

**Bedeutungszunahme und
Qualitätsentwicklung der Career
Service-Arbeit
an deutschen Hochschulen**

**Inauguraldissertation
zur
Erlangung des Doktorgrades
der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität zu Köln
nach der Promotionsordnung vom 10.05.2010
vorgelegt von**

Johanna von Luckwald (geb. Neidigk)

**aus
Stuttgart**

August 2010

johanna@vonluckwald.de
<http://www.vonluckwald.com>

Diese Dissertation wurde an der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität zu Köln im August 2010 angenommen.

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	2
1	Einleitung.....	10
1.1	Einführung.....	10
1.1.1	Problemdarstellung	10
1.1.2	Leitfragen und Struktur.....	12
1.2	Methodisches Vorgehen.....	18
1.2.1	Untersuchungsdesign.....	18
1.2.2	Erhebungen.....	18
1.2.3	Internationale Experten/inneninterviews.....	21
2	Entwicklungen der Career Service-Arbeit.....	25
2.1	Anglo-amerikanische Leitbilder	25
2.1.1	Historische Ursprünge der Career Service-Arbeit im United Kingdom und den United States of America.....	25
2.1.2	Erläuterungen zum amerikanischen und britischen Dachverband der Career Service-Arbeit.....	28
2.2	Entwicklungsprozess deutscher Career Service-Arbeit..	32
2.2.1	Historische Entwicklung deutscher Career Service-Arbeit.....	32
2.2.2	Erläuterungen zum deutschen Dachverband der Career Service-Arbeit.....	39
2.2.3	Einflussfaktoren für den Etablierungsprozess deutscher Career Service-Arbeit.....	42
2.2.4	Charakteristika deutscher Career Service-Arbeit	43
2.3	Bedeutungszunahme der Career Service-Arbeit durch die „Bologna-Hochschulreform“	51
2.3.1	Historie und Rahmenrichtlinien der „Bologna-Hochschulreform“	51
2.3.2	Qualitätssicherung im Rahmen der „Bologna-Hochschulreform“	56
2.3.3	Anforderungen der „Bologna-Hochschulreform“ an Hochschulen zur Förderung des Praxisbezuges und der „Employability“	59
2.3.4	Einfluss der „Bologna-Hochschulreform“ auf die deutsche Career Service-Arbeit.....	64

3	Erhebung Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.....	70
3.1	Erhebungsdesign	70
3.1.1	Auswahlkriterien und Erfassung der Erhebungsgröße	70
3.1.2	Erhebungsmaterial	70
3.1.3	Erhebungsprozess	72
3.2	Ergebnisse der ersten Teilerhebung: Institutionelle Etablierung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht	76
3.2.1	Erfassung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen in Deutschland.....	76
3.2.2	Stand der institutionellen Etablierung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen.....	76
3.3	Ergebnisse und Analyse der zweiten Teilerhebung: Strukturell-organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.....	78
3.3.1	Beteiligte Career Service-/Career Center-Einrichtungen und Kontaktdaten	78
3.3.2	Hochschultypen.....	81
3.3.3	Institutionelle Angliederung der Einrichtung an die Hochschule.....	81
3.3.4	Finanzierung der Einrichtung.....	83
3.3.5	Finanzierung des Career Service-Personals.....	85
3.3.6	Mitarbeiter/innenstruktur.....	86
3.3.7	Anzahl der vom Career Service/Career Center zu betreuenden Studierenden	91
3.3.8	Zielgruppen der Einrichtung	93
3.3.9	Bezug zur Studienphase	94
3.3.10	Vergabe von Creditpoints für Career-Angebote	96
3.3.11	Angebote für „Bachelor-/Master-Studierende“	98
3.3.12	Kooperationspartner	100
3.3.13	Praktikvermittlung	103
3.3.14	Resümee	104

4	Darstellung und Analyse ausgewählter Konzeptionen für die Entwicklung eines deutschen Grundmodells der Career Service-Arbeit	106
4.1	Deutsche Career Service-Konzeptionen im Fokus	106
4.1.1	Begriffsklärungen	106
4.1.2	Klassifikationsbeispiele	108
4.1.3	Wettbewerb deutscher Career Service-Konzeptionen.....	110
4.1.4	Einzelarstellung prämierter deutscher Career Service-Konzeptionen	113
4.2	Englische Vorbilder als Implikationen für eine Systematisierung deutscher Konzeptionen.....	122
4.2.1	Englische Modelle	122
4.2.2	Gesamtübersicht, Analyse und Systematisierung ausgewählter Career Service-Konzeptionen	125
4.3	Entwicklung eines Grundmodells mit Definition für die Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen	127
4.3.1	Klärung des Modellbegriffs sowie Ermittlung von Modell-Parametern für die deutsche Career Service-Arbeit.....	127
4.3.2	Zusammenfassung der Analysen ausgewählter deutscher Career Service-Konzeptionen und Bezüge zu englischen Vorbildern	128
4.3.3	Grundmodell mit Definition für die deutsche Career Service-Arbeit.....	132
5	Qualitätsentwicklung der Career Service-Arbeit	138
5.1	Qualitätssicherung deutscher Career Service-Arbeit	138
5.1.1	Notwendigkeit der Qualitätssicherung	138
5.1.2	Gegenwärtiger Stand der Qualitätsentwicklung deutscher Career Service-Arbeit.....	142
5.1.3	Resümee	145
5.2	Qualitätsmanagement der Career Service-Arbeit in den United States of America	146
5.2.1	Interessen und Aktivitäten des amerikanischen Dachverbandes im Bereich Qualitätsmanagement	146
5.2.2	Instrument: „Professional Standards“	148
5.2.3	Qualitätssicherungsprozess	150
5.2.4	Resümee	151

5.3	Qualitätsmanagementsystem im United Kingdom.....	152
5.3.1	Rolle des angelsächsischen Dachverbandes in Bezug auf Qualität der Career Service-Arbeit.....	152
5.3.2	Instrument: „matrix Standard“	154
5.3.3	Akkreditierungsprozess	158
5.3.4	Resümee	161
5.4	Qualitätsentwicklung anhand eines Prozessmodells für die deutsche Career Service-Arbeit unter Berücksichtigung anglo-amerikanischer Implikationen	162
5.4.1	Allgemeine Implikationen für den deutschen Entwicklungs- prozess von Qualitätsmaßnahmen.....	162
5.4.2	Anforderungskriterien der Qualitätssicherung für die deutsche Career Service-Arbeit	163
5.4.3	Akteure im Bereich Qualitätsentwicklung und -sicherung....	165
5.4.4	Entwicklungsschritte und -ebenen.....	167
5.4.5	Prozessmodell eines Qualitätsmanagementsystems deutscher Career Service-Arbeit	172
6	Exemplarische inhaltliche und methodische Entwicklung einer „Praxisinitiative“ zum Career Service.....	178
6.1	Historie und Konzeption der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der „Universität zu Köln“	178
6.1.1	Entstehungshintergrund	178
6.1.2	Zielsetzungen und pädagogische Leitprinzipien.....	180
6.1.3	Inhaltliche und methodisch-didaktische Konzeption der zweitemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatz- qualifizierung „Student und Arbeitswelt“	183
6.2	Erhebungsdesign zur Evaluation der zweitemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung der Praxisinitiative Projekt „Student und Arbeitswelt“	191
6.2.1	Auswahlkriterien und Erfassung der Erhebungsgröße	191
6.2.2	Erhebungsmaterial und Auswertungsvorgehen.....	192
6.2.3	Erhebungsprozess	196
6.3	Evaluationsergebnisse der Erhebung „Student und Arbeitswelt“	198
6.3.1	Erhobene Sozialdaten.....	198
6.3.2	Erwartungen an die berufliche Orientierung und Zusatz- qualifizierung vor Teilnahmebeginn und Erwartungs- erfüllung nach Teilnahmeabschluss	200
6.3.3	Ergebnisse Qualifizierungssäule I: Berufsorientierung	202
6.3.4	Ergebnisse Qualifizierungssäule II: Förderung fachübergreifender Qualifikationen.....	207

