

csp 1/2003

career service papers

Forum der Career Services
an deutschen Hochschulen

Herausgegeben von
Dieter Grünh
Susanne Jörns

Eine Kooperation von



Freie Universität
Berlin

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



csp 1/2003

career service papers

Dieter Grünh/Susanne Jörns (Herausgeber)

**Career Services
an der Schwelle zur Profession**

career service papers 1/2003

Impressum

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

ISSN-Nummer:
1612-0698

Redaktion:
Dr. Susanne Jörns und Dr. Dieter Grünh

Redaktionsanschrift:
Dr. Susanne Jörns, Büro für Studium und Beruf,
Career Service der Georg-August-Universität Göttingen
Kreuzberggring 50, 37075 Göttingen
E-Mail: susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de

Geschäftsstelle des CSND:
Anne Schillo, CareerService der Freien Universität Berlin, Iltisstr. 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

Bezug:
Siehe Redaktionsanschrift

Bezugspreis:
12,50 Euro (incl. Versandkosten)
Zukünftig soll der Bezugspreis der Fachzeitschrift für Mitglieder des CSND im
Jahresbeitrag enthalten sein.

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

Erscheinungsweise:
Zweimal im Jahr zu Beginn eines Halbjahres

Manuskripte:
Bitte direkt an die Redaktion schicken

Hinweise für Autoren:
Autorenhinweise finden Sie am Ende des Heftes

Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Geleitwort	6

BEITRÄGE ZUM SCHWERPUNKTTHEMA

Dieter Grünh
Die Entstehung von Career Services in Deutschland: Einige Anmerkungen
aus „hochschulforscherischer“ und „hochschulpolitischer“ Sicht

7

Susanne Jörns
Career Services als neue Dienstleistungseinrichtungen an deutschen
Hochschulen – erste empirische Ergebnisse zum Entwicklungsstand

14

Nele Wasmuth
Professionalisierung der Career Services durch Personal- und Organi-
sationsentwicklung

28

Andreas Barz
Entwicklungsschritte in Richtung eines Career Service an der Universi-
tät Heidelberg. Zum Spannungsverhältnis zentraler und dezentraler
berufsvorbereitender Angebote

39

Susanne Richter
Ziele, Aufgaben, Erfahrungswerte und Zukunftsperspektiven von
Career Services – das Beispiel der Universität Hannover

54

INFORMATIONEN AUS DER PRAXIS

Dieter Grünh/Susanne Jörns
Nicht immer ungetrübt – Zur Kooperation von Career Services und
Arbeitsämtern

63

Kristina Paul
Ergebnisse einer kurzen Teilnehmerbefragung des ersten Moduls der
Fortbildungsreihe des Career Circle am 28. Januar 2003 in Göttingen

69

MITTEILUNGEN

Pressemitteilungen der HRK über die Gründung des Career Service
Netzwerk Deutschland

73	
Informationen über das Fortbildungsprogramm des Career Circle	74
Autorenhinweise	75
Kontaktadressen und Anzeigen	76

Editorial

Die Idee, die Zeitschrift *Career Service Papers (CSP)* herauszugeben, entstand vor dem Hintergrund unserer Beteiligung an einer Vielzahl von hochschulübergreifenden, bundesweiten Aktivitäten von Career Services und berufsvorbereitenden Programmen. Diese Aktivitäten umfassten u. a. die Organisation und Gestaltung des Erfahrungsaustausches der Einrichtungen und von Fachtagungen im Themenspektrum, aber auch die Mitarbeit in überregionalen Arbeitskreisen unterschiedlicher Art. Hierzu zählte zuletzt die am 27. Februar 2003 an der Freien Universität Berlin von der Hochschulrektorenkonferenz mitveranstaltete Konferenz zur Gründung des Career Service Netzwerk Deutschland (CSND), in dessen Auftrag die Zeitschrift ab Heft 2 von uns herausgegeben wird. Bei diesen Treffen artikulierten die Teilnehmer¹ ein großes Informations- und Vernetzungsdefizit, das mit dieser Zeitschrift verkleinert werden soll.

Die Schriftenreihe will den Akteuren und Wissenschaftlern aus dem Handlungsfeld ein lebendiges Diskussionsforum bieten und dem inzwischen etablierten Netzwerk als ein Informations- und Kommunikationsmedium dienen. Wir erhoffen uns dadurch, zur Verfestigung des begonnenen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozesses dieser Hochschuleinrichtungen beizutragen. Denn Career Services in Deutschland haben – im Vergleich zu den USA und Kanada, aber auch zu vielen westeuropäischen Ländern – bei allem Fortschritt in der vergangenen Dekade noch nicht die ihnen gebührende Anerkennung gefunden.

Das Themenspektrum wird weit gefächert sein: Debatten über Organisations- und Entwicklungsmodelle der berufsvorbereitenden Programme und Career Services gehören ebenso dazu wie die Konzeptentwicklung im Bereich der facettenreichen Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsarbeit oder Ansätze zur Vernetzung mit relevanten nationalen und internationalen Partnern. Es werden aber auch empirische Arbeiten aufgegriffen, die – wie z. B. Absolventenstudien – einen Teil des „background-knowledge“ der Arbeit von Career Services darstellen.

Vier Rubriken bzw. Formen von Beiträgen sind vorerst vorgesehen:

1. Beiträge zum Schwerpunktthema
2. Informationen aus der Praxis, z. B. Berichte über neue Angebote und/oder Konzepte einzelner Einrichtungen
3. Weiterführende Diskussionen vorhergehender Beiträge und aktueller Debatten
4. Mitteilungen kürzerer Art (z. B. über die Arbeit des CSND)

Zur Unterstützung unserer Arbeit, vor allem bei der Festlegung der Themenschwerpunkte, bei der Ansprache potenzieller Autoren sowie bei der Auswahl der Beiträge aber auch zur Weiterentwicklung der Konzeption der Zeitschrift haben sich, im Rahmen eines beratenden Beirats, dankenswerter Weise folgende Experten bereit erklärt: Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm (Universität Hamburg), Prof. Dr. Hans-Dieter Haller (Universität Göttingen), Christine Konegin-Grenier (Institut der deutschen Wirtschaft, Köln) und Prof. Dr. Ulrich Teichler

¹ Im weiteren Verlauf dieses Heftes wird der Vereinfachung halber nur die männliche Form benutzt, wobei die weiblichen Termini stets mit zu denken sind.

(Universität Kassel). Ihnen sei an dieser Stelle gedankt für die Ermunterung zur Verfolgung dieses Projektes, das sie aus den verschiedenen Blickwinkeln ihrer Hochschulforschung für lohnenswert erachteten.

Gedankt sei auch dem scheidenden Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Klaus Landfried, der in den vergangenen Jahren die Entwicklung der Career Services an deutschen Hochschulen aus seinem wichtigen Amte heraus massiv unterstützt hat. Er ermunterte die Akteure nachhaltig, den CSND zu gründen, und wir freuen uns, dass diese Zeitschrift mit einem Geleitwort von ihm startet.

Der historischen Situation der Hochschuleinrichtungen gemäß lautet das erste Schwerpunktthema der Zeitschrift „Career Services an der Schwelle zur Profession“. Hierzu liegen fünf Beiträge vor:

Dieter Grünh umreißt einleitend den „bildungspolitischen“ und „hochschulforscherischen“ Hintergrund, vor dem seit den frühen 70er Jahren die Entwicklung von berufsvorbereitenden und berufsorientierenden Programmen abläuft. Damit reagieren die Hochschulen auf Defizite in der fachlich-disziplinären Ausbildung. Ziel der Programme ist es, überfachlichen Qualifikationen und „Soft Skills“ in der Hochschulausbildung den angemessenen Stellenwert zu verschaffen, den Studierenden Informationen über Arbeitsmärkte für Hochschulabsolventen und über das Beschäftigungssystem zu vermitteln, ihnen bei der Selbstpositionierung in diesem Feld und beim Übergang von der Hochschule in den Beruf behilflich zu sein.

Susanne Jörns zeichnet in ihrem Beitrag die Entwicklung der Career Services an deutschen Universitäten in den vergangenen Jahren nach und stellt den aktuellen Stand von Career Services als innovative, dienstleistungsorientierte Einrichtungen an deutschen Hochschulen dar. Ihre Ausführungen basieren auf empirischen Daten, die sie im Rahmen mündlicher Befragungen erhoben hat. Über die Beschreibung des „Etablierungsprozesses“ hinaus werden Antworten und Daten zu den Fragen geliefert, wie die Einrichtungen in die bestehenden Hochschulstrukturen eingebettet sind, und welche Zielgruppen von Career Services angesprochen werden. Weiterhin geht es in diesem Beitrag um die personelle Ausstattung, die Herkunft der finanziellen Mittel sowie um die Einschätzung des Stellenwerts und der Planungssicherheit in Career Service-Einrichtungen durch die Akteure. Abschließend werden auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse zehn Thesen aufgestellt.

Einen grundsätzlichen Blick in die Zukunft der Career Services wirft Nele Wasmuth in ihrem Beitrag. Sie beschreibt, wie der Aufbau von Career Services in Deutschland von engagierten Personen vorgenommen wurde, die auf diese Arbeit i. d. R. nicht vorbereitet waren. Vor diesem Hintergrund existiere ein Bedarf an systematischer Personal- und Organisationsentwicklung. Mit dem von der Körber-Stiftung geförderten Fortbildungsprogramm für Leiter und Mitarbeiter von Career Services aber auch mit der Gründung des Career Service Netzwerk Deutschland seien erste Schritte in die richtige Richtung getan. Aber eben nur erste, angesichts der Herausforderungen, die in den Bereichen systematische Fortbildung und interne Organisationsentwicklung nach Auffassung von Wasmuth auf die Career Services noch zukommen.

Ausgangspunkt der Überlegungen von Andreas Barz ist § 3 des Universitätsgesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 28. März 2000, in dem es – ähnlich den Regelungen in anderen Bundesländern – heißt: „Die Universitäten unterstützen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, den sozialen

Einrichtungen und der Arbeitsverwaltung die Studierenden bei der Durchführung von Praktika in Wirtschaftsbetrieben sowie die Absolventen beim Übergang in das Berufsleben und fördern die Verbindung zu ihren Absolventen". Damit schreibt – nach Barz – der Gesetzgeber dieses Bundeslandes fest, was sich an vielen Hochschulen mit der Einrichtung von Career Services seit einiger Zeit auf dem langen und zuweilen dornigen Weg der Etablierung befindet. Barz zeichnet in seinem Beitrag diesen Heidelberger Weg in Richtung Etablierung eines Career Services nach. Noch ist dort – wie auch an vielen anderen Hochschulen – keine einheitliche zentrale Einrichtung vorhanden, sondern die Situation ist gekennzeichnet durch ein unübersichtliches Nebeneinander vielfältiger zentraler und dezentraler Aktivitäten.

Susanne Richter geht selbstbewusst und wohl zu Recht davon aus, dass es sich bei der von ihr im Wesentlichen beschriebenen einschlägigen Einrichtung der Universität Hannover um einen Prototypen dessen handelt, was derzeit an deutschen Hochschulen Career Service genannt wird. Danach sind diese zentralen, oberhalb der Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene angesiedelten Einrichtungen bei aller Vielfalt im Detail in vier Handlungsfeldern aktiv: 1. Austausch mit der Berufspraxis, 2. Information über den Arbeitsmarkt und aktuelle Themen aus der Berufswelt, 3. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen und 4. Die individuelle Karriereberatung. Des Weiteren geht sie der Frage nach, wer die Kooperationspartner von Career Services sind, und was für ihre weitere Etablierung erforderlich ist: Festigung der institutionellen Verankerung innerhalb der Hochschulen u. a. über den Ausbau ihrer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit und Ausbau der Vernetzung der Career Service-Aktivitäten auf Bundesländerebene zur Stärkung der Professionalisierungsbestrebungen. Nach Auffassung von Susanne Richter wird diese Entwicklung unterstützt durch eine Entwicklung in Richtung stärkerer curricularer Einbindung von Schlüsselqualifikationen und Angeboten der Career Services in die Studiengänge.

In der Rubrik „Informationen aus der Praxis“ geben hieran anschließend Susanne Jörns und Dieter Grünh einen kurzen Bericht über eine schriftliche Befragung von Career Services an deutschen Hochschulen zur Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern. Ausgangspunkt waren „Gerüchte“ über Kommunikationsstörungen zwischen den Akteuren. Wir konstatieren, dass die Ergebnisse besser ausgefallen sind, als wir – eventuell voreingenommen – erwartet hatten. Zugleich dürfen die vorhandenen Kommunikationsprobleme nicht übersehen werden, die wesentlich den unterschiedlichen Zielsetzungen und Handlungskulturen der beteiligten Institutionen geschuldet sind, aber auch dem weitgehenden Fehlen gemeinsamer, verlässlicher Planungen. Die erhobenen Unzufriedenheiten können Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Zusammenarbeit bieten.

Im Anschluss daran stellt Kristina Paul Ergebnisse einer schriftlichen Teilnehmerbefragung dar, die im Rahmen des ersten Moduls der Career Circle-Fortbildungsreihe von dem Career Service der Universität Göttingen durchgeführt wurde. Diese Evaluation soll in den folgenden Modulen fortgesetzt werden, um hierauf aufbauend ein überarbeitetes Fortbildungsprogramm des CSND zu entwickeln.

Am Ende des Heftes finden Sie eine Presseerklärung der HRK über die Gründung des CSND. Da die Überprüfung der Gemeinnützigkeit durch das Finanzamt für Körperschaften noch andauert, und auch die Eintragung in das Vereinsregister noch aussteht, liegt die endgültige Fassung der Satzung noch nicht vor. Ein Abdruck erfolgt in Heft 2, das die Konferenz zur Gründung des

Career Service Netzwerk Deutschland und dessen Arbeit zum Schwerpunktthema haben wird.

Auch für die Hefte 3 und 4 haben wir bereits die Schwerpunktthemen festgelegt: In Heft 3 geht es um die Kooperationspartner der Career Services. Diese werden selbst zu Wort kommen, und es können spezielle Kooperationsformen dargestellt werden. In Heft 4 stehen Ergebnisse aus Studien über den Arbeitsmarkt (Akademikerarbeitslosigkeit – Mythos oder Wirklichkeit?) und über den Berufsverbleib von Hochschulabsolventen im Mittelpunkt: Auf Basis einer Sekundäranalyse wird u. a. die Frage zu beantworten versucht, was Career Center aus Absolventenstudien lernen können.

Wie bereits eingangs erwähnt, soll die Zeitschrift ein Podium für einen offenen und kritischen Diskurs über (fast) alle Belange von Career Services bieten. Insofern freuen wir uns über zahlreiche Beiträge und Mitteilungen von Ihnen, liebe Leser, und hoffen auf eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Die Herausgeber

Geleitwort

Professor Dr. Klaus Landfried

Career Services oder ähnliche berufsvorbereitende Einrichtungen und Programme existieren inzwischen an vielen Hochschulen zum Teil mit externen Partnern. Damit wird den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz von 1997 („Zur Rolle der Absolventenvereinigungen“) und des Wissenschaftsrats („Zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“) von 1999 Rechnung getragen.

Die berufsvorbereitenden Einrichtungen an den deutschen Hochschulen verdienen Unterstützung: Sie verdienen Unterstützung durch die Hochschulleitung, damit diese wichtige Dienstleistung als ein festes Angebot an den Hochschulen etabliert werden kann. Sie verdienen Unterstützung durch die Hochschulpolitik, damit neben der Berücksichtigung im Curriculum auch die besondere Verantwortung der Hochschulen für die Berufsvorbereitung ihrer Studierenden und Absolventen zum Tragen kommen kann. Und sie verdienen die publizistische Unterstützung durch die Veröffentlichung auch der wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit von Career Services und anderer berufsvorbereitender Einrichtungen.

Die publizistische Unterstützung kann man in Händen halten, zum Beispiel die Dokumentation der FEDORA – Tagung an der Universität Rostock „Hochschulabsolventen für den Europäischen Arbeitsmarkt – eine Herausforderung für die Universitäten“, welche in der HRK-Reihe „Beiträge zur Hochschulpolitik“ als Heft 4/1997 erschienen ist. Oder aber das vorliegende erste Heft der career service papers, welches wie alle folgenden Hefte dieser Reihe auch im Internet frei verfügbar gemacht werden soll.

Ich beglückwünsche die Initiatoren zu ihrem Vorhaben und wünsche der Schriftenreihe viel Erfolg!

Professor Dr. Klaus Landfried
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Die Entstehung von Career Services in Deutschland: Einige Anmerkungen aus „hochschulforscherischer“ und „hochschulpolitischer“ Sicht

Dieter Grün

In diesen Ausführungen will ich einige sehr knappe Anmerkungen aus vier Perspektiven machen: Erstens aus einer bildungsgeschichtlichen, zweitens aus einer gesellschaftskritischen, drittens aus der von Absolventenstudien und viertens aus einer bildungspolitischen.

1. Hochschule und Beruf im Wandel der Jahrzehnte

Ich beginne mit einem schematischen Umriss der Debatte, wie sich in den vergangenen Jahrzehnten die Betrachtung des Verhältnisses von Hochschule und Beruf bzw. von Bildungs- und Beschäftigungssystem verändert hat (Teichler 1999 und 2000 a).

In den 60er Jahren, in der u. a. durch den ‚Sputnikschock‘ induzierten Phase der Bildungsexpansion, wurde das Verhältnis von Hochschule, Beruf und Gesellschaft einerseits aus bildungsökonomischer, andererseits aus ‚emanzipatorischer‘ Sicht betrachtet: Hochschulabsolventen wurden als Wachstums- und Innovationsfaktor angesehen. So verbanden viele mit dem beginnenden Ausbau der Hochschulen zugleich die Hoffnung, damit würde ein Beitrag zur Chancengleichheit und zur Nivellierung gesellschaftlicher Ungleichheit geleistet.

In den 70er Jahren begann die drohende Akademikerarbeitslosigkeit die Diskussion zu beherrschen: Der Absolventenverbleib, der Übergang von der Hochschule in den Beruf und die Bedeutung verschiedener Qualifikationskomponenten traten in den Vordergrund. Die jetzt stärker auf den Berufsverbleib bezogenen Schlagworte Praxisorientierung und Interdisziplinarität prägten die Auseinandersetzung – bei anhaltender Thematisierung der Bedeutung der Hochschulen im Prozess des gesellschaftlichen Wandels.

Während der 80er Jahre standen weiterhin die Anforderungen des Beschäftigungssystems an das Bildungssystem im Vordergrund: Die Flexibilitätsforschung und Fragen nach der Bedeutung von Schlüsselqualifikationen nahmen breiten Raum ein, ohne dass an den Hochschulen eine wirkliche Bereitschaft zur Studienreform erkennbar wurde. Erste Praxisinitiativen übernahmen diesbezüglich kompensatorische Funktionen (s. u.). Die Debatte um Studienzeitverkürzung gewann an Bedeutung.

Auch in den 90er Jahren hielt diese Diskussion, nur unter den zusätzlichen Stichworten Internationalisierung und Globalisierung, an: An den Hochschulen beginnen sich vorwiegend am Rande der Fächer und auf zentraler Ebene sogenannte Praxisinitiativen und berufsvorbereitende Programme zu etablieren, von denen zu Career Services ausgebaut wurden – ohne in Ausstattung, Aufgaben und Angebot ausländischen Einrichtungen vergleichbaren Namens entsprechen zu können. Zugleich setzte sich die Erkenntnis eines Reformstaus durch, und erste Reformstudiengänge mit Praxisbestandteilen wurden entwickelt.

Anfang der ersten Dekade des neuen Jahrtausends setzt sich die Ende der 90er begonnene Vernetzung der Career Services in Deutschland fort. Auch auf regionaler Ebene beginnen die Einrichtungen enger zusammenzuarbeiten.

Regelmäßig werden von verschiedenen Akteuren Fachtagungen durchgeführt. Im Rahmen der Debatte um Bachelorstudiengänge werden in ersten Studiengängen die Angebote der Career Services – bzw. von ihnen entwickelte Angebote – in den Studiengängen verankert (Grühn 2001). Der career circle, ein lockerer Verbund von über zehn Career Services, mit einem Schwerpunkt in Nordrhein Westfalen, legt, mit Unterstützung der Körber Stiftung, ein Fortbildungsprogramm für Mitarbeiter von Career Services auf. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der career circle führen 2003 die internationale Fachtagung „Netzwerke europäischer Career Services“ durch, und in Anschluss an diese wird das Career Service Netzwerk Deutschland gegründet, in dem die HRK einen festen Platz im erweiterten Vorstand einnimmt.

2. Berufspraxisorientierung – eine Antwort auf das Anforderungsparadoxon, oder: „Entwissenschaftlichung“, Kritikverlust und „Entgesellschaftung“

In dem Maße, wie Studienangebote immer stärker berufsnützlich werden sollen, wird die Antizipation der beruflichen Aufgaben immer weniger möglich. Diesem Anforderungsparadoxon wird u. a. dadurch zu begegnen versucht, dass in den nicht auf bestimmte Berufe zugeschnittenen Fachrichtungen mehr Wert auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gelegt wird und mehr Angebote zum Erwerb von Praxiserfahrungen und von Zusatzqualifikationen während des Studiums gemacht werden, in denen stärker wirtschaftsorientierte und unternehmerische Einstellungen und Kompetenzen gefördert und vermittelt werden. Die Arbeitsmarkterfolge von Absolventen von Studiengängen, die nicht auf klare Berufsbilder vorbereiten, werden immer deutlicher darauf zurückgeführt, dass sie über Schlüsselqualifikationen oder fachliche Zusatzqualifikationen verfügen. Die mit der Einführung neuer Studiengänge verbundene Verkürzung der Studiendauer wäre somit für die Absolventen nachteilig, wenn sie diese Qualifikationen nicht in ausreichendem Umfang erwerben könnten. Bei der Gestaltung von kürzeren Studiengängen sei deshalb darauf zu achten, dass diese Fähigkeiten trotz Verkürzung ausreichend vermittelt werden (Strohner 1999, S.166 f.).

Den Vertretern einer Berücksichtigung von berufspraktischen und -orientierenden Elementen in der Hochschul(aus)bildung wird nun gelegentlich vorgeworfen, sie würden damit – gegenüber einem weiter gefassten, gesellschaftskritischen Praxisbegriff, wie er auch (oder gerade) in der Hochschulforschung Mitte der 70er Jahre diskutiert wurde – einer Reduzierung der akademischen Bildung Vorschub leisten und dadurch aus einem Aktivposten kritischer Reflexion ein zeitlich und sachlich nur beschränkt brauchbares Instrument zur Erzeugung von Employability machen. Damit würde die Basis zerstört, von der aus zwei wesentliche subjekt- und gesellschaftsbezogene Gesetzaufträge zu erfüllen seien, nämlich „Bildung durch Wissenschaft“ zu betreiben und einen Beitrag zur „gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft“ zu leisten. Hat also „der Begriff Praxisbezug das politische Lager gewechselt“ (Kellermann 2000, S. 186)?

Dem entgegen wird hier die Auffassung vertreten, dass eine Hochschule bzw. Hochschulausbildung, die heute diesen beiden subjekt- und gesellschaftsbezogenen Anforderungen gerecht werden und die Absolventen in die Lage versetzen will, selbst mit dem gesellschaftlichen Wandel Schritt zu halten und

diesen zugleich mitzugestalten, neben (!) einer soliden Fachausbildung auch (!) Wert legen muss auf die Vermittlung von berufspraxisbezogenen und -orientierenden Qualifikationen. Es geht „nicht um die Ablösung des Fachmenschen, sondern um Entmutigung einer Qualifizierung zum ‚Fachidioten‘“, also auch um die Vermittlung von „Werthaltungen“, von allgemeinen sozio-kommunikativen Fähigkeiten, um die „Befähigung zum Managen des eigenen Lebens“. Qualifizierung zur Employability fordert die Hochschulen stärker als zuvor heraus, ihren Studierenden auch Hilfen für die Beschäftigungssuche zu bieten. Eine Phase, die heute viele junge Menschen nicht mehr als punktuell Ereignis sehen, sondern als eine Phase des Suchens, Erprobens und Korrigierens, die sich nicht selten über ein ganzes Lebensjahrzehnt erstreckt. Die Vermittlung praxisorientierenden Wissens umfasst auch bzw. sollte auch die subjekt- und gesellschaftsbezogener Wissensbestandteile umfassen:

- „biographischem Wissen über die eigenen Qualifikationen und Möglichkeiten, insofern es für die eigene Arbeitsbiographie nutzbar gemacht werden kann“;
- „kulturelles Wissen, insofern es die eigene Rolle verstehbar macht und zu einer selbst gesteuerten Identitätsentwicklung beiträgt“, sowie
- „gesellschaftliches Wissen, insofern dies aus der Passivität führt und die Umwelt und die darin zu bestimmende Rolle als gestaltbar ansieht“ (Welbers 1999, S. 329).

3. Praxisorientierung in den Sozial- und Geisteswissenschaften aus dem Blickwinkel von Absolventenstudien

Seitdem mit Beginn der 70er Jahre der Prozess der akademischen Selbstreproduktion der sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächer weitgehend abgeschlossen ist, die Verbleibsrate im Öffentlichen Dienst sinken und sich der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen dieser Fächer verschlechtert, verweisen Studien über deren Berufsverbleib auf die besondere Bedeutung von Praxisbezügen im Studium und auf die von überfachlichen Qualifikationen oder allgemeiner, auf die von berufsorientierenden Elementen im Studium für das Gelingen des Übergangs von der Hochschule in den Beruf und für die Bewältigen der Berufsanforderungen.

