online complement to NACE's Job Choices magazines. The site provides career planning and job-search information, and focuses on the new college graduate.
- NACELink (www.nacelink.com). In conjunction with the Direct Employers Association, NACE has created a web-based college recruiting system.

Membership Directory – an online directory available to members through NACE's web site, NACEWeb. Members may update their own contact information in real time

Surveys

- Salary Survey - quarterly report that details starting salary offers to new college graduates in more than 70 disciplines at the bachelor's level, more than 50 at the master's level, and more than 20 at the doctoral level. The data are collected from approximately 200 colleges and universities nationwide. It is a benefit of membership; organizational members receive four issues throughout the year.
- Experiential Education Survey
- PhD and MBA Surveys
- Employer, Student and Career Center benchmarking surveys
- Job Outlook: The Job Outlook survey is a forecast of employer hiring intentions for the year. The survey is conducted four times during the academic year to provide updated hiring projections throughout the year.

Organizational Structure

Leadership

NACE's leadership consists of six officers (President, President - Elect, Past President, Vice President – College, Vice President – Employer, Secretary-Treasurer) and a board of directors serving two-year terms (six representing

the regional organizations and six at-large elected at the national level to serve national rather than regional interests). A balance of college and employer directors is achieved by rotating representation from the regions. The President and Vice Presidents are elected by the national membership, but the Executive Director of NACE always serves as the Secretary-Treasurer of the board. The board meets two times a year physically and as needed virtually.

Committees

- NACE Committees, appointed by the President, include:
- Executive
- Finance
- Nominating
- Honors and Recognition
- Diversity Advancement
- Principles for Professional Conduct
- Technology

Taskforces, Action Teams and Project Teams

These ad hoc groups, appointed by the President, are formed for specific projects and have a limited life. Currently, there are four:

- Attracting Young Professionals Action Team
- Career Services Assessment Task Force
- Leadership Development Task Force
- Membership Development Task Force

Regional Associations

While NACE was created independently from the six regional associations, it works cooperatively with them. Each regional association, with memberships ranging from 300 to 1,000, is incorporated independently with its own board of directors and own bylaws. The regional associations provide excellent opportunities for networking on a localized level through annual conferences.

Staff

NACE has a staff of approximately 35 and each of the regional associations has either very small staffs, engage volunteers in administration, or out-source administrative work to an association management company.

Budget

Currently, NACE operates with a budget of approximately \$5 million. Included in that budget is the range of products and services delivered to members as well as the production and distribution of nearly 1 million copies of the Job Choices magazines. The cost of an annual membership was \$300 for approximately 10 years; organizational membership rose to \$360 for college members and \$390 for employer members in 2002. Membership has averaged approximately 3,500 for the last 10 years, with an overall organizational member retention rate of 90 percent.

Kontakt:

Rae Ann Bories-Easley
Director Outreach & Marketing
American University Career Center
4400 Massachusetts Ave., NW
Washington D.C. 20016-8011
Tel.: 202-885-1798
E-Mail: rbories@american.edu



National Career Development Association

Martha M. Russell

Die NCDA (Sitz: Tulsa, Oklahoma/USA) versteht sich als Lobbyorganisation, die sich der Thematik lebenslanger biographischer Entwicklung allen Bevölkerungsgruppen in seiner ganzen Breite verpflichtet fühlt. Dabei richten sich die Aktivitäten der NCDA sowohl an die eigenen Mitglieder, an andere in biographischer Profilbildung und Persönlichkeitsentwicklung Tätige als auch die interessierte Öffentlichkeit insgesamt. Die NCDA, die neben der Zentrale in Tulsa regionale und thematische Untergruppierungen hat, sieht sich als „führende Vereinigung von Praktikern und Wissenschaftlern“ in der angesprochenen Thematik. Inhaltlich arbeitet die NCDA dafür, im Bereich der Persönlichkeits- und Biographieentwicklung Standards zu entwickeln, Qualität zu sichern, interne und externe Fortbildung zu ermöglichen, Netzwerke zu bilden, Informationsmaterial zu erarbeiten, wissenschaftliche Begleitung zu sichern, Informationsaustausch zu ermöglichen (z.B. durch regionale und nationale Konferenzen) und als Lobbyorganisation aufzutreten. Verstärkte Internationalität findet ihren Ausdruck u.a. durch ein internationales Symposium der NCDA im Juni 2004 in San Francisco.

The National Career Development Association (NCDA) is a division of the American Counseling Association (ACA). The mission of NCDA is to promote the career development of all people over the life span. To achieve this mission, NCDA provides service to the public and professionals involved with or interested in career development, including professional development activities, publications, research, public information, professional standards, advocacy, and recognition for achievement and service.

NCDA began in 1913 as the National Vocational Guidance Association and in 1985 became the National Career Development Association (NCDA). NCDA provides a voice for thousands of members who deliver career services to diverse groups in many settings. The vision of NCDA as the premier association of practitioners and scholars that advance the implementation and quality of career services through advocacy, leadership, public policy, research, and the delivery of competency-based practice and train-

ing sets the tone for the annual goals set by the president and the board of directors. Currently those goals include:

- Provide within NCDA an organizational structure that supports the needs of members practicing career development across the life-span
- Identity and promote best practices in career development and the delivery of career development services
- Identify and support the professional development needs of those who study career development and/or deliver career services
- Identify opportunities and develop strategic partnerships to ensure the continued success of NCDA at the state, regional, national and international levels
- Advocate for ethical guidelines, competency-based practices and accreditation of career development training programs
- Promote research and the production of quality career development resources
- Advocate for public policies that support those who deliver and receive career development services
- Recruit, retain and involve a diverse membership in achieving the goals of NCDA
- Inform the public about the roles, training, competencies and credentialing of persons who provide career development services
- Inform the public about the content of career development services and how to access these services

Additionally there are specific goals that are important for the evolution of NCDA in the 21st century. These additional areas of focus include:

- Recruitment and development of emerging leaders for the association which encourages new members and graduate students to consider actively pursuing leadership roles.
- Increased collaboration with international associations who share NCDA's commitment to career development.