6.3.5	Ergebnisse Qualifizierungssäule III: Erwerb berufs- praktischer Erfahrungen	218
6.3.6	Ergebnisse in Bezug auf die Anbahnung berufsrelevanter Kontakte	220
6.3.7	Berufsfeldwahl nach Abschluss der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung und des Hochschulabschlusses ..	221
6.3.8	Verbesserungspotenzial der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung.....	224
6.3.9	Resümee	226
6.4	Konzeptionelle Modifizierung im Rahmen der Anforderungen der „Bologna-Zielvorgaben“ und zur Qualitätssicherung des Kölner „Career Service Studierende & Arbeitswelt“	227
6.4.1	Modifizierungsbedarf und Entwicklung vom Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“	227
6.4.2	Institutionelle Etablierung zentraler und dezentraler Career Service-Einrichtungen	229
6.4.3	Erweiterung der Zielsetzungen.....	231
6.4.4	Gestaltung der „Corporate Identity“ und des „Corporate Design“	235
6.4.5	Modifizierung der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung.....	236
6.4.6	Curriculare Einbettung der Angebote	238
6.4.7	Einführung von studentischen „Tutorien“.....	240
6.4.8	Technologieeinsatz im „Career Service Studierende & Arbeitswelt“.....	242
6.4.9	Graphische Darstellung der Konzeption des „Career Service Studierende und Arbeitswelt“	245
6.4.10	Resümee	247
7	Implikationen für die Gestaltung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen	249
7.1	Auswirkungen der „Bologna-Hochschulreform“ und anglo-amerikanischer Vorbilder auf den deutschen Entwicklungsprozess der Career Service-Arbeit	249
7.1.1	Zunehmende institutionelle Etablierung von Career Service-/ Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen...	249
7.1.2	Strukturell-organisatorische und konzeptionelle Ausgestaltung deutscher Career Service-Arbeit.....	252
7.1.3	Einfluss anglo-amerikanischer Vorläufer insbesondere in der terminologischen Etablierung	254
7.1.4	Professionalisierungsprozess deutscher Career Service-Arbeit im Bereich Qualität.....	257

7.2	Entwicklungs- und Forschungsfelder der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen	260
7.2.1	Handlungsfelder im Bereich Qualitätsicherung.....	260
7.2.2	Professionalisierung der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem.....	261
7.2.3	Aus- und Weiterbildung von Career Service-Personal	262
7.2.4	Kommunikationstechnologien für den (inter)nationalen Austausch	263
7.2.5	Stellenwert deutscher Career Service-Forschung	264
8	Verzeichnisse	267
8.1	Übersicht allgemeiner Verzeichnisse	267
8.1.1	Abkürzungsverzeichnis.....	267
8.1.2	Abbildungsverzeichnis.....	272
8.1.3	Tabellenverzeichnis.....	275
8.2	Verzeichnis internationaler Experten/inneninterviews ..	276
8.2.1	Interviewverzeichnis Deutschland	276
8.2.2	Interviewverzeichnis United Kingdom.....	277
8.2.3	Interviewverzeichnis United States of America.....	277
8.3	Übersicht Literatur- und Quellenverzeichnis	278
8.3.1	Literaturverzeichnis	278
8.3.2	Internetquellen.....	300
8.3.3	Beschlüsse	307
8.3.4	Deklarationen	308
8.3.5	Empfehlungen	309

Anhang

I	Internationale Expert/inneninterviews	310
I. 1	Alphabetische Übersicht der Kontaktdaten internationaler Interviewpartner/innen	310
I. 1.1	Kontaktdaten Interviewpartner/innen Deutschland	310
I. 1.2	Kontaktdaten Interviewpartner/innen United Kingdom	312
I. 1.3	Kontaktdaten Interviewpartner/innen United States of America	313
I. 1.4	Gesamtübersicht sämtlicher zur Thematik befragter internationaler Interviewpartner/innen	314
I. 2	Internationale Leitfäden zu den Interviews und Transkriptionsregeln	319
I. 2.1	Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit Deutschland	319
I. 2.2	Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit United Kingdom	327
I. 2.3	Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit United States of America	330
I. 2.4	Richtlinien der Transkription	333
I. 3	Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus Deutschland	334
I. 3.1	Transkription des Interviews mit Dr. Dieter Grünh	334
I. 3.2	Transkription des Interviews mit Heike Hülpusch	345
I. 3.3	Transkription des Interviews mit Dr. Susanne Jörns	354
I. 3.4	Transkription des Interviews mit Christiane Konegen-Grenier... ..	366
I. 4	Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus dem United Kingdom	382
I. 4.1	Transkription des Interviews mit Margaret Dane	382
I. 4.2	Transkription des Interviews mit Rose Mortenson	398
I. 5	Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus den United States of America.....	404
I. 5.1	Transkription des Interviews mit Dr. Ralph Brigham.....	404
I. 5.2	Transkription des Interviews mit Dr. Emanuel Contomanolis	411
I. 5.3	Transkription des Interviews mit Laura Melius.....	417

II	Materialien zur Bestandsaufnahme der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht	421
	
II. 1	Ermittlungsverfahren	421
II. 1.1	Alphabetische Auflistung deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht nach Abkürzungen des „Hochschulkompasses“ .	421
II. 1.2	Anschreiben	424
II. 1.3	Fragebogen.....	424
II. 2	Erhebungsergebnisse 2008 und 2009	427
II. 2.1	Standorte der Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht	427
II. 2.2	Kontaktdaten von Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht	428
III	Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“	507
III. 1	Materialien zur Evaluation des Projekts „Student und Arbeitswelt“	507
III. 1.1	Anschreiben	507
III. 1.2	Fragebogen	508
III. 2	Materialien zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“	515
III. 2.1	Artikel: „Profil wird gefördert“, „Career Guide“ 2010	515
III. 2.2	„Corporate Design“: Logo.....	517
III. 2.3	Curriculare Einbettung Bewerbungsmanagement	519
III. 2.4	Ausgewählte Website-Informationen	521
IV	Verzeichnisse Anhang	527
IV. 1	Übersicht allgemeiner Verzeichnisse Anhang.....	527
IV. 1.1	Abkürzungsverzeichnis Anhang	527
IV. 1.2	Abbildungsverzeichnis Anhang	528
IV. 1.3	Tabellenverzeichnis Anhang	528
IV. 2	Verzeichnis internationaler Dachverbände der Career-Service-Arbeit.....	527
IV. 2.1	Kontaktadresse Dachverband Deutschland	529
IV. 2.2	Kontaktadresse Dachverband United Kingdom.....	529
IV. 2.3	Kontaktadresse Dachverband United States of America....	529

1 Einleitung

1.1 Einführung

1.1.1 Problemdarstellung

Die Thematik „Career Service-Arbeit (CS-Arbeit)“¹ an deutschen Hochschulen² hat in den vergangenen elf Jahren einen deutlichen Bedeutungszuwachs erfahren. Ausschlaggebend hierfür war die „Bologna-Hochschulreform“.

Mit dem Ziel, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen, unterzeichneten im Jahr 1999 Kultur- und Bildungsminister/innen aus 29 europäischen Ländern in Bologna eine Deklaration, welche zu einem umfassenden Reformprozess führte, der bis heute andauert. Deutschland hat sich zur Beteiligung am Aufbau des europäischen Hochschulraumes verpflichtet. Kernelement der beschlossenen Reform bildet die flächendeckende Einführung eines gestuften Studiensystems, bestehend aus europaweit vergleichbaren berufsqualifizierenden „Bachelor-Abschlüssen“ und stärker forschungsbasiert ausgerichteten „Master-Abschlüssen“. Fokussiert werden unter anderem der Praxisbezug der Hochschulausbildung sowie die Förderung der „Employability“³

1 Siehe detaillierte Ausführungen zur Terminologie in Kap. 2.2.3.

2 „Hochschule“ als Leitbegriff der akademischen Landschaft in Deutschland findet sich in unterschiedlichen Einrichtungstypen. Die vorliegende Arbeit bezieht sich in ihren Erhebungen (siehe Ausführungen in Kap. 3; Kap. 6.2; Kap. 6.3; Kap. 7.1.1) auf Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht. Die historischen, terminologischen und definitorischen Ausführungen sowie die Bedeutungszunahme der Qualitätsentwicklung und die anglo-amerikanischen Implikationen sind ebenso für die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen ohne Promotionsrecht relevant.

3 Der englische Terminus „Employability“ kann mit „Beschäftigungsfähigkeit“ übersetzt werden. „Employability has been related to ‘an individual’s capacity to obtain and maintain fulfilling work; the capability to move self-sufficiently within the labour market; and the ability to realise potential through

Studierender. Studienbegleitend soll der Übergang von der Hochschule in das Beschäftigungssystem und ebenso spätere Berufswechsel prospektiv gefördert werden.

Diese Ziele können mit Hilfe berufsbezogener Informationen und Beratungen sowie der Vermittlung von anwendungsbasierten und berufsorientierten Qualifikationen und der Kontaktherstellung zum Beschäftigungssystem während des Hochschulstudiums angestrebt werden.