In seiner Darstellung der Potenziale und Erträge von Absolventenstudien des vergangenen Jahrzehnts unterteilt Teichler (2000 b) die rückwirkende Bewertung des Studiums aus der Perspektive der Berufs- und Berufseinmündungserfahrungen in drei Bewertungsgruppen: Zufriedenheit äußern Absolventen über die Wahl des Faches, die Hochschule und die fachlich-disziplinäre Ausbildung. Gelegentliche moderate Kritik dagegen macht sich fest am Mangel an fachlichen Spezialisierungsmöglichkeiten, deren Wahl für die Berufsausübung nützlich gewesen wären, an der fehlenden Vermittlung von Problemlösungsfähigkeiten und an unzureichender theoretischer oder methodischer Grundlegung. Häufige und deutliche Kritiken und Wünsche werden bezüglich folgender Aspekte laut:

- Wissen aus anderen Disziplinen: Dies wird als Wunsch nach mehr 'Zusatzqualifikationen' interpretiert;
- Erfahrungsnahes Lernen im Studium: Es wird ex post der Wunsch nach Praxisorientierung, Praxisphasen und Planspielen geäußert;

- Denk- und Arbeitsstile, Werthaltungen und sozio-kommunikative Kompetenzen: Diese werden für die alltägliche auch organisatorische Bewältigung des Berufsalltags als besonders wichtig empfunden, allerdings hätte deren Vermittlung im Studium gefehlt;
- Hilfen beim Übergang in das Beschäftigungssystem: Es werden Angebote an Beratung, Information und spezifischen Zusatzqualifikationen zur Bewältigung der Berufseinstiegsphase (z. B. Bewerbungstechniken) gemacht.

4. Praxisinitiativen, berufsvorbereitende Programme und Career Center – eine Antwort auf die Qualifizierungslücke?

Mitte der 70er Jahre entstehen vor dem Hintergrund der zuvor geschilderten Qualifikationslücken und angesichts der ab Mitte des Jahrzehnts auftretenden Berufseinmündungsprobleme von Absolventen sozial- und geisteswissenschaftlicher Fächer die ersten 'Praxisinitiativen' und 'berufsvorbereitenden Programme'. Ende der 80er Jahre existierten in Deutschland ca. zehn und heute, im Jahre 2003, etwa 110 solcher Vorhaben mit unterschiedlich ausdifferenzierten Bausteinen und vielfältigen Organisationsstrukturen. Ziel dieser Programme ist es, Studierenden zu helfen, ihr Fachwissen um Zusatz- und Schlüsselqualifikationen zu erweitern, Informationen über Arbeitsmärkte für Hochschulabsolventen und über das Beschäftigungssystem zu erhalten und Studierende und junge Absolventen bei der Selbstpositionierung in diesem Feld und beim Knüpfen von Kontakten mit potenziellen künftigen Arbeitgebern (Praxiskontakte) behilflich zu sein. Die berufsvorbereitenden Programme werden von verschiedenen Kooperationspartnern getragen und sind an der Schnittstelle zwischen Universität, Arbeitsverwaltung und Wirtschaft sowie weiterer Beteiligter angesiedelt.²

Im Sommer 1999 erlässt der Wissenschaftsrat die bereits erwähnte „Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“ und befasst sich darin detailliert mit den Praxisprogrammen. Die verschiedenen Maßnahmen der Hochschulen zur Stärkung des Beschäftigungsbezuges werden außerordentlich begrüßt. Ihnen werden wichtige Aufgaben im Rahmen der Hochschulausbildung zugewiesen, da sie auf Defizite der Fachausbildung reagieren und diese auszugleichen versuchen (Wissenschaftsrat 1999, S. 46 ff.). Im Überblick werden die Maßnahmen und Programme wie folgt charakterisiert:

- Die Programme sind je nach Zuschnitt auf einzelne Fächer und Fachbereiche begrenzt oder arbeiten fächerübergreifend bzw. hochschulweit,
- sie werden von unterschiedlichen Akteuren (Fachbereichen, studentischen Initiativen oder Einrichtungen zur Studienberatung) angestoßen und getragen,
- kooperieren mit unterschiedlichsten außeruniversitären Partnern (Unternehmen, Unternehmensverbänden, Industrie- und Handelskammern, Arbeitsämtern),
- speisen sich finanziell aus unterschiedlichen, i.d.R. unsicheren und zeitlich befristeten Quellen.
- Das Spektrum der Angebote und Maßnahmen variiert beträchtlich, von der Vermittlung von Praktika bis zu regelmäßig angebotenen festen Programmen

² Heft 3 dieser Zeitschrift wird diesen Kooperationspartnern gewidmet sein.

- men mit mehreren Veranstaltungen über eine Laufzeit von mehreren Semestern, und
- für diese Angebote ist bis auf wenige Ausnahmen charakteristisch, dass sie zusätzlich zu den vorhandenen Studiengängen entwickelt worden sind.

Der Wissenschaftsrat zählt in seiner Stellungnahme folgende Einzelelemente auf, die in den Programmen in unterschiedlicher Weise kombiniert und immer häufiger unter dem Namen Career Center oder Career Service zusammengefasst und angeboten werden:

- „Informationsveranstaltungen mit Vertretern der Berufspraxis zu möglichen Berufsfeldern, Qualifikationsanforderungen und Karrieremöglichkeiten, z. T. verbunden mit Betriebsbesuchen,
- die Vermittlung qualifizierter Praktika,
- Bewerbungstraining mit Bewerbungsberatung, Simulation eines Assessment Center etc.,
- Berufsvorbereitende Kurse und Seminare zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Kommunikation, Moderation, EDV, Betriebswirtschaftslehre, Recht),
- Absolventenbörsen und -kataloge als neue Form der Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern,
- 'Career Centers' zur Bündelung und Vernetzung von Einzelangeboten innerhalb der Hochschulen und in Kooperation mit Partnern aus der Praxis,
- Information und Unterstützung in Fragen der Unternehmensgründung“.³

Die Kernbereiche der berufsorientierenden Programme und Career Center, die von diesen unabhängig vom jeweiligen Bezug zum Fachstudium und von der organisatorischen Ansiedlung in der Universität in unterschiedlicher Ausprägung und Mischung wahrgenommen werden, sind: Information und Beratung, Qualifizierung und Vermittlung.⁴

Die Weiterentwicklung der Career Services an deutschen Hochschulen und die Diskussion in ihrem bildungspolitischen und „hochschulforscherischen“ Umfeld werden im Mittelpunkt dieser Zeitschrift stehen.

³ Wissenschaftsrat (Hg.) 1999, S. 47; zum Aufgabenfeld Gründerseminare vgl. u. a. Grünh/Pfirrmann/Dorenburg 1999.

⁴ In diesem Heft beginnen wir mit ersten Darstellungen von Beispielen, wie dies in verschiedenen Einrichtungen umgesetzt wird (vgl. die Beiträge von Andreas Barz und Susanne Richter). Es werden aber auch Beiträge folgen, die sich z. B. aus theoretischer Perspektive mit dem Begriff „Schlüsselqualifikationen“ auseinandersetzen (vgl. hierzu Helen Orth, Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen, Neuwied, Krieffel 1999).

5. Literatur

- DAAD (Hg.); 1999: Tagungsdokumentation Bachelor und Master in den Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften, Bonn.
- Grühn, Dieter (Hg.); 1999: Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen, Berlin.
- Grühn, Dieter; Pfirrmann, Oliver; Dorenburg, Christiane; 1999: Gründerseminare – Ein Aufgabengebiet für Career Center? In: Grühn, Dieter; (Hg.) 1999, S. 137 - 151.
- Grühn, Dieter; 2001: Praxisorientierung in Bachelorstudiengängen. In: Ulrich Welbers (Hg.): Studienreform mit Bachelor und Master, Neuwied, Kriftel, S. 101 - 127.
- Kellermann, Paul; 2000: Employability als ultima ratio? In: Clemens, Wolfgang; Strübing Jörg (Hg.): Empirische Sozialforschung und gesellschaftliche Praxis, Opladen, S. 173 - 190.
- Strohner, Hans; 1999: Ausländische B.A.- und M.A.-Studienprogramme in den Sprach- und Literaturwissenschaften am Beispiel der Linguistik. In: DAAD (Hg.), S. 143 - 168.
- Teichler, Ulrich; 1999: Gestufte Studiengänge und -abschlüsse in den Geistes- und Sozialwissenschaften. In: DAAD (Hg.), S. 37 - 141
- Teichler, Ulrich; 2000 a: Zum Wandel der Beziehung von Hochschulen und Beruf. In: Das Hochschulwesen (HSW), 6/2000.
- Teichler, Ulrich; 2000 b: Potentiale und Erträge von Absolventenstudien“. In: Burkhardt, Anke; Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich; (Hg.): Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien, Bonn, S. 9 - 26.
- Welbers, Ulrich; 1999: Berufsorientierung, Studienreform, Wissenschaft: Ein unvorsichtiger Beitrag zur Integration der Ansprüche“. In: Ehlert, Holger; Welbers, Ulrich; (Hg.): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen, Neuwied, Kriftel, S. 321 - 347.
- Wissenschaftsrat (Hg.); 1999: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschul- ausbildung und Beschäftigungssystem, Würzburg.

Dr. Dieter Grühn
Leiter des CareerService der FU Berlin
Vorsitzender des CSND
Ilitisstr. 7
14195 Berlin
Tel.: 030/8385-5090, Fax: 030/8385-4280
E-Mail: gruehn@zedat.fu-berlin.de
Internet: <http://www.fu-berlin.de/career>

Dr. Dieter Grühn, Dipl. Soziologe und Dipl. Kaufmann. Von 1979 bis 1991 Dozent und Mitarbeiter sowie Leiter von Forschungsprojekten am Institut für Soziologie und am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin. Langjähriges Engagement im Vorstand und Senat des Berufsverbandes Deutscher Soziologen (BDS). Seit 1991 Mitarbeiter in der Zentralen Universitätsverwaltung der FU Berlin im Bereich „Angelegenheiten für Studium und Lehre“, 1991 bis 1996 Geschäftsführer des zentralen Evaluationsprogramms „Projekt pro Lehre“. Seit 1997 Leiter des CareerService der FU Berlin, seit 2003 Vorsitzender des CSND.

Career Services als neue Dienstleistungseinrichtungen an deutschen Hochschulen

Susanne Jörns

Nachdem sich Ende der 90er Jahre immer mehr fakultätsübergreifende berufsvorbereitende Programme unter dem Namen *Career Service* oder *Career Center* als neue Dienstleistungseinrichtung an Universitäten etablierten und das öffentliche Interesse an dem Gegenstand deutlich zunahm, begann sich abzuzeichnen, dass es sich um eine sowohl rasante als auch die deutsche Hochschullandschaft nachhaltig prägende Entwicklung handelt. Dabei blieben jedoch empirische Untersuchungen bislang weitgehend aus. Aus diesem Grund habe ich den komplexen Gegenstand „Career Service“ in seiner Entwicklung unter verschiedenen Aspekten untersucht (vgl. Jörns, 2002). Es würde nun an dieser Stelle zu weit führen, die Analyse über das facettenreiche neue Handlungsfeld an den Hochschulen zusammenfassend darzustellen und auf die hochschulpolitischen Herausforderungen näher einzugehen (vgl. hierzu auch Puhle/Weiler, 2001). Der hochschulpolitische Aspekt wird angesichts der hohen Aktualität, die Career Services mittlerweile in der Fachdiskussion besitzen, in künftigen Ausgaben dieser Schriftenreihe sicherlich noch häufig behandelt werden. Vielmehr möchte ich einen kurzen Überblick über die Situation der Career Services an deutschen Hochschulen geben, um eine Diskussionsgrundlage zu bieten und Anstöße für weitere Überlegungen und Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet anzuregen.

Die folgenden Ausführungen basieren auf empirischen Daten, die im Rahmen einer mündlichen Befragung in Form von Telefoninterviews im Februar 2002 erhoben wurden.⁵ Von insgesamt 43 Einrichtungen konnten 38 Career Services im Untersuchungszeitraum Januar/Februar 2002 befragt werden.⁶ Ziel der Untersuchung war es, Aufschlüsse über die gegenwärtige Situation von Career Services als innovative, dienstleistungsorientierte Einrichtung an deutschen Hochschulen zu bekommen. Folgende Fragen standen dabei im Vordergrund:

- Wann sind Career Services an welchem Standort eingerichtet worden, und wie ist der Etablierungsprozess an deutschen Hochschulen verlaufen?
- Wie sind die Einrichtungen in die bestehenden Hochschulstrukturen eingebettet?
- Welche Zielgruppen werden von Career Services angesprochen?
- Wie sieht die personelle Situation in diesen jungen Einrichtungen aus?
- Welche Finanzierungsquellen gibt es?
- Wie wird die Planungssicherheit eingeschätzt?
- Welchen Stellenwert hat die neue Dienstleistungseinrichtung an der eigenen Hochschule?

⁵ Bei der Untersuchung sind bewusst nicht alle bestehenden berufsvorbereitenden Programme an Universitäten befragt, sondern nur solche ausgewählt worden, die sich als zentrale Einrichtung verstanden und fakultätsübergreifend berufsbezogene Maßnahmen für die gesamte Hochschule angeboten haben. Wenn von *Career Services* gesprochen wird, so sind immer auch vergleichbare Einrichtungen unter anderen Bezeichnungen gemeint.

⁶ Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann wegen der nicht befragten Fachhochschulen sowie einiger Career Services, die im Befragungszeitraum nicht erreicht werden konnten, nicht erhoben werden.

Ich beginne in diesem Aufsatz mit der Beantwortung des ersten Punktes, der Career Service-Entwicklung an deutschen Hochschulen und skizziere darauf aufbauend kurz die nachfolgenden Aspekte: institutionelle Einbettung, Zielgruppen, personelle Situation, Finanzierungsquellen sowie Planungssicherheit und Stellenwert von Career Services.

1. Etablierungsprozess

Im Gegensatz zu den traditionsreichen britischen und amerikanischen Hochschulen ist die Geschichte der Career Services an deutschen Hochschulen recht jung (vgl. Jörns, 2002). Die Universität sah vor dem Hintergrund traditioneller Wissenschafts- und Bildungsideale ihre Kernaufgaben bis vor kurzem ausschließlich in einer exzellenten Forschungsleistung und einer wissenschaftsorientierten Ausbildung, die bei erfolgreichem Abschluss dem Erwerb der erforderlichen Berufsfähigkeit gleichgestellt wurde. Der Gedanke einer fachstudienbezogenen Berufsvorbereitung und Wegbegleitung im Sinne einer „Karriere-Dienstleistung“ stand dem tradierten Aufgabenverständnis eines Wissenschaftsbetriebes gerade auch im Unterschied zu den eher anwendungsorientierten, die Berufsfertigkeit ausbildenden Fachhochschulen entgegen. Die bekannte, da spitz formulierte Frage „HUMBOLDT oder HENKEL?“⁷ wurde nicht als hochschulpolitische Herausforderung, sondern vielmehr als Angriff auf das Bewährte gesehen. Diese Grundeinstellung änderte sich nicht trotz zunehmender Berufseinstiegsprobleme von Hochschulabsolventen und verstärkter Reformbemühungen in den 70er und 80er Jahren, so dass die Studierenden keine spürbaren Verbesserungen in Richtung einer individuellen Vorbereitung auf das spätere Berufsleben sowie institutionalisierte Übergangshilfen von Seiten der Universitäten erfuhren.

Erst in den 90er Jahren sind als Reaktion auf die Beschäftigungsprobleme von Akademikern spürbare studienreformerische Maßnahmen in Richtung eines stärkeren Praxis-, Berufs- und Arbeitsmarktbezuges während des Studiums eingeleitet worden. Die Modularisierung von Studiengängen ermöglichte eine größere Flexibilität hinsichtlich der individuellen Gestaltung der Hochschulausbildung, wie die neu eingeführten Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Kreditpunkte-Systeme zeigen. Die Einrichtung neuer berufsbezogener Diplomstudiengänge im Kultur- und Medienbereich, praxisorientierter Aufbaustudiengänge sowie die Förderung von Unternehmensgründungen durch den Aufbau von Existenzgründungszentren lassen sich hier weiter stichwortartig anführen. Zu diesem Maßnahmenkatalog gehören auch die zahlreichen berufsbezogenen Programme für Studierende (vgl. Schmirber/Honolka, 1998; Ehlert/Welbers, 1999). Erste Gründungen von Praxisinitiativen, die die Berufsperspektiven vornehmlich von Geisteswissenschaftlern zu verbessern suchten, gab es bereits Mitte der 80er Jahre, doch Career Services als zentrale Dienstleistungseinrichtungen für Studierende aller Fachrichtungen sind in Deutschland ein relativ neues Phänomen.

Die Befragung ergab, dass die meisten Career Services in den Jahren 1997 bis 2001 entstanden bzw. bestehende Ansätze in solche umgewandelt worden sind. Allein im Zeitraum zwischen 1999 und 2001 sind 17 Career Services an Universitäten ins Leben gerufen worden. Von insgesamt 38 Einrichtungen

⁷ Hans-Olaf Henkel war von 1995 bis 2000 Vorsitzender des Bundesverbandes der dtsh. Industrie (BDI).

gen sind 14 aus Vorläufern entstanden, d. h. dass vornehmlich auf Geistes- und Sozialwissenschaftler ausgerichtete Projekte in fakultätsübergreifende Angebote weiterentwickelt und die offizielle Bezeichnung *Career Service* oder *Career Center* bewusst gewählt wurde.

Die Frage, warum gerade die britischen und amerikanischen Hochschulinstitutionen als Vorbilder bei dem Aufbau dieser berufsbezogenen Dienstleistungseinrichtungen dienen, liegt meiner Auffassung nach in der langjährigen Tradition, den hohen Qualitätsstandards sowie in ihrem Erfolg begründet (vgl. Kubik/Teichmann, 1996; Porrer, 1996; Bories-Easley, 2001). Die Vorbildfunktion greift aufgrund der großen gesellschafts- und bildungspolitischen Unterschiede zwischen den Ländern jedoch nur eingeschränkt in das praktische Handeln ein (vgl. Jörns, 2002). An den vielfältigen Entwicklungsprozessen und Organisationsmodellen zeigt sich die Pluralität in Bezug auf berufsorientierende Angebote für Studierende hierzulande. In Fachkreisen wird diese Vielfalt auch stets als positiv hervorgehoben, da sie für einen passgenauen, d. h. den jeweiligen regionalen und hochschulbezogenen Gegebenheiten entsprechenden Lösungsweg die notwendigen Voraussetzungen schafft.

Wenn man sich die länderspezifische Verteilung anschaut, so sind in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern und Baden-Württemberg, die meisten Career Services an Universitäten eingerichtet worden. Zu berücksichtigen ist hierbei selbstverständlich die Hochschulichte, die von Bundesland zu Bundesland stark variiert. An der Verteilung fällt weiterhin auf, dass in den neuen Bundesländern Thüringen und Sachsen-Anhalt zum Befragungszeitpunkt noch keine berufsvorbereitenden Hochschulinstitutionen auf zentraler Ebene vertreten sind. Diese Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den 1998/99 von Ehlert/Welbers erhobenen Daten bezüglich der Praxisinitiativen an deutschen Universitäten überein (vgl. Ehlert/Welbers, 1999), was die enge Verzahnung beider Ansätze belegt.

Was hat nun die Career Service-Entwicklung vorangetrieben? Stichwortartig lassen sich hier vier Einflussfaktoren benennen:

1. Strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt
2. Hochschulreformerische Bestrebungen
3. Berufseinstiegsprobleme einerseits und Fachkräftemangel Ende der 90er Jahre andererseits
4. Die Ausstrahlung von Fachtagungen und Modellprojekten

Generell lässt sich feststellen, dass – wegen der verschiedenen Gründungsdaten und Rahmenbedingungen vor Ort – der Etablierungsprozess in der Hochschule unterschiedlich verlaufen ist, und das Angebotsspektrum dementsprechend bescheiden oder umfassend ausfällt.

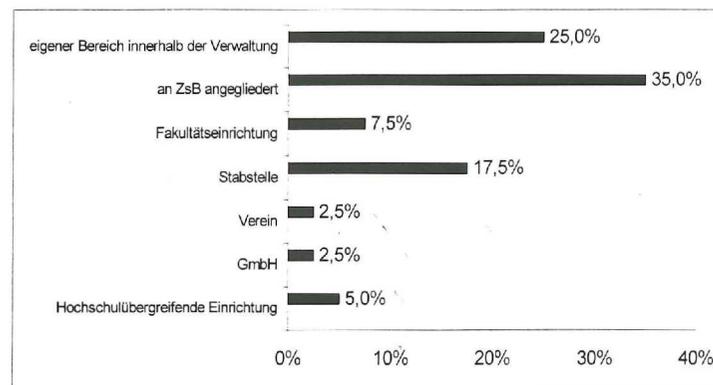
2. Organisationsformen

Die verschiedenen Organisationsmodelle, die für berufsvorbereitende Angebote im Hochschulbereich entwickelt und verwirklicht worden sind, können wie folgt unterschieden werden:

1. Career Services bzw. berufsvorbereitende Programme in Form einer universitätseigenen Einrichtung
 - als zentrale Einrichtung in der Universitätsverwaltung, angegliedert an die Zentrale Studienberatung
 - als Stabsstelle angesiedelte zentrale Einrichtung, also direkt der Hochschulleitungsebene untergeordnet
 - als so genanntes „An-Institut“ strukturierte zentrale Einrichtung der Universität
 - als GmbH herausgelöste Einrichtung der Universität
 - als fakultätsübergreifende Einrichtung innerhalb einer zentralen Universitätseinrichtung
 - als integrierte Einrichtung der Studienberatung
2. Career Services bzw. berufsvorbereitende Programme in Form einer institutionsübergreifenden Einrichtung am Hochschulstandort durch den regionalen Zusammenschluss mit den Hochschulen (Universität und Fachhochschulen) sowie der Arbeitsverwaltung

Die prozentuale Verteilung der verschiedenen Organisationstypen sieht im Bundesgebiet folgendermaßen aus:

Abb. 1: Institutionelle Anbindung



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Dabei fällt auf, dass die Mehrzahl der Career Services in der Regel als eigenständige Organisationseinheit institutionell an die Zentralen Studienberatungsstellen angehängt sind (35%). Am zweithäufigsten wurde von den Befragten angegeben, als eigener Bereich, d. h. unabhängig von den bestehenden akademischen Einrichtungen innerhalb der Verwaltung positioniert zu sein. Andere Rechtsformen wie eine GmbH oder ein Verein sind bis zum jetzigen Zeitpunkt

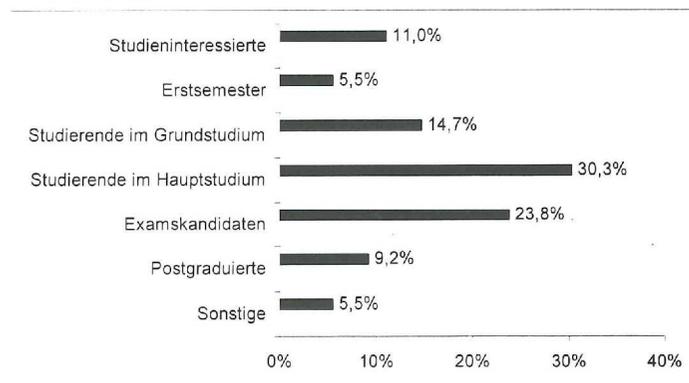
nur wenig vertreten. Auch die Möglichkeit, Career Services als hochschul- bzw. institutionenübergreifende Einrichtungen im Sinne eines Kooperationsprojektes zu betreiben, wird an den einzelnen Hochschulstandorten in Deutschland nur sehr selten genutzt (lediglich 5%).

Der zuletzt genannte Tatbestand ist interessant, hatten doch die Hochschulrektorenkonferenz wie auch der Wissenschaftsrat in seinen Stellungnahmen die Etablierung eines „integrierten Dienstleistungsangebots, das je nach spezifischer Problemlage in Anspruch genommen werden kann“ als ressourcenschonendes Organisationsmodell am jeweiligen Standort den Hochschulen empfohlen (vgl. HRK, 1997; WR, 1999). Die Erkenntnis, dass es im Alltagsgeschäft weniger auf theoriegeleitete Konzeptionen als vielmehr auf einen reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse auf den verschiedenen Handlungsebenen ankommt, ist jedoch nicht neu. So ist je nach Standort individuell zu klären, wer mit wem in welcher Weise kooperiert, und kritisch zu hinterfragen, ob auch die gewünschte Effizienz erzielt worden ist.

3. Zielgruppen und Leistungsbereiche

Die Frage, welche Adressatengruppen die Career Services mit ihren Angeboten ansprechen, wurde wie folgt beantwortet:

Abb. 2: Zielgruppen



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Die größte Bedeutung wurde den Studierenden im Hauptstudium (30,3%), sowie den Examskandidaten zugemessen (23,8%). Aber auch Studierende im Grundstudium stellten mit 14,7% eine nicht unwesentliche Personengruppe dar. Lediglich die Studienanfänger wurden relativ selten von den Befragten als anzusprechende Zielgruppe genannt. Bei einigen Universitäten (11%) waren auch Studieninteressierte als Zielgruppe vorgesehen, nahmen aber – wegen der organisatorischen Einbindung in die Zentrale Studienberatung und der daraus resultierenden Arbeitsteilung – eine vergleichsweise untergeordnete Rolle ein. Auch Doktoranden und Postgraduierte sind im Vergleich zu den Studierenden, die sich im Hauptstudium oder in der Examsphase befinden, geringer vertreten (9,2%). Unter der Rubrik „Sonstige“ wurden solche Personen zusammengefasst, die nicht in einem Studiengang der betreffenden Hochschule immatrikuliert waren. Darunter fielen bereits berufstätige Akademiker, arbeitslose Akade-

miker oder Erwerbstätige aus der Region, die über keinen akademischen Abschluss verfügen, aber dennoch an spezifischen Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen interessiert waren.

Neben den genannten „Kundengruppen“ auf studentischer Seite lassen sich noch weitere Zielgruppen benennen, mit denen Career Services im Arbeitsalltag häufig zu tun haben: ehemalige Studierende (Alumni), Schlüsselpersonen auf Fakultätsebene sowie Praxisvertreter bzw. Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen. Erfahrungsberichte auf verschiedenen Arbeitstreffen belegen die Problematik, dass aufgrund der Schnittstellenfunktion zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem Mitarbeiter eines Career Service meinen, alle Seiten professionell bedienen zu müssen, obwohl dieser Erwartungshaltung wegen fehlender Kapazitäten praktisch nicht entsprochen werden kann. Im Unterschied zu den amerikanischen und britischen Einrichtungen stellen Schüler sowie Eltern der Studierenden bei den befragten Einrichtungen keine Zielgruppen der Career Services dar.