In keeping with the international focus, NCDA recently established it's first international affiliate relationship with Japan and other countries are going through the process to become international affiliates. NCDA is also hosting an international symposium in San Francisco in June of 2004 with the International Association for Educational and Vocational Guidance. The two-day symposium will address global issues in career development and has highlighted the following goals:

- to affirm that career counseling and related interventions are now worldwide phenomena,
- to provide an opportunity to examine the indigenous national approaches to the rationale and delivery of career development practices,
- to consider the roles of career counselors under different public policy initiatives and systems of accountability,
- to discuss emerging views of the preparation of career counselors in relation to international qualification standards.

Following this symposium is the annual conference which is one of the highlights of NCDA. Highly attended with active participation the NCDA conference features key note speakers, presentations by professional leaders and involved members and a variety of activities that promote professional development, networking, sharing of information and resources and opportunities for future involvement. In recent years this conference has attracted over 1,000 participants.

In addition to the annual NCDA conference, many of the state associations hold conferences and professional development activities throughout the year. These state level activities attract many non-members of NCDA who are interested in and involved with the field of career development.

The energy of NCDA comes from these state-wide leaders and participants who also have the opportunity to become involved with special interest committees and special projects. In addition to operational committees such as finance, by-laws, newsletter and many others, there are a number of standing committees that involve members of NCDA. Some of these include: Career Information Review Service, Cultural Diversity, Ethics, Government Relations, International Career Issues, Media, National Career Development Month, Professional Development, Professional Standards, Public Relations, Research and other special projects.

NCDA's involvement with special projects is broadbased and currently revolves around the areas of the Career Development Facilitator (CDF) curriculum, programs and training and career related publication development and distribution. There is also an emphasis on communication avenues with NCDA members, non-members interested in the profession and the general public in the form of a professional journal (Career Development Quarterly), NCDA website (www.ncda.org), member newsletter, and a web based magazine designed for general public outreach (Career Convergence).

NCDA's voice, energy and presence speaks for professionalism and standards. NCDA continues in its goal to be the recognized leader in career development research, support, advocacy and services. The energy and the spirit of the association lies in the exchange of information, standards and state of the art techniques in service delivery and the continued collaboration of all those interested in career development for the life-span.

Kontakt:

Martha M. Russell
Career Services
PO BOx 2647
Battle Ground, WA 98604
Phone: 360-686-1924
Fax: 360-686-1925
E-Mail: Rcareer@aol.com
<http://www.ncda.org>

Career Services und Studienstrukturreform: Jetzt heißt es mit anpacken!

Andreas Eimer

Die Berufsfähigkeit der Studierenden und Absolventen zu verbessern, ihnen den Übergang vom Studium in die Arbeitswelt zu erleichtern oder neu-deutsch, *employability* zu fördern: Mit diesem Ziel sind in den vergangenen Jahren an immer mehr Hochschulen Career Services angetreten und daran arbeiten die Einrichtungen seitdem. An verschiedenen Standorten sehen und sehen die Career Services ihre Aufgabe dabei durchaus auch darin, Studienreform voran zu bringen. Teilweise wurden die Angebote im eigenen Selbstverständnis einiger Career Services auch als Defizitausgleich verstanden. Hier wurde und wird ein Service- und Veranstaltungsprogramm zur studienbegleitenden Berufsorientierung bereit gestellt, das die Studierenden nachfragen, in den Fächern und Studiengängen aber nicht enthalten ist.

Daneben haben in den vergangenen Jahren viele Career Services die Fachbereiche darin bestärkt und unterstützt, eigene berufsvorbereitende Elemente zu konzipieren, zumindest aber, eine Einsicht in die Notwendigkeit dieser Angebote zu entwickeln. Ziel war es dabei auch, die Befürchtung einiger Lehrender vor einer Pragmatisierung und Ökonomisierung des Studiums durch Erläuterung des Career-Service-Ansatzes zu nehmen. Mittlerweile haben zahlreiche Career Services darüber hinaus gehende Profile und Serviceangebote entwickelt (Messeorganisation, Alumniarbeit, Fundraising, Informationsportale usw.), doch die Verankerung einer besseren beruflichen Vorbereitung im Studium bleibt ein vorrangiges Ziel.

Auf diesem Weg sind wir an einer wichtigen Weichenstellung: Erstmals wird die Berufsfähigung mit der Einführung der gestuften Studienstruktur (Bachelor/Master/Doktorat) zu einem erklärten Studienziel. Die Thematik, die die Career Services in den vergangenen Jahren in die Hochschulen getragen haben, gewinnt durch die Schaffung des europäischen Bildungsraumes mit seinen Rahmensetzungen viel größere Bedeutung als noch bisher. Und was liegt näher, als dass sich die Einrichtungen, die sich seit Jahren an den Hochschulen den Fragen der *employability* gewidmet haben, intensiv in diesen Prozess einbringen? Die Career Services sind aufgefordert, an der großen Studienstrukturreform in Deutschland mitzuarbeiten! Es geht dabei unter anderem darum, wie und durch wen Berufsfähigung in den gestuften Studiengängen vermittelt werden kann.