Die Umsetzung fällt in den Zuständigkeitsbereich von „Career Services (CS)“ bzw. „Career Centern (CC)“, welche als integrierte Dienstleistungseinrichtungen und Transferstellen im Bereich Praxis- und Berufsbezug der Hochschulausbildung fungieren. Dies wurde bereits im Vorfeld der „Bologna-Hochschulreform“ von hochschulpolitischen Empfehlungsorganen wie im Jahr 1997 von der „Hochschulrektorenkonferenz (HRK)“ und dem „Wissenschaftsrat (WR)“ im Jahr 1999 deklariert.⁴

Damit zeichnete sich der Beginn eines Bedeutungszuwachses gegenwärtiger CS-Arbeit ab. Dieser äußert sich unter anderem darin, dass hochschulinterne CS-Einrichtungen durch eine Vielzahl von Angeboten⁵ Verbindungen zur beruflichen Praxis für verschiedene hochschulinterne sowie externe „Stakeholder“⁶ schaffen.

sustainable employment and knowledge, skills and attitude.’” (Wiepcke 2009 nach Kenny/English/Kilmartin 2007: 35). Siehe Ausführungen in Kap. 2.3.3.

4 Vgl. zu den Ausführungen Puhle/Weiler 2001: 10. Siehe vertiefend die „Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“ in WR 1999: 46ff.

5 Siehe detaillierte Ausführungen zu den Basismodulen und zur inhaltlichen Ausgestaltung der CS-Arbeit insbesondere in Kap. 2.2.3 und Kap. 4.3.3.

6 Als „Stakeholder“ werden Personen oder verschiedene Interessensgruppen bezeichnet, welche direktes oder indirektes Interesse am Verlauf und den Ergebnissen von Prozessen haben. Der englische Begriff kann mit „Interessierte Kreise“ oder auch „Interessenten und Betroffene“ gleichgesetzt werden. Die „Stakeholder“ der CS-Arbeit werden in Kap. 4.3.3 erläutert.

Im Zuge der „Bologna-Hochschulreform“ unterlag die CS-Arbeit in Deutschland äußerst dynamischen Veränderungen. Wegen der bis zum jetzigen Zeitpunkt geringen wissenschaftlichen Durchdringung dieses Bereiches in Deutschland ergeben sich zahlreiche Fragestellungen, welche erfasst, analysiert und beantwortet werden müssen.

Die vorliegende Arbeit möchte, eine Struktur zur Etablierung der CS-Arbeit als Forschungsfeld zu schaffen, indem definitorische und inhaltliche Ausgestaltungen sowie qualitätssichernde Aspekte betrachtet und weiterentwickelt werden. Im Zuge der zunehmenden Professionalisierung deutscher CS-Arbeit ist es unabdingbar, Parameter für eine Vergleichbarkeit oder Unterscheidbarkeit von CS-Konzeptionen und Qualitätssicherung zu entwickeln.

1.1.2 Leitfragen und Struktur

Mit der Umsetzung der Ziele der „Bologna-Hochschulreform“ und der damit verbundenen Implementierung neuer Studienstrukturen gingen grundlegende Veränderungen der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen einher, die folgende Fragen aufwerfen:

- Welche historischen Wurzeln hat die CS-Arbeit und welche Bedeutungszunahme erfuhr die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen aufgrund der „Bologna-Hochschulreform“?
- Welche terminologischen Konsequenzen ergaben sich aus der anglo-amerikanischen Vorbildrolle der CS-Arbeit?
- Wie sieht die institutionelle Anzahl und bundesweite Verteilung von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht aus?

- Wie gestaltet sich die gegenwärtige organisatorische und strukturelle Situation in Teilbereichen der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen?
- Was haben bestehende CS-Konzepte gemeinsam und welche Parameter lassen sich für ein CS-Grundmodell ableiten?
- Wie ist der Stand der Qualitätsentwicklung im CS-Bereich in den USA und im United Kingdom? Welche Erfahrungswerte lassen sich auf die deutsche CS-Arbeit in Bezug auf Qualität übertragen?
- Was kennzeichnet ein Prozessmodell eines deutschen Qualitätsmanagementsystems für die CS-Arbeit?
- Wie sieht exemplarisch die Entwicklung eines berufsvorbereitenden Projektes zu einer CS-Einrichtung aus?
- Welche Implikationen ergeben sich für die weitere Gestaltung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht?

Sowohl im anglo-amerikanischen Raum als auch in Deutschland entwickelte sich die CS-Arbeit vor dem Hintergrund gesellschafts-politischer nationaler Problemlagen - besonders bei Arbeitslosigkeit und bei Vermittlungsschwierigkeiten von Akademikern. Dies hatte zur Folge, dass, national und international unabhängig voneinander, praktische Ansätze von berufsbezogenen Angeboten an Hochschulen entstanden.

Auf Forschungsebene wurde der historische anglo-amerikanische Verlauf der CS-Arbeit auf breiter Basis erfasst,⁷ die deutsche Entwicklungsgeschichte lediglich bis ins Jahr 2003.⁸ Ein Beitrag der vorliegenden Arbeit ist es deshalb, die historischen Entwicklungen bis heute fortzuführen, da vor allem die Auswirkungen der „Bologna-Hochschulreform“ seit 1999 zu tiefgreifenden Veränderungen der deutschen CS-Arbeit geführt haben.⁹ Dazu gilt es, die Anforderungen der Reform hinsichtlich der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen herauszuarbeiten und deren Auswirkungen zu beschreiben.¹⁰ Dies ist unerlässlich, um eine grundlegende terminologische Auseinandersetzung und inhaltliche Klärung für die deutsche CS-Arbeit vorzunehmen. Die „Bologna-Hochschulreform“ löste Umbenennungen und Neugründungen berufsbezogener Maßnahmen aus, die verschiedene inhaltliche Umsetzungen nach sich zogen. Angesichts der Vielfalt von Varianten der CS-Arbeit stellt sich die Frage nach der Gewährleistung und Sicherung von Qualität der CS-Arbeit.

„Qualität“ meint in diesem Zusammenhang und in Orientierung an die „Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ)“¹¹ die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen von Dienstleistungen, welche sich auf die Eignung zur Erfüllung gegebener Erfordernisse bezieht und sämtliche Leistungsmerkmale und deren Zusammenwirken beinhaltet.¹² Die Beschäftigung mit dem Thema Qualitätsentwicklung der CS-

7 Siehe u. a. Butler/Dane 2007: 8-224 und Porrer 1997: 51-59.

8 Siehe historische Entwicklungen deutscher CS-Arbeit in Kap. 2.2.1.

9 Siehe Ausführungen zur „Bologna-Hochschulreform“ in Kap. 2.3.

10 Siehe Einfluss der „Bologna-Hochschulreform“ auf die deutsche CS-Arbeit in Kap. 2.3.4.

11 Die „DGQ“ ist ein gemeinnütziger Verein, der national und international als Netzwerk und Austauschplattform für den Qualitätsgedanken tätig ist, mit seinen Tochtergesellschaften Unternehmen und Organisationen berät und Weiterbildungen im Bereich Qualitätssicherung veranstaltet. Siehe vertiefend: <http://www.dgq.de> (download: 01.03.10).

12 Vgl. Kamiske/Brauer 2002: 62.

Arbeit für deutsche Hochschulen ist insofern von großer Bedeutung, als sie zur Professionalisierung der Arbeit beiträgt.¹³

Interessensgegenstand der vorliegenden Arbeit ist die Ermittlung der bundesweiten institutionellen Etablierung und strukturellen Angliederung von CS-Einrichtungen an Universitäten und weiteren Hochschulen mit Promotionsrecht.¹⁴ Zudem zielt die Erhebung darauf ab, Erkenntnisse über die inhaltlichen Ausgestaltungen zu erlangen, um eine Ausgangsbasis für die Weiterentwicklung von Maßnahmen der Qualitätssicherung und unter anderem der konzeptionellen Weiterentwicklung einer „Praxisinitiative“ zu gewinnen.¹⁵ Es werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung dargestellt, analysiert und zum Teil durch qualitative Ergebnisse aus den Experten/inneninterviews ergänzt.

Gegenwärtig existieren in Deutschland weder publizierte übergreifende Kategorisierungen von CS-Konzeptionen, geschweige denn ein Grundmodell.¹⁶ In der Fachliteratur finden sich zu diesem Themenfeld äußerst wenige Publikationen, und diese beziehen sich lediglich auf spezifische oder aufgrund einer Vorbildfunktion dargestellten Herangehensweisen von Hochschulen.¹⁷ Um dennoch eine Ausgangsbasis für die Entwicklung eines deutschen Grundmodells der CS-Arbeit zu schaffen, wird explorativ den Untersuchungsfragen nachgegangen, wie die Ausgestaltung vorbild-

13 „Zu Recht ist Qualitätsentwicklung im letzten Jahrzehnt zu einem zentralen Thema im Rahmen der Zukunftssicherung in Hochschulen geworden. (...). In Hochschulen werden zunehmend solche Systeme und Konzepte des Qualitätsmanagements übernommen, die im privatwirtschaftlichen Bereich vielfältige Anwendung gefunden haben.“ (Scheytt 2005: 136).