Die Dienstleistungen der untersuchten Einrichtungen können vier Handlungsfeldern zugeordnet werden: Information, Beratung, berufsvorbereitende Angebote im Bereich der Zusatzqualifizierung sowie Arbeitgeberkontakte. Diese Aufteilung stimmt mit den Ergebnissen der Unterarbeitsgruppe „Career Service“ des bundesweiten Netzwerks „Wege ins Studium“ überein, wobei Beratung, Orientierung und Information wegen der fließenden Übergänge als ein Handlungsfeld angesehen wurden (vgl. Empfehlungen des Netzwerks „Wege ins Studium“ 2002, S. 2). Die Analyse der Arbeitskonzeptionen ausgewählter Career Services hat jedoch gezeigt, dass die Tätigkeitsschwerpunkte zum Teil sehr unterschiedlich gesetzt worden sind.

Auf die Frage, wer welche Art der Angebote in letzter Zeit am stärksten genutzt habe, konnte von den Befragten keine „Kundengruppe“ eindeutig genannt werden. Darunter seien engagierte Studierende, die für berufliche Belange aufgeschlossen und für die Bedeutung des zusätzlichen Erwerbs überfachlicher Qualifikationen sensibilisiert worden seien. Festgestellt wurde auch, dass sowohl (potenzielle) Studienabbrecher und Langzeitstudierende („Problemfälle“) als auch „stark karriereorientierte“ Studierende, die ihr Studium verhältnismäßig schnell aufgrund der besseren Berufsaussichten zum Abschluss bringen wollten, Dienstleistungen des Career Service in Anspruch nehmen.⁸

4. Personal

Über 30% der untersuchten Einrichtungen verfügen über „eine Stelle“. An einigen Universitäten werden die berufsvorbereitenden Aktivitäten auf zwei Mitarbeiter (18,2%) und mehr verteilt. In 12,1% der Fälle wurden die Personalstellen nicht dem Career Service zugerechnet, sondern aufgrund der institutionellen Einbettung der Zentralen Studienberatung. Mancherorts existiert sogar ein Stellenumfang von vier bis zu acht Mitarbeitern (nicht wissenschaftliches Personal miteinbezogen). Dabei ist ein Trend zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis bei leitenden Mitarbeitern in berufsvorbereitenden Hochschuleinrichtungen zu beobachten. Der Anteil an unbefristeten Stellen beträgt nach Auskunft der 38 befragten Einrichtungen 29%. Die Mehrzahl der Beschäftigten im wis-

⁸ Bei diesem Aspekt ist zu berücksichtigen, dass differenzierte Aussagen hinsichtlich der nachfragenden Personengruppen und hinsichtlich der Qualität der Angebote erst mit Hilfe von standardisierten Evaluationsinstrumenten getroffen werden können.

senschaftlichen Bereich ist jedoch befristet angestellt und die Mitarbeiter werden häufig aus Drittmitteln finanziert. Hier sind vor allem die Wissenschaftsministerien in die Finanzierung eingetreten.⁹ Alle Einrichtungen beschäftigten zum Befragungszeitpunkt mindestens eine studentische Hilfskraft (33,3% eine, 13,3% zwei Hilfskräfte). Immerhin 40% der Befragten gab an, drei studentische Hilfskräfte für die Durchführung von berufsvorbereitenden Aktivitäten eingestellt zu haben, so dass über 80% von bis zu drei Studierenden unterstützt worden sind.

An dieser Stelle möchte ich eine kurze Anmerkung machen: Meiner Auffassung nach finden Studierende, Hochschullehrer und Personalverantwortliche schnell heraus, ob sich hinter dem Begriff eine seriöse akademische Einrichtung verbirgt, oder ob nur eine Person mit einem Drittel der Arbeitszeit per Anordnung sich nun auch noch diesen Aufgaben zuwenden soll. Oder – wie man kürzlich einer Pressemitteilung der FH Kiel entnehmen konnte – ob allein durch das Angebot eines privatwirtschaftlich betriebenen Online-Karrieredienstes bereits ein Career Service an der Hochschule existiert. Hier stellt sich die Frage, wie man einheitliche Standards bundesweit entwickeln und zur Anwendung bringen kann.

Weiterhin ergab die Befragung, dass mit Abstand die meisten Stellen mit Geisteswissenschaftlern besetzt worden sind, die über einen Magisterabschluss verfügen (41,2%). Sozialwissenschaftler, Pädagogen, Psychologen und Mitarbeiter für das Lehramt machten einen Anteil von insgesamt 20,6% aus. 17,6% hatten ein wirtschaftswissenschaftliches Studium, 11,8% ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolviert.

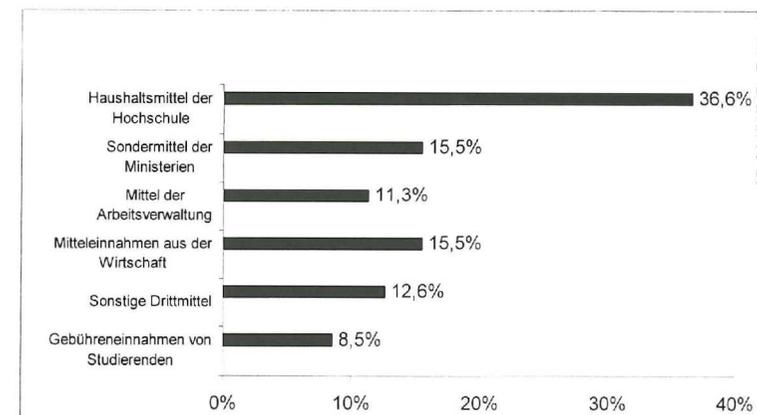
In diesem Zusammenhang sei auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die sich aus dem noch unklaren Berufsbild ergeben. Dass es auch hier noch Forschungsbedarf gibt, zeigen folgende Fragen: Welche Kernkompetenzen werden in einem Career Service von welchen nachfragenden Personengruppen wie häufig nachgefragt? Welche Qualifikationsanforderungen leiten sich daraus an die Mitarbeiter in Career Services ab? Wie können Qualitätsstandards gesichert werden? Nele Wasmuth, Leiterin des Career Services an der Universität Köln, geht diesem Gedanken in ihrem Beitrag über die Professionalisierung der Career Service-Arbeit in dieser Ausgabe nach.

⁹ Vgl. auch den nachfolgenden Punkt zum Thema „Finanzierung“ in diesem Aufsatz.

5. Finanzierungsquellen

Der Betrieb berufsvorbereitender Einrichtungen und Career Services wird durch verschiedene Finanzierungsquellen sichergestellt. Der größte Finanzierungsanteil liegt mit 36,6% bei den Hochschulen selbst (Bereitstellung von Haushaltsmitteln). Drittmittel stellen die zweitwichtigste Einnahmequelle für die berufsvorbereitenden Einrichtungen dar. Bei diesen Geldern muss unterschieden werden zwischen Hochschulsondermitteln der Ministerien (15,5%), Sponsorengeldern und Einnahmen aus der Wirtschaft (15,5%), EU-Fördergeldern und sonstigen Einnahmequellen (12,6%), Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit (11,3%) sowie Teilnehmergebühren von Seiten der Studierenden (8,5%).

Abb. 3: Finanzierungsquellen



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

In den vergangenen Jahren wurden beträchtliche Sonderfördermittel von Seiten der Wissenschaftsministerien für den Auf- und Ausbau der Career Services an Hochschulen bereitgestellt. Anlässlich auslaufender Hochschulsondermittel tritt bei den leitenden Career Service-Mitarbeitern die Notwendigkeit deutlich ins Bewusstsein, finanzstarke Kooperationspartner für einen längerfristigen Zeitraum zu finden, Sponsoren-Mittel einzuwerben und darüber hinaus Gebühren für unternehmensbezogene Leistungen zu erheben. Fundraising für den Hochschulbereich ist das Schlüsselwort, das auf zahlreichen überregionalen Arbeitstreffen und in Gesprächen mit der Hochschulleitung immer wieder in diesem Zusammenhang genannt wird. Diese an das Fundraising seitens der Hochschulleitung geknüpften Erwartungen scheinen jedoch deutlich überhöht.

Im Gegensatz zur Kofinanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit, der noch in den 90er Jahren Bedeutung zukam, fällt dieser Anteil im Jahr 2002 in Höhe von 11,3% relativ niedrig aus. Die Unterstützung drückt sich derzeit vor allem in der Erstellung der Programmhefte sowie der Durchführung zahlreicher Informationsveranstaltungen, von Beratungsgesprächen und Trainingsmaßnahmen aus. Aufgrund des (zum Untersuchungszeitpunkt!) deutlich verbesserten Akademikerarbeitsmarktes und der damit einhergehenden Veränderungen hinsichtlich der zur Verfügung stehenden potenziellen Bewerber bei gleichzeiti-

gem Anstieg der Qualifikationsanforderungen in diesem Tätigkeitsfeld hat die Anzahl an ABM-Stellen deutlich abgenommen.¹⁰

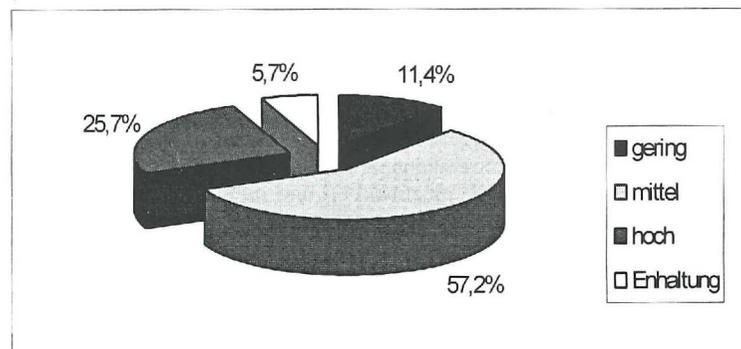
Wirtschaftsverbände und regionale Firmen halten sich nach den Angaben der interviewten Mitarbeiter in berufsvorbereitenden Universitätseinrichtungen in diesem Aktionsfeld noch zurück. Nur 15,5% der Befragten gaben an, Mittel aus der Wirtschaft einzuwerben. Das C@reer Center der Universität Hohenheim nimmt dabei wegen seines unternehmensbezogenen Leistungsangebotes einschließlich der kostenpflichtigen Vermittlungstätigkeit eine besondere Stellung ein. Nur wenigen Career Services werden Fördergelder in stattlicher Höhe jedes Jahr bereitgestellt wie beispielsweise dem Institut „Student und Arbeitsmarkt“ an der Universität München seitens des bayerischen Arbeitgeberverbandes und des Arbeitsministeriums. In Anbetracht der Leistungen, die Career Services in ihrer Qualifizierungs- und Vermittlerrolle auch für die Wirtschaftsunternehmen erbringen, ist dieser Beitrag eher als zu gering anzusehen.

6. Planungssicherheit und Stellenwert

Über 50% der Befragten gaben eine positive Einschätzung hinsichtlich der zu erwartenden Planungssicherheit in dem Tätigkeitsfeld an. 5,7% zeigten sich nicht ganz so optimistisch, und bei 8,6% der Fälle wurde die künftige Arbeitssituation als „unklar“ angegeben. Allerdings gaben über 30% der Befragten eine negative Prognose ab. Die Untersuchung der Praxisinitiativen vor meiner Befragung ergab jedoch eine deutlich größere Unsicherheit hinsichtlich der Weiterführung der Projekte (vgl. Ehlert/Welbers, 1999).

Die Befragung hinsichtlich des geschätzten Stellenwerts innerhalb der Hochschule, d. h. vornehmlich aus Sicht der Hochschulleitung und der Hochschullehrer, ergab folgende Verteilung:

Abb. 4: Einschätzung des Stellenwerts innerhalb der Hochschule



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Die Mehrzahl der Befragten (57,2%) nahm an, dass ihrer Arbeit und der der Career Service-Einrichtung seitens der Hochschulleitungen „ein mittlerer Stellenwert“ zugeschrieben wird. Die Tatsache, dass 25,7% der Befragten den Stellenwert der berufsvorbereitenden Aktivitäten seitens der Leitungen und Hoch-

¹⁰ Vgl. auch die Untersuchungsergebnisse über das Verhältnis zwischen Career Services und Arbeitsverwaltung von Grün/Jörns 2003 in dieser Ausgabe.

schullehrerschaft als hoch, aber immerhin 11,4% als gering einschätzten, lässt auf die teilweise großen Unterschiede an den einzelnen Universitäten schließen.

7. Zusammenfassung und Thesen

Career Services als neue Dienstleistungseinrichtungen an deutschen Hochschulen haben in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die Hochschulen in der Bundesrepublik stehen gerade auch im internationalen Vergleich noch weit zurück. Angesichts der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung der wissenschaftlichen Ausbildung wächst der Handlungsdruck, um spürbare, d. h. auch messbare Verbesserungen in der Qualität der Lehre und in der Betreuung der Studierenden herbeizuführen und damit im internationalen Wettbewerb der Hochschulen bestehen zu können. Ein starker Rückenwind für Career Services also!

Die Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, dass Career Services in Deutschland inzwischen zu einem festen Bestandteil des universitären Dienstleistungsangebots geworden sind. Auch wenn noch grundsätzliche Entscheidungen beispielsweise hinsichtlich des Finanzierungsrahmens zu treffen sind, kann nicht über die eingetretene Angebotsetablierung und Professionalisierung in diesem neuen Berufsfeld hinweggegangen werden.

Vor diesem Hintergrund fällt es besonders auf, wenn in einem von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichten OECD-Gutachten über die gegenwärtige Situation der Berufsberatung in Deutschland stets die Kooperation mit den Zentralen Studienberatungsstellen hervorgehoben wird, dagegen Career Services als Hochschuleinrichtungen namentlich nicht genannt werden, und das Engagement auf diesem Gebiet auch nicht näher ausgeführt wird (Bundesanstalt für Arbeit, 2002). Das Missverhältnis zwischen dem weit gefächerten Aufgabenspektrum von Career Services einerseits und der geringen Mitarbeiterzahl in den Hochschuleinrichtungen andererseits ist auf die Dauer in der Arbeitspraxis sicher nicht aufrechtzuerhalten. Lösungsansätze sind hier dringend gefragt.

Es ist wichtig, den begonnenen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess in dem neuen Handlungsfeld analysierend zu begleiten und – nicht zuletzt mit Hilfe des neu gegründeten „Career Service Netzwerk Deutschland“ (CSND) – in konstruktiver Weise zu unterstützen. Für die Umsetzung des Career-Service Gedankens gibt es in Deutschland vielfältige Formen. Jede Hochschule ist für ihre Studierenden selbst verantwortlich und hat eigenständig in dieser Frage vorzugehen. Demzufolge muss jede Hochschule vor Ort für ihre spezifischen Belange ein geeignetes Organisationsmodell anwenden. Für eine Passgenauigkeit in Bezug auf Zielsetzung, Inhalt und Methode von institutionalisiertem berufsvorbereitendem Handeln muss an jeder Hochschule mit unterschiedlichen Akzentuierungen und unterschiedlicher Intensität gearbeitet werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe sehe ich darin, die empirische Basis für anstehende Entscheidungen auf den verschiedenen Hochschulebenen durch künftige Forschungsarbeiten zu vergrößern und die vielfältigen Herausforderungen als Chance für strukturelle Veränderungen zu begreifen.

Abschließend möchte ich auf der Grundlage meiner Untersuchungsergebnisse¹¹ zehn Thesen formulieren:

1. *These:*

Die Hochschulen sind als Ausbildungs- und Weiterbildungsstätte für ihre Studierenden verantwortlich. Berufliche Erfolge ihrer Absolventen gelten als Leistungsindikator für die Qualität von Studium und Lehre.

2. *These:*

Die Übergangsphase von der Universität in ein Beschäftigungsverhältnis ist komplizierter und langwieriger geworden. Infolge des veränderten Verhältnisses zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem in der Bundesrepublik haben persönliche, soziale und methodische Kompetenzen (die so genannten Schlüsselqualifikationen), sowie berufspraktische Erfahrungen und zunehmend die Fähigkeiten zur Planung der eigenen Bildungs- und Berufslaufbahn neben den Fachqualifikationen erheblich an Bedeutung gewonnen. Das von PORRER erstellte *formula of success* zeigt die Entwicklung auf:

Old: Degree = Career

New: Degree + personal Skills + Experience = Career

Future: Degree + personal Skills + Experience + Career planning Skills = Career

(PORRER 1996, S. 51)

3. *These:*

Der Wandel der gesellschaftlichen, ökonomischen und hochschulpolitischen Verhältnisse in der Bundesrepublik hat zu einer institutionalisierten Unterstützung der Studierenden bei der Beantwortung berufsbezogener Fragen und zu einer Bereitstellung berufsqualifizierender Angebote an den Hochschulen geführt.

4. *These:*

Die unterschiedlichen Wege, die die Hochschulen bei der Verbesserung der Vorbereitung auf die spätere Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren eingeschlagen haben, lassen keinen Königsweg in Gestalt eines bestimmten Organisationsmodells erkennen.

5. *These:*

Career Services übernehmen in ihrer Schnittstellen- und Katalysatorfunktion durch die Informations-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungstätigkeit eine wichtige Rolle in der Förderung der Berufsvorbereitung der Studierenden und tragen als Sprachrohr für berufspraxisbezogene Angelegenheiten im Rahmen eines Universitätsstudiums zu einer besseren, d. h. engeren, aber stets kritisch reflektierten Abstimmung zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem bei.

¹¹ Hierzu zählt neben der quantitativen Befragung Anfang 2002 vor allem auch das Datenmaterial, das im Rahmen von vier Experteninterviews im Jahr 2001 ermittelt wurde (vgl. Jörns 2002).

6. *These:*

Career Services und vergleichbare berufsvorbereitende Einrichtungen nehmen an Bedeutung innerhalb der Hochschulorganisation zu, da eine stärkere Ausrichtung der Hochschulen in Richtung eines Dienstleistungsunternehmens und einer stärkeren „Kundenorientierung“ angesichts sinkender Studierendenzahlen einerseits und knapper werdender Finanzmittel andererseits mit der Folge eines verstärkten Wettbewerbs- und Profilierungsdrucks der Hochschulen zu erwarten ist.

7. *These:*

Für eine qualitativ hochwertige Ausbildung der Berufsfähigkeit der Absolventen bedarf es neben den Career Services als eine Art „Sonderangebot“ auf der Zentralebene der Universität einer permanenten Studienreform, die im Zuge ihrer Bemühungen um allgemeine Qualitätsverbesserungen von Studium und Lehre berufspraxisbezogene Segmente im Sinne eines Wissenschaft und Praxis integrierenden Konzepts curricular integriert. Theoretische Konzepte sollten demnach in der Praxis erprobt werden und die Erfahrungen auf der Basis theoretischer Konzepte erprobt werden.

8. *These:*

Angesichts des weitgefächerten Zielgruppen- und Leistungsbereichs einerseits und der beschränkten personellen und materiellen Kapazitäten andererseits sind Career Services hochschulintern wie -extern auf Kooperationspartner angewiesen. Art, Intensität und Zielsetzung der Kooperationsbeziehungen hängen vom jeweiligen Organisationsmodell am Hochschulstandort ab.

9. *These:*

Mitarbeiter von Career Services benötigen ein tragfähiges Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsnetzwerk über die Landesgrenze hinaus, das den Etablierungs- und Professionalisierungsprozess weiter vorantreibt. Dieses Netzwerk sollte als Sprachrohr dienen und zu einer erhöhten Akzeptanz der Einrichtungen beitragen.

10. *These:*

Career Services als Schnittstelle zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem werden stärker als andere Hochschuleinrichtungen mit Fremdinteressen konfrontiert. Es sind Qualitätsstandards zu definieren und Fundamentalregeln für professionelle Arbeit von Career Services und vergleichbaren berufsvorbereitenden Einrichtungen an Universitäten verbindlich einzuführen.

8. Literatur

- Borries-Easley, R. A. (2001): Career Services in den USA. Das Beispiel der American University in Washington, D. C. In: Puhle, H.-J./Weiler, H. N. (Hg.), Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung. Hamburg, S. 25-30.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.); 2002.: OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. In: ibv Nr. 38/2002, S. 2679-2694.
- Ehlert, H. u. Welbers U. (1999): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen. Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 259-284.
- Hochschulrektorenkonferenz a (1997): Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt – eine Herausforderung für die Universitäten. Tagung vom 5. Mai bis 8. Mai in Rostock, Beiträge zur Hochschulpolitik, 4/1997, Bonn.
- Hochschulrektorenkonferenz b (1997): Zur Rolle der Absolventenvereinigung, Stellungnahme des 183. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz vom 10. November 1997, Bonn.
- Jörns, Susanne (2002): Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Göttingen, Dissertation, veröffentlicht unter <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2002/joerns>.
- Kubik, B./Teichmann, S. (1996): Die Öffnung der Hochschule zum Beschäftigungssystem hin: Einige Überlegungen und Maßnahmen zur Berufsorientierung im Kontext Hochschule und Arbeitsmarkt unter Einbeziehung britischer Erfahrungen mit dem ‚Career Service‘. In: Universität Rostock (Hg.), Beiträge über die Entwicklung von Studienberatung und wissenschaftlicher Weiterbildung/Fernstudium an der Universität Rostock. Heft 1, Rostock, Juli 1996, S. 71-91.
- Porrer, R. (1996): Career Services at British Universities. In: Arbeitsgemeinschaft Career Service (Hg.), Career Service. Münsteraner Modell – eine Innovationsstrategie zur Verbesserung des Übergangs vom Studium zum Beruf, Münster, S. 48-58.
- Puhle, H.-J. u. Weiler, H. N. (2001): Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg.
- Schmirber, G. u. Honolka H. (1998): Berufsvorbereitende Programme für Studierende an deutschen Universitäten. Erschienen in der Reihe „Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen 1“, Hanns-Seidel-Stiftung e.V., München.
- Wissenschaftsrat (1999), Hrsg.: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschul-ausbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99. Würzburg.

Dr. Susanne Jörns
Leiterin des Büros für Studium und Beruf,
Career Service der Georg-August-Universität-Göttingen
Kreuzberggring 50
37075 Göttingen
Tel.: 0551/39-4434, Fax: 0551/39-3362
E-Mail: susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de
Internet: <http://www.career.uni-goettingen.de>

Dr. Susanne Jörns, Dipl.-Pädagogin. Von 1992 bis 1994 Leitung einer Fortbildungsmaßnahme in Thüringen sowie freiberufliche Dozententätigkeit bei verschiedenen Bildungsträgern. Seit 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Zentralstelle für Weiterbildung der Universität Göttingen; Konzeptentwicklung im Rahmen der Initiative „Studium und Praxis“. Ab 2000 Gründung und Leitung des Career Service der Universität Göttingen. Im Jahr 2002 Promotion über das Thema „Berufsvorbereitung durch Career Services“ an der Georg-August-Universität Göttingen.

Professionalisierung der Career Services durch Personal- und Organisationsentwicklung

Nele Wasmuth

1 Zur derzeitigen Lage

1.1 Das Aufgabenfeld der Career Services

Career Services oder Career Centers¹² nach angelsächsischem und amerikanischem Vorbild sind noch junge Einrichtungen an deutschen Universitäten und Fachhochschulen.¹³ Sie sind entstanden aus der Erkenntnis, dass Hochschulen in einer sich wandelnden Arbeitswelt verstärkt Verantwortung tragen für die *Employability* ihrer Absolventen.

Einen Teil der in diesem Zusammenhang notwendigen Anpassungsleistungen bewältigen die Hochschulen durch die sukzessive Bereitstellung neuer B.A.- und M.A.-Studiengänge, die sich durch größeren Praxisbezug gegenüber ausschließlich forschungs- und wissenschaftsmethodisch fokussierten Studiengängen stärker berufsorientierend positionieren. Die Entwicklung neuer Studiengänge von der Planung über die Pilotphase bis zur Akkreditierung ist ein Prozess, der sich unter Beteiligung vieler über einen Zeitraum von mehreren Jahren erstreckt. Das Bildungssystem hat aufgrund seiner inneren Komplexität und im Zuge externer Abhängigkeiten andere „Drehzahlen“ und vermag mit den in der Unternehmenswelt vorgelegten Changemanagementprozessen in der Regel nicht Schritt zu halten. Mit anderen Worten, die Modernisierungsprozesse verlaufen in unterschiedlichen Geschwindigkeiten.

Nimmt man das Hochschulrahmengesetz ernst, das von Lehre und Studium ausdrücklich verlangt, die Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorzubereiten (HRG, Paragraph 7 und 8), so ist es sicherlich auch die Pflicht der Hochschulen, den *gap*, der durch unterschiedliche Prozessgeschwindigkeiten entsteht und der als Systemmerkmal kontinuierlich bestehen bleiben wird, durch geeignete Maßnahmen so zu füllen, dass die Absolventen in jedem Fall und zu jeder Zeit ein hohes Maß an *Employability* erwerben, und ihnen zusätzlich ein individuell zugeschnittenes Hochschul- und Absolventenmarketing geboten wird, durch das sie diese Kompetenzen den Unternehmern und zukünftigen Arbeitgeber*innen präsentieren können. Zur Bearbeitung dieses Tätigkeitsfeldes hat die klassische Universität noch weniger als die Fachhochschule Organisationseinheiten vorgesehen, und sie sah sich bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts dazu auch nicht genötigt.

Angesichts der heute rasant zunehmenden Dringlichkeit und Bedeutung der Aufgabe bedarf es der Setzung einer neuen Struktur. Diese Erkenntnis bricht sich Bahn, und so bilden Hochschulen eigene Organisationseinheiten, die Career Services, deren Aufgaben darin liegen, die Berufskompetenzen der Studierenden kontinuierlich zu erweitern, und sich in Recruitment-Prozesse – als den in diesem Zusammenhang relevanten Teil des Hochschulmarketings – aktiv einzuschalten.

¹² In diesem Artikel wird durchgängig der Begriff Career Service in Anlehnung an die Bezeichnung der betreffenden Einrichtung an der Universität zu Köln benutzt.