Genau hier haben die Career Services Erfahrung und Kompetenz. Es hat sich gezeigt, dass viele Hochschulleitungen froh sind, gerade auch beim Aufbau der Allgemeinen Studien oder Berufsvorbereitenden Elemente Unterstützung zu bekommen. Die Studienstrukturreform ist eine Mammutaufgabe, bei der alle Bereiche einer Hochschule, die Expertise einbringen können, mit anpacken müssen – gerade damit die neue Struktur die gesetzten Ziele auch erreichen kann und nicht mit einer trügerischen, oft zitierten „Umetikettierung“ des Bisherigen endet.

Was können die Career Services (örtlich natürlich in unterschiedlicher Gewichtung) einbringen?

Die Career Services

- haben oft jahrelange Erfahrung im Bereich studienbegleitender Berufsorientierung
- kennen die Anforderungen der Arbeitgeber
- kennen die studentische Nachfrage
- haben Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern
- haben Kontakt zu potentiellen Referent/en/innen
- haben funktionierende Angebotsformen erprobt
- haben personelles Know How auf diesen Gebieten.

Die Career Services sind aber auch gefragt, wenn es darum geht, Bachelor- und Masterabschlüsse in ihrer spezifischen Qualität innerhalb und außerhalb der Hochschulen bekannt zu machen und daran mitzuarbeiten, durch Begleitung und Beratung der Studierenden und Absolventen das Konzept lebenslanger Bildung, in die die neue Studienstruktur eingebettet ist, verständlich zu machen.

Doch auch in einer kritisch-konstruktiven Debatte über die neue Studienstruktur sollten die Career Services ihre Stimme haben. In den vergangenen Jahren wurde in der Arbeit dieser berufsorientierenden Einrichtungen deutlich, wo es Möglichkeiten der Kooperation etwa mit Wirtschaftsunternehmen gibt, an welchen Stellen deren Einfluss aber auch begrenzt werden sollte.

Hier können die Career Services die Entscheidungsgremien beraten, wo auch eine Grenzziehung durch die Hochschulen gegenüber (kurzfristigen) Erwartungen von Wirtschaft und Arbeitgebern notwendig ist. Die Hochschulen sollen und werden auch zukünftig keine Berufsausbildung leisten, sondern ihre Studierenden in einem breiteren Sinn „berufsfähig“ machen. Die Wirtschaft wird weiterhin ihren Teil der Verantwortung für die

gezielte Qualifikation des akademischen Nachwuchses im Betrieb übernehmen müssen. Mit der Studienstrukturreform besteht die Chance, dass die Hochschulen gegenüber Arbeitgebern und der Gesellschaft insgesamt aus ihrer teilweise defensiven Position herauskommen. Dazu gehört jedoch, dass die Hochschulen klar definieren, welches ihr Bildungsauftrag gegenüber den Studierenden auf allen Qualifikationsebenen (Bachelor/Master/Doktorat) ist. Diesen Auftrag gilt es, gut und überprüfbar zu erfüllen. Dabei helfen unter anderem die Lernzielformulierungen, die nun verpflichtend sind. Zu den Aufgaben der Hochschulen gehört es aber auch zu erklären, welche Aufgaben sie nicht übernehmen können und wollen. Das bedeutet auch, falsche Erwartungen der Arbeitgeber zurückzuweisen und auch den Anspruch der Wirtschaft zu relativieren, maßgeblich Studieninhalte mitbestimmen zu wollen. Die Hochschulen sollten in diesen Punkten autonom bleiben – denn nur in einer klar definierten Position können sie ihren Auftrag klar erfüllen, und nur so können Hochschulen ihren Studierenden weiterhin eine Qualifikationsphase ermöglichen, die sie anderswo nicht bekommen können.

Zudem sollten einige Elemente, die sich bewährt haben und die die Qualität des deutschen Studiensystems mit begründet haben, nicht aufgegeben werden. Das Institut „Student und Arbeitsmarkt“ an der LMU München weist in seiner Broschüre „Schlüsselqualifikationen“ (Januar 2003) darauf hin, dass die Lernfreiheit an deutschen Universitäten zu selbständigem, eigenverantwortlichem Arbeiten erziehe und gerade die breite, theoretische Ausbildung hohe Transferpotentiale eröffne – somit also Fähigkeiten vermittelt, die gerade zur Erlangung nachhaltiger Berufsfähigkeit immer wieder gefordert werden.

Somit sollten diese Freiräume, diese Übungsfelder und diese Selbstverantwortung weit gehend erhalten bleiben – insbesondere das in diesem Zusammenhang erworbene Methodenwissen und die erlangten persönlichen Kompetenzen müssen jedoch reflektiert und ausgebaut werden. An diesen Aufgaben, an diesen Diskussionen können sich Career Services sinnvoll beteiligen.

Welche Aufgabe, welche Funktion die Career Services bei der Umsetzung der Studienstrukturreform übernehmen werden, wird von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich sein und maßgeblich auch von der personellen Ausstattung dieser Einrichtungen mitbestimmt werden. Der Umbau des Studiums wird ohnehin nur als hochschulweite, konzertierte Aktion zu stemmen sein. Kompetenz und Anknüpfungspunkte bieten die Career Ser-

vices, wie gezeigt, auf diesem Feld durchaus. Dieses Potential sollte von den Career Services angeboten und von den Hochschulleitungen nachgefragt werden.

Kontakt:

Career Service Universität Münster
Andreas Eimer
Hüfferstraße 27, 48149 Münster
Tel.: 02 51/83-3 00 42
E-Mail: andreas.eimer@uni-muenster.de

Modul 3 „Beratungskompetenz“ im Rahmen der Fortbildungsreihe des Career Circle: Fortbildung 2003/04

Nele Wasmuth

Modul 3 „Beratungskompetenz“ wurde vom 16.-19.6.2003 durch KIQ-Career Service der Universität zu Köln ausgerichtet. Trainerin war Frau Prof. Dr. Lilo Schmitz von der Fachhochschule Düsseldorf, die als Fachfrau für lösungsorientierte Beratung und als Leiterin des Forschungs- und Entwicklungsschwerpunktes ‚Berufliches Selbstmanagement‘ ausgewiesen ist. Von sechzehn Teilnehmern füllten zwölf den Evaluationsbogen aus.