14 Siehe Erhebung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht in Kap. 3.

15 Siehe Ausführungen in Kap. 6.

16 Beim Auf- und Ausbau von CS-Einrichtungen wurde keine verbindliche Terminologie von Vorgehensweisen festgelegt. Daraus resultierend wurden bisher keine begrifflichen Unterscheidungen zwischen Konzeptionen, „Best-Practise“ Beispielen und Modellen vorgenommen. Dies ist jedoch für die Generierung von Modell-Kriterien unerlässlich und wird deshalb in der vorliegenden Arbeit fokussiert. Siehe Ausführungen in Kap. 4.1.

17 Siehe z. B. Jörns 2002: 142-177 ebenso Jörns 2008: 158-193; Friedrich 2000: 1-22; Arbeitsgemeinschaft Career Service Münster 1996: 103-120.

licher deutscher CS-Konzeptionen aussehen kann und welche allgemeingültigen Modell-Parameter für CS-Einrichtungen an Hochschulen generierbar sind.¹⁸

Die Erschließung von Modell-Parametern zielt ab auf die potentielle Vergleichbarkeit von CS-Konzeptionen für verschiedene Forschungszwecke wie beispielsweise Maßnahmen der Qualitätssicherung. Zudem sind Modell-Parameter eine qualitätssichernde Grundlage für institutionelle Neugründungen von CS-Einrichtungen sowie für die Modifikation vorhandener CS-Konzeptionen an Hochschulen.¹⁹ Abgeleitet aus den ermittelten Aufgabengebieten der CS-Arbeit und unter Berücksichtigung der Literatur sowie dank der Aussagen von CS-Experten/innen erfolgt eine Definition für die deutsche CS-Arbeit.

Das Thema Qualitätssicherung deutscher CS-Arbeit wird im Vergleich zur anglo-amerikanischen Entwicklung analysiert. Verschiedene Vorgehensweisen der betreffenden Dachverbände werden systematisch erläutert und mit praktischen Beispielen untermauert. Im Anschluss wird der aktuelle Entwicklungsstand in Deutschland aufgezeigt. Die Analysen münden in einem Prozessmodell zur Qualitätssicherung deutscher CS-Arbeit. Die vorliegende Arbeit möchte in diesem Zusammenhang Impulse geben und Orientierungslinien für die sich abzeichnende Qualitätssicherungsdebatte in der deutschen CS-Arbeit anlegen.

Die Analyseergebnisse finden Berücksichtigung in einer exemplarischen inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung eines

18 Für die Erkennung des Repräsentativen ist die Betrachtung des Singulären unerlässlich. Deshalb werden einzelne Konzeptionen betrachtet, um das Typische herauszuarbeiten. Von Einzigartigkeiten verschiedener Herangehensweisen wird dabei abstrahiert. Es erfolgt eine Generalisierung und damit eine Verdichtung zu Typen. In diesem Zusammenhang wird die in Großbritannien etablierte Modelleinteilung von Watts in ihrer Vorläuferrolle skizziert. Siehe Ausführungen in Kap. 4.2.1.

19 Siehe exemplarische Entwicklung einer „Praxisinitiative“ zu einem „Career Service“ in Kap. 6.

berufsorientierenden und qualifizierenden Projektes hin zu einer CS-Einrichtung. Hierfür erfolgt eine Darstellung der ursprünglichen Konzeption, die Erhebung der praktischen Umsetzung über die Dauer von elf Jahren, sowie die Modifizierung und Anpassung an die Anforderungen der „Bologna-Hochschulreform“ und an die Erfordernisse der Qualitätssicherung. Im Rekurs auf verschiedene Kapitel der Arbeit werden Erkenntnisse aus den Untersuchungsgegenständen in die Konzeption eingebracht und exemplarisch dargestellt.

Die Arbeit schließt mit Implikationen für die Gestaltung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen unter besonderer Beachtung des Qualitätsmanagements und der Professionalisierung und verweist auf Entwicklungs- und Forschungsfelder der CS-Arbeit. Die CS-Arbeit lässt sich aufgrund ihrer Schnittstellenfunktion in verschiedene wissenschaftliche Theorieansätze einbetten.²⁰ Die vorliegende Arbeit zielt jedoch auf die Verdeutlichung, dass die CS-Arbeit ein eigenes Forschungsfeld bildet.

20 Siehe vertiefend wissenschaftstheoretische Überlegungen mit Auflistung der betreffenden Theorien in Jörns 2002: 14-18 ebenso Jörns 2008: 29-33.

1.2 Methodisches Vorgehen

1.2.1 Untersuchungsdesign

Die Bearbeitung der Fragestellungen muss angesichts der Komplexität des Themas methodisch auf verschiedenen Wegen erfolgen. Historische und hochschulreformerische Ansätze, anglo-amerikanische Vorgehensweisen, ausgewählte CS-Konzeptionen sowie Aspekte der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements werden durch Literaturlauswertungen erfasst. Wegen der Bedeutung der anglo-amerikanischen Vorbildrolle finden englischsprachige Quellen Eingang.²¹ Da für wesentliche Teile der Arbeit empirische Untersuchungen notwendig sind, kommt ein ausgewähltes Spektrum von Methoden der Sozialforschung zur Anwendung. Diese umfassen zwei quantitative Befragungen mit qualitativen Teilaspekten sowie vertiefende internationale Experten/inneninterviews.

1.2.2 Erhebungen

Die Erfassung deutscher CS-Arbeit an Hochschulen mit Promotionsrecht erfolgte in der vorliegenden Arbeit in Form von zwei Erhebungen unter Anwendung standardisierter Fragebögen zur quantitativen Erfassung²² sowie unter der Berücksichtigung von qualitativen Aspekten. In den folgenden Ausführungen wurde zum einen eine Bestandsaufnahme der strukturell-organisatorischen und

21 Die verbreitete Form der Online-Publikation im anglo-amerikanischen Sprachbereich ist auch Bestandteil der Literaturlauswertung. Dies betrifft insbesondere die Analyse von Publikationen von Dachorganisationen.

22 Ein Vorteil der quantitativen Fragebogenevaluation besteht in der Ermittlung quantifizierbarer Ergebnisse, statistischer Datensätze und Zusammenhänge. Der Einsatz standardisierter Fragebögen ermöglichte es, eine breit gestreute Stichprobe zu untersuchen und damit repräsentative Ergebnisse zu erhalten. Die Online-Versendungen der Fragebögen ermöglichten es in beiden Erhebungen, Personen aus weiten geographischen Entfernungen zu befragen und somit überregionale Daten einzuholen.

inhaltlichen Ausgestaltung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen vorgenommen, zum anderen erfolgte eine exemplarische Erfassung der inhaltlichen Konzeption und der methodischen Vorgehensweise einer berufsorientierenden und -qualifizierenden „Praxisinitiative“ und ihrer Evaluation als Ausgangspunkt und Weiterführung im Sinne der Qualitätsentwicklung zu einer CS-Einrichtung.

Auf deutscher Forschungsebene wurden bisher lediglich zwei bundesweite quantitative Bestandsaufnahmen berufsorientierender Angebote für Studierende an deutschen Hochschulen publiziert. Im Frühjahr 1998 führten Ehlert/Welbers eine umfassende Erhebung über berufsorientierende Angebote für Studierende an deutschen Universitäten durch. Erhebungsgegenstand waren 94 Praxisprogramme und berufsorientierende Initiativen mit verschiedenen inhaltlichen Ausgestaltungen.²³ Lediglich vier Einrichtungen mit der Institutionenbezeichnung „Career Service“²⁴ fielen darunter. Im Jahr 1999 erschienen im Handbuch: „Praxisinitiativen an deutschen Universitäten“ die Ergebnisse nach Bundesländern und Typologien aufgelistet.²⁵

Ausgehend von der Datenbasis von Ehlert/Welbers aktualisierte Jörns im Frühjahr 2002 die Erhebung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen und veröffentlichte die Ergebnisse der Bestandsaufnahme in der bisher einzigen Dissertation in Deutschland in diesem

23 Es ist wichtig, festzuhalten, dass bereits 1998 eine Vielzahl von berufsorientierenden und -qualifizierenden „Initiativen“ an Hochschulen bestanden, welche jedoch nicht alle Kriterien einer heutigen CS-Einrichtung erfüllten, und zudem andere strukturelle und personelle Rahmenbedingungen aufzeigten. Siehe Übersicht berufsvorbereitender Programme für Studierende an deutschen Universitäten in Schmirber/Honolka 1998; „Praxisinitiativen“ an Hochschulen in Ehlert/Welbers 1999: 17-255; CS-/CC-Einrichtungen und fakultätsübergreifende berufsvorbereitende Hochschuleinrichtungen in Jörns 2002: 335-340 ebenso Jörns 2008: 351-356.