¹³ Vergleiche die Auflistung in Hans-Jürgen Puhle und Hans N. Weiler 2001.

Das Aufgabenfeld der Career Services umspannt zur Zeit

- die Entwicklung eigener berufsorientierender Angebote (Information, Beratung und Seminare zur Ausbildung fachübergreifender beruflicher Kompetenzen)
- die kundenorientierte Koordination bzw. Vernetzung der hochschulinternen oder regional bereits vorhandenen Angebote und
- die Gestaltung von „Kontakträumen“¹⁴, in denen Unternehmen, die Personal rekrutieren möchten, und stellen- bzw. praktikumssuchende Studierende und Absolventen sich begegnen können
- die hochschulinterne Unterstützung bei der Integration berufsorientierender Aspekte in die Entwicklung neuer Studiengänge.¹⁵

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, bedarf es vielfältiger Kompetenzen, die sich bei den Mitarbeitern und der Leitung von Career Services finden sollten, um eine qualifizierte entwicklungsorientierte Arbeit zu leisten.

1.2 Die Personalsituation

Das oben skizzierte derzeitige Aufgabenprofil eines Career Service ist idealtypisch beschrieben: So sollte oder könnte es sein, wenn eine Hochschule sich der Anforderung des komplexen Gesamtpaketes „Berufsorientierung“ bewusst ist, sie sich diesen Anforderungen stellt und die Career Service-Arbeit als einen wesentlichen Teil ihrer integrierten Marketingkonzeption und ihres Organisationsentwicklungsprozesses begreift. Die Arbeitsrealität vieler Career Services sieht anders aus und umfasst je nach bewusster Konzeption oder situativer Entwicklung und in Abhängigkeit von interner und externer Einbindung nur einen Teil der genannten Aufgabenbereiche. Ein weiterer wesentlicher Grund, eine Begrenzung der Aufgaben vorzunehmen, liegt in der Anzahl und der Vorbildung des Career Service-Personals. Hochschulleitungen können angesichts akuten Geldmangels manchmal nur mit kleinen Personallösungen arbeiten. Befristete Ad-hoc-Planungen stehen in schmerzlicher Klarheit dem eigentlich Gewollten – nämlich dem angemessenen nachhaltigen und ressourcenbewussten Mitteleinsatz – entgegen.¹⁶

Die reale Arbeitssituation der Career Services wird in jedem Fall gemischt sein und nicht idealtypisch: Glückliche Besetzungen mit engagierten innovativen Mitarbeitern (unsichere und neue Arbeitsfelder scheinen diesen Typus geradezu anzuziehen) werden sich abwechseln mit Fehlbesetzungen, hervorgeru-

¹⁴ Organisationsformen von Kontakträumen sind z. B. Hochschulmessen, elektronische Stellenbörsen oder Firmenbörsen in der Hochschule selbst.

¹⁵ Die Universität Hannover geht von einem Vier-Säulen-Modell der Career Service-Arbeit aus, die FU Berlin und die Universität zu Köln beschreiben ihre Arbeit mit einem Dreisäulendiagramm (Information und Beratung, Angebote zur Zusatzqualifizierung und Kontaktarbeit mit der Wirtschaft). Der Aspekt der Studienreife ist in diesen Modellen noch nicht berücksichtigt, wird aber zunehmend von Seiten der Fachbereiche bzw. der Fakultäten nachgefragt (Grünn 2001). Vgl. hierzu auch den Beitrag von Susanne Jörns in diesem Heft.

¹⁶ Wird beispielsweise ein Career Service mit einer halben Stelle als Unterabteilung einer anderen Serviceeinheit gegründet, und erhält ein Mitarbeiter mit halber Stundenzahl die Aufgabe, den Career Service aufzubauen, so erscheint – ganz unabhängig von den vielleicht hohen professionellen Qualitäten des Mitarbeiters – mangelnder Erfolg fast strukturell vorprogrammiert. Ähnliches gilt für die langfristige Besetzung von Career Service-Stellen mit wechselnden zeitlich befristeten Mitarbeitern beispielsweise durch ABM-Maßnahmen.

fen durch die Unkalkulierbarkeit von Arbeitsvolumina und von neuen Trends, die sich in der Arbeit der Career Services entwickeln werden.

Ebenso wie die Career Services noch im Entstehen begriffen sind, sind es auch die Berufsbilder eines Mitarbeiters oder Leiters eines Career Service. Die wechselvolle Entstehungsgeschichte der Career Services in Deutschland – vor dem Hintergrund der Geschichte und Tradition der jeweiligen Hochschule – die eine anspruchsvolle Konzeption und Planung oft erschwert, die Stellenbesetzungen mit externen „Glücksrittern“¹⁷ unterschiedlichster akademischer Vorbildung¹⁸ und die Rekrutierung unter langjährigen internen Mitarbeitern, denen eventuell die Erfahrung im freien Arbeitsmarkt fehlt, dies alles sind die Faktoren, die den Erfolg der Career Services mitbestimmen werden und die Weiterbildungsmaßnahmen als ein Mittel auf dem Weg der Professionalisierung sinnvoll erscheinen lassen. Career Services werden manchmal beschrieben als interne „Start Ups“ in einer komplexen Unternehmensumgebung – sensibel und wertschätzend genutzt liegt darin die Chance, ein Stück Hochschulinnovation von innen anzugehen und umzusetzen. Auch um diese Chance für die eigene Hochschule und in Kooperation mit interessierten Akteuren auf anderen internen Feldern zu nutzen, bedarf es einer Professionalisierung des Personals der Career Services.

1.3 Der Personalentwicklungsbedarf

Aufgrund der strukturellen und konzeptionellen Unterschiede zwischen den bereits bestehenden circa 50 Career Services an deutschen Universitäten und Fachhochschulen ist auch der Personalentwicklungsbedarf von unterschiedlichem Umfang bzw. besitzt verschiedene Schwerpunkte.

Eine Weiterbildungskonzeption, die als Angebot eine realistische Chance auf Nachfrage erzeugen möchte, kann sich nicht an den Bedürfnissen nur einer oder weniger Hochschulen orientieren, sondern muss das gesamte Spektrum möglicher Aufgabenbereiche der Career Services abdecken. Die Weiterbildungskonzeption tut gut daran, vom oben skizzierten Idealtypus eines voll installierten Career Service auszugehen. Die so entstehenden Fortbildungsangebote werden in ihrer Komplexität noch einmal die notwendigen Arbeitsbereiche, die ein Career Service der Zukunft abdecken muss, vor Augen führen. Das Interesse eines jeden Career Services an einer bestimmten Auswahl innerhalb des Angebotes kann zum einen zeigen, in welchem Bereich an dieser Hochschule überhaupt gearbeitet wird, bzw. ist in der Negativauswahl auch ein Gradmesser dafür, welche Gebiete die betreffende Hochschule noch nicht besetzt hat oder vice versa, wo sie sich selbst schon so professionalisiert hat, dass Weiterbildungsbedarf zur Zeit nicht besteht.

Angesichts der Situation sehen sich Career Services an deutschen Hochschulen in der Regel zwei Aufgaben gegenüber: Sie müssen ihre Mitarbeiter zur

¹⁷ Der Begriff des „Glücksritters“ soll nicht diffamieren, sondern verdeutlichen, dass im Bereich der Career Services eine Arbeitskultur im Entstehen begriffen ist, die offensichtlich auch von der Besonderheit ihrer mitunter wagemutigen Mitarbeiter getragen wird. Die Schnittstellenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft verlangt Mut und die Fähigkeit zur Innovation.

¹⁸ Allein im Career Circle, dem informellen Arbeitskreis von elf Career Services bundesdeutscher Hochschulen, finden sich elf unterschiedliche Studienhintergründe und unterschiedliche Professions- und Professionalisierungsgeschichten. Eine Untersuchung über berufliche Sozialisierung und Professionalisierung von Career Service-Mitarbeitern würde sicherlich aufschlussreiches Material, auch für Weiterbildungsentscheidungen, liefern.

Durchführung der Career Service-Programme und sich selbst als neue Organisationseinheiten entwickeln. Das eine scheint auf den ersten Blick mit dem anderen untrennbar verbunden, denn durch die Programmentwicklung formt sich zunehmend die Gestalt des Career Services selbst. Die Selbstentwicklung des Career Service besitzt aber noch einen Organisationsentwicklungsaspekt, der die rechtliche, formale und institutionelle Einbindung in das komplexe System einer Hochschule umfasst. Diese Aufgabe erscheint umso wichtiger, je größer die Hochschule ist, an der der Career Service angesiedelt ist. Im Zuge der Budgetierung und der damit einhergehenden Dezentralisierung der Steuerung von Hochschularbeit ist es eine Aufgabe der Career Services, sich einen Platz innerhalb der Hochschule zu erobern, der ihnen die Möglichkeit bietet, alle an sie gestellten Anforderungen im Rahmen der Entwicklung von Schnittstellenangeboten optimal zu beantworten und selbstständig weiterzuentwickeln. Dazu bedarf es vor allen Dingen einer geschulten Career Service-Leitung, die in Fragen der Organisationsentwicklung komplexer Systeme und ihrer Subsysteme bewandert ist bzw. eine aktive Rolle darin übernehmen kann.

Die Selbstentwicklungsaufgabe, die in der Einrichtung von Career Services liegt, kann aufgrund der liberalen Struktur¹⁹ – vor allen Dingen bei unseren Universitäten – nicht oder kaum an andere interne Einrichtungen delegiert werden, und dies kann auch nicht erwünscht sein, wenn die zur Zukunft hin offene Situation für die Gesamtentwicklung der Hochschule nutzbar gemacht werden soll. Career Services lassen sich vielfältig einbinden: Sie können das sprichwörtliche Fähnchen im Winde werden und sich in Richtung externer Unternehmensinteressen oder in Richtung von Interessengruppen innerhalb der Universität ziehen lassen, sie haben aber auch die Chance, eigenständig ein hochschulpolitisches, ökonomisches und ethisches Feld zu besetzen, das für die Zukunft unserer Universitäten und Fachhochschulen vor allem im internationalen Kontext von großer Bedeutung ist.

2. Das Weiterbildungsprogramm des Career Circle

2.1 Entstehung der Idee und Bedarfsabfrage

Im Anschluss an die erste Tagung der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer²⁰ im Herbst 1998 bildete sich auf Initiative von KoBra (Universität Bochum), KIQ (Universität zu Köln) und dem Wissenschaftlichen Sekretariat für die Studienreform der Career Circle, ein Arbeitskreis von elf deutschen Universitäten, an denen es bereits aktive Praxisinitiativen bzw. Career Services gibt, die bereits in informellem Kontakt miteinander standen. Die halbjährlichen Treffen dieses Arbeitskreises standen im Zeichen des Informationsaustausches und der Weiterentwicklung der Career Service-Idee.

Aus der Beobachtung, dass und wie sich die Career Service-Landschaft in Deutschland zusehends vergrößert und differenziert, entstand die Idee, ein erstes Weiterbildungsprogramm zur Professionalisierung von Career Service-Leitern und -Mitarbeitern zu gestalten. Die Aufgabendifferenzierung der Career

¹⁹ Auch die große Überlastung in vielen Arbeitsbereichen der Hochschulen legt ein eigenes Engagement der Career Services im Bereich ihrer eigenen Organisationsentwicklung nahe bzw. macht es notwendig.

²⁰ Aus dem Leuchtturmprojekt Kölner Initiative Qualifizierungstransfer (KIQ) ist mit Beginn des Jahres 2002 der Career Service der Universität zu Köln hervorgegangen. Das Akronym KIQ ist seitdem Namenszusatz des Career Service und steht für Kompetenz Information Qualifizierung.

Services und die zunehmende Komplexität der nachgefragten Kompetenzen der Mitarbeiter lassen sich – so die Meinung des Career Circle – offensichtlich nicht mit herkömmlichen Berufsprofilen abdecken. Aus der teilweisen Inkompatibilität zwischen eingebrachten Berufsprofilen der Career Service-Mitarbeiter und dem dynamischen Arbeitsfeld bzw. den beweglichen Arbeitsplatzbeschreibungen leitet sich der Weiterbildungsbedarf, der angesichts der Situation selbst in weiten Teilen dynamisch sein wird, ab.

Bei der Entwicklung des Programms standen daher zwei Kriterien im Vordergrund: die offene Gesamtsituation im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Einrichtungen und die noch unscharfen Konturen eines neuen Berufsbildes. Das aufzulegende Weiterbildungsprogramm sollte durch eine möglichst breite Angebotspalette dieser offenen Gesamtsituation Rechnung tragen und so angelegt werden, dass es einen Beitrag leisten könnte zur Schärfung des zukünftigen Berufsbildes von Career Service-Mitarbeitern und der Organisationsentwicklung der Career Services selbst. Dabei standen nicht die aus den USA und Australien bekannten Aufbaustudiengänge eines Career Counselors Pate²¹, sondern der Weiterbildungsbedarf wurde induktiv aus den Erfahrungen und „Mängelberichten“ der Career Circle-Mitglieder erarbeitet. Zielgruppe der Weiterbildung sollten neben den „alteingesessenen“ Career Services alle die Einrichtungen sein, die an Universitäten und Fachhochschulen neu installiert worden sind oder zum jetzigen Zeitpunkt (2003) gerade installiert werden.

2.2 Die Inhalte des Programms

Das Ungewöhnliche bei der Auflegung des Programms war die induktive Entwicklung durch die Betroffenen selbst: Weiterbildungsprogramme werden in der Regel eher durch übergeordnete Instanzen aufgelegt, die bestimmte arbeitsmarktpolitische oder unternehmerische Ziele damit verfolgen. Auch hier wieder zeigt sich das innovative Feld, in dem die Arbeit der Career Services angesiedelt ist: In Selbstorganisation wurden notwendige Bereiche der Weiterbildung identifiziert und beschrieben. Der selbstorganisierten Arbeit gaben zwei externe „Akteure der Innovation“ den notwendigen Support: Die Prozessmoderation übernahm das (damals noch so benannte) Wissenschaftliche Sekretariat für die Studienreform in NRW, die Finanzierung des geplanten Programms gewährleistete die Körberstiftung.

²¹ Im Unterschied zu anderen erscheint das australische Programm „Training for University Careers Advisory Service Officers“ der La Trobe University von 2002 in der Vielfältigkeit der angebotenen Skills daher mit dem deutschen Programm kompatibel zu sein.

Die Bedarfsanalyse mündete in die Beschreibung von sechs Modulen²², die in den Jahren 2003 und 2004 durchgeführt werden:

Weiterbildungsprogramm des Career Circle 2003/04

2003

2004

Modul 1 Vernetzung mit der Wirtschaft	Modul 4 Marketing für Career Services
Die Schnittstellenfunktion ihrer Arbeit macht es notwendig, dass die Career Services vertiefte Kenntnisse über Kontaktbereiche zur Wirtschaft, zu Verbänden sowie zu öffentlichen Einrichtungen erlangen und deren Instrumente der Personalrekrutierung erwerben.	Die Entwicklung eines „Start Ups“ innerhalb einer komplexen und „alten“ Umgebungsstruktur bedarf besonderer Ideen im Hinblick auf internes und externes Marketing.
Modul 2 Finanzierung/Fundraising/Sponsoring	Modul 5 Eventmanagement
Die Career Services müssen ihre langfristige Finanzierung sichern, um aus Projekten oder befristeten Einrichtungen zu gesicherten Institutionen zu werden.	Frühzeitiger Kontakt zwischen Studierenden und Praxisvertretern bedarf oft der Organisationsform des Eventmanagements. Praxis-messen und Foren zur Berufsorientierung sind Großveranstaltungen, die besondere Kompetenzen zu ihrer Durchführung verlangen.
Modul 3 Beratungskompetenz	Modul 6 Informationsmanagement
Eine der Schwerpunktaufgaben der Career Services ist die berufsorientierende Beratung, die nicht ohne professionelle Beratungskompetenz durchgeführt werden sollte. Kenntnis und Anwendungskompetenz von Beratungsmodellen, wie z. B. dem der lösungsorientierten Gesprächsführung, sind erforderlich.	Informationsmanagement ist eine Kompetenz, die für Career Services von besonderer Relevanz ist, da sie neben der Erstellung eigener Produkte in Form von Beratung und Seminarangeboten einen Schwerpunkt der Career Service-Arbeit bildet.

²²Die Erläuterungen unter den Modulen stammen aus dem Förderungsantrag, den der Career Circle im Jahre 2001 an die Körberstiftung stellte.

2.3 Zur Einschätzung des Weiterbildungsprogramms

Die Zusammenstellung der Module lässt einen unmittelbaren Bezug zu den Arbeitsschwerpunkten der Career Services erkennen und sich damit auch dem Drei- bzw. Viersäulenmodell²³ der Career Service-Arbeit zuordnen. Auffällig ist dabei die Schwerpunktbildung im Bereich von Management und Ökonomie – sie findet sich übrigens auch als eine Schwerpunktbildung bei den Kompetenzen, die Career Service-Weiterbildungsprogramme an ihre Kunden, die Absolventen und Studierenden höherer Semester, vermitteln²⁴ – und legt den Schluss nahe, dass es beim Aufbau von Career Services sowohl um die Vermittlung neuer Modelle des Wirtschaftens, der Arbeitsorganisation und des Umgangs mit Information an Studierende und Absolventen geht, als auch, dass der intelligente Einsatz dieser Kompetenzen ein wesentliches Merkmal für die erfolgreiche Implementierung eines Career Service darstellt. Career Services und ihre Arbeit erscheinen als gutes Studienobjekt für den sich teilweise andeutenden Wandel in der Selbstinterpretation deutscher Hochschulen, insbesondere der Universitäten: Denn Career Services sind in der Regel kleine überschaubare Einheiten, die im Umfeld einer großen und offenen Corporate Identity an der Weiterentwicklung bzw. Umgestaltung dieser Identität in bescheidenem Maße mitwirken. Dies müssen sie umso mehr, da sie auf keine finanzielle oder personelle Absicherung zurückgreifen können, andererseits aber von den Aufgaben her, die sie zu erfüllen haben, unverzichtbar sein werden.

Vor diesem historischen Hintergrund wundert es nicht, dass nur ein Modul innerhalb des gesamten Career Circle-Weiterbildungsprogramms sich nicht im engeren oder weiteren Sinn mit ökonomisch-manageriellen Fragen beschäftigt bzw. mit der Schnittstellenproblematik Wirtschaft und Universität. Es ist das dritte Modul ‚Beratung‘, das auf Kompetenzerweiterung in einem wichtigen Angebotsbereich der Career Service-Arbeit abzielt: Beratung mit ihren Zweigen der berufsorientierenden Information und des vertiefenden Karrierecoachings sind zentrale Leistungen an die Studierenden als Hauptkunden der Career Service-Arbeit, hat aber in vielen Programmen der Career Services prozentual gesehen zur Zeit ein eher geringes Gewicht.²⁵ Als eines der Ziele der Weiterbildung in diesem Bereich dient die Konzentrierung auf den Erwerb lösungsorientierter Gesprächsverfahren, die es den Beratern ermöglicht, unabhängig von aktuellen Arbeitsmarktentwicklungen eine individuell zugeschnittene, an persönlicher Biografie und Lebensideen orientierte Ressourcenberatung zu gestalten.

Das vom Career Circle in Kooperation mit der Körberstiftung organisierte und hier beschriebene Programm wird zur Zeit durchgeführt und anschließend

²³ Siehe Anmerkung S. 2 dieses Artikels.

²⁴ Dem Überblick der Autorin nach scheinen bei den Angeboten der Career Services an die Studierenden allerdings die Soft Skills einen besonderen Platz einzunehmen, die im derzeitigen Weiterbildungsprogramm-Programm des Career Circle keine Rolle spielen. Die Vermutung liegt nahe, dass z. B. Team- und Konfliktfähigkeit auch relevante Faktoren für die erfolgreiche Aufbauarbeit eines Career Service darstellen, im ersten Schritt allerdings, bei dem es um die Positionierung der Career Services nach innen und außen geht, noch nicht im Fokus der Aufmerksamkeit stehen.

²⁵ Berufsorientierte Beratung im engeren Sinn beinhaltet die Information über die Entwicklung von Berufsfeldern und Arbeitsmarktchancen und verlangt bei bedarfsgerechter Angebotsentwicklung eine Personaldecke, die bei kaum einem Career Service vorhanden ist. Hier greift das „deutsche Modell“, bei dem diese Aufgabe schwerpunktmäßig durch die Hochschulteams der Arbeitsverwaltung abgedeckt wird – im Unterschied zu den USA, wo der Schwerpunkt der Universitäten (z. B. Tulane University, New Orleans) auf den Themen Beratung und Information liegt.

einer Evaluation unterzogen. Die Ergebnisse der Evaluation werden Indikatoren für die Entwicklung weiterer Angebote darstellen. Der Bedarf wird sich u. a. aus dem Überhang in der Nachfrage nach den derzeit angebotenen Modulen ableiten lassen. Schon zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich zudem Kriterien formulieren, die es zu berücksichtigen gilt, wenn die weitere Professionalisierung der Mitarbeiter von Career Services und ihrer Arbeit angegangen werden soll. Dabei wird deutlich, dass das hochschulinterne Interesse ein wesentliches Moment für die Richtung der Professionalisierung der Career Service Arbeit darstellen kann und soll.

3. Professionalisierungsprogramme der Zukunft

3.1 Die Studienreformatarbeit

Die Arbeit der Career Services ist extern bezogen auf die Kooperation mit Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt und mit anderen Partnern wie Verbänden und Arbeitsverwaltung. Intern lässt sich zunehmend ihre Bedeutung für die Entwicklung des Praxisbezugs in der Studienreformatarbeit erkennen. Beim Einbezug berufsorientierender Aspekte in neue B.A.- und M.A.-Studiengänge ist die Expertise der Career Services eine hochschulinterne Ressource, die es angemessen zu verwerfen gilt. Die Expertise beruht auf dem Erwerb mehrjähriger Erfahrung in Angebot und Evaluation von praxisbezogenen und berufsorientierenden Veranstaltungen. Viele Career Services sind in diesem Feld mittlerweile spezialisierte und erfahrene „Player“, sowohl was Methodik und Didaktik, Organisation und Referentenauswahl betrifft. Wollen die Hochschulen von diesem entstandenen Potenzial für ihre Studienreformatarbeit den größten Nutzen ziehen, so sollte aufbauend auf diesem Erfahrungswissen eine Professionalisierung einsetzen. Dabei geht es um

- Modularisierung und Stufung – didaktische Prinzipien für die Organisation neuer Studiengänge
- Ablaufprozesse und Riten der Implementierung neuer Studiengänge, insbesondere des Praxisanteils
- Vernetzung des berufsorientierenden Praxisbezugs in neue Studiengänge
- Qualifizierungsziele und Profilbildung neuer Studiengänge und ihr Angebot an den Arbeitsmarkt

Durch eine vertiefte Kenntnis auf diesen Gebieten kann die von Fakultäten und Fachbereichen angefragte interne Serviceleistung qualitativ höher und passgenauer entworfen und umgesetzt werden.

3.2 Internationalisierung

Professionalisierungsbedarf zeichnet sich auch bei speziellen Themen ab, die sich aus den allgemeinen Tendenzen in der Hochschulentwicklung ableiten lassen. Hier erscheint z. B. die Internationalisierung als Hochschulentwicklungsmerkmal von besonderer Bedeutung. Auch die Career Service-Arbeit wird von diesem Zusammenhang zunehmend geprägt – sei es, dass Recruitment-Prozesse im internationalen Rahmen durchgeführt werden, Kooperationen im europäischen und internationalen Rahmen nachgefragt oder selbst angeregt werden, und sich Berufsprofile und auch Studiengänge im internationalen Feld und in internationaler Konkurrenz entwickeln. Bei jedem dieser Aspekte ist ein Überblick verlangt und häufig auch eine interkulturelle Kompetenz, die bei Mitarbeitern von Career Services vertreten sein sollte. Eine Professionalisierung sollte daher z. B. angestrebt werden in den Bereichen

- Interkulturelles und Diversity Management
- Kenntnis europäischer/internationaler Einrichtungen und Verbände als potenzielle Partner und Kunden
- Verhandlungssichere Sprachkenntnisse in mindestens einer der Weltsprachen

Internationale Vernetzung der Career Service-Arbeit mag angesichts der konkreten Implementierungsprobleme der Career Services vor Ort als weit voraus gegriffenes Zukunftsziel erscheinen, es ist dennoch ein vor allem langfristig wichtiges Thema, das es zu bearbeiten gilt, wenn es um die internationale Einbettung und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen gehen soll.

3.3 Interne Organisationsentwicklung

Ein weiterer grundsätzlicher Punkt, über dessen Bedeutung für die Entwicklung der Career Services kein Zweifel besteht, ist die Frage nach ihrer organisatorischen Einbindung in die Hochschulen. Für diese Einbindung wird es kein allgemein gültiges Modell geben. Sie wird so vielfältig sein, wie die Hochschullandschaft selbst und wird u. a. von der Größe, der Geschichte, der vorhandenen Organisationsstruktur und den Fächerangeboten einer Hochschule abhängen. Dennoch lassen sich Parameter festmachen, anhand derer entschieden werden kann, welche Zielsetzungen für die Arbeit des Career Service an der jeweiligen Hochschule sinnvoll sind, und wie die sich daraus ergebende Einbindung in die Hochschule optimal definiert und umgesetzt werden kann.

Um diese Prozesse, die auch über den zukünftigen Erfolg der Career Services entscheiden werden, fundiert einzuleiten, bedarf es professionellen Handelns auf der Ebene interner Organisationsentwicklung – eine Aufgabe, die sich – wenn überhaupt – nur in beschränktem Maß an Dritte delegieren lässt; zum einen, weil die dazu erforderlichen Aufgabeneinheiten an unseren Hochschulen nur rudimentär vorhanden sind, und sie zum anderen in der Regel nur beratende Funktion haben. Hier kann die Selbstbeurteilung der Career Services aufgrund ihrer Erfahrungen mit den eigenen Aufgaben und dem eigenen Wirkungsgrad ein wichtiger Indikator zukünftiger organisatorischer Entscheidungen auf Hochschulebene sein.