Zusammenfassung des Evaluationsergebnisses

Von den 25 Anmeldungen konnten wegen der Teilnehmerbegrenzung nur zwei Drittel berücksichtigt werden. Die Mehrheit der Teilnehmer sah ihre Erwartungen an das Seminar erfüllt, ein besonderes Lob erfuhr die hohe persönliche und fachliche Kompetenz der Trainerin. Kritisch wurde angemerkt, dass aufgrund der allgemeinen Ausschreibung die Teilnehmerschaft sehr heterogen und mit unterschiedlichen praktischen Vorerfahrungen ausgestattet war. Zukünftige Beratungsseminare für Career Service Mitarbeiter sollten über die Vermittlung des allgemeinen Handwerkszeugs wie z.B. Beraterhaltung und Fragetechniken hinausgehen, zielgruppenspezifischer (Anfänger/Fortgeschrittene) sein und Beratungsthemen aus der Career Service – Arbeit noch stärker einbeziehen. Fragen der Lebens- und Karriereplanung und theoretische Konzepte - dies besonders bei vorhandener praktischer Beratungserfahrung – könnten dann z.B. Eingang finden. Gesamtnote für das Seminar war 2,4.

Modul 4 „Fundraising und Finanzierung“ im Rahmen der Fortbildungsreihe des Career Circle: Fortbildung 2003/04

Bettina Deckart

Seit 2003 unterstützt die Hamburger Körber Stiftung, die sich für die Stärkung und Verbreitung der Career-Center-Idee in Deutschland stark macht, deutsche Career Services und berufsvorbereitende Programme an Hochschulen bei der Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nachdem im Januar 2003 in Göttingen die Vernetzung zwischen Career Services und Unternehmen Thema war, folgte im Mai in Berlin die zweite Veranstaltung der Fortbildungsreihe statt: Fundraising und Finanzierung. Die Nachfrage war groß, denn trotz der gestiegenen Anerkennung und der positiven Resonanz auf die Arbeit der Career Services gerät die Finanzierung dieser Einrichtungen immer wieder zu einem Kraftakt. Knappe öffentliche Mittel haben die Notwendigkeit erhöht, alternative Finanzierungsmodelle zu entwickeln und beispielsweise professionelle Fundraising Methoden einzusetzen, um private Mittel einzuwerben. Darüber hinaus gilt es, nationale und EU-weite Förderprogramme als mögliche Quelle für die Finanzierung einzelner Angebote zu erschließen.

Für den Bereich Fundraising konnte mit Dr. Marita Haibach, eine Referentin gewonnen werden, die maßgeblich zur Verbreitung des Fundraising in Deutschland beigetragen hat.

Haibachs Expertise war nicht nur gefragt, weil die deutschen Career Services zusätzliche Einnahmequellen erschließen möchten, sondern vor allem deswegen, weil hier Drittmittel die maßgebliche, oft auch einzige, Finanzierungsquelle ausmachen – die Career Services verfügen über kein eigenes Budget und finanzieren bisweilen selbst das Personal aus Drittmitteln. Methodik und Strategien des „Geldaufbringens“, die wörtliche Bedeutung von „Fundraising“, standen am ersten der beiden Tage daher im Mittelpunkt: Wie können Career Service – Einrichtungen Kontakte knüpfen, neue Kooperationspartner und Geldgeber finden? Welche Argumente überzeugen potentielle Förderer?

Fundraising als Überbegriff schließt sowohl Spenden als auch Sponsoring ein. Als „Spenden“ werden freiwillige unentgeltliche Abgaben bezeichnet, denen keine Gegenleistung entspricht. So ist zwar als Dank die öffentliche Nennung des Spenders üblich, ein Link auf einer Internetseite gilt aber schon als Sponsoring. Hier wird der Empfänger der Finanzaufwendung zum Werbeträger und diese Beziehung sollte vertraglich abgesichert werden.

Neben dem Finanztransfer bezeichnet und beinhaltet Fundraising aber auch den Vermittlungsprozess zwischen Spender und Organisation. Dabei ist es wichtig an die Interessen und Emotionen der Spender anzuknüpfen, denn „der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler“, so Haibach.

Anhand einer SWOT-Analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) bewerteten die Teilnehmer/innen das Fundraising-Potential von Career Services. Als Stärken identifizierten sie vor allem die Tatsache, dass es sich um junge, innovative Einrichtungen handelt, die flexibel agieren können. Allerdings sind diese Einrichtungen noch relativ unbekannt und können außerdem aufgrund der langfristigen Zielsetzung keine schnellen Erfolge präsentieren. Eine Chance sahen die Teilnehmer/innen im Image-transfer von der Hochschule an Unternehmen und auch die Möglichkeit, den Unternehmen gut ausgebildete zukünftige Arbeitnehmer/innen vermitteln zu können wurde als Chance begriffen. Die durchaus vorhandene Konkurrenz unter deutschen Hochschulen sowie die Unübersichtlichkeit der universitären Strukturen stellen eine Herausforderung dar.