24 Folgende Universitäten verfügten im Jahr 1999 über eine Einrichtung unter der Titulierung „Career Service“: „Universität Augsburg“, „Universität Bayreuth“, „Universität Rostock“ und die „Westfälische Wilhelms-Universität Münster“.

25 Siehe Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Erhebung in Ehlert/Welbers 1999: 257-287.

Forschungsfeld.²⁶ Jörns ermittelte nach festgelegten Kriterien²⁷ deutschlandweit insgesamt 43 zentral organisierte, fakultätsübergreifende sogenannte „Career Service-Einrichtungen“ oder „Career Center-Einrichtungen“ an Hochschulen bzw. vergleichbare berufsvorbereitende Universitätseinrichtungen. Mittels Telefoninterviews erhob Jörns von 38 dieser Einrichtungen empirische Daten.²⁸ Die Auflistung aus dem Jahr 2002 enthält 17 universitäre Einrichtungen mit der Institutionenbezeichnung „Career Service“ bzw. „Career Center“.²⁹

Beide Erhebungen liegen mittlerweile über acht Jahre zurück. Seither unterlag die Hochschullandschaft einer starken Dynamik, welche vielfältige Veränderungsprozesse nach sich zog. In Folge des „Bologna-Prozesses“ wurde eine Vielzahl von Einrichtungen an deutschen Hochschulen gegründet und stetig weiterentwickelt, die sich mit dem Praxis- und Berufsbezug der Hochschulausbildung befassen.

Das Interesse der Erhebung der vorliegenden Arbeit lag in der Erfassung der gegenwärtigen institutionellen Etablierung bundes-

26 Siehe vertiefend Jörns 2002: „Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebotes an deutschen Universitäten.“ Wegen der hohen Nachfrage wurde im Jahr 2008 die Arbeit unter neuem Titel, ergänzt mit neuem Vorwort und englischen Abstracts, publiziert. In der vorliegenden Arbeit werden bei Zitierungen jeweils beide Quellen genannt. Frau Dr. Jörns wurde wegen ihres Expertinnenwissens im CS-Bereich für die vorliegende Arbeit interviewt. Siehe Anhang: I. 3.3.

27 Siehe Kriterien in Jörns 2002: 132f. ebenso Jörns 2008: 148f.

28 Siehe detailliertes Vorgehen der quantitativen Datenerhebung in Jörns 2002: 132ff. ebenso Jörns 2008: 148ff.

29 Ausgangspunkt für die Analyse war die Gesamtübersicht der CS-/CC-Einrichtungen und fakultätsübergreifenden berufsvorbereitenden Hochschuleinrichtungen nach Jörns 2002: 335-340 ebenso Jörns 2008: 351-356. Folgende Universitäten verfügten nach Ermittlungen von Jörns im Jahr 2002 über einen „Career Service“ bzw. ein „Career Center“: „Universität Augsburg“, „Universität Bayreuth“, „Freie Universität Berlin“, „Humboldt Universität Berlin“, „Technische Universität Berlin“, „Universität Bielefeld“, „Albert-Ludwigs Universität Freiburg“, „Georg-August-Universität Göttingen“, „Universität Hamburg“, „Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover“, „Universität Konstanz“, „Universität Mannheim“, „Westfälische Wilhelms-Universität Münster“, „Universität Osnabrück“, „Universität Potsdam“, „Universität Rostock“, „Universität Hohenheim“.

weiter CS-Einrichtungen an Hochschulen sowie deren inhaltlich-organisatorischer Ausgestaltung in Teilbereichen. Wegen der Vielfältigkeit hochschulbezogener Praxisangebote wurde der Untersuchungsgegenstand in der Erhebung auf deutsche Hochschulen mit Promotionsrecht³⁰ und die Institutionenbezeichnung „Career Service (CS)“ bzw. „Career Center (CC)“ eingegrenzt. Die erhobene Datenbasis eröffnet die Möglichkeit einer bundesweiten quantitativen Erfassung der gegenwärtigen strukturell-organisatorischen Ausgestaltung der CS-Arbeit und dient als Ausgangspunkt für Überlegungen der Qualitätssicherung.

Die Zielsetzung der zweiten Erhebung³¹ bestand in der Ermittlung der Effektivität und des Nutzens der Teilnahme an der berufsorientierenden Zusatzqualifizierung im Projekt „Student und Arbeitswelt (S&A)“ an der „Humanwissenschaftlichen Fakultät“ der Universität Köln.³² Für diese Evaluation wurde ebenfalls ein standardisierter Fragebogen erstellt. Die Zielgruppe der Erhebung bestand aus den ehemaligen Absolventen/innen der zweisemestrigen studienbegleitenden Berufsorientierung und beruflichen Zusatzqualifizierung. Erhoben wurde der Zeitraum 1996 bis 2007.

1.2.3 Internationale Experten/inneninterviews

Zu Gunsten eines hohen Informationsgewinnes über die komplexen Sachverhalte der CS-Arbeit wurde als qualitatives Erhebungsinstrument das leitfadengestützte offene Experten/inneninterview gewählt.³³ Die Experten/inneninterviews zielten auf den Wissens-

30 Siehe Ausführungen in Kap. 3.1 sowie im Anhang: Kap. II. 1.1.

31 Siehe Ausführungen in Kap. 6.2.

32 Für die Optimierung der Qualifizierungsmaßnahme im Hinblick auf die Erfordernisse der Umstellung auf „BA-/MA-Abschlüsse“ und die Förderung der „Employability“ Studierender waren die Ergebnisse Ausgangspunkt.

33 Siehe vertiefende Ausführungen zur sozioempirischen Forschungsmethode des Experten/inneninterviews und des Leitfadeninterviews: Bogner/Littig/Menz 2005: Das Experteninterview. Siehe ebenso Bohnsack/Marotzki/Meuser 2006: 57f.; 114.

vorsprung, der aus der beruflichen Position, dem Funktionskontext und der langjährigen Erfahrung der Experten/innen resultiert.³⁴ So verfügen Sachverständige aus Hochschule und Wirtschaft, Vorstände und Repräsentanten der CS-Dachverbände³⁵ und Leitungen von CS-Einrichtungen durch die gesammelten Berufserfahrungen in diesem Bereich über ein Experten/innenwissen, welches für die Fragestellungen dieser Arbeit von hoher Relevanz und unentbehrlichem Nutzen ist.³⁶ Es wurden Leitfäden³⁷ mit interviewpartnerabhängigen Varianten und Schwerpunkten eingesetzt.

-
- 34 Bogner/Menz (2005) unterscheiden drei Arten von Expertenwissen. Erstens: das technische Wissen, gekennzeichnet durch Herstellbarkeit und Verfügung über Operationen und Regelabläufe, bürokratische Kompetenzen, fachspezifische Anwendungsroutinen etc. Zweitens: das Prozesswissen, bezogen auf die Einsichtnahme und Information über Handlungsabläufe, Interaktionsroutinen, organisatorische Konstellationen sowie auf vergangene und aktuelle Ereignisse. Hier ist der Experte/die Expertin aufgrund der praktischen Nähe zum Gebiet direkt an dem zu untersuchenden Thema beteiligt. Drittens: wird das Deutungswissen unterschieden, welches wichtig ist für die Theoriegenerierung. Dabei geht es vor allem um die subjektiven Sichtweisen und Interpretationen von Experten hinsichtlich eines Inhaltes. Vgl. Bogner/Littig/Menz 2005: 43f. In der vorliegenden Arbeit war vor allem das Prozess- und Deutungswissen von Relevanz. Das Prozesswissen bezog sich auf das Verständnis und die Erfahrungen über Abläufe, Instrumente und Tätigkeiten aus dem CS-Bereich u. a. Das Deutungswissen umfasste den Stellenwert, Trends u. a. der CS-Arbeit. Siehe theoretische Vertiefungen zu Auswahlkriterien von Experten/innen in Fischer 2006: 18f.
- 35 Als Empfehlungsorgane für die Gestaltung und Umsetzung von CS-Arbeit an Hochschulen sind folgende für die vorliegende Arbeit relevanten Dachverbände aktiv: Deutschland: „career service netzwerk deutschland (csnd)“, siehe insbesondere Ausführungen in Kap. 2.2.2; United Kingdom: „Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)“, siehe Ausführungen in Kap. 2.1.2; United States of America: „National Association for Colleges and Employers (NACE)“, siehe Ausführungen in Kap. 2.1.2. Weltweit bestehen weitere CS-Dachverbände, welche jedoch nicht vertiefend behandelt werden, da sie nicht Gegenstand vorliegender Arbeit sind. Siehe exemplarisch Informationen über den australischen CS-Dachverband „Graduate Careers (GCA)“: <http://www.graduatecareers.com.au/content/view/full/2986> (download: 03.03.10).
- 36 Siehe berufliche Positionen der ausgewählten CS-Experten/innen, die der jeweiligen Interviewtranskription vorangestellt sind im Anhang: Kap. I. 3.1; Kap. I. 3.2; Kap. I. 3.3; Kap. I. 3.4; Kap. I. 4.1; Kap. I. 4.2; Kap. I. 5.1; Kap. I. 5.2; Kap. I. 5.3.
- 37 „Ein Leitfaden besteht aus Fragen, die einerseits sicherstellen, dass bestimmte Themenbereiche angesprochen werden, die andererseits so offen formuliert sind, dass narrative Potentiale des Informanten dadurch genutzt werden können.“ (Bohnsack/Marotzki/Meuser 2006: 114). Siehe zudem Ausführungen in Nohl 2006: 20f.