Große Bedeutung hat in diesem Zusammenhang auch das innovative interne Marketingumfeld, das sich eine Hochschule selbst schafft, und zu dem es

gilt, die Career Services in Beziehung zu setzen wie beispielsweise die Alumni-Arbeit, die im Gesamtmarketingkonzept einer Hochschule ebenso eine Rolle spielt wie die Career Service-Arbeit, und wo Abstimmungsprozesse über synergetische und koordinatorische Prozesse notwendig sind. Für dieses Aufgabenfeld bedarf es eines Professionalisierungskonzeptes, das sich vornehmlich an Career Service-Leitungen richten sollte.

Inhalte könnten hier u. a. sein

- Methoden der Organisationsanalyse
- Organisationsentwicklung in komplexen Systemen
- Qualitätsentwicklung im Bildungswesen
- Kooperation mit internen und externen Partnern

Die Selbstorganisation in der Entwicklung der Career Services und kooperierender Felder kann durch eine Weiterbildung auf dieser Ebene zum Nutzen der eigenen Hochschule gefördert werden.

3.4 Was bringt die Zukunft?

Das Thema lässt sich in einem Satz umschreiben: Die Zukunft ist nicht vorhersehbar, aber wir können jetzt an ihr arbeiten. Das gilt auch für die Professionalisierung der Career Service-Arbeit, die in Zukunft genauso viel wert sein wird, wie der Grad an Professionalität, den politische Gremien, Stiftungen, Ministerien und Hochschulen ihr zubilligen werden. Für diese Professionalisierung gilt es aus den Career Services heraus, konstruktiv zu streiten, wenn sie einen Beitrag zur Zukunftsentwicklung der deutschen Hochschulen leisten sollen. Ein Anfang ist gemacht mit der Gründung des „Career Service Netzwerks Deutschland e.V.“ auf einer Berliner Konferenz mit internationaler Beteiligung im Februar 2003, einer deutschlandweiten Einrichtung, die auch die Professionalisierung der Career Services auf ihre Fahnen geschrieben hat.

4. Literatur

Gröhn, Dieter; 2001: Praxisorientierung in Bachelor-Studiengängen. In: Welbers, Ulrich (Hg.), Studienreform mit Bachelor und Master, Neuwied, S. 101-127.

Hanft, Anke (Hg.) 2000: Hochschulen managen? Reihe Hochschulwesen – Wissenschaft und Praxis, Frankfurt.

La Trobe University 2002: Technical Proposal Training for University Career Advisory Service (CAS) Officers, Melbourne (Australia).

Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.); 2000: Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

Puhle, Hans-Jürgen; Weiler, Hans N. (Hg.); 2001: Career Centers, Eine hochschulpolitische Herausforderung, Hamburg.

Tulane University 2002: Diverse Informationspapiere für Studierende, New Orleans (USA).

Wasmuth, Nele; 1999: Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung, Rahmenkonzept der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer an der Universität zu Köln, Band 1 Materialienreihe KIQ, Köln.

Dies.; 2000: Reformvorschläge Berufs- und Praxisorientierung im Studium, Der Beitrag des Qualifizierungstransfers zur Studienreform Band 14 Materialienreihe KIQ, Köln.

Webler, Wolff-Dietrich 2002: Modellhafter Aufbau von Studiengängen. In: Das Hochschulwesen 51. Jahrgang, Heft 6, S. 216-223.

Zehetmair, Hans; 2000: Hochschulen der Zukunft zwischen Staat und Eigenverantwortung. In: Politische Studien, Sonderheft 2/2000, 51. Jahrgang, S. 8-16.

König, Eckard; Volmer, Gerda; 1997: Systemische Organisationsberatung, Grundlagen und Methoden, Weinheim.

Nele Wasmuth

Leiterin des Career Service der Universität zu Köln

Stellvertretende Vorsitzende des CSND

Albertus-Magnus-Platz

50923 Köln

Tel.: 0221/470-6872, Fax: 0221/470-6873

E-Mail: nele.wasmuth@uni-koeln.de

Internet: <http://www.kiq-board.de>

Nele Wasmuth, Stud. Assessorin, Soziologin und Pädagogin, Unternehmensberaterin. 1998 Konzeptentwicklung für die Kölner Initiative Qualifizierungstransfer, ein fachübergreifendes berufsorientierendes Leuchtturmprojekt an der Universität zu Köln. Seit Anfang 2000 Leitung des Projekts, seit Anfang 2002 Leitung des aus dem Projekt heraus gegründeten KIQ – Career Service der Universität zu Köln. Stellvertretende Vorsitzende des CSND.

Entwicklungsschritte in Richtung eines Career Service an der Universität Heidelberg. Zum Spannungsverhältnis zentraler und dezentraler berufsvorbereitender Angebote

Andreas Barz

1. Vorbemerkungen

Der Arbeitsmarkt für Akademiker befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Mit ihm ändern sich auch Berufsbilder und Karriereverläufe der Hochschulabsolventen. Es liegt in der Verantwortung der Hochschulen, dass in der Gestaltung von Studium und Lehre dieser Wandel reflektiert wird (vgl. Landfried 2002). Diese nicht zuletzt von der Hochschulrektorenkonferenz geforderte Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung hat mittlerweile Eingang in die Gesetzgebung gefunden. So heißt es im § 3 des Universitätsgesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 28. März 2000: „Die Universitäten unterstützen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, den sozialen Einrichtungen und der Arbeitsverwaltung die Studierenden bei der Durchführung von Praktika in Wirtschaftsbetrieben sowie die Absolventen beim Übergang in das Berufsleben und fördern die Verbindung zu ihren Absolventen.“

Damit schreibt der Gesetzgeber dieses Bundeslandes fest, was sich an vielen Hochschulen mit der Einrichtung von Career Services seit einiger Zeit auf dem langen und zuweilen dornigen Weg der Etablierung befindet. Der Weg an der Universität Heidelberg soll in diesem Beitrag nachgezeichnet werden. Kennzeichnend für die Situation an der Universität Heidelberg sind zwei Entwicklungslinien:

- Die erste ist geprägt durch dezentrale Aktivitäten in den Fakultäten und Instituten der Universität. Exemplarisch seien hier die Initiative „Magister in den Beruf“, die sich an Studierende der Sozial- und Geisteswissenschaft richtet, oder die Praktikumsinitiative Geografie genannt.
- Die zweite ist geprägt durch zentrale Aktivitäten des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW), das eine breite Palette von Dienstleistungen für Studieninteressierte, Studierende und Absolventen bereit stellt und damit einen Bogen von der Schule über die Universität bis auf den Arbeitsmarkt spannt.²⁶ Darüber hinaus gibt es weitere zentrale Aktivitäten wie die des Büros der Frauenbeauftragten oder des Hochschulteams des Arbeitsamtes.

²⁶ Dies hat der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Dr. Klaus Landfried, in seiner Festrede „Vom Studium in den Beruf: Neue Wege des Übergangs“ zum 10. Geburtstag der Initiative „Magister in den Beruf“ am 30. Oktober 2002 wie folgt beschrieben: „Die Universität Heidelberg verfügt mit dem Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung über eine zentrale Einrichtung, die einen Bogen von der Schule über die Universität zum Arbeitsmarkt spannt. Mit dieser ganzheitlichen Sichtweise, welche Angebote für Schüler, Studierende und Absolventen einschließt, werden Dienstleistungen bereit gehalten, die geeignet sind, die Bindung der Studierenden an ihre Universität zu stärken.“

Dieser Beitrag umreißt diese beiden Entwicklungslinien. Sie machen deutlich, dass es an der Universität ein breites Angebot gibt, das Studierende beim Übergang von der Universität auf den Arbeitsmarkt unterstützt:

- Informierende und - wenn auch nur in Ansätzen - beratende Angebote,
- qualifizierende Angebote sowie das
- Kontaktmanagement mit der Wirtschaft.

Diese Angebotsstrukturierung greift das „Drei-Säulen-Modell“ des ZSW zur Einrichtung eines Career Services auf (vgl. Chur/Fehr 2002). Die Konturen dieses Modells werden im Abschnitt 4 des Beitrags umrissen. Doch die Verwendung des Wortes „Konturen“ darf nicht den Blick darauf verstellen, dass das ZSW erste Schritte in Richtung einer Etablierung des Career Services getan hat.

2. Dezentrale Aktivitäten an der Universität

Die Heidelberger Universität verkörpert wie wenige die Idee der „universitas“. Von der Ägyptologie bis zur Zahnmedizin vereinigt sie eine beeindruckende Zahl von wissenschaftlichen Disziplinen unter dem Dach traditionell starker Fakultäten. Eine Reihe von Instituten, namentlich im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich, haben sich, wie im übrigen an anderen Universitäten, beginnend mit dem Jahr 1992 einer Frage angenommen, die sich mit besonderer Schärfe stellte: Welche Angebote werden benötigt, um den Sozial- und Geisteswissenschaftlern den Weg auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern, und zwar gerade in den Sektoren des Arbeitsmarkts und den Branchen, die – so das Vorurteil – dieser Studierendengruppe nicht offen stehen. Sozial- und Geisteswissenschaftler arbeiten, das ist auch heute noch bei den Erwartungen der Erstsemester deutlich zu spüren, in forschungsnahen Instituten, Verlagen, Zeitungen, Stiftungen. Natürlich ist dies nur ein Teil der Wahrheit. Jeder Leser weiß das, und weiß auch, wo sie darüber hinaus zu finden sind: in Führungspositionen, in den Personalabteilungen großer Konzerne, in der Logistik, als Unternehmensgründer.

Die einzelnen Angebote werden nachfolgend beschrieben. Sie sind in „@gil Praxisinitiativen für Studierende“ zusammengeschlossen. Sie alle haben sich zum Ziel gesetzt, eine engere Verbindung von Studium und Beruf zu schaffen, sei es durch Praktika, Zusatzqualifikationen, Unterstützung bei der Schärfung des persönlichen Profils oder Beratung und Information zur Erleichterung des Übergangs auf den Arbeitsmarkt.

2.1 Magister in den Beruf (MiB)

Zehn Jahre ist es nun her, dass „Magister in den Beruf (MiB)“ gegründet worden ist. Der Geburtstag wurde am 30. Oktober 2002 mit einem großen Symposium gefeiert, das der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Dr. Klaus Landfried, mit einem Festvortrag beschloss. MiB ist im Jahr 1992 von Professor Dr. Arnold Rothe, Hochschullehrer am Romanischen Seminar, ins Leben gerufen worden. Der Gründung lag die Einsicht zugrunde, dass angesichts der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für einen erfolgreichen Berufseinstieg neben dem Fachstudium praktische Erfahrungen, Zusatzqualifikationen und klare Vorstellungen bezüglich der späteren Arbeitsfelder wichtig sind.

Dies griff der Rektor der Universität anlässlich des so genannten Symposiums auf: „Magister in den Beruf ist ein Kind der Not – der Not mancher Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften anfangs der 90er Jahre, die – anders als die Absolventen berufsfield-orientierter Studiengänge wie Lehrer oder Juristen – noch nicht genau wussten, wie sie nach ihrem Abschluss die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen könnten, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen“ (Hommelhoff 2002).

Ziel von MiB ist es, Brücken zwischen Wissenschaft und Praxis zu schlagen. Dies heißt in der Umsetzung zum einen, den Studierenden einen differenzierten Arbeitsmarkt zu öffnen und zugleich Vorbehalte gegen eine Arbeit im ‚rauen Wind‘ der Wirtschaft, noch dazu außerhalb der erworbenen fachlichen Qualifikation, abzubauen. Dies bedeutet aber auch, der verbreiteten Skepsis von Unternehmen gegenüber der Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern entgegenzutreten. MiB tat dies bislang mit drei Instrumenten: Berufsinformation, Zusatzqualifizierung und Praktikumsvermittlung. Zielgruppe waren zunächst die Geisteswissenschaftler, aber sehr schnell gerieten auch die Sozialwissenschaftler ins Visier der Initiative. Im Laufe der Jahre hat sich die Zielgruppe wesentlich ausgeweitet. MiB steht inzwischen allen Studierenden der Universität offen:

- Berufsinformation: Der Arbeitsmarkt für Sozial- und Geisteswissenschaftler ist unübersichtlich. Neben den Verlagen, Zeitungen, Stiftungen oder fachnahen Instituten finden sich die Absolventen in allen Sektoren der Wirtschaft. Damit diese Berufsfelder in den Blick der Studierenden geraten, bot die Initiative von Anfang an berufsinformierende Vorträge an. Diese werden in Kooperation mit dem Hochschulteam des Arbeitsamtes durchgeführt, zentral in der Neuen Universität im Herzen der Altstadt, und in Laufnähe zu den Instituten der Sozial- und Geisteswissenschaften. In der Vortragsreihe werden potenzielle Berufsfelder vorgestellt, Anforderungsprofile sowie Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsperspektiven thematisiert. Der gewünschte Effekt ist die frühzeitige Berücksichtigung des späteren Berufswegs bei der Studiengestaltung.
- Zusatzqualifizierung: Neben dem Fachstudium sind überfachliche Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen unentbehrlich für den erfolgreichen Berufseinstieg (Knauf 2001, S. 48 f.). Sie ergänzen die Besonderheit des sozial- und geisteswissenschaftlichen Studiums, die „Kombination aus Denkschule und Wissenskompetenz“ (Landfried 2002). Dies führt zurück zu den Kernkompetenzen dieser Studiengänge:
 - Strukturierung und stringente Darstellung komplexer Inhalte;
 - vernetztes und interdisziplinäres Denken;
 - Orientierung zugleich an Methoden und Werten;
 - Verantwortungsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit.

Doch dies allein begründet nicht die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden. MiB war aus diesem Grund von Anfang an bemüht, durch die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen die Einstiegschancen der Absolventen in Kooperation mit dem Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung zu verbessern.²⁷

²⁷ Im ZSW wurde das Kursprogramm Berufsvorbereitung entwickelt, das diese überfachlichen und Schlüsselkompetenzen vermitteln soll. Es wird weiter unten beschrieben.

Praktikumsvermittlung: Sie ist das „Kerngeschäft“ der Initiative. Ziel eines Praktikums ist es, Orientierungshilfen zu verschaffen, die eigenen Berufsvorstellungen zu präzisieren und Gewissheit über die eigenen Fähigkeiten zu erlangen. Im Laufe der Jahre entstanden intensive Kontakte zu den Arbeitgebern. Drei Gruppen lassen sich identifizieren: (internationale) Unternehmen aller Branchen, Verwaltungen und Behörden, Kultureinrichtungen und Stiftungen. Diese Unternehmen stellen MiB kontinuierlich Praktikumsplätze zur Verfügung. Die Angebote reichen vom Marketing über das Personalwesen, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Logistik. MiB unterstützt die interessierten Studierenden bei der Auswahl geeigneter Praktikumsplätze.

2.2 Weitere Praktikumsinitiativen

Magister in den Beruf zeichnet aus, dass die Initiative zwar studiengangspezifisch (Magisterabschluss), nicht aber fachspezifisch orientiert ist. Die übrigen Praktikumsinitiativen arbeiten fächerspezifisch. Sie sind in @gil – Praxisinitiativen für Studierende zusammengeschlossen. Die Koordination des Netzwerkes liegt in der Verantwortung des ZSW. Die Angebote sind in der nachfolgenden Tabelle beschrieben. Die Gliederung orientiert sich an dem oben genannten Säulenmodell, ergänzend ist die Fakultätszuordnung angegeben:

	Information und Beratung	Qualifizierung	Kontaktmanagement
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			
Praktikumsberatung am Institut für Politische Wissenschaft	Praktikumsberatung; Vortragsveranstaltungen		
Jump – Praktika für Soziologen	Praktikumsberatung; Vortragsveranstaltungen	Qualifizierungsangebote	
AIESEC	Praktikumsberatung; Vortragsveranstaltungen Spezifikum: internationale Orientierung; neben der lokalen Gruppe Organisation auf nationaler Ebene		Praktikumsvermittlung
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften			
Praktikumsinitiative Geographie	Praktikumsberatung; Vortragsveranstaltungen		
Fakultät für Biowissenschaften			
Biotechnologische Studenteninitiative	Praktikumsberatung; Vortragsveranstaltungen Spezifikum: neben der lokalen Gruppe Organisation auf nationaler Ebene	Qualifizierungsangebote	Praktikumsvermittlung
Juristische Fakultät			
ELSA	Vortragsveranstaltungen Spezifikum: internationale Orientierung; neben der lokalen Gruppe Organisation auf nationaler Ebene		Praktikumsvermittlung
Medizinische Fakultät			
Deutscher Famulanten Austausch	Praktikumsberatung		Praktikumsvermittlung

Tabelle 1 – fächerspezifische Praktikumsinitiativen an der Universität Heidelberg

2.3 Leistungsdaten und Bewertung

Im Jahr 2002 wurden erstmals Leistungsdaten der einzelnen zentralen und dezentralen Initiativen erhoben; Erhebungszeitraum war das Jahr 2001. Die Daten für die dezentralen Initiativen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:²⁸

	Anzahl Hilfskräfte	Öffnungszeiten/Woche	Zahl der Kurse Teilnehmer	Vorträge	Vermittelte Praktika
AIESEC	28	6 Std.	4	5	9
Biotechnologische Studenteninitiative	k. A.	k. A.	4	4	/.
ELSA	Keine	Keine	Keine	3	1
Jump	1	2-3 Std.	1 45 TN	3	/.
Magister in den Beruf	3	6 Std.	6 120 TN	5	50
Praktikumsinitiative Geographie	1	1 Std.	n.v.	k.A.	30
Praktikumsberatung am Institut für Politische Wissenschaft	Keine	6 Std.	n.v.	4	/.

Tabelle 2: Leistungsdaten der dezentralen Initiativen im Jahr 2001 (nach: Kienbaum 2002)

Die Initiativen werden überwiegend durch studentische Hilfskräfte getragen. Ein kontinuierliches und systematisches Berichtswesen existiert noch nicht, so dass sowohl universitätsintern als auch universitätsextern Vergleiche nur eingeschränkt möglich sind. Festzustellen ist, dass nicht in allen Fakultäten Angebote existieren. Die Gegenüberstellung der Studierendenzahlen und der Leistungsdaten erweckt zunächst den Eindruck, dass die Zielgruppen nicht im wünschenswerten Ausmaß erreicht werden. Allerdings gilt dies nur eingeschränkt – die zur Verfügung stehenden Ressourcen lassen eine größere Reichweite nicht zu.

Alle Initiativen zeichnet ein strukturelles Defizit aus. Sie stützen sich überwiegend auf studentische Hilfskräfte bei geringer bis fehlender Sachausstattung. Der Stärke, sehr nahe am Kunden zu arbeiten, stehen offenkundige Schwächen gegenüber: geringe Professionalität der Beratung, hohe Durchlaufzahl der studentischen Hilfskräfte, reduzierte Ansprechbarkeit. Die Anforderungen an Studienfächer, die für einen schwach definierten Arbeitsmarkt qualifizieren, und denen, die einen stärker definierten Arbeitsmarkt vorbereiten, schlägt sich in der Quantität und Qualität der Angebote nur unzureichend nieder.

²⁸ Die Erhebung erfolgte im Rahmen eines Projekts mit Kienbaum Management Consultants: Im Auftrag des Rektors der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg hat Kienbaum im Sommersemester 2002 das Projekt „Konzepterstellung für einen Career Service der Ruprecht-Karls-Universität“ durchgeführt. Die Projektleitung vor Ort lag in Händen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW). Die Ergebnisse der einzelnen Projektschritte, Recherche, Ist-Analyse, Zielfindung und Aufgabenbestimmung, flossen in ein Konzept ein. Die einzelnen Projektschritte wurden in enger Abstimmung mit einem Projektteam aus Mitarbeitern der ZSW durchgeführt. Die Daten, die in die obige Tabelle eingeflossen sind, entstammen einer Befragung, die das ZSW im Rahmen der Ist-Analyse durchgeführt hat. Die Auswertung erfolgte durch Kienbaum.

3. Zentrale Aktivitäten an der Universität

Neben diesen dezentralen, auf Instituts- oder Fakultätsebene angesiedelten Initiativen gibt es Angebote, die universitätsintern von zentralen Einrichtungen, dem Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW) und dem Büro der Frauenbeauftragten, sowie universitätsextern über das Hochschulteam des Arbeitsamts angeboten werden. Dem ZSW gilt in diesem Abschnitt die Aufmerksamkeit.

3.1 Entwicklung des derzeitigen Profils

Das Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW) nimmt im Vergleich mit anderen Universitäten eine Sonderstellung ein. Über den Auftrag der Studienberatung hinaus nimmt es weitere in den §§ 3, 48 und 49 des Universitätsgesetzes verankerte Aufgaben wahr: Kompetenzförderung im Bereich der Schlüsselkompetenzen, Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Universität in den Arbeitsmarkt und die Entwicklung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. In dieser Struktur spannt sich ein einzigartiger Bogen von der Entscheidungsberatung beim Übergang von der Schule in die Hochschule über die studienbegleitende Kompetenzförderung in der Kooperation mit den Fakultäten hin zu Angeboten für die Absolventen der Universität (vgl. Jahresbericht 2001). Ziele, Zielgruppen und Instrumente lassen sich wie folgt überblicksartig darstellen:

- Auf einer individuellen Ebene verfolgt das ZSW die Ziele Information, Beratung und Kompetenzentwicklung sowie das Kontaktmanagement mit den primären Zielgruppen Studieninteressierte, Studierende und Absolventen. Hierzu wurde im Laufe der Jahre ein differenziertes Instrumentarium entwickelt, das, soweit es für die Themenstellung relevant ist, weiter unten dargestellt ist.
- Auf einer institutionellen Ebene verfolgt das ZSW im Rahmen des im Anschluss näher beschriebenen Heidelberger Modells die Ziele der Qualifizierung der Studierenden, der Lehrenden und der flankierenden Strukturentwicklung. Das diesen Zielen zugeordnete Instrumentarium umfasst das Tutorienprogramm im Grund- und Hauptstudium, didaktische Schulung und Beratung für Lehrende sowie Vereinbarungen zur Implementierung dieser Maßnahmen in die regulären Studienpläne mit den Fächern, die zugleich die Zielgruppen darstellen.
- Auf einer funktionellen Ebene verfolgt das ZSW die Ziele der Informationsaufnahme, -verarbeitung und -darstellung. Zielgruppen sind die universitätsinterne und -externe Öffentlichkeit.

Diese Strukturierung ist die Materialisierung einer spezifischen Heidelberger Tradition, gepaart mit dem Selbstverständnis, gewachsene Strukturen im Lichte veränderter Rahmenbedingungen zu hinterfragen und zu verändern. In den nachfolgenden Zeilen soll diese Entwicklung nachgezeichnet werden. Die folgende Darstellung lehnt sich eng an Chur (2002a, S. 273-296) an, der die Entwicklungslinien der deutschen Studierendenberatung „von der traditionellen Studienberatung zum Competence-Center für (Aus-)Bildungsqualität“ in einzelnen Phasen nachzeichnet. Einen wichtigen Stellenwert nimmt das „Heidelberger Modell“ ein, das von ihm und Mitarbeitern seit Mitte der 80er Jahre, zu-

nächst aufbauend auf dem Konzept einer Beratung als Kompetenzförderung, dann im Rahmen eines Landesmodellprojekts „Kooperative Beratung“ entwickelt wurde. Seit 1997 ist es in der Abteilung Schlüsselkompetenzen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung institutionalisiert.

Von Beginn an, das heißt seit Ende der 60er Jahre, realisierte Heidelberg ein ganzheitliches Konzept informierender und psychologischer Beratung. In den 70er Jahren traten vor allem Angebote zur Unterstützung in Entscheidungssituationen hinzu. In den 80er Jahren setzte die eigentliche Entwicklung des „Heidelberger Modells“ ein, indem die Kompetenzförderung zum zentralen Ziel der Beratung an der Hochschule wurde. Hier entstand eine erste Formulierung der späteren Konzeption der Schlüsselkompetenzen unter dem Begriff der ‚paracurricularen Studienanforderungen‘ (sich orientieren, sich entscheiden, Leistungen erfüllen, sich selbst bestimmen).

Ein zweiter Entwicklungsschritt hin zum heutigen Heidelberger Modell geschah in den 90er-Jahren im Rahmen eines Landesmodellprojekts „Kooperative Beratung“. Hier wurden durch die zentrale Beratungsstelle in einer direkten Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Instituten Tutorien zur Förderung von Schlüsselkompetenzen im Grund- und Hauptstudium eingerichtet. Kooperationsvereinbarungen wurden getroffen, aufgrund derer die Fächer für die Organisation, die zentrale Beratungsstelle für Tutorenschulung, Evaluation und Qualitätssicherung und beide zusammen für die Konzeption zuständig waren.

Dieses Projekt entstand auch vor dem Hintergrund eines hochschulpolitischen Veränderungsschubs, ausgelöst durch verschiedene Akteure wie Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz, aber auch wirtschaftlicher oder gesellschaftlicher Verbände. „Unter der Zielsetzung einer verbesserten Berufsfähigkeit der Absolventen ging und geht es in diesen Empfehlungen darum, die Hochschulen in eine stärkere Zweckbindung gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft zu bringen. Für die Ausbildung wurden sowohl eine höhere Effizienz (durch die Verringerung von Studiendauer, Wechsel- und Abbrecherquoten) als auch eine höhere Effektivität (durch eine besser angepasste Qualifikation) gefordert“ (2002a, S. 279). Darauf bezog sich auch das Projekt „Kooperative Beratung“ mit dem Ziel, „direkt an den Fakultäten und Instituten tätig zu werden, um dort flankierend zur Lehre ein aktives Studieren zu fördern und dadurch die Studienqualität zu verbessern“ (2002a, S. 280).