Die wichtigste Voraussetzung für ein erfolgreiches Fundraising sei, so die Referentin, ein überzeugendes und motivierendes Zielbild, das Spender dazu aufruft, zur Verwirklichung einer „Vision“ beizutragen. Darüber hinaus sollten sich Führungspersönlichkeiten der Organisation im Fundraising engagieren. Für die Career Services bedeutet dies, dass die Hochschule nicht nur auf dem Papier, sondern aktiv hinter der Einrichtung stehen muss, wenn es darum geht Finanzquellen zu erschließen. Vor allem bei der Großspendersuche nämlich, spielt die „gleiche Augenhöhe“ von Fundraiser und Geldgeber eine große Rolle. Auch die Kontinuität des Engagements ist wichtig: ein bis drei Jahre seien nötig, um das Fundraising zu professionalisieren.

Der Fundraising-Markt setzt sich hauptsächlich aus Privatpersonen, Unternehmen und Stiftungen zusammen. Diese drei Gruppen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Charakteristika: So sind Privatpersonen generell schwerer zugänglich als Unternehmen. Für Haibach sind sie trotzdem eine interessante Zielgruppe, da sie die universitären Einrichtungen kennen und sich mit den Inhalten identifizieren können. Vielversprechend können auch langfristige Bindungen sein, die durch institutionalisierte Kontakte mit Ehemaligen entstehen. Unternehmen dagegen fördern projektbezogen und zweckorientiert, hier spielt die thematische Verbindung zum geförderten Projekt eine besondere Rolle. Stiftungen sind wichtige Geldgeber, da sie im Gegensatz zu den anderen Gruppen ihr Geld für Förderzwecke einsetzen müssen.

Die Beziehung zwischen Förderer und Empfänger kann Haibach zufolge in sieben Schritte eingeteilt werden. Zunächst müssen potentielle Geldgeber identifiziert werden (1). Gute Anknüpfungspunkte bestehen, wenn die anvisierten Personen oder Unternehmungen einen persönlichen oder thematischen Bezug zum Projekt aufweisen. Nach einer intensiven Recherche (2) folgt dann die Formulierung der passenden Ansprachestrategie (3). Die Kontaktaufnahme (4) erfolgt im Idealfall persönlich, da man so überzeugender als „Botschafter“ seiner Organisation auftreten kann. Die tatsächliche Bitte um eine Spende (5) sollte erst dann erfolgen, wenn schon eine Beziehung etabliert ist. Die Bedeutung der Verhandlung (6) sollte nicht unterschätzt werden, besonders wenn es um Sponsorenverträge geht, da die Bedürfnisse von Unternehmen und Career Centers oft divergieren. Projekte und Veranstaltungen, die gesponsert werden, müssen professionell durchgeführt werden: Unternehmen möchten ihr Logo auf Hochglanzpapier, nicht auf kopierten Plakaten sehen. War die Zusammenarbeit erfolgreich, so gilt es, das Verhältnis weiter zu pflegen (7).

Hier wurden die Grenzen des Fundraising noch einmal deutlich: Professionelles Bitten um Geld ist harte Arbeit und erfordert einen langen Atem. Die Veranstaltung zeigte, dass das Fundraisingpotential von Career Services eher im Bereich der Klein- und Sachspender liegt. Auch Sponsoring kann eine Rolle spielen. Damit die Projekte für Förderer attraktiv werden, müssen sie zudem teilweise an deren Bedürfnisse angepasst werden. Großspenden können Career Services kaum allein akquirieren - hier ist das Engagement der Führungsebene gefragt. Bei alldem sollte jedoch bedacht werden: „Die wichtigste Eigenschaft eines Fundraisers ist Beharrlichkeit“, so Haibach.

Geduld ist auch bei den bürokratischen Prozessen bei der Beantragung von Fördermitteln in Brüssel, sprich der Europäischen Union, gefragt. Dafür können dort jedoch auch größere Geldsummen erschlossen werden, wie am zweiten Tag der Fortbildung deutlich wurde, an dem EU-Förderprogramme, wie der Europäische Sozialfonds (ESF) und das Leonardo da Vinci-Programm im Mittelpunkt standen. Die Referentinnen Michaela Reimann, EU-Dozentin, und Dr. Alexandra Angress, Referatsleiterin der Leonardo da Vinci-Programme des DAAD stellten Ziele und Inhalte der Programme vor und gaben praktische Tipps sowie Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Antragsstellung.

Besonders interessant für Career Services ist der Europäische Sozialfonds, da dieser lokale Beschäftigungsinitiativen fördert. So kann u.a. die Schaffung von Verbindungen zwischen der Arbeitswelt und den Bildungs-, Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen finanziell unterstützt werden. Der größte Teil der ESF-Mittel wird direkt auf die Bundesländer verteilt, die

eigene ESF-Programme beschließen und die zu fördernden Projekte aussuchen und begleiten. Zentral für die Anträge sind dementsprechend neben den von der EU vorgegebenen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen des Programms vor allem die Schwerpunktsetzungen der einzelnen Bundesländer. Regionale Ansprechpartner unterstützen bei Antragsstellung und administrativen Aufgaben. (ESF -Homepage: www.bmgs.bund.de/deu/gra/themen/europa/esf.)

Das Beispiel Berlins zeigte, dass der administrative Aufwand eines vom ESF geförderten Projektes nicht zu unterschätzen ist. In der Diskussionsrunde wurde deshalb auch erörtert unter welchen Bedingungen sich eine Antragsstellung lohne. Hier erwies es sich als besonders fruchtbar, dass einige der Teilnehmer/innen bereits Erfahrungen mit dem ESF-Programm gesammelt hatten und praxisnah von Vor- und Nachteilen des Programms berichten konnten. Insgesamt wurde die Förderung durch den ESF als lukrativ bewertet. Dagegen befanden die Teilnehmer/innen, dass Projekte, die durch das Programm EQUAL gefördert werden, die Kapazitäten der meisten Career Services zu sprengen. Dieses Programm hat sich aus dem ESF entwickelt und fördert innovative Maßnahmen zur Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zum ESF muss bei den geförderten Projekten ein Zusammenschluss einer Reihe von in- und ausländischen Arbeitsmarktakteuren erfolgen, die auf unterschiedlichen Ebenen lokal verschiedene Einzelprojekte durchführen. Auf Wunsch der Teilnehmer/innen wurde zusätzlich das Programm Kultur 2000 vorgestellt. Dieses fördert kulturelle Projekte unterschiedlichster Art und war deshalb besonders für die Career Services von Kunstuniversitäten von Interesse.