Um grundlegende inhaltliche und organisatorische Orientierungslinien und länderspezifische Ausgestaltungen der CS-Arbeit zu ermitteln, wurden im Jahr 2007 die jeweiligen Vorsitzenden oder Gründungsmitglieder der Dachverbände im United Kingdom, den United States of America und Deutschland befragt. Zur inhaltlichen Vertiefung und Detaillierung wurden im Jahr 2008 weitere internationale CS-Experten/innen interviewt.

Insgesamt wurden 29 Interviews von August 2007 bis September 2008 geführt, davon sieben mit deutschen, neun mit englischen und 13 mit amerikanischen CS-Experten/innen. Sie lieferten der Verfasserin einen fundierten Gesamtüberblick über den internationalen Forschungsstand im CS-Bereich.³⁸ Daraus wurde die inhaltliche Strukturierung der vorliegenden Arbeit entwickelt, die zur Auswahl der Interviews mit vier deutschen, zwei britischen und drei amerikanischen Experten/innen der CS-Arbeit führte.³⁹

Die Interviewleitfäden⁴⁰ enthalten Schlüsselfragen, die sich verschiedenen Kernbereichen der CS-Arbeit zuordnen lassen:

- Allgemeine Fragen über CS-Arbeit
- Qualitätsstandards für die CS-Arbeit
- Spezialthemen:
 - Einsatz von Technologien
 - Aufgaben des Dachverbandes
 - Ausgestaltung von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Wirtschaft
- Internationale (Zusammen-)Arbeit im CS-Bereich
- Forschung, Trends und Zukunft der CS-Arbeit

38 Siehe Gesamtübersicht aller zur Thematik befragter internationaler Interviewpartner/innen im Anhang: Kap. I. 1.4. Die Verfasserin bedankt sich bei allen Experten/innen für die Bereitschaft der Weitergabe ihres Wissens, das in die vorliegende Arbeit einfließt.

39 Zitiert werden in dieser Arbeit die Experten/innenaussagen von: Deutschland: Dr. Dieter Grünh, Heike Hülpsch, Dr. Susanne Jöns, Christiane Konegen-Grenier; United Kingdom: Margaret Dane, Rose Mortenson; United States of America: Dr. Ralf Brigham, Dr. Emanuel Contomanolis, Laura Melius. Siehe alphabetische Übersicht der Kontaktdaten dieser Interviewpartner/innen im Anhang: Kap. I. 1.1; Kap. I. 1.2; Kap. I. 1.3.

40 Siehe Interviewleitfäden im Anhang: Kap. I. 2.

Die jeweiligen Ergebnisse der Experten/innenbefragung in Form von Transkriptionen⁴¹ finden Berücksichtigung in der gesamten vorliegenden Arbeit und sind jeweils in den relevanten Gliederungspunkten als Argument, Stellungnahme, Beleg und/oder Fundierung zugeordnet und im Sachzusammenhang verarbeitet.⁴² Die Originaltranskriptionen im Anhang dienen der wörtlichen Nachvollziehbarkeit sowie der inhaltlichen Vertiefung der Experten/innenaussagen.⁴³

41 Anhand akustischer Aufzeichnungen der Gespräche wurde mit Hilfe des Audiotranskriptionsprogrammes „F4“ die Verschriftlichung vorgenommen. Die Dauer der Interviews wurde vor der jeweiligen Transkription schriftlich festgehalten und variierte je nach inhaltlicher Schwerpunktsetzung und Ausführungen des Interviewpartners in etwa zwischen sechs und 32 Minuten. Die Interviews wurden nach Richtlinien der Transkription bearbeitet (siehe Anhang: Kap. I. 2.4). Siehe theoretische Fundierung zur Transkription in Bohnsack/Marotzki/Meuser 2006: 159f. Angesichts der Variationsbreite der Fragen und Antworten war eine zusammenfassende Auswertung oder itembezogene Einzelanalyse nicht angebracht. Die Verarbeitung der Ergebnisse erfolgte inhaltsbezogen innerhalb der ganzen Arbeit.

42 Um die Arbeit mit den Interviewtranskriptionen und deren Zitierung nachvollziehbar zu gestalten, wurde jedem Interview eine Kennzeichnung und jeder transkribierten Zeile eine Zahl zugeordnet. Die jeweilige Zahl steht für die Position der Zeile in einem einzelnen Interview. Die Zitierung erfolgt nach dem Schema: Interview *Name der Person im Jahr* [*Interviewnummer im Anhang*]: *Fragenummer, Zeile X-Y* wie z. B. Interview Hülpmusch 2008 [I. 3.2]: F. 5, Z. 46-47.

43 Siehe Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der deutschen, britischen und amerikanischen CS-Arbeit im Anhang: Kap. I. 3; Kap. I. 4; Kap. I. 5.

2 Entwicklungen der Career Service-Arbeit

2.1 Anglo-amerikanische Leitbilder

2.1.1 Historische Ursprünge der Career Service-Arbeit im United Kingdom und den United States of America

Die CS-Arbeit hat ihre geschichtlichen Ursprünge in der Übergangszeit vom 19. ins 20. Jahrhundert im anglo-amerikanischen Raum.

In den Vereinigten Staaten von Amerika wurden zwischen 1890 und 1919 aufgrund starker Zuwanderungsströme in die Städte an Hochschulen „Placement Services“ als Dienstleistungseinrichtungen zur Arbeitsvermittlung eingerichtet.⁴⁴

“In the United States, the office established by Yale University in 1919 (Teal & Herrick, 1962) to provide vocational guidance to students and to match them with employment positions during the academic year, the summer months, and after graduation. From these prototypical efforts and through the concepts of Frank Parsons in the early 1900`s, as well as the growing interest of student and employers for such services, employment offices or placement bureaus rapidly appeared on campuses throughout the nation.” (Herr/Rayman/Garis 1993: 1f.)⁴⁵

In Großbritannien wurde im Jahre 1892 an der „University of Oxford“ der erste „Appointment Service“⁴⁶ gegründet, welcher Vermittlungs-

44 Vgl. Bories-Easley 2001: 27.

45 “Often, these offices were combined efforts of faculty and other college and university student personnel officials working together with alumni to identify employment opportunities and match students to them (Lorick, 1987).” (Herr/Rayman/Garis 1993: 2). Siehe weitere Ausführungen zur Entwicklungsgeschichte der CS-Arbeit in den USA in Bories-Easley 2001: 25-28 und in Jörns 2002: 60f. ebenso Jörns 2008: 75f.

46 „Die *Appointment Services* sahen ihre Aufgabe einerseits in der Beratung von Studierenden bei der Suche nach einer passenden Tätigkeit und andererseits in der Unterstützung von Arbeitgebern bei der Suche nach Fachkräften. Sie verfolgten somit ein öffentliches Interesse, hochqualifizierte

dienste für qualifizierte Hochschulabsolventen/innen in Ämter der öffentlichen Schulen unterstützen sollte.⁴⁷ Ab Mitte der 50er Jahre des 20. Jahrhunderts verfügte jede britische Universität über eine derartige Einrichtung. Dass sich CS-Einrichtungen in Großbritannien bereits so früh an Universitäten etablierten und seither einen hohen Stellenwert innerhalb der Hochschulausbildung einnehmen, ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass nach britischer Auffassung eine adäquate Berufseinmündung von Absolventen/innen das wichtigste Ziel eines Hochschulstudiums darstellt.⁴⁸ Diese Haltung trifft ebenso auf die USA zu.