3.1.1 Das Heidelberger Modell

Mit Implementierung des ehemaligen Landesmodellprojekts als Abteilung Schlüsselkompetenzen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung wurde die Konzeption zum heutigen „Heidelberger Modell“ weiter entwickelt, das drei Aspekte einer (Aus-) Bildungsqualität zu einem ganzheitlichen Ansatz integriert:

- die Kompetenzförderung für Studierende von der Studienvorbereitung bis zum Übergang in den Beruf (Tutorienprogramm für Schlüsselkompetenzen)²⁹
- die Kompetenzförderung für Lehrende (didaktische Trainings, Coaching, Beratung) sowie
- die Weiterentwicklung der Curricula durch die Integration von Schlüsselkompetenz-Modulen und hochschuldidaktischer Unterstützung in die Regelstruktur der Fakultäten und Institute.

Das Modell – es ist der oben als institutionelle Ebene bezeichneten Zieldimension zuzuordnen – hat drei wesentliche Charakteristika: Es definiert die wesentlichen außerwissenschaftlichen Aspekte der (Aus-)Bildungsqualität (s.o.), es ist dezentral ausgerichtet, d. h. die Umsetzung erfolgt in den Fächern und in deren Verantwortung, und es ist einem multiplikativen Ansatz verpflichtet: Hauptakteure sind Tutoren und andere Angehörige der Fakultäten bzw. Institute, die für ihre Aufgabe geschult bzw. beraten werden (die Beschreibung stützt sich auf Chur 2002a und b). Für die Profilierung eines Heidelberger Career Services ist das Tutorienprogramm im Hauptstudium von besonderer Bedeutung. In der mittleren Phase (Verlauf) wird es ergänzt durch Module des gleich im Anschluss beschriebenen Kursprogramms Berufsvorbereitung. Die Orientierungseinheit wurde im Wintersemester 2002/2003 pilothaft in drei Fächern erprobt (Deutsch als Fremdsprache, Kunstgeschichte, Geschichte).

²⁹ Mit diesem Modell zur Verbesserung der (Aus-)Bildungsqualität und der Studierfähigkeit übernahm das ZSW eine Vorreiterrolle. Mittlerweile sind ähnliche Modelle an vielen Hochschulen festzustellen; Schlüsselkompetenzen - viele sprechen immer noch von Qualifikationen - werden mittlerweile auch von der Hochschuldidaktik rezipiert (vgl. hierzu Kauf 2001, insbesondere S. 47 ff.).

Ungeachtet der fachspezifischen Ausgestaltung vor Ort sieht das Programm die folgenden Module vor:

Hauptstudium	Fachliche Kompetenzen	Geforderte Schlüsselkompetenzen	Bausteine des Tutorienprogramms
Direkt zu Beginn	<ul style="list-style-type: none"> - Spezialisierung, - forschendes Lernen - Qualifizierung für das Examen 	<ul style="list-style-type: none"> - Zielorientierte Planung des Hauptstudiums - Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Berufswelt 	2 ½-tägige Orientierungseinheit: <ul style="list-style-type: none"> - Schwerpunkte und Anforderungen des Hauptstudiums - Anforderungen der Berufswelt an die Absolventen - Informationsmesse mit Präsentationen von Firmen - individuelle Schwerpunktsetzung und Planung des Hauptstudiums
Im Verlauf		Vorbereitung auf den Übergang zum Beruf: <ul style="list-style-type: none"> - Klarheit über das eigene Stärken-Schwächen-Profil - Erwerb berufsbezogener Schlüsselkompetenzen 	Mehrtägige Kurse mit externen Trainern: <ul style="list-style-type: none"> - Rhetorik und Präsentation im Beruf - Zeitmanagement im Beruf - Kommunikation im Beruf - Potenzialscreening - Bewerbungstraining
In der Examenphase		<ul style="list-style-type: none"> - Zügige und erfolgreiche Examenphase - Strategien für ein effektives Examen - Ablösung von der Universität 	Semesterbegleitendes Tutorium mit u. a. folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> - Bilanz des Studiums - Zielgerichtetes Schreiben von Abschlussarbeiten - Vorbereitung der Bewerbung

Tabelle 3 – Das Tutorienprogramm zum studienbegleitenden Erwerb von Schlüsselkompetenzen im Hauptstudium (entnommen aus Chur 2002b, S. III)

3.1.2 Zentrale Angebote des ZSW

Neben dem dezentralen Tutorienprogramm stellt das ZSW eine Reihe weiterer Angebote zur Verfügung, die sich den Bereichen Information und Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement zuzuordnen lassen. Für die Entwicklung eines Career Services der Universität bedeutsam ist das 1997 ebenfalls vor dem Hintergrund des Heidelberger Modells eingeführte Kursprogramm Berufsvorbereitung. Das Programm geht davon aus, dass ein guter Studienabschluss zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben ist, und Arbeitgeber überfachliche und Schlüsselkompetenzen neben den fachlichen erwarten. Das Programm baut sich zur Zeit wie folgt auf:

Kurse zu überfachlichen Themen

- Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Projektmanagement
- Recht im Beruf

Kurse zu berufsrelevanten Schlüsselkompetenzen

- Bewerbungstraining
- Büromanagement

- Kreativitätstechniken im beruflichen Umfeld
- Präsentation im Beruf
- Selbstpräsentation
- Teamarbeit im Beruf
- Zeitmanagement im Beruf

Kurse mit berufsfeldorientierenden Themen

- Public Relations & Öffentlichkeitsarbeit
- Berufsfeld Mediation und Konfliktmanagement

Ziel ist somit die praxisorientierte Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Die Dozenten arbeiten in Unternehmen, als Freiberufler oder in der öffentlichen Verwaltung. Es handelt sich um ein modulares und kostenpflichtiges Gesamtprogramm, dessen Kurse einzeln oder kompakt besucht werden können. Die Gebühren bewegen sich je nach Dauer zwischen 65 (zweitägige Kurse) und 250 Euro (fünftägige Kurse). Die Teilnahme wird bestätigt; für den Besuch des gesamten Programms erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.

Im Jahr 2001 (Jahresbericht 2001) fanden von zu der Zeit zehn angebotenen Kursen acht tatsächlich statt, mit insgesamt 128 Teilnehmern. Am stärksten werden die Kurse „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“ sowie „Public Relations & Öffentlichkeitsarbeit“ gebucht. Dies leitet über zu einigen strukturellen Schwierigkeiten, denen sich das Programm gegenüber sieht:

Vom ZSW werden kostenfreie Kurse zu den studienrelevanten Schlüsselkompetenzen angeboten, entweder dezentral im Rahmen des Heidelberger Modells oder zentral durch die Beratungsstelle. Im Rahmen des Kursprogramms Berufsvorbereitung werden kostenpflichtige Kurse zu berufsrelevanten Schlüsselkompetenzen angeboten. Obwohl die unterschiedliche Zielsetzung der Programme deutlich ist, lässt sich de facto der Unterschied nur schwer erläutern.

Problematisch für die Akzeptanz ist die Preisgestaltung. Da die Kurse nicht subventioniert werden, legt das ZSW die Honorarkosten auf die Teilnehmer um. In dem ansonsten kostenfreien tertiären Bereich werden die Preise nur von einem kleinen Teil der Studierenden akzeptiert. Die Dauer einiger Kurse – es handelt sich um die vier- und fünftägigen Angebote – wird, das legen Rückmeldungen nahe, als zu lange empfunden. Mittlerweile hat das ZSW nachgesteuert und, wo inhaltlich vertretbar, die Dauer der Kurse reduziert. Bezüglich der Preise sucht das ZSW derzeit nach Kooperationspartnern, um die Preise reduzieren zu können und damit auch gegenüber konkurrierenden Anbietern mit kostenfreien Kursen bestehen zu können.

Am 7. Mai 2002 fand an der Universität Heidelberg erstmals eine Berufsinformations- und Rekrutierungsmesse mit dem Namen „meet @ uni-heidelberg“ statt. Veranstalter war das ZSW, organisiert und finanziert wurde die Messe von einem externen Anbieter. Mit der Veranstaltung sollten die folgenden Ziele erreicht werden:

- Die Hochschulmesse bot personalsuchenden Unternehmen die Möglichkeit, sich an der Universität zu präsentieren.
- Sie eröffnete den Studierenden die Möglichkeit, Kontakte zu Vertretern der Wirtschaft herzustellen (Berufsinformation, Praktikumsvermittlung, Einstellungsgespräche).
- Die Veranstaltung sollte den Unternehmen das Profil der Heidelberger Universität verdeutlichen (Forschungsorientierung, Interdisziplinarität, In-

tegration von Schlüsselkompetenzen) und den Aufbau kontinuierlicher Kontakte ermöglichen.

Zielgruppen waren primär die Studierenden der Sozial- und Geisteswissenschaften, aber auch die der Rechtswissenschaft sowie der Naturwissenschaften und der Medizin. Die Messe stand unter dem Eindruck einer schleppenden Konjunktur, was sich in der Zahl der rekrutierten Unternehmen niedergeschlagen hat. Dennoch waren namhafte Unternehmen unter anderem aus den Bereichen Informationstechnologie, Unternehmensberatung und der Pharmabranche vertreten. Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Unternehmen wurde die Messe sehr positiv aufgenommen.

Im Wintersemester 2003/2004 wird das ZSW in Kooperation mit dem Forschungsdezernat der Zentralen Universitätsverwaltung mit einem modifizierten Konzept eine eigene Messe durchführen. Anstelle eines bezüglich der rekrutierten Firmen und der Studierenden unspezifischen Konzepts will die Universität eine Kombination aus interdisziplinärem Rahmenprogramm und Berufs- und Rekrutierungsmesse erproben. Mit der Konzentration auf eine Themenstellung lassen sich gezielt Unternehmen ansprechen, zugleich gewährleistet der interdisziplinäre Ansatz, dass eine ausreichend große Zahl von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen angesprochen wird.

Seit dem Jahr 2002 ist die Initiative „Magister in den Beruf“ in das ZSW integriert. Damit verfügt das ZSW über eine eigene Praktikumsvermittlung für Studierende der Universität. Zudem ist das Kursprogramm Berufsvorbereitung in MiB integriert; dieses wird durch ein Vortragsprogramm des Hochschulteams zu arbeitsmarktrelevanten Themen ergänzt. Magister in den Beruf verfügt durch die Kontakte des ZSW zur IHK Rhein-Neckar über eine Firmendatenbank, die um die Ansprechpartner für den Bereich Personal/Recruiting ergänzt ist. Damit deckt das ZSW zur Zeit zwei Säulen eines Career Services ab, Kontaktmanagement und Qualifizierung. Beratung und Information als dritte Säule werden rudimentär abgedeckt: Das ZSW ist mit Referenten in einer Reihe von Einführungsveranstaltungen für das Hauptstudium präsent und informiert dort über die Weichenstellungen, die für den Berufseinstieg von Bedeutung sind. Fast man die vorhandenen Angebote zusammen, so ergibt sich das folgende Bild:

Information und Beratung	
- Beratungstermine (Erst- und Folgetermine)	<i>derzeit in Einzelfällen</i>
- Infothek	<i>im Aufbau begriffen</i>
- berufsorientierende Vorträge	<i>6 Vorträge</i>
Kompetenzvermittlung	
- Ausbildungsprogramm Berufsvorbereitung	<i>13 Kurse, 128 Teilnehmer</i>
- Tutorienprogramm nach dem Heidelberger Modell im Hauptstudium	<i>5 Fächer und 3 Pilotprojekte</i>
Kontaktmanagement	
- Firmendatenbank Rhein-Neckar	<i>ca. 300 Adressen</i>
- Berufsinformations- und Rekrutierungsmesse	<i>fand erstmals statt am 7.5.2002</i>
- Praktikumsvermittlung	<i>50 Praktikumsvermittlungen</i>

Tabelle 4 – Übersicht über die vorhandenen Angebote eines Career Services (im Jahre 2002)

Das ZSW hat zu Beginn des Jahres 2003 diese Angebote auf seiner Homepage unter der Rubrik „Informationen des Career Services“ zentral aufbereitet, um sie so jedem Nutzer der Homepage zur Verfügung zu stellen.

4. Konturen eines Career Services der Universität

Vor dem Hintergrund des Heidelberger Modells, das die Integration von Schlüsselkompetenzen in das Ausbildungsspektrum der Universitäten durch eine entsprechende Zusammenarbeit zwischen einem zentralen Kompetenz-Center und der dezentralen Ebene der Fakultäten und Institute betont, wurden von Fehr/Chur (2002, S.5) Prinzipien für einen künftigen Heidelberger Career-Service formuliert:

- Berufsvorbereitung mit dem Ziel der Beschäftigungsfähigkeit ist eine integrale studienbegleitende Aufgabe;
- der Career Service definiert sich über die Zusammenarbeit mit den Fakultäten, bei denen die Verantwortung für Studium und Lehre liegt;
- der Career Service versteht sich als koordinierende Einheit verschiedener Anbieter.

Der Career Service stellt sich zur Zeit als eine teils virtuelle, teils reale Größe dar: Virtuuell, indem Bestandteile des bestehenden (und auszubauenden bzw. zu modifizierenden) Angebots integriert; real, indem eigenständige Angebote entwickelt oder integriert werden. Die Modellvorstellung ruht auf dem bereits oben genannten „Drei Säulen-Modell“ (vgl. Fehr/Chur 2002, S. 7 ff.):

Ziele	Maßnahmen
Information und Beratung	
angemessene Berufswahl durch Beratung und Coaching	Aufbau eines entscheidungsorientierten Beratungsangebots im Übergang Universität – Arbeitsmarkt (studienbegleitende Beratung, Potenzial-Screening)
Kompetenzvermittlung	
Berufsfähigkeit durch die Vermittlung von Kompetenzen	Ausweitung und Ausbau des Tutorienprogramms im Hauptstudium. Ausbau der Kurse für berufsbezogene Kompetenzen in enger Kooperation mit dem Hochschulteam des Arbeitsamts (Zusatzqualifikationen, berufsfieldorientierende Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen) Aufbau von Angeboten für den Mittelbau verstärkte Berücksichtigung der postgradualen Weiterbildung
Kontaktmanagement	
Kontakt- und Einstiegsmöglichkeiten durch das Kontaktmanagement zum Arbeitsmarkt	Ausbau Kontaktmanagement Universität – Arbeitsmarkt Ausbau der Praktikumsvermittlung Kontaktveranstaltungen, Unterstützung beim Berufseinstieg Kontaktpflege zu Absolventen
Koordinierende Funktion	
Angebotstransparenz	In Kooperation mit den dezentralen Anbietern Festlegung von Standards für die Angebote; Austausch von Erfahrungen mit dem Ziel, Qualität und Quantität der Angebote zu verbessern; Definition von Schnittstellen. Zentraler Ansprechpartner für externe Zielgruppen (Unternehmen, Verbände, öffentliche Einrichtungen); Qualitätssicherung; Informationsaufnahme, -verarbeitung und -bereitstellung

Tabelle 5 – Übersicht über eine mögliche Arrondierung der Angebote (vgl. Fehr/Chur 2002, S. 11 ff.; Kienbaum 2002, S. 28 ff.)

Die Säulen werden überwölbt durch die Querschnittsfunktion der Koordination von verschiedenen Angeboten in den Fakultäten, Instituten und weiteren Anbietern wie dem Büro der Frauenbeauftragten oder dem Hochschulteam des Arbeitsamts.

Diese Struktur wurde im Sommersemester 2002 in einem Organisationsentwicklungsprojekt bestätigt. Nach einer Ist-Analyse der derzeitigen Aktivitäten an der Universität haben die Nutzer eines Career Services, Studierende und Fakultäten, aus ihrer Sicht eine Definition von Zielen und Aufgaben vorgenommen. Für das laufende Jahr sind aus der Sicht des Verfassers drei Ziele hervorzuheben (Kienbaum 2002, S. 25):

- Die Verbesserung der Qualität von Information und Beratung im Übergang Universität - Arbeitsmarkt;
- die Koordination und Transparenz vorhandener Angebote und Vertiefung der Kooperation zwischen den Anbietern sowie;
- die Institutionalisierung eines zentralen Ansprechpartners für universitätsinterne Nutzer (Studierende) und -externe Nutzer (Arbeitgeber).

Abschließend ist festzuhalten: Bereits jetzt verfügt die Universität Heidelberg über ein breites Angebot an Dienstleistungen, die unter dem Dach eines Career Services zusammengefasst werden können. Die Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote und Neuentwicklungen orientieren sich an den folgenden Leitlinien:

- Die Angebote reflektieren die Besonderheiten der Universität: die große Zahl der Studierenden in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die Stärke der Universität im Bereich der Lebenswissenschaften sowie die hohe Reputation vieler Fakultäten bzw. Institute.
- Neben den Studierenden werden auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter von den Angeboten eines Career Services profitieren können, da nur ein sehr kleiner Anteil eine wissenschaftliche Karriere verfolgen wird.
- Qualitativ und quantitativ herausragende Angebote wird es nur geben können, wenn ein sinnvolles Nebeneinander von zentralen und dezentralen Angeboten unter dem koordinierenden Dach einer zentralen Einrichtung beibehalten wird.
- Ohne eine Professionalisierung der derzeit vorhandenen Strukturen ist auf Dauer eine Effizienz und Effektivität nicht zu gewährleisten.
- Angesichts der zur Verfügung stehenden Ressourcen wird eine enge Kooperation mit Einrichtungen wie dem Hochschulteam des Arbeitsamts und den Wirtschaftsverbänden notwendig.
- Angesichts der räumlichen Nähe von zwei Fachhochschulen und einer weiteren Universität scheint dem Verfasser eine Kooperation auf der Ebene der Hochschulen unausweichlich.

Dies hat der Rektor der Universität, Professor Dr. Dr. h. c. Peter Hommelhoff, am 30. Oktober 2002 anlässlich des Symposiums zum zehnten Geburtstag von Magister in den Beruf bestätigt: „Allerdings muss die Ruperto Carola ihre Anstrengungen weiter intensivieren und professionalisieren. Hierfür sind die Ansätze im Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung geschaffen; dort wird ein Career Service eingerichtet.“

5. Literatur

- Chur, Dietmar (2002a): Entwicklungslinien der Studierendenberatung: Von der traditionellen Studienberatung zum Competence-Center für (Aus-) Bildungsqualität. In: Nestmann, Frank; Engel, Frank: Die Zukunft der Beratung. Verlag Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie. Tübingen, S. 271-295.
- Chur, Dietmar (2002b): (Aus-)Bildungsqualität verbessern. Das Heidelberger Modell. In: DUZ, Heft 3, DUZ Extra, S. I-IV.
- Fehr, Ute u. Chur, Dietmar (2002): Das Konzept für ein Career Center an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. In: Abteilung Schlüsselkompetenzen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg (Hrsg.): Schriftenreihe Beratung und Konzeptentwicklung an der Hochschule, Band 9, Heidelberg.
- Hommelhoff, Peter (2002): Rede des Rektors der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg zur Begrüßung des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Klaus Landfried am 10. Oktober 2002.
- Kienbaum Management Consultants (2002): Bericht „Konzepterstellung für ein Career Service an der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg. Düsseldorf.
- Knauf, Helen (2001): Schlüsselqualifikationen. Entstehung, Probleme und Relevanz eines Konzepts. In: Das Hochschulwesen, Heft 2, S. 45-50.
- Landfried, Klaus (2002): Vom Studium in den Beruf: Neue Wege des Übergangs. Festvortrag anlässlich des zehnten Geburtstags der Initiative „Magister in den Beruf“ am 30. Oktober 2002 an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.
- Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW), 2001: Jahresbericht 2001 des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung. Heidelberg

Dr. Andreas Barz
Direktor des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW) der
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Schatzmeister des CSND
Friedrich-Ebert-Anlage 62
69117 Heidelberg
Tel.: 06221/54-2451, Fax: 06221/54-3850
E-Mail: andreas.barz@
Internet: <http://www.uni-heidelberg.de/studium/mib>

Dr. Andreas Barz, Studium des Lehramts für berufsbildende Schulen mit den Fächern Architektur, Politikwissenschaft und Erziehungswissenschaften. 1987 bis 1990 Dissertation "Neutralität im internationalen System" bei Prof. Dr. K. Landfried. 1987 bis 1990 Einzel- u. Gruppenbetreuung von Gastarbeiterkindern für das italienische Konsulat in Saarbrücken. 1990 bis 1994 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Politikwissenschaft II an der Universität Kaiserslautern. 1994 bis 2001 Projektleiter im CHE Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh. Seit 2001 Direktor des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung (ZSW) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Schatzmeister des CSND.

Ziele, Aufgaben, Erfahrungswerte und Zukunftsperspektiven von Career Services – das Beispiel der Universität Hannover

Susanne Richter

1. Geschichte einer jungen Institution

Durch die rasanten Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Jahren und den daraus resultierenden Anforderungen einer frühzeitigen Praxisorientierung schon während des Studiums existieren an vielen deutschen Hochschulen Einrichtungen, die den Austausch zwischen den Fachbereichen der Universitäten, ihrer Studierenden, Absolventen sowie der Unternehmenswelt beizeiten fördern. Diese Career Centers oder Career Services, wie sie an den meisten Hochschulen inzwischen genannt werden, haben innerhalb der Bundesrepublik eine unterschiedliche Verbreitung und unterschiedliche Ausstattung.

Die Einrichtung von Career Services an deutschen Hochschulen ist allerdings eine im Vergleich zu Amerika oder England junge Bewegung. Hierzulande sind erst innerhalb der letzten 10 Jahre Career Services entstanden, die ein umfassendes Angebot zum Übergang vom Studium in den Beruf anbieten. Der Career Service der Universität Hannover entstand 1999.

1.1 Formale Stellung des Career Service innerhalb der Universität Hannover und personelle Ausstattung

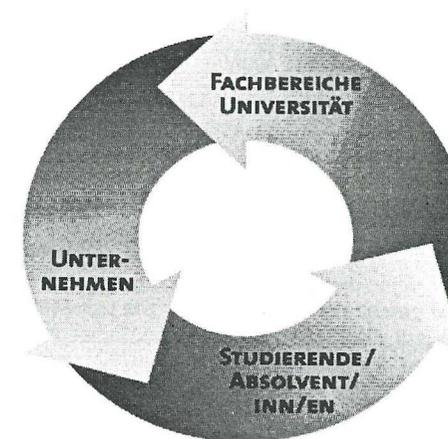
Formal ist der Career Service ein Modellprojekt, das der Vizepräsidentin für Lehre der Universität Hannover zugeordnet ist. Er hat räumlich einen Standort innerhalb der Universität mit insgesamt drei Büros, in denen vier Mitarbeiterinnen arbeiten. Nur die Stelle der Leiterin ist eine volle Stelle, alle anderen sind teilzeitbeschäftigt. Die Zuordnung des Projektes zur Vizepräsidentin hat gerade in der Aufbauphase einen unschätzbaren Wert gehabt. Sowohl für die Akzeptanz innerhalb der Universität als auch v. a. für den Aufbau der Zusammenarbeit mit Unternehmen. Noch heute ist bei Kontakten zu Unternehmen eine der ersten Fragen: „Wo sind Sie innerhalb der Universität angesiedelt?“ Um als ernsthafter Gesprächspartner in der Wirtschaft zu gelten, ist es daher für Career Services allgemein, besonders bei großen Universitäten, sehr wichtig, an entsprechender Stelle innerhalb der Universität verankert zu sein.

1.2. Finanzierung des Career Service

Bis Ende letzten Jahres wurde ein Teil der Personalkosten durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen übernommen, ab diesem Jahr trägt die Universität Hannover die Personalkosten aller Mitarbeiter und setzt damit ein deutliches Zeichen für die weitere Institutionalisierung der Einrichtung. Ein Zeichen für Kontinuität in der Beschäftigungspolitik wären sicherlich auch unbefristete Verträge, die zur Zeit keine der vier Mitarbeiterinnen hat. Allerdings ist gerade angesichts leerer Finanzkassen in dieser Zeit vorerst nicht damit zu rechnen. Dies ist v. a. auf Dauer betrachtet ein kritischer Punkt in der Zusammenarbeit mit Unternehmen, deren Hauptanliegen in einer langsam wachsenden, kontinuierlichen Zusammenarbeit mit den Universitäten besteht.

An dieser Stelle sei in besonderem Maße darauf hingewiesen, dass zwar sämtliche Personalkosten gedeckt sind, alle Programme, die angeboten werden, aber der Refinanzierung bedürfen. Dies geschieht, je nach Programm, entweder durch Anzeigen der Unternehmen in Veranstaltungsheften oder durch Ausstellerbeiträge der Firmenkontaktmesse. Ein Wunsch der Universitätsleitung für die Zukunft wäre sicherlich die Entwicklung des Career Service als Cost Center. Gezieltes Fundraising als ein Mittel der Finanzierung ist allerdings ein langer Prozess und gerade in Zeiten wirtschaftlicher Depression sind die Erfolgsaussichten daher als gering einzuschätzen.

2. Für wen ist der Career Service da?



Wir verstehen uns als Dienstleistungseinrichtung vor allem für drei Kundengruppen:

Studierende und Absolventen, Fachbereiche der Universität und Unternehmen. Ein zentrales Anliegen unserer Arbeit ist dabei die Vernetzung der Maßnahmen für diese Zielgruppen.

2.1 Career Service für Studierende und Absolventen

In Zeiten raschen Wandels in der Beschäftigungswelt wird es immer wichtiger für Studierende, sich frühzeitig um das „danach“ zu kümmern. Berufsbilder werden unschärfer, den einen Karriereweg gibt es praktisch kaum noch. An ihre Stelle treten so genannte Patchworkbiografien, in deren Verlauf es mehrere berufliche Umorientierungen gibt.

Das bedeutet aber auch, dass es vielfältige Möglichkeiten gibt, mit einem Hochschulabschluss auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Im Zentrum eines jeden Studiums steht, und das wird auch in Zukunft so bleiben, der Erwerb wissenschaftlich fundierten Fachwissens. Die fachliche Qualifikation ist jedoch nur ein Bestandteil der Qualifikationen, auf die es im späteren Berufsleben ankommt. Soft Skills, Praktika, Auslandserfahrungen etc. sind für jeden Studierenden inzwischen mindestens genauso wichtige Qualifikationen, die sein Ge-

samtprofil abrunden. Eine berufliche Orientierung angesichts diffuser beruflicher Zukunft zu gewinnen und sich die notwendigen überfachlichen Qualifikationen anzueignen, ist für Studierende außerordentlich wichtig.