Am späten Nachmittag führte Dr. Alexandra Angress in das Leonardo da Vinci-Programm ein. Mit dem Leonardo da Vinci-Programm werden Praktika in Unternehmen und Organisationen des europäischen Auslands gefördert. Universitäten und deren Einrichtungen, so auch die Career Services, können Stipendiengelder für eine bestimmte Anzahl von Praktika, sowie Gelder für den hiermit verbundenen Verwaltungsaufwand beantragen. Wie die Vermittlung dieser Plätze an Studierende im einzelnen verläuft, unterliegt der Entscheidung der Hochschule. Vermittelt werden können Studierende aller Fachrichtungen, wobei auch von den Studierenden selbst organisierte Praktika gefördert werden können.

Establishment of a German Career Circle – Vorschläge von Margaret Dane

Margaret Dane, Direktorin der Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS), stand den Initiatoren des Career Service Netzwerkes Deutschland (CSND) in der Gründungsphase immer wieder mit Tipps und Hinweisen zur Seite. In der nachfolgenden Auflistung benennt sie im Überblick einige Punkte, die im Etablierungsprozess des CSND bedeutsam sind, insbesondere macht sie Vorschläge zu Aufgaben, Zielen, Mitglieds- und Organisationsstruktur, Finanzierung, Kommunikationsmitteln, Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklungsperspektiven und Netzwerkbildung.

Remit

To provide a human and communication network for Careers Services and those providing similar services in all German Universities

To facilitate collaboration between services in areas of work where much more can be achieved working together than working separately and in the interests of members and stakeholders

To lead and support the development of high quality, professional Careers Services for students and graduates of German Universities

To provide a forum for the discussion of common interests and concerns and the sharing of potential solutions

To provide a common /shared voice for the profession in relation to external bodies including the Government and the media

Goals

To set up an agreed and sustainable financial basis of operation

To provide an internal communication framework for members

To provide a focal point for press & media

To provide professional development opportunities for members

To work together with other relevant organisations at regional, national and international levels

Membership

Higher Education Institutions

Individuals providing careers services within HE institutions

Other interested parties (for later if wanted)

Structure

Co-ordinating Committee: Convener, Deputy Convener, Treasurer, University representative, Fachhochschule representative plus one other. (Suggestion: consider regional representation and later, functional representation eg professional development co-ordinator)

Elections and terms of office: eg. every two years. (These need to be agreed early on so that procedures are transparent and agreed. A rolling programme allows for greater continuity eg. half the committee to be elected every year)

Funding

Annual subscriptions to be agreed

Other sources of funding, especially for projects, to be investigated

Courses & events to cover costs & raise some income

Communication Tools

Email list

Electronic Newsletter

Website

Shared information

Publicity materials for internal use

Press & Publicity

Agreed spokesperson / representative

Focal point of contact for external organisations and individuals

Enhanced professional and public profile

Publicity materials for external use

Professional Development

Regular conferences and training events to be offered

Small group to be responsible for identifying needs and organising these events

Training could be offered at enhanced prices to other interested parties

Links

With other student advisers at local, regional and national levels

With employers and professional bodies in Germany

With HE Careers Service organisations elsewhere in Europe and beyond eg. IAEVG

Kontakt:

Margaret Dane

AGCAS Chief Executive & President of FEDORA

25 Thomson Road

GB-Edinburgh EH 145 HT

Tel.: 0044 (0) 1314492771

E-Mail: margaret.dane@agcas.org.uk

CSP – Forum des csnd Ja! – Aber in welcher Form?

Ich habe sie gelesen, die erste Ausgabe unserer career service papers, kurz csp. Und es hat sich gelohnt. Doch fast wäre es nicht dazu gekommen. Das wäre schade gewesen, doch es hätte Gründe dafür gegeben.

Die Publikation, so verrät das Impressum, soll die "Fachzeitschrift für Mitglieder des CSND" sein - oder werden, eine Informationsschrift also für diejenigen, die sich im kürzlich gegründeten Netzwerk von Career Services an deutschen Hochschulen zusammengeschlossen haben.

Ein solches Forum brauchen wir, es ist eine gute Idee - so fand ich. Und davon bin ich weiterhin überzeugt. Neugierig war ich somit, was mich in diesem ersten Heft erwarten würde - und voller Anerkennung der Arbeit, die immer in so einem Vorhaben steckt.

Doch ich muss gestehen: Nach dem ersten Durchblättern war ich etwas ernüchtert. Mir drängte sich schnell ein Eindruck auf: Diese Publikation ist unser Tribut an den Wissenschaftsbetrieb, an seine Normen, an seine Wertsetzungen, an seine oft beklagte Abschottung nach außen. Hatte hier der Anpassungsdruck des wissenschaftlichen Systems seinen augenfälligen Ausdruck gefunden? Zeigte sich hier, wie schwer es auszuhalten ist, "etwas anders" zu sein, "etwas anders" zu arbeiten in einem Umfeld, in dem Normen und Weihen wissenschaftlicher Arbeit Voraussetzung sind für interne Anerkennung und persönliche Rangstellung?