In den 1960er Jahren erfolgte eine Modernisierung der CS-Arbeit. Auslöser war der im Jahr 1964 erschienene „Heyworth Report“,⁴⁹ der sich mit der Rolle von „Appointment Services“ im Hochschulwesen beschäftigte. Seine Ergebnisse führten zu Umstrukturierungen der Arbeitsweisen dieser Einrichtungen, welche oftmals mit einer Umbenennung in „Career Services“ einhergingen.⁵⁰

Frauen und Männer möglichst schnell adäquat zu vermitteln.“ (Cordier 1999: 306).

47 Vgl. Porrer 1996: 51. „Other Universities started careers services in the 1930s, 1940s and 1950s, but the major expansion happened from the late 1960s following the growth in student numbers.“ (Porrer 1996: 51f.).

48 Vgl. Cordier 1999: 318.

49 Siehe Ausführungen in Cordier 1999: 306 und Heyworth Report 1964.

50 Vgl. Markmann 1999: 127. In Großbritannien und den USA entstanden im Verlauf der historischen Entwicklung Einrichtungen mit unterschiedlichen Bezeichnungen. Bis heute finden verschiedene Institutionenbezeichnungen Anwendung wie z. B. „Placement Center“, „Career Services“, „Career Center“, „Careers Advisory Center“, „Career Office“, „Career Development Office“. Dane (2007) begründete dieses Phänomen mit der unterschiedlichen Schwerpunktsetzung der Einrichtungen. Siehe Ausführungen in Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 2, L. 16-28. In den USA befinden sich auf jedem Hochschulcampus ein Berufsberatungs- und Vermittlungsbüro, welche nach einer Umfrage von Nagle/Bohovich (2000) meistens als „Career Service“ oder kombiniert mit einem weiterem Begriff wie z. B. „Career Development“ bezeichnet werden (vgl. Jörns 2002: 61 ebenso Jörns 2008: 76). Contomanolis ist der Auffassung, dass international überwiegend die Institutionenbezeichnungen „Career Services“ oder „Career Office“ verwendet werden. Vgl. Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 3, L. 30-31. Siehe Erhebung der terminologischen Verwendung in Deutschland in Kap. 7.1.1.

“Originally the services were concerned with placement, i.e. finding jobs, then with developing information provision and later guidance.” (Porrer 1996: 52)

Drei Kernelemente umfassten von diesem Zeitpunkt an die Aufgaben der CS-Arbeit: Informationsbereitstellung, Berufsberatung sowie Pflege von Kontakten zu Unternehmen beziehungsweise Vermittlung.⁵¹

Watts beschrieb im Jahr 1997 die Entwicklungen der CS-Arbeit im internationalen Vergleich und ihren Stellenwert wie folgt:

“The UK’s higher education careers services are widely regarded overseas as a world leader. They are comparable with most USA services (see Herr et. al., 1993), with stronger patterns of inter-institutional collaboration. (...). In Europe, where similar services have in the past been rare, the UK services are increasingly being used as a model for development (Watts et. al., 1993; Raban, 1995). Graduates are less likely to be unemployed in the UK and USA than in other OECD country (OECD, 1996, p. 237). This is no doubt due to a variety of factors, but the investment made in careers services in these two countries is likely to be one of them.” (Watts 1997: 18)

Britische und amerikanische Hochschulinstitutionen dienten als Vorbilder beim Aufbau deutscher berufsbezogener Dienstleistungseinrichtungen im CS-Bereich.⁵² Dies lässt sich unter anderem auf die

51 Vgl. Porrer 1996: 52 und Cordier 1999: 307. Siehe detaillierte Ausführungen zur britischen Entwicklungsgeschichte der CS-Arbeit in Porrer 1996: 51f. und Jörns 2002: 32-36 ebenso Jörns 2008: 47-51. Siehe bildungspolitische Hintergründe und Veränderungen des Hochschulwesens in Großbritannien von 1960 bis 2007 in Deer/Mayhew 2007: 9-21.

52 Vorbildfunktionen bei der Gründung von CS-Einrichtungen waren beispielsweise folgende britische oder amerikanische Hochschulen: „University of Edinburgh“ für die „Westfälische Wilhelms-Universität Münster“; „University of Plymouth“ für die „Universität Rostock“; „Harvard University“ und „Massachusetts Institute of Technology (MIT)“ für die „Universität Hohenheim“. Vgl. Jörns 2002: 177 ebenso Jörns 2008: 193. Mit dem Ziel, übertragbare Konzepte und innovative Ansätze aus den USA für Deutschland zu gewinnen, schrieb die „Körper-Stiftung“ beginnend im Jahr 1998 mehrere transatlantische Ideenwettbewerbe mit verschiedenen

langjährige Tradition, die hohen Qualitätsstandards und den Erfolg dieser Einrichtungen zurückführen.⁵³

Die fast hundertzwanzigjährige Tradition bezieht sich überwiegend auf die praktische Umsetzung der CS-Arbeit. Die wissenschaftliche Fundierung begann in den anglo-amerikanischen Ländern mit der Gründung der Dachverbände, und wird seither kontinuierlich verfolgt.

2.1.2 Erläuterungen zum amerikanischen und britischen Dachverband der Career Service-Arbeit

In über vier Jahrzehnten haben insbesondere die CS-Dachverbände in den United States of America und im United Kingdom die länderspezifische Professionalisierung der CS-Arbeit vorangebracht. Sie bieten sich somit als Vorbilder für die deutsche CS-Arbeit an. Als Sprachrohr der „Stakeholder“ und als Empfehlungsorgan für die Gestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung nehmen die Dachverbände eine tragende Rolle ein und fördern die CS-Arbeit durch eine Vielzahl an Angeboten und Forschungen.⁵⁴

Der US-amerikanische Dachverband „National Association for Colleges and Employers (NACE)“ formierte sich 1956 aus mehreren regionalen Unterverbänden.⁵⁵ Besonderheiten im Aufbau von

Schwerpunkten und nachfolgenden Förderungen aus. Siehe vertiefend die Rahmenbedingungen und Ergebnisse zum Thema „Career Centers eine hochschulpolitische Herausforderung - Amerikanische Ideen in Deutschland III.“ in der Publikation von Puhle/Weiler 2001. Die deutsch-amerikanische „Fulbright-Kommission“ nominierte deutsche Vertreter/innen aus CS-Einrichtungen für Reisestipendien in die USA, um den transatlantischen Austausch u. a. in diesem Feld zu fördern. Siehe vertiefend Bültemeyer/von Luckwald/Wagner 2008: 52f.

53 Vgl. Jörns 2003: 16 und Bories-Easley 2001: 29.

54 Im Bereich Qualitätsmanagement nehmen die anglo-amerikanischen CS-Dachverbände eine wichtige Vorbildfunktion für die deutsche CS-Arbeit ein. Siehe Ausführungen in Kap. 5.2 und Kap. 5.3.

55 “In 1924, the first professional organization devoted to placement in the United States was established in Chicago. Originally called the National Association of Appointments Secretaries, using the British notion of *appointment secretary* as equivalent to the American term *placement*

„NACE“ sind zum einen, dass im Unterschied zum britischen und deutschen Dachverband sowohl CS-Einrichtungen von Hochschulen als auch Unternehmen Mitglieder werden können, und zum anderen internationale Mitgliedschaften⁵⁶ möglich sind. Gegenwärtig ist „NACE“ die größte CS-Organisation der USA und der Welt.⁵⁷

Übergeordnete Zielsetzungen des Dachverbandes „NACE“ sind die interne wie externe Stärkung des Image und der Vermarktung von Career Services und die Förderung einer kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Qualität der CS-Arbeit an Hochschulen.⁵⁸ Im Leitbild von „NACE“ sind die Förderungen aller Aktivitäten in Bezug auf den Übergang von der Hochschule ins Berufsleben, sowie die beratende Begleitung darüber hinaus verankert.⁵⁹ „NACE“ verfolgt hierbei sowohl die Interessen Studierender und der Hochschulen als auch die der Unternehmen, welche nach exzellent ausgebildeten Nachwuchsmitarbeitern suchen. Der amerikanische Dachverband fördert zudem die Mitarbeit sowie Austauschprozesse seiner Mitglieder über Entwicklungsfelder und Trends in verschiedenen Bereichen der CS-Arbeit.