2.2 Career Service für Unternehmen

Flachere Hierarchien und der Übergang zu interdisziplinärer Team- und Projektarbeit in den meisten Unternehmen fast aller Branchen stellen hohe Anforderungen an außerfachliche Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften. Dazu erweitert sich für viele Firmen durch die europäische Integration und eine insgesamt weltweite Globalisierung das Handlungsspektrum ihres Unternehmens. Die dazu passenden Mitarbeiter müssen neben inzwischen vielfach selbstverständlichen Fremdsprachenkenntnissen und einer großen Flexibilität außerdem über tiefgreifendes Wissen interkultureller Zusammenhänge verfügen.

Eine Hauptaufgabe, die der Career Service in Zusammenarbeit mit den Unternehmen wahrnimmt, ist sicherlich die frühe Vernetzung der Unternehmen mit potenziellen Mitarbeitern, und zwar nicht erst, wenn diese einen Arbeitsplatz suchen, sondern schon im Vorfeld auf der Basis von Praktika und/oder Diplomarbeiten und Unternehmensexkursionen.

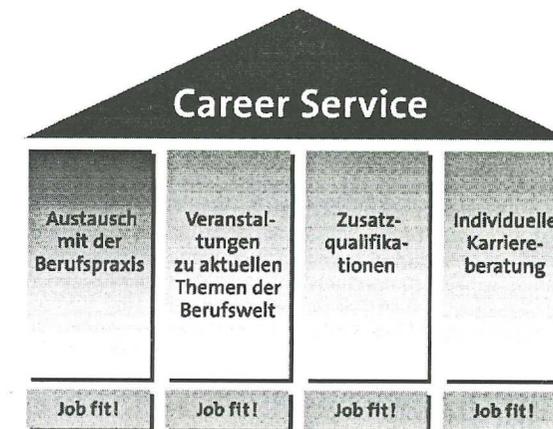
2.3 Career Service für Fachbereiche der Universität

Der Erwerb fachlichen Wissens, steht, wie schon erwähnt, im Vordergrund jedes Studiums. Trotzdem sollte dieses Hand in Hand gehen mit dem Erwerb methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen. Die Lehrenden der Universität sollten Studierende auf die Bedeutung außerfachlicher Kompetenzen aufmerksam machen. Wünschenswerter wäre sicherlich die stärkere interdisziplinäre Ausrichtung der Studiengänge unter Einbezug der Vermittlung überfachlicher Qualifikationen. Hierauf versucht der Career Service Einfluss zu nehmen.

3. Aufgaben des Career Service – das 4-Säulen-Konzept

Wir haben uns in Hannover vor allem vier inhaltlichen Arbeitsbereichen verschrieben:

Austausch, Information, Qualifikation und Beratung.



Zwei Aspekte waren bei der Konzeption des Programms unseres Career Service von besonderer Bedeutung: Die inhaltliche Schwerpunktsetzung und die zeitliche Abfolge im laufenden Jahr bzw. im jeweiligen Semester. So haben wir zwei „Schwerpunktsäulen“, die wir Veranstaltungssäulen nennen, die Firmenkontaktmesse „Career Dates“ in jedem Sommersemester und die „Career Topics“, eine mehrtägige Veranstaltung zu aktuellen Themen aus der Berufswelt jeweils im Wintersemester. Ergänzt wird das Angebot durch zwei so genannte „permanente Säulen“, deren Programme während des gesamten laufenden Jahres genutzt werden können: der Bereich „Zusatzqualifikationen“ und die „Individuelle Karriereberatung“.

3.1 Austausch: Austausch mit der Berufspraxis

Den Austausch mit der Berufspraxis fördern wir auf unterschiedlichen Ebenen. Eine zentrale Veranstaltung stellt hierbei sicherlich die Firmenkontaktmesse Career Dates dar, die den inhaltlichen Schwerpunkt eines jeden Sommersemesters bildet. Sie bietet über die üblichen Firmenkontakte hinaus stets ein attraktives Rahmenprogramm. Zum Beispiel koordinieren wir so genannte Intensivgespräche, d. h., Studierende können sich beim Career Service Hannover für Intensivgespräche bei Firmen ihrer Wahl bewerben und bekommen nach erfolgreicher Auswahl die Möglichkeit, ein ausführliches Gespräch mit den entsprechenden Unternehmen zu führen. Darüber hinaus bitten wir in jedem Jahr Personalentwickler der bei uns ausstellenden Unternehmen, sich zu einem „Bewerbungsmappencheck“ zur Verfügung zu stellen. Firmenvorträge, eine Dip-

lomarbeitsbörse und eine „JobWall“, auf der Stellenangebote der Unternehmen aushängen, runden das Programm ab.

Außerdem bieten wir Betriebsexkursionen an, die wir zu Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen in der Region und für Studierende aller Fachbereiche durchführen. Als Kooperationspartner unterstützen wir ferner Aktivitäten verschiedener Unternehmen, die Programme zur Berufsorientierung anbieten.

3.2 **Information: Veranstaltungen zu aktuellen Themen aus der Berufswelt – die Career Topics**

Zu unserem Schwerpunkt im Sommersemester gesellt sich im Wintersemester eine mehrtägige Veranstaltungsreihe, die Career Topics. In jedem Jahr wird ein spezielles Schwerpunktthema behandelt, das Studierenden aller Fachrichtungen eine thematische Orientierung ermöglicht. Der Career Service koordiniert dabei zentral die Aktivitäten der Fachbereiche und Unternehmen. Der letztjährige Schwerpunkt war das Thema „Wissensmanagement – Wenn wir bloß wüssten, was wir wissen“. In diesem Jahr wird das Thema der nächsten Career Topics wieder in gemeinsamer Abstimmung mit den Fachbereichen und Unternehmen sowie anderen externen Kooperationspartnern festgelegt. Eine Dokumentation der Beiträge bildet in jedem Jahr den Abschluss.

3.3 **Qualifikation: Zusatzqualifikation – „Mit Leibniz zu Bahlsen“, „Job fit“**

Der Bereich der Zusatzqualifikationen ist zur Zeit sicherlich einer der wichtigsten und am meisten diskutierten Bereiche. Unstrittig ist, dass der Arbeitsmarkt von heutigen Absolventen aller Fakultäten mehr erwartet, als die Ausbildung auf fachlicher Ebene. Diskutiert wird seit einiger Zeit, in welcher Art und Weise so genannte „Zusatzqualifikationen“ vermittelt werden sollen. Zwei Arten sind dabei grundsätzlich zu unterscheiden:

3.3.1 **Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für spezielle Fachbereiche – „Mit Leibniz zu Bahlsen“**

Dieses Programm ist eine einjährige, das Studium begleitende Zusatzqualifizierung für Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaftler. Es spricht damit eine Gruppe von Studierenden an, deren Studium nicht auf ein konkretes Berufsfeld ausgerichtet ist und deren Stellung auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren einschneidenden Veränderungen unterlag. Nicht von der Hand zu weisen ist die Tatsache, dass es dieser Gruppe von Absolventen in der Regel an betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und Praxiserfahrungen fehlt, um einen reibungslosen Übergang vom Studium in das Berufsleben gestalten zu können. Auf diese Situation zu reagieren, war und ist das Anliegen des Programms, das sowohl in einer nationalen als auch internationalen Variante angeboten wird. Neben der Vermittlung betriebswirtschaftlicher Grundkenntnisse bildet vor allem ein mindestens zweimonatiges Pflichtpraktikum in einem Unternehmen den Kern der Qualifizierung. In jedem Jahr durchlaufen 75 Studierende das Programm, die auch darüber hinaus in einem Alumni-Netzwerk mit dem klingenden Namen „Keks-Connection“ in Kontakt bleiben. Die Dozenten des Programms kommen aus-

nahmslos aus der Praxis und binden somit von Anfang an auch bei der Vermittlung der theoretischen Grundlagen ihr Praxiswissen mit ein.

3.3.2 **Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen fachbereichsübergreifend: Schlüsselqualifikationen – „Job fit“**

Der Veranstaltungskalender „Job fit“ wird gemeinsam konzipiert und zweimal jährlich herausgegeben vom Hochschulteam des Arbeitsamtes, der Fachhochschule und der Universität Hannover. Er beinhaltet Veranstaltungen aller drei Partner zu den Themen Berufseinstieg und Berufsleben und ist als Starthilfe für Studierende und Absolventen aller Fächer gedacht. Der Bereich Schlüsselqualifikationen nimmt dabei seit Jahren einen großen Raum ein und wird auch zukünftig sicherlich keinen geringeren Stellenwert erhalten.

3.4. **Beratung: Individuelle Karriereberatung**

Die Fähigkeit, den eigenen Berufsweg aktiv und konstruktiv für sich zu gestalten, wird zu einer immer größeren Voraussetzung dafür, in der heutigen Beschäftigungswelt erfolgreich zu sein. Nur, was ist das Richtige, was passt über die fachliche Qualifikation hinaus zur persönlichen Entwicklung? Oder ganz konkret im Hinblick auf die Unternehmenssuche: Wie präsentiert man sich mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten möglichen Arbeitgebern? Wie gestaltet man Bewerbungsunterlagen? Wie erhält man Informationen über potenzielle Arbeitgeber, bevor man Kontakt zu Ihnen aufnimmt? Was ist wichtig im persönlichen Kontakt zu Unternehmen? Diese und andere Fragen werden in der individuellen Karriereberatung besprochen und anschließend Lösungen erarbeitet. Das Angebot ist eine kostenlose Dienstleistung für Studierende. Interessant dabei ist, dass eine Trendentwicklung festzustellen ist, welche Studierenden das Angebot der Beratung wahrnehmen. Waren es früher vor allem Studierende der geisteswissenschaftlichen Fakultäten, sind es nun vor allem Wirtschaftswissenschaftler und Absolventen aus den technischen Disziplinen.

4. **Wer sind die Kooperationspartner eines Career Service?**

Das Angebot unseres Career Service ist immer das Resultat kooperativer Zusammenarbeit, die wir auf unterschiedlichen Ebenen pflegen.

Zum einen arbeiten wir eng mit zentralen Einrichtungen innerhalb der Universität zusammen und verstehen unsere Arbeit hier vielfach als Bündelung bereits verstreut in der Universität bestehender Angebote zur beruflichen Orientierung. Hierzu zählt auch die Zusammenarbeit mit studentischen Praxisinitiativen.

Ein weiterer wichtiger Kooperationspartner ist das Hochschulteam des Arbeitsamtes. Aus der anfänglich sehr reservierten bis auch in Teilen schwierigen Zusammenarbeit ist inzwischen in vielen Städten eine erfolgreiche Kooperation geworden. Auch bei uns in Hannover ist aus anfänglichen „Revierkämpfen“ eine für beide Seiten gewinnbringende Kooperation entstanden, die von gegenseitiger Wertschätzung der Arbeit des jeweils anderen Partners geprägt ist.

Weitere wichtige Partner sind selbstverständlich die Unternehmen, die sich aktiv an der Gestaltung unserer Programme beteiligen und Verbände wie

z. B. die Allgemeine Arbeitgebervereinigung (AGV), die sich auch in Form von räumlicher und finanzieller Unterstützung einbringen.

5. Perspektiven und Ausblick

5.1 Stärkere Institutionalisierung innerhalb der Universitäten

Wie schon im ersten Kapitel dargestellt, existieren viele Career Services zur Zeit noch als Projekte an den Universitäten und werden finanziell teilweise durch externe Geldgeber, vor allem durch Ministerien unterstützt. Eine Verstärkung durch eine Institutionalisierung auf hohem Niveau innerhalb der Universität ist aus drei Gründen dringend erforderlich: Erstens zeigt die Bewegung in den letzten 10 Jahren, wie groß der Bedarf an „Karrierehilfe“ ist.

Zweitens wird eine Universität sicherlich zukünftig in Zeiten größeren Wettbewerbs und der allgemein schwierigen Arbeitsmarktsituation die „Nase vorn haben“, wenn Sie berufsvorbereitende Programme anbietet, d. h. wenn es ihr nicht egal ist, was aus ihren ehemaligen Studierenden wird. Somit ist die dauerhafte Etablierung von Career Services auch eine hochschulpolitische Aufgabe der nächsten Jahre. Und drittens ist eine Institutionalisierung aus Unternehmenssicht wichtig, um den Prozess einer vertrauensvollen, auf Kontinuität ausgerichteten Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Noch auf einem Fortbildungsmodul am 28.01. dieses Jahres in Göttingen wurde deutlich, dass Unternehmen sich eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Career Services wünschen. Dazu gehört neben einem entsprechenden Stellenwert des Career Services auch eine kontinuierliche und damit langfristig ausgerichtete Mitarbeiterpolitik in den Hochschuleinrichtungen. Hier liegt sicherlich eine der Hauptherausforderungen der nächsten Zeit für viele Career Services: der Wechsel von einer jungen Einrichtung zu einer etablierten Institution.

5.2 Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Damit Career Services zu einer Selbstverständlichkeit werden, und zwar sowohl innerhalb der einzelnen Universität als auch in der deutschen Hochschullandschaft, und damit diese bei den Unternehmen als zentraler Ansprechpartner gelten, ist eine insgesamt kontinuierliche, qualitativ hochwertige Öffentlichkeitsarbeit unerlässlich. Wir haben in Hannover in unserem Team deswegen eine Mitarbeiterin, die sich in erster Linie der Öffentlichkeitsarbeit widmet. Kernbereiche dieser Arbeit sind zum Beispiel neben der Pressearbeit in Abstimmung mit der Pressestelle unseres Hauses Career-Service-eigene Informationstafeln in den Fachbereichen, die so genannten „Info-Points“. Intern sowie extern nehmen wir an Messen teil, sind Mitglied in Interessengemeinschaften und Verbänden und erläutern unsere Arbeit auf Info-Veranstaltungen und Tagungen.

5.3 Curriculare Einbindung von Schlüsselqualifikationen

Die modulare Einbindung von Schlüsselqualifikationen in die Studiengänge steht in einigen Fachbereichen innerhalb dieses Jahres vor der Einführung, z. B. im Bereich Literatur- und Sprachwissenschaften. In die BA/MA-Studiengänge für die Lehramtskombinationen Physik/Mathematik und Geschichte/Anglistik sollen die modulare Einbindung von Schlüsselqualifikationen als integrierte Bestandteile von Anfang an eingebunden werden.

Die Aufgabe des Career Service kann dabei die inhaltliche Konzeption, Bereitstellung und Koordinierung entsprechender Module sein. Hier stehen wir am Anfang einer Entwicklung, die in den nächsten Jahren in den Hochschulen bundesweit an Bedeutung gewinnen wird.

5.4 Vernetzung der Career Service-Aktivitäten auf Bundesländerebene

Am 27.02.2003 wurde in Berlin das so genannte „Career Service Netzwerk Deutschland“ gegründet. Ziel dieses Netzwerkes ist es, die bisher sporadische, „zufällige“ und informelle Zusammenarbeit einzelner Career Services in eine bundesweite, professionelle Kooperation zwischen den Career Services deutscher Hochschulen umzuwandeln.

5.5 Ausblick

Viele Career Services an Hochschulen in Deutschland bieten mittlerweile ein umfassendes Angebot zur frühzeitigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung an. Sie sind zum Glück schon lange keine Ausnahme mehr in der deutschen Hochschullandschaft und schon gar kein „Notstopfen“ in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, sondern haben sich in den letzten Jahren zu wichtigen, qualitativ hochwertigen Dienstleistungseinrichtungen für Studierende, Fachbereiche und Unternehmen entwickelt. Wir stehen nicht mehr am Anfang, aber können uns auch sicherlich noch lange nicht ausruhen. Wir werden weiterhin sehr viel Engagement und manchmal auch einen langen Atem benötigen beim Ausbau der bestehenden Career Services und der Etablierung neuer Einrichtungen.

Susanne Richter
 Leiterin des Career Service der Universität Hannover
 Mitglied des erweiterten Vorstands des CSND
 Königsworther Platz 1
 30167 Hannover
 Tel.: 0511/762-19934, Fax: 0511/762-8154
 E-Mail: Richter@career.uni-hannover.de
 Internet: <http://www.career.uni-hannover.de>

Susanne Richter, geb. 1964, arbeitete als Diplom-Betriebswirtin seit 1989 in der Industrie und im Dienstleistungssektor im Bereich Unternehmensorganisation. Von 1998 an als stellvertretende Programmleitung Organisation der Internationalen Konferenzserie der EXPO 2000 „Global Dialogue“ in Hannover. Seit Herbst 2001 Leitung des Career Service der Universität Hannover. Mitglied des erweiterten Vorstandes des CSND.

Nicht immer ungetrübt – Zur Kooperation von Career Services und Arbeitsämtern

Dieter Grünh/Susanne Jörns

1. Anlass für die Durchführung der Untersuchung

Im Gegensatz zu den Kooperationsbeziehungen zwischen den Zentralen Studienberatungseinrichtungen der Hochschulen und den Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter, die seit Anfang der 80er Jahre existieren, ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Career Services bzw. berufsvorbereitenden Programmen und den so genannten „Hochschulteams“ jüngerer Datums.

Am Rande der Arbeitstreffen von Career Services deutscher Hochschulen in den vergangenen Jahren (zuletzt Grünh/Honolka (Hg.) 2001 und csp 2/2003)³⁰ wurden positive wie auch negative Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der vertretenen Hochschuleinrichtungen ausgetauscht und zentrale Aspekte immer wieder thematisiert, ohne die Aussagen dabei auf eine empirische Grundlage stellen zu können. Versuche, derartige Kooperationsprobleme auf gemeinsamen Treffen mit Vertretern der Arbeitsverwaltung offen auf die Tagesordnung zu nehmen, scheiterten am Unwillen von Hochschuleinrichtungen, die auf ihre finanziellen Abhängigkeiten von den Arbeitsämtern verwiesen, wodurch eine „symmetrische“ Diskussion nicht möglich sei. Objektiv betrachtet ist eine inhaltliche Auseinandersetzung über das Verhältnis beider Institutionen angesichts sich überschneidender Aufgabengebiete längst überfällig.

Die nicht offen ausgesprochenen Schwierigkeiten standen als heimliche Gesprächsbarrieren zwischen den Akteuren, ohne dass Genaueres über Ausmaß und Formen eventueller Kooperationen und eventueller Probleme dabei bekannt war. Das wiederum hatte gelegentlich kooperationshemmende Wirkungen, da z. B. Vertretern von Career Services seitens der Arbeitsamtsvertreter vorgeworfen wurde, die Kooperationsprobleme überzogen darzustellen. Zentraler Anlass für die von uns durchgeführte „budgetfreie Kleinbefragung“ war es daher, in diese sonst zum Schaden aller Akteure im Dunkel verbleibende Diskussion etwas Licht zu bringen. Als Vertreter universitärer Career Center wollten wir von unseren Kolleginnen und Kollegen in den Hochschulen genaueres über die Kooperationen und dabei eventuell auftauchenden Probleme erfahren.

Wir entschieden uns, eine schriftliche Befragung durchzuführen, die sich an leitende Mitarbeiter von Career Services auf der Zentral- wie auf der Fakultäts-ebene an deutschen Universitäten wandte.³¹

³⁰ Eine Übersicht über alle einschlägigen Fachtagungen seit 1994 findet sich bei Jörns 2002, S. 332 - 334.

³¹ Die Befragung bezog sich dabei nicht nur auf Einrichtungen, die im Namen den Begriff "Career Center" oder „Career Service“ trugen, sondern auch auf (zumeist fakultätsübergreifende) berufsvorbereitende Programme an deutschen Universitäten. Fachhochschulen wurden aus Kapazitätsgründen nicht berücksichtigt.

2. Erhebung, Rücklaufquote, Auswertung

Im Mittelpunkt der Befragung standen die drei Haupthandlungsbereiche der Career Center und berufsvorbereitenden Programme: Arbeitsmarkt- und Berufsinformation, Zusatzqualifizierung sowie Praktikaberatung/-vermittlung. Wir fragten in „geschlossener“ Form, ob in diesen Arbeitsbereichen kooperiert wird und auf einer Skala von eins bis fünf nach der Zufriedenheit mit dieser Zusammenarbeit. Weiterhin stellten wir „offene Fragen“ nach Art und Inhalt der jeweiligen Kooperationen, nach eventuellen Schwierigkeiten und den Ursachen dafür sowie nach Verbesserungsvorschlägen. Ergänzt wurde der Erhebungsbogen um offene Fragen zu „anderen Kooperationsbereichen“ sowie zur „finanziellen Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung“. Schließlich interessierte uns, ob ein Kooperationsvertrag mit dem zuständigen Arbeitsamt abgeschlossen wurde. Lag ein Vertrag vor, so sollten kurz die Ziele angegeben werden, die damit verfolgt würden. Die Anonymität der Angaben sowie die Vernichtung der Daten unmittelbar nach Abschluss der Auswertungsarbeiten wurde den Befragten zugesichert, so dass von einem „ehrlichen“ Antwortverhalten auszugehen ist.

Im Oktober 2001 wurde der Erhebungsbogen an 46 Hochschuleinrichtungen postalisch versandt. Mit nur einem Erinnerungsschreiben erhielten wir bis Mitte Januar 32 ausgefüllte Bögen zurück, davon konnten 30 in die Auswertung aller Fragen einbezogen werden. Die nach dem Januar zugesandten Fragebögen konnten bei der Auswertung nicht mehr berücksichtigt werden. Der schnelle und hohe Rücklauf kann als Indikator für das Interesse an dieser Befragung gewertet werden, ein Interesse, das in den Rückanschreiben auch von weit über der Hälfte der Antwortenden explizit ausgesprochen wurde.

Die erhobenen Daten wurden computergestützt vom Career Service der Universität Göttingen ausgewertet und jeder einzelne Fragenkomplex in Form von Diagrammen bzw. Tabellen dargestellt.³²

3. Ergebnisse³³

Nahezu alle befragten Career Services und berufsorientierenden Programme (28 von 32) kooperierten in der einen oder anderen Weise mit der Arbeitsverwaltung. In etwa der Hälfte der Fälle ist diese Kooperation auch in schriftlicher Form vertraglich vereinbart. Diese Zahl der Verträge bzw. schriftlichen Vereinbarungen stieg seit 1987 kontinuierlich um durchschnittlich 1 bis 2 Fälle pro Jahr an (1 Fall bereits 1980). Die Inhalte der Kooperationsvereinbarungen decken die gesamte „Palette“ der in den Schwerpunktbeiträgen dieses Heftes erwähnten Arbeitsgebiete ab:

- Bereitstellung gemeinsamer Angebote in den Bereichen Information, Beratung und Zusatzqualifizierung und/oder Erfahrungsaustausch über diese
- Wechselseitige Bereitstellung von Räumen
- Wechselseitige Bekanntgabe der jeweiligen Programme
- Finanzielle Unterstützung universitärer Angebote durch die Arbeitsämter

³² Sämtliche Untersuchungsergebnisse sind dem Anhang der Dissertation von Jörns 2002 zu entnehmen.

³³ Das Anschreiben, den Fragebogen sowie eine Zusammenfassung der wichtigsten offenen Antworten und eine grafische Darstellung der Häufigkeitsverteilungen finden sich bei Jörns 2002, S. 312 - 330.

Besonders intensiv war die Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsmarkt- und Berufsinformation: 25 von 30 (über 80 Prozent) der Career Services gaben an, in diesem Arbeitsfeld mit den Arbeitsämtern zu kooperieren. Fast man die Antworten 1 und 2 auf einer 1 bis 5-Zufriedenheitsskala als „zufriedene“ und die Antworten 4 und 5 als „unzufriedene“ Äußerungen zusammen, so stehen 14 zufriedenen Einrichtungen 6 unzufriedene gegenüber. Schwierigkeiten werden hierbei vor allem in fehlender Abstimmung der Angebote und in kommunikativen Störungen bei Versuchen geortet, solche Abstimmungen zu treffen. Von den Career Services, die hier Verbesserungen anmahnen, wird eine stärkere gemeinsame Planung und eine bessere Abstimmung der Angebote gewünscht.

Seltener ist die Kooperation im Bereich Zusatzqualifizierung und Trainings (60 Prozent). Von den Befragten wird nur in zwei Fällen die Zusammenarbeit als nicht zufriedenstellend eingestuft. Allerdings ist die tatsächliche Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen die Ausnahme. In der Regel beschränkt sich die Kooperation auf die Veröffentlichung eines gemeinsamen Programms und/oder auf die Beteiligung der Arbeitsämter an den Kosten der von den Universitäten angebotenen Trainings. So wird von nahezu allen Career Services bemängelt, dass nur wenige der Veranstaltungen in „wirklicher Kooperation laufen“, dass inhaltliche Abstimmungen kaum zu bewerkstelligen sind – geschweige denn tatsächliches, gemeinsames Vorgehen und Durchführen. Durch unabgestimmte Doppelangebote bestehe gelegentlich sogar die Gefahr, ein Überangebot bereitzustellen und damit die Gesamtressourcen suboptimal einzusetzen. In einigen Fällen wurde erwähnt, dass die Planung in den Universitäten schwierig sei, da seitens der Arbeitsämter keine klaren und zuverlässigen Aussagen getroffen werden, wann welche Mittel zur Verfügung gestellt würden und dass sogar getroffene Absprachen nicht eingehalten würden.

Im Bereich Praktikaberatung und -vermittlung kooperieren nur ein Drittel der Career Center und berufsvorbereitenden Programme der Universitäten mit der Arbeitsverwaltung. Von den 10 kooperierenden Hochschuleinrichtungen sind 6 mit der Zusammenarbeit in diesem Handlungsfeld zufrieden. In nur 20 Prozent der „Fälle“ existiert also eine Zusammenarbeit, die zugleich als gut eingestuft wird. Die Kooperationen beinhalten in der Regel lediglich die Durchführung gemeinsamer Vorträge, z. B. über den Sinn von Praktika. Es gibt jedoch auch komplexere Formen der Kooperation, wie z. B. die Abstimmung und gemeinsame Durchführung der Vermittlung von Praktika. Hier sind also, noch deutlicher als im Handlungsbe- reich Qualifizierung, Kooperationsreserven vorhanden.