Was mir auffiel, waren all die Versatzstücke wissenschaftlicher Publikationen: Komplizierte (wissenschaftliche?) Überschriften, eine fast schon eigene Fachterminologie, ein wissenschaftlicher Beirat, Fußnoten, Erläuterungen, klein gedruckte Exkurse, Absicherung des eigenen Standpunktes durch - handwerklich sauber nachgewiesene - Zitate Dritter, Tabellen, Statistiken, Tortendiagramme. Und das alles auf eng bedruckten Seiten, wie sie viele nicht mehr sehen mochten, als sie sich in der Universitätsbibliothek auf das eigene Examen vorbereiteten.

Spontan stellten sich mir mehrere Fragen:

Waren wir nicht mit anderem Ziel angetreten, als wir Elemente der beruflichen Orientierung an den Hochschulen verankern wollten? Wollten wir nicht Brücken bauen zwischen der Hochschule und der außerhochschulischen Welt? Wollten wir nicht die pragmatischen Ansätze liefern, die unsere Studierenden auf dem Weg in den Beruf unterstützen?

Und - ich muss es zugeben - gefragt habe ich mich spontan: Wird jemand die *career service papers* in dieser Form lesen? Werde ich sie lesen?

Ich war skeptisch - bis mir quasi das Leben die Entscheidung erleichterte. Mich erwischte eine Erkältung, die mich das ganze Wochenende auf der Couch verbringen ließ. Ich las Vieles, was liegen geblieben war. Und schließlich griff ich dann doch zu den csp - und las sie von der ersten bis zur letzten Seite.

Je weiter ich voran kam, umso besser gefiel mir "unsere" Fachzeitschrift. Ich fand gute Zusammenfassungen unserer bisherigen Arbeit, entdeckte Anregungen, Ideen und Visionen. Mir wurde wieder einmal klar, wie viele kreative Köpfe es in unserem Kreis - der Career Service-"Bewegung" - gibt.

Wie gesagt, es hatte sich für mich gelohnt, die csp zu lesen. Und fast bekam ich ein etwas schlechtes Gewissen wegen meiner anfänglichen Ablehnung. Aber gleichzeitig wurde ich auch ärgerlich: Warum transportieren wir unsere Ideen, unsere Erfahrungen aus mehreren Jahren der Aufbauarbeit, das Wissen, das wir aus unseren ganz unterschiedlichen Berufsbiographien einbringen und unser ehrliches Engagement für die Sache so systemkonform? Warum verstecken wir uns - so wie sich die csp präsentieren - hinter wissenschaftlichen Konventionen und hinter Zitaten Anderer? Wir wollten doch ein bisschen "frischen Wind" in die Hochschulen tragen, den Orientierungswunsch unserer Studierenden ernst nehmen, die Türen öffnen für einen lebendigen Austausch von Ideen.

Deshalb plädiere ich dafür, dass wir auch in der Form, wie wir kommunizieren, diese Offenheit deutlich machen. Wir sollten möglichst viele Gruppen einladen, unsere "Fachzeitschrift" zu lesen und auch, für diese Publikation zu schreiben. Es sollten auch diejenigen mittun können, deren Denken, Schreiben und Handeln nicht hochschul- und wissenschaftsinternen Regeln folgt.

Dem widerspricht selbstverständlich nicht der Anspruch, sauber zu recherchieren, Quellen und Urheber korrekt zu benennen und inhaltlich tief zu schürfen.

Doch Career Services sind meiner Meinung nach keine wissenschaftlichen Einrichtungen. Sie vertreten keine wissenschaftliche Disziplin. Das was wir in den Career Services tun, ist somit primär nicht wissenschaftlich, sondern pragmatisch und wirkungsverpflichtet. Das heißt - um auch hier richtig verstanden zu werden - wiederum nicht, gegen die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation unserer Arbeit zu argumentieren. Ganz im Gegenteil: Wirkungsforschung, Verbleibsstudien oder didaktische Fundierung

sind wichtige Orientierungshilfen für uns. Aber sie sind nur Mittel zum Zweck.

Wir haben uns einen Schnittstellenplatz ausgesucht - diese Situation müssen wir aushalten, wenn wir unsere Aufgabe gut machen wollen. Wir müssen damit leben, dass man uns dafür nicht immer liebt - weder innerhalb noch außerhalb der Hochschule.

Ich bin aber sicher, dass wir uns unsere Reputation in der Hochschule nicht durch Anpassung an den Wissenschaftsbetrieb erarbeiten, sondern gerade dadurch, dass wir für Studierende - und auch Lehrende - gerade unsere Mittlerfunktion Gewinn bringend und wirkungsvoll erfüllen.

Auch die *career service papers* könnten ein Element sein, das dazu beiträgt. Ich hoffe, dass sie ein spannendes und mutiges Medium werden.

Kontakt:

Career Service Universität Münster
Andreas Eimer
Hüfferstraße 27, 48149 Münster
Tel.: 02 51/83-3 00 42
E-Mail: andreas.eimer@uni-muenster.de

Mitteilungen

Kooperation zwischen Körber-Stiftung und csnd wird fortgesetzt

Die Körber-Stiftung, die bis Ende 2004 das Fortbildungsprogramm für Mitarbeiter von Career Services unterstützt, setzt ihre Zusammenarbeit mit den Career Services im Rahmen des csnd fort. Im Wintersemester 2004/05 veranstaltet sie in Kooperation mit den Career Services Berlin, Köln und Münster drei Workshops für Studierenden und Graduierte, die sich mit Fragen zum Thema "Hauptsache Arbeit? - Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben" befassen. Die Veranstaltungen gehören zu den thematischen Impulsen, die der Deutsche Studienpreis zu seiner aktuellen Ausschreibung unter eben diesem Thema geben will. Nähere Informationen zum Wettbewerb für junge Forschung der Körber-Stiftung finden sich unter www.studienpreis.de.