Knapp über die Hälfte (n=17) der universitären Einrichtungen kooperieren in weiteren Handlungsfeldern – von Absolventenbörsen über Betriebsbesichtigungen und Workshops in Betrieben bis hin zur Zusammenarbeit mit Fachbereichen – und sind mit diesen Kooperationen überwiegend zufrieden. Gleichwohl wird auch hier auf Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit aufmerksam gemacht. Die Ursachen hierfür werden in „Planungsproblemen der Arbeitsämter“ geortet und schlagen sich vor allem in „ermüdend langen Entscheidungsprozessen“ nieder.

Mit der „Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt insgesamt“ war die Hälfte der Career Services zufrieden und etwa ein Drittel unzufrieden.

Wie nicht anders zu erwarten, steigt die Zufriedenheit mit den Kooperationen, wenn die Einrichtungen von den Arbeitsämtern zugleich finanziell unterstützt werden. Unterscheidet man, unabhängig von der Höhe dieser finanziellen Unterstützung, lediglich danach, ob eine solche gegeben ist oder nicht, so ergibt sich folgendes Bild: Von den Einrichtungen, die finanziell unterstützt werden, das trifft auf etwa zwei Drittel zu, gab nur eine an, insgesamt mit den Kooperationsbeziehungen

gen mit der Arbeitsverwaltung unzufrieden zu sein. Von den nicht unterstützten Programmen hingegen sagte das etwa die Hälfte.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Zunächst halten wir fest, dass die Ergebnisse besser ausgefallen sind, als wir selbst – eventuell voreingenommen durch eigene Erfahrungswerte – auf Basis der „verdeckten Kommunikation“ erwartet haben. Das allein ist ein Grund zu sagen, die Untersuchung hat sich gelohnt. Wir wissen aus zahlreichen Gesprächen mit Kollegen, dass nicht nur wir diesem Vorurteil aufsaßen. Zugleich dürfen die Probleme nicht übersehen werden: Die Unzufriedenheiten, die zugleich die Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Zusammenarbeit bieten, basieren auf einem weitgehenden Fehlen gemeinsamer, verlässlicher Planungen. Immer wieder tauchen auf den Fragebögen – auch bei den sonst Zufriedenen – Begriffe wie „fehlende klare Abstimmung“ auf.

Hier liegen also (vor allem oder vordergründig?) Kommunikationsprobleme vor. Dies scheint wesentlich den unterschiedlichen „Zielsetzungen der großen Organisationssysteme“ sowie „Handlungskulturen“ der beteiligten Institutionen geschuldet („der Behördenstruktur der Arbeitsämter“ und dem „störenden Konkurrenz- statt Kooperationsdenken“) und liegt nicht zuletzt auch in einer anderen Schwerpunktsetzung hinsichtlich der Arbeitsmethoden begründet, wie beispielsweise in der Beratungspraxis deutlich wird. So sehr in einzelnen Handlungsfeldern die Aussage stimmen mag, dass Konkurrenz das Geschäft belebe, so sehr muss angesichts knapper werdender Mittel verhindert werden, dass fehlende Abstimmungen zu einem suboptimalen Mitteleinsatz (unkoordinierte Doppelstrukturen und Parallel-, wenn nicht sogar Überangebote) führen und dass dies, gegenüber den Möglichkeiten besser koordinierter und gemeinsam geplanter Angebote, gelegentlich von suboptimaler Qualität ist: „weniger ist manchmal mehr“; „Qualität statt Quantität“.

Eine weitere störende Unsicherheit in der Kommunikation zwischen den Career Services wird dadurch erzeugt, dass die Höhe der von den Arbeitsämtern gewährten finanziellen Unterstützungsleistungen von Ort zu Ort bzw. von Universität zu Universität sehr unterschiedlich ist. Diese reichen von kleinen Zuschüssen für die Finanzierung von Broschüren, über 10 TSD. Euro jährlich bis hin zu erheblichen Fördersummen von jährlich 73 TSD. Euro. Hier könnte eine tendenzielle „Gleichbehandlung“ Unzufriedenheiten bei den „nicht Begünstigten“ beseitigen. Uns scheinen hierüber Gespräche auf zentraler Ebene angebracht, wie sie mit den Beratungen im „Netzwerk Wege ins Studium“ begonnen wurden.

Die dort vereinbarten³⁴ weiteren Kooperationen vor allem mit den Arbeitsämtern (aber auch mit Arbeitgebern) sind für die Career Services unabdingbar. Allerdings muss bei den Angeboten der Kooperationspartner eine klare Abstimmung durch die Career Services an den Hochschulen erfolgen. In diesem Kontext betont

³⁴ Der Begriff „Netzwerk Wege ins Studium“ mag verwirrend klingen. Allerdings hatte dieses Netzwerk aus Bundesanstalt für Arbeit, Bundeselterrat, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutschem Gewerkschaftsbund, Deutschem Studentenwerk, Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz auch eine Arbeitsgruppe zu berufsvorbereitenden Angeboten der Hochschulen eingerichtet und am 9. November 2002 Empfehlungen hierzu erlassen. In diesen begrüßt das Netzwerk Wege ins Studium (2003), ausdrücklich eine feste Verankerung von Career Services oder anderen berufsvorbereitenden Einrichtungen an den deutschen Hochschulen und verständigt sich darauf, auch im Handlungsfeld „Übergang von der Hochschule in den Beruf“ zusammenzuarbeiten und sich zur Effektivierung der Arbeit der Einrichtungen auch überregional auszutauschen.

der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Landfried, dass die Hochschulen deutlich machen müssen, dass sie die ersten Ansprechpartner der Studierenden sind und demnach auch die Fachaufsicht über berufsqualifizierende Angebote während des Studiums an ihrer Hochschule haben. Vermieden werden müssen unkoordinierte Doppelstrukturen: Angebote der Bundesanstalt dürfen nicht unverbunden neben denen der Career Services der Hochschulen stehen. Hier sind Anstrengungen zu unternehmen, dass u. a. auch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit den Career Services direkt zur Verfügung gestellt werden, wie es der HRK-Präsident für denkbar hält (Landfried 2002).

Dass das zur Verfügung Stellen von Ressourcen außeruniversitärer Institutionen sogar bis zur Integration von Mitarbeitern in die Career Services der Hochschulen gehen kann, hat die finnische Arbeitsverwaltung gezeigt, wo „at some universities the Employment Offices (EO) career counsellors work on campus as members of an university CS team“ (Anttonen 2003).³⁵

³⁵ Allerdings soll auch erwähnt werden, dass auch der Staat wesentliche Geburtshilfe für die Gründung der finnischen Career Services geleistet hat: „In 1995 the Ministry of Education and the Ministry of Labour made a 5-year agreement concerning providing services for University graduates. According to the agreement, 17 new vacancies of careers counsellors were established, resourced by the Ministry of Labour“ (Anttonen 2003).

5. Literatur

Anttonen, Tapio; 2003: Aarresaari the network of Career Services in Finnish Universities. Kurzmanuskript zum Vortrag auf der Konferenz "Netzwerke europäischer Career Services. Finnland, Großbritannien, Niederlande – Vorbilder für Deutschland" am 27.2.2003 an der Freien Universität Berlin". MS Berlin. Eine umfassende Version erscheint in csp 2/2003.

career service papers (csp), Heft 2 / 2003, in Vorbereitung. Dieses Heft wird die Konferenz "Netzwerke europäischer Career Services. Finnland, Großbritannien, Niederlande – Vorbilder für Deutschland" am 27.2.2003 an der Freien Universität Berlin" zum Schwerpunktthema haben, sowie das Career Service Netzwerk Deutschland (CSND), das am 27.2.03 im Anschluss an die Konferenz gegründet wurde.

Grühn, Dieter; Honolka, Harro; 2001: Berufsvorbereitende Programmen an Universitäten vor neuen Herausforderungen. München.

Jörns, Susanne; 2002: Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Göttingen. URL der Dissertation: <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2002/joerns>.

Landfried, Klaus; 2002: Die Hochschule als Dienstleister. Rede des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz auf der Tagung der ARGE-Studienberatung am 13.9.2002 an der Freien Universität Berlin. (MS) Bonn.

Netzwerk Wege ins Studium, 2003: Empfehlungen „Unterstützungsangebote beim Übergang von der Hochschule in die Beschäftigung“: verabschiedet beim 3. Round-Table-Gespräch am 9.11.2002.

Ergebnisse einer kurzen Teilnehmerbefragung des ersten Moduls der Fortbildungsreihe des Career Circles am 28. Januar 2003 in Göttingen

Kristina Paul

Die Fortbildungsreihe des Career Circles³⁶, die von der in Hamburg ansässigen Körber-Stiftung gefördert wird, wird erstmals für Career Service-Mitarbeiter an deutschen Hochschulen durchgeführt. Ziel dieser Fortbildungsreihe, die sechs Module mit unterschiedlichen Schwerpunkten beinhaltet³⁷, ist es, den Informationsaustausch und die Vernetzung zwischen den einzelnen Career Services zu fördern.

Das erste Modul mit dem Titel „Vernetzung mit der Wirtschaft“ wurde am 28. Januar diesen Jahres erfolgreich an der Universität Göttingen durchgeführt. An diesem Modul nahmen 20 Mitarbeiter und Leiter entsprechender Einrichtungen aus dem gesamten Bundesgebiet teil. Als Vertreter der Wirtschaft wurden vier Personen eingeladen, dazu zählten z. B. die Personalreferenten des mittelständischen Unternehmens Thimm Verpackungen GmbH & Co. KG aus Göttingen und des Großunternehmens Otto GmbH & Co. KG mit Sitz in Hamburg.

Die Ziele³⁸ dieser eintägigen Veranstaltung lauteten folgendermaßen:

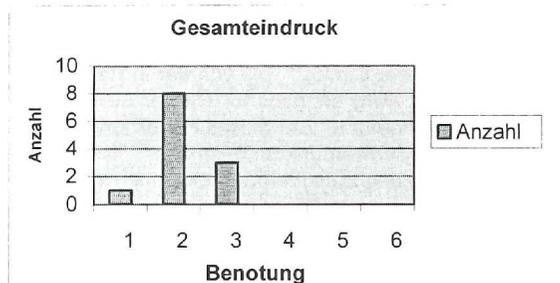
- Analyse der verschiedenen Erwartungen von Unternehmen an Career Services und der Career Services an Unternehmen.
- Reflexion der Charakteristika, Chancen und möglichen Schwierigkeiten unterschiedlicher Formen der Vernetzung.
- Einblicknahme in die Rahmenbedingungen und Anliegen der potenziellen Kooperationspartner.
- Spielerische Erprobung des Prozesses der Kooperationsbildung und Entwicklung von Ideen für neue Kooperationen.
- Nutzung des Erfahrungshintergrunds der Workshop-Teilnehmer, um sich hinsichtlich aktueller Fragestellungen beraten zu lassen.

³⁶ Die Gründung dieses Arbeitskreises fand im Jahr 1999 statt und geht auf eine Initiative der Career Services der Universitäten Bochum (KoBra) und Köln (KIQ) sowie des Wissenschaftlichen Sekretariats für die Studienreform im Land NRW zurück. Dem Career Circle gehören die Career Services der Universitäten Berlin, Bielefeld, Bochum, Duisburg, Essen, Göttingen, Hannover, Köln, Münster, Rostock und Siegen an.

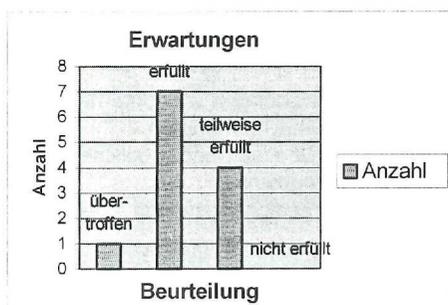
³⁷ Weitere Informationen zu den Inhalten und Terminen der einzelnen Module befinden sich in den Mitteilungen dieses Heftes.

³⁸ In Anlehnung an die Seminarunterlagen der Veranstaltungsmoderatorin Frau Dr. Martina Michel.

Eine Ex post-Befragung der Teilnehmer der Veranstaltung zeigt, dass die meisten Teilnehmer auf einer Notenskala von eins (=sehr gut) bis sechs (=ungenügend) einen guten Gesamteindruck von diesem ersten Fortbildungsmodul hatten. Folgende Tabelle belegt diese Aussage:



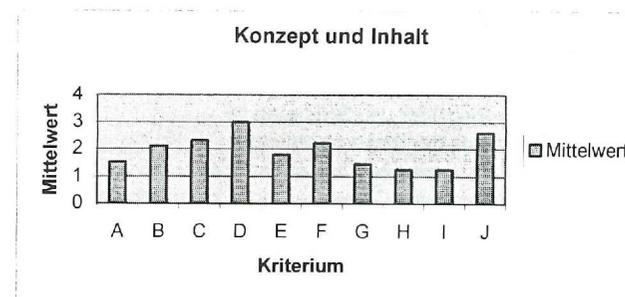
Die Erwartungen der Teilnehmer an diese Veranstaltung wurden somit zum großen Teil erfüllt, wie anhand dieser Abbildung deutlich wird:



Bei der Frage, was den Teilnehmern besonders gut an dieser ersten Veranstaltung gefallen habe, wurden insbesondere die Organisation im Vorfeld genannt (drei Nennungen), die Moderation (vier Nennungen), die Interaktion mit den Wirtschaftsvertretern (drei Nennungen) sowie die Möglichkeit, neue Kontakte zu den Kollegen anderer Career Services zu knüpfen (zwei Nennungen). Des Weiteren wurden der konstruktive Umgang miteinander sowie das didaktische Konzept der Veranstaltung positiv hervorgehoben.

Weiterhin wurden die Teilnehmer der Veranstaltung danach gefragt, was ihnen an der Veranstaltung überhaupt nicht gefallen habe. Fünf Aussagen dazu bezogen sich auf die Tatsache, dass weniger Wirtschaftsvertreter zur Mitarbeit gewonnen werden konnten als ursprünglich erwartet wurde. Die weiteren fünf Nennungen betrafen z. B. den zeitlichen Ablauf der Veranstaltung sowie die Heterogenität der Gruppenzusammensetzung.

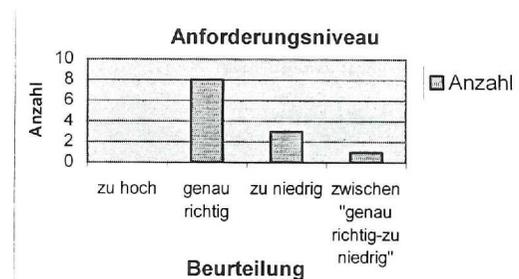
Konzept und Inhalt der Veranstaltung wurden folgendermaßen beurteilt:



Legende: A = Aktualität, B = Struktur u. Gliederung, C = Breite und Relevanz, D = Fachliche Tiefe, E = Verhältnis zwischen Theorie und Praxis, F = Nützlichkeit, G = Moderation, H = Referenten, I = Organisation, J = Ambiente

Hierbei zeigt sich, dass insbesondere gute Noten³⁹ für die Aktualität (=1,5), das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis (=1,8), die Referenten (=1,25) und die Organisation (=1,25) der Veranstaltung vergeben wurden.

Das Anforderungsniveau der Veranstaltung wurde von den meisten Teilnehmern als „genau richtig“ eingeschätzt:



Schließlich wurden die Teilnehmer nach Gesichtspunkten gefragt, die sie in der Veranstaltung vermisst haben bzw. die sie sich für zukünftige Veranstaltungen wünschen. Sechs Nennungen zu dieser Frage bezogen sich auf fehlende konkrete Tipps, Beispiele und Angebote der anwesenden Wirtschaftsvertreter. Zwei weitere Nennungen betrafen den fehlenden intensiven Austausch während der Veranstaltung wegen Zeitmangels. Eine weitere Nennung bezog sich auf die nicht vorhandene Einordnung der Gruppen nach dem jeweiligen Entwicklungsstand des Career Services.

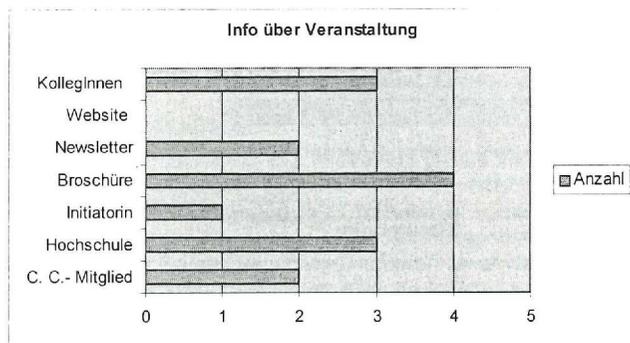
³⁹ Angabe des arithmetischen Mittelwerts

Bei der Fragestellung, welche Themen sich die Teilnehmer für künftige Fortbildungsveranstaltungen wünschen, gab es jeweils eine Nennung zu folgenden Aspekten:

- Konkrete Ansätze der Zusammenarbeit zwischen Career Services und Unternehmen
- Internet-Plattformen für Recruiter und Studierende
- Aspekte des Datenschutzes bei Bewerberdateien
- Aufbau und Eigenfinanzierung eines Career Services
- Verbesserung der Akzeptanz von Career Services innerhalb der Universität
- Sponsoring von MLP
- Beratungskompetenzen für Career Service-Mitarbeiter
- Netzwerkbildung zwischen Career Services

Bei den Verbesserungsvorschlägen der Teilnehmer bezogen sich zwei Nennungen auf die Räumlichkeiten der Veranstaltung, jeweils eine Nennung beinhaltete die Forderung nach der Einhaltung des vorgegebenen Zeitplans und nach einer zwei- statt eintägigen Veranstaltung. Des Weiteren wurde der Vorschlag gemacht, im Vorfeld einer Veranstaltung die einzelnen Tätigkeitsschwerpunkte der Teilnehmer abzufragen und diese im Anschluss daran allen zugänglich zu machen. Schließlich wurde von einem Teilnehmer die Forderung nach der „Eindämmung des Diskussionseifers“ laut.

Zum Abschluss wurden die Teilnehmer dazu befragt, wie sie im Vorfeld von der geplanten Veranstaltung erfahren hätten. Dabei kristallisierte sich heraus, dass die meisten Teilnehmer aufgrund der erhaltenen Programmbroschüre des Career Circle von der Veranstaltung erfahren haben.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese erste Veranstaltung des Career Circle ein positiver Auftakt der Fortbildungsreihe war, die gleichzeitig wertvolle Hinweise für die Gestaltung und den Ablauf der zukünftig stattfindenden Module geliefert hat.

Kristina Paul, Bankkauffrau. Abschluss des BWL-Studiums als Diplom-Kauffrau im März 2003. Seit April 2003 Wissenschaftliche Hilfskraft beim Career Service der Universität Göttingen.

Hochschul
Rektoren
Konferenz



Pressemitteilung

Bonn, 4. März 2003

HRK/15/03 - 5789

Berufsvorbereitung an deutschen Hochschulen gestärkt:

„Career Service Netzwerk Deutschland“ gegründet.

Am 27. Februar 2002 wurde im Anschluss an eine von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mitveranstaltete Tagung an der Freien Universität Berlin das „Career Service Netzwerk Deutschland“ gegründet.

Das Netzwerk soll die wachsenden und unter dem Begriff „Career Services“ zusammengefassten Angebote berufsorientierender und berufsvorbereitender Programme an deutschen Hochschulen unterstützen und die vorhandenen Einrichtungen vernetzen. Es soll Unterstützung leisten bei der Gründung neuer und bei der Weiterentwicklung bestehender Career Services deutscher Hochschulen.

Career Services oder ähnliche berufsvorbereitende Programme existieren inzwischen an vielen Hochschulen - zum Teil mit externen Partnern. Mit diesen Angeboten nehmen die Hochschulen ihre Verantwortung für die Berufsorientierung und -vorbereitung der Studierenden wahr. Sie folgen damit Empfehlungen der HRK von 1997 („Zur Rolle der Absolventenvereinigungen“) und des Wissenschaftsrats („Zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“) von 1999.

Diese Einrichtungen und Programme haben jetzt auch in Deutschland ein Stadium erreicht, in dem eine organisierte Zusammenarbeit zur weiteren Stärkung sinnvoll erschien. Die Hochschulrektorenkonferenz unterstützt die Zusammenarbeit. Im Einzelnen soll das Netzwerk die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter fördern, den fachlichen Austausch intensivieren und die Arbeit weiter professionalisieren, um dadurch noch besser den Bedürfnissen von Studierenden und Absolventen, aber auch der Arbeitgeber, gerecht zu werden. Das Netzwerk schärft das Profil der deutschen Hochschulen im Hinblick auf den Service für Studierende und verbessert damit ihre Position im nationalen und internationalen Wettbewerb. Erfahrungen aus dem Ausland sollen verstärkt in die Arbeit einbezogen werden. An der der Netzwerk-Gründung vorausgegangenen Tagung waren bereits mehrere internationale Referenten aus anderen europäischen Career Service-Verbänden beteiligt.

Vorsitzender des Netzwerks ist Dr. Dieter Grünh, Leiter des Career Service der Freien Universität Berlin (Tel. 030/8385-5090).

Informationen über das Fortbildungsprogramm des Career Circles

Folgende Module fanden bereits statt bzw. werden in diesem und nächsten Jahr noch stattfinden:

Modul 1: Vernetzung mit der Wirtschaft
Dienstag, 28. Januar 2003, Göttingen

Modul 2: Fundraising und Finanzierung
Montag/Dienstag, 26./27. Mai 2003, Berlin

Modul 3: Beratungskompetenz
Donnerstag/Freitag/Samstag, 25./26./27. September 2003, Köln

Modul 4: Marketing für Career Services
Montag/Dienstag, 26./27. Januar 2004, Münster

Modul 5: Eventmanagement
Frühjahr/Sommer 2004, Rostock

Modul 6: Informationsmanagement
Termin: Herbst 2004, Bochum

Teilnehmerkreis:

Angesprochen sind Leiter und Mitarbeiter von Career Services und berufsvorbereitenden Programmen an deutschen Hochschulen. Aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl ist die Teilnahme auf einen Vertreter pro Career Service und Veranstaltung beschränkt.

Anmeldung und Zahlungsbedingungen:

Die Anmeldung muss bis spätestens 4 Wochen vor Beginn der jeweiligen Veranstaltung schriftlich erfolgt sein. Für jedes Modul ist eine separate Anmeldung bei der jeweiligen veranstaltenden Einrichtung notwendig. Anmeldeformulare befinden sich im Programmheft der Fortbildungsreihe, Exemplare davon können bei Frau Dr. Susanne Jörns, Career Service der Universität Göttingen, angefordert werden. Nach Erhalt der Anmeldebestätigung ist der Anmeldebeitrag in Höhe von 50 € zu überweisen.

Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet. Gehen mehr Anmeldungen ein als Plätze vorhanden sind, können Interessierte auf eine Warteliste aufgenommen werden.

Weitere aktuelle Hinweise und Anmeldeöglichkeiten zu den einzelnen Modulen finden Sie im Internet unter: <http://www.wss.nrw.de/Netzwerke/cc.shtm>

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 bibliografische Angaben benutzen und im Manuskript durch hochgestellte Ziffern ohne Klammern kennzeichnen. **Bemerkung:** Die Fußnoten in dieser Ausgabe sind fortlaufend durch das gesamte Heft und nicht artikelweise nummeriert!
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 Autorennamen 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.

Kontaktadressen und Anzeigen

Auf dieser Seite werden künftig Kontaktadressen und Anzeigen von wichtigen Kooperationspartnern des CSND erscheinen.

Wir beginnen mit einer Auswahl von Adressen zentraler Kooperationspartner:

Bundesanstalt für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
Internet: <http://www.arbeitsamt.de>

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Str. 29
10178 Berlin
Internet: <http://www.bda-online.de>

Deutsches Studentenwerk
Monbijouplatz 11
10178 Berlin
Internet: <http://www.studentenwerk.de>

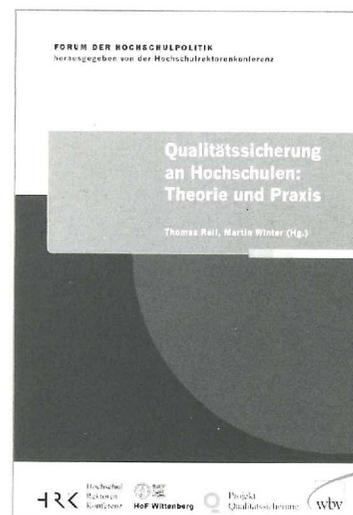
Deutscher Akademischer Austausch Dienst
Kennedyallee 50
53175 Bonn
Internet: <http://eu.daad.de>

Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstr. 39
53175 Bonn
Internet: <http://www.hrk.de>

Körber-Stiftung
21027 Hamburg
Internet: <http://www.stiftung.koerber.de>

Wissenschaftliches Sekretariat für die
Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen
Stiepeler Str. 129
44801 Bochum-Querenburg
Internet: <http://www.wss.nrw.de>

Forum der Hochschulrektorenkonferenz Die neue Schriftenreihe der Hochschulrektorenkonferenz



Qualitätssicherung an Hochschulen

Theorie und Praxis
Band 1 der Schriftenreihe der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

HRSG.: THOMAS REIL, MARTIN WINTER

Bielefeld 2002, 192 Seiten, 10,90 €
ISBN 3-7639-3078-7

Best.-Nr. 60.01.410

QUALITÄTSSICHERUNG AN HOCHSCHULEN: THEORIE UND PRAXIS dokumentiert den aktuellen Stand der Debatte und diskutiert unter Einbeziehung der europäischen Dimension die Ausweitung von Qualitätssicherungskonzepten auf Forschung und Organisation von Hochschulen.

Neu im Juli 2003:

Qualitätssicherung im Zuge des Bologna-Prozesses

Deutschland ein Jahr vor Berlin 2003
Band 2 der Schriftenreihe der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Bielefeld 2003, 256 Seiten, 14,90 €
ISBN 3-7639-3094-9

Best.-Nr. 60.01.423

W. Bertelsmann Verlag, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: (05 21) 9 11 01-11
Fax: (05 21) 9 11 01-19, E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de