DIE ZEIT wird Medienpartner des csnd

Das csnd konnte Deutschlands größte Wochenzeitung DIE ZEIT als Medienpartner für das Netzwerk gewinnen. Darüber hinaus haben Kooperationsgespräche zum Vorhaben des csnd begonnen, Veranstaltungen (z.B. Foren und Gesprächskreise) über die Zukunft der Akademikerarbeitsmärkte und die Veränderungen in der Berufswelt von Akademikern zu entwickeln und diese den Mitgliedern des csnd als regionale Universitätsveranstaltung anzubieten.

Autorenhinweise

1. Manuskripte sind als Dateien per E-Mail oder auf Diskette einzusenden. Der Text sollte in zwei Versionen gespeichert werden: einmal in dem Format des gerade verwendeten Schreibprogramms und – für den Fall, dass wir das Format nicht öffnen können – im „Rich Text Format“ (rtf) oder im ASCII-Format, das von fast jeder Software beherrscht wird. Die Manuskripte bitte nicht mit Seitenzahlen, Kopf- bzw. Fußtexten versehen.
2. Fußnoten bitte nur für inhaltliche Kommentare, nicht für bibliographische Angaben benutzen und im Manuskript durch hochgestellte Ziffern ohne Klammern kennzeichnen.
3. Kapitel und Unterabschnitte wie folgt nummerieren: 1, 1.1, 1.2, 2, 3 usw.
4. Hervorhebungen im Manuskript durch Unterstreichungen kenntlich machen.
5. Abbildungen dem Manuskript als reproduktionsfertige Vorlagen auf gesondertem Bogen beifügen. Im Manuskript die Stelle angeben, wo sie eingefügt werden sollen.
6. Literaturhinweise im Text durch Nennung des Autorennamens, des Erscheinungsjahres und ggf. der Seitenzahl. Bei mehrfacher Zitierung der gleichen Quellen Literaturhinweis in dieser Form wiederholen und keine Abkürzungen wie „a.a.O.“, „op. cit.“, „ebda.“ etc. benutzen.
7. Wenn Autorenname im Text vorkommt, Erscheinungsjahr der Quelle in Klammern einfügen [... Königsstein (1942)...].
8. Seitenangabe hinter dem Erscheinungsort mit „S“ [... Dahrendorf (1967, S. 13)...“;...(Meisenbrink 1990, S. 15...“].
9. Bei zwei Autoren beide Namen angeben, bei drei und mehr Autoren den ersten Namen und „et. al.“ schreiben. Wenn zwei Autoren den gleichen Namen haben, Initialen der Vornamen zur Unterscheidung benutzen. Bei institutionellem Autor den Namen der Institution so weit ausschreiben, dass Identifizierung möglich ist.
10. Mehrere aufeinander folgende Literaturhinweise durch Semikolon trennen und in gemeinsame Klammer einschließen [...(Kampholz 1983; Negt/Kluge 1972; Bolte et al. 1975)...].
11. Literaturliste am Schluss des Manuskripts: Alle zitierten Texte alphabetisch nach Autorennamen (Vorname ausschreiben) und je Autor nach Erscheinungsjahr geordnet (absteigend) unter der Überschrift „Literatur“ ausführen. Hier „et al.“ Nicht benutzen, sondern bei mehreren Autoren alle Namen nennen. Keine Unterstreichungen, keine Anführungszeichen, keine Abkürzungen! Beispiele: Steffan, Trude; Ast, Peter; Hering, Manfred; Kasten, Siegrun; 1992: Eine Sekundäranalyse von Hochschulabsolventenstudien im Zeitraum 1980 bis 1990. München. Schock, Wilfried; Stur, Doris, 2004: Akademikerarbeitslosigkeit – ein Scheinproblem? . In: Career Service Papers (csp), Jg. 2, Heft 4, S. 9-14.



Career Service
Netzwerk
Deutschland e. V.

Antrag auf individuelle Mitgliedschaft

Name: _____

Hochschule: _____

Abteilung: _____

Position: _____

Anschrift: _____

Tel: _____ Fax: _____

E-Mail: _____ Homepage: _____

Den Jahresbeitrag in Höhe von 50 € werde ich auf das Konto Nr. 42756407 bei der Heidelberger Volksbank BLZ 672 900 00 einzahlen. Der Verein ist vom Finanzamt Bonn/Berlin als gemeinnützig anerkannt. Mitgliedsbeiträge und Spenden sind steuerlich absetzbar. Mit der Verwendung meiner Daten zu Vereinszwecken bin ich einverstanden.

Ort/ Datum

Unterschrift

Die Satzung und weitere Informationen finden Sie unter www.csnd.de

Career Service Netzwerk Deutschland e.V. c/o CareerService der Freien Universität Berlin, Iltisstr. 7, 14195 Berlin, E-Mail: schillo@zedat.fu-berlin.de

Vorstand: Dieter Grünh, Nele Wasmuth, Dr. Andreas Barz

Kontaktadressen zentraler Kooperationspartner:

Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bundesvereinigung der
deutschen Arbeitgeberverbände
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
Internet: www.bda-online.de

Deutsches Studentenwerk
Monbijouplatz 11
10178 Berlin
Internet: www.studentenwerk.de

Deutscher Akademischer Austausch Dienst
Kennedyallee 50
53175 Bonn
Internet: <http://eu.daad.de>

Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstraße 39
53175 Bonn
Internet: www.hrk.de

Körper-Stiftung
21027 Hamburg
Internet: www.stiftung.koerber.de

Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform
im Land Nordrhein-Westfalen
Stiepeler Straße 129
44801 Bochum
Internet: www.wss.nrw.de