Den Jahrestagungen kommt hierbei eine besondere Rolle zu, da von den verschiedenen „NACE“-Komitees der gegenwärtige Stand

director, this organization changed its name to the National Association of Placement and Personnel Offices in 1928, and during the 1930`s the name of the organization was changed again to that of the American College Personnel Association (Shingleton/Fitzpatrick 1985).” (Herr/Rayman/Garis 1993: 2).

56 Siehe Ausführungen zu internationalen „NACE-Mitgliedschaften“ im Experteninterview mit Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 5, L. 62-69.

57 “NACE is really the main professional body in the United States for Career Service professionals. This is the body that combines the employers and the Career Service professionals at universities around the country and actually members around the world.” (Brigham 2007 [I. 5.1]: Q. 3, L. 37-41). „NACE“ zählt an die 10.000 Mitglieder. Die Mitgliederstruktur setzt sich aus mehr als 5.200 CS-Mitarbeitern von etwa 2.000 Hochschulen aus den USA, Vertretern internationaler Universitäten sowie Mitgliedschaften von nationalen und internationalen Unternehmen zusammen. Siehe vertiefende Informationen unter NACE 2009 [a].

58 Siehe Ausführungen zu Aktivitäten und Maßnahmen zum Qualitätsmanagement von „NACE“ in Kap. 5.2.

59 Vgl. NACE 2009 [a].

sowie Weiterentwicklungen in spezifischen Forschungsfeldern vorgestellt, im Plenum diskutiert und bearbeitet werden.⁶⁰ Vertiefende nationale und internationale Austauschprozesse werden den Mitgliedern ganzjährig durch das Online-Portal „NACElink Network“⁶¹ sowie mittels Online-Konferenzen und -Weiterbildungen⁶² ermöglicht.

Im United Kingdom erfolgte der Beginn der Professionalisierung der CS-Arbeit im Jahr 1967. Der Zusammenschluss mehrerer bis dahin auf regionaler Ebene agierender Verbände führte zur Gründung der Interessensgemeinschaft „Standing Conference of University Appointment Services (SCUAS)“, welche 1977 in die „Association of Graduate Career Services Advisory Services (AGCAS)“ umbenannt wurde.⁶³ Als Interessensvertretung im CS-Bereich für Großbritannien und Nordirland nimmt „AGCAS“ eine tragende Rolle ein.⁶⁴

„AGCAS is the professional association for higher education (HE) careers practitioners, using the expertise and resources of its membership for the collective benefit of its members, HE careers services, their clients and customers, and the sector overall. The AGCAS Board, staff and the various committees and groups, exist to:

-
- 60 “NACE members serve the association by participating on strategic priority committees.” (<http://www.naceweb.org>, siehe Committees. Download: 08.08.09). Siehe Ausführungen zu Interessen und Aktivitäten im Bereich Qualitätsmanagement in Kap. 5.2.1.
- 61 Contomanolis (2008) erläuterte: “(...) NACElink, which is a system that allows a Careers Services office to maintain information about their students, provides that information directly to employers and acts in function as a very important office management tool.” (Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 10, L. 143-146). Siehe weitere Funktionen und vertiefende Informationen über „NACElink“ unter: <http://www.nacelink.com> (download: 08.03.10). Siehe zudem Ausführungen über den Einsatz von Technologien im internationalen Austausch im Experteninterview mit Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 10, L. 133-150.
- 62 Der amerikanische Dachverband bietet vielfältige Weiterbildungsangebote für CS-Mitarbeiter an, damit diese u. a. in den Bereichen Management, Technologie und Marketing den Anforderungen moderner und sich wandelnder Anforderungen und Bedingungen in der CS-Arbeit gewachsen sind. Die Weiterbildungen werden als Online- und Präsenzseminare angeboten.
- 63 Vgl. Cordier 1999: 307. Siehe detaillierte Ausführungen zur Entwicklungsgeschichte von „AGCAS“ von 1967-2007 in Butler/Dane 2007.
- 64 Siehe vertiefende Erläuterungen von Dane (2007) zur Geschichte und nationalen Lage der CS-Arbeit im United Kingdom im Expertinneninterview Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 3, L. 33-61; Q. 4, L. 67-72.

- Lead, support and provide resources to facilitate the delivery of careers services in collaboration with key stakeholders for the benefit of the HE and related sectors
- Be the voice of guidance professionals concerned with delivering careers education, information, advice and guidance (CEIAG) in HE and related contexts.” (AGCAS 2009 [a])

Der Dachverband ist führend im Bereich Qualitätsmanagement,⁶⁵ veranstaltet alle zwei Jahre eine Konferenz,⁶⁶ veröffentlicht und vertreibt umfassende Informations- und Beratungsmaterialien für berufspraktische Themen⁶⁷ und nimmt zudem eine wichtige Aus- und Fortbildungsfunktion für die CS-Arbeit an britischen Hochschulen ein.

Die anglo-amerikanischen CS-Einrichtungen sind historisch gewachsen und seit langem institutionell an Hochschulen verankert. Von Seiten der Studierenden sowie von Lehrenden und Arbeitgebern erfahren diese Einrichtungen mit ihren Angeboten eine hohe Wertschätzung und sind ein Beispiel für die positiven Auswirkungen jahrzehntelanger Arbeit auf diesem Gebiet.⁶⁸ Somit bieten sie vielfältige Orientierungslinien für die deutsche CS-Arbeit an Hochschulen. Dabei sind jedoch gesellschafts- und bildungspolitische Unterschiede zu berücksichtigen.

65 Siehe Ausführungen in Kap. 5.3.1.

66 Siehe detaillierte Informationen unter AGCAS 2009 [a]. Siehe exemplarisch Informationen über die Jahreskonferenz von „AGCAS“: von Luckwald 2007: 66.

67 “LINK-UP is written by higher education careers advisers and published by the `AGCAS´ to provide information to staff in schools and colleges who deliver HE and Post-16 advice. It is designed both to keep teachers and advisers up to date on specific issues and help them prepare presentations.” http://www.agcas.org.uk/agcas_resources/148-LINK-UP (download: 12.12.09). Themenfelder sind beispielsweise: “Graduate salaries”; “Employability skills & qualities”; “Strategies for seeking and securing work experience”; “Putting theory into practise”; “Enhance CV”.

68 Vgl. Jörns 2002: 66 ebenso Jörns 2008: 81f.

2.2 Entwicklungsprozess deutscher Career Service-Arbeit

2.2.1 Historische Entwicklung deutscher Career Service-Arbeit

In Deutschland wurden die Grundsteine der CS-Arbeit an Hochschulen in den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts gelegt.⁶⁹

In den durch die Bildungsexpansion geprägten 1960er Jahren begannen erstmals in Deutschland bildungspolitische Diskussionen über das Verhältnis von Hochschule, Arbeitswelt und Gesellschaft. Es verbreitete sich die Überzeugung, dass für eine stabile wirtschaftliche Wachstumsentwicklung und eine internationale Wettbewerbsfähigkeit mehr Hochschulabsolventen notwendig seien. Zudem engagierte sich die Wirtschaft stärker in hochschulpolitischen Fragen, da sie eine Korrelation zwischen der Ausbildung hochqualifizierter Arbeitskräfte und der wirtschaftlichen Entwicklung erkannte. Hochschulabsolventen wurden zunehmend als wirtschaftlicher Wachstums- und Innovationsfaktor betrachtet.⁷⁰

Die Mitte der 1970er Jahre eintretende Akademikerarbeitslosigkeit ließ die Beschäftigungsproblematik zu einem gesellschaftspolitischen Dauerthema werden.⁷¹ Im Rahmen von Studienreformdiskussion

69 Siehe vertiefend zur deutschen Entwicklungsgeschichte der CS-Arbeit bis zum Jahr 2003: Grünh 2003: 7f.; Jörns 2003: 15; Jörns 2002: 69-129 ebenso Jörns 2008: 84-147.

70 Siehe zu Besonderheiten des deutschen Hochschulsystems unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen universitärer Ausbildung und Beschäftigungswelt und insbesondere zum Wandel dieser Beziehungen im Zeitraum von 1960 bis Mitte der 1990er Jahre Ausführungen in Jörns 2002: 69-103 ebenso Jörns 2008: 84-119. Siehe zudem Gleiser 1999: 3-10; Teichler 2000: 181-184; Grünh 2003: 7.

71 „Bereits in der Wirtschaftskrise des Jahres 1974/75 war mit dem Anstieg der allgemeinen Arbeitslosigkeit auch ein Ansteigen der Akademikerarbeitslosigkeit verbunden, die 1983 mit dem erstmaligen Überschreiten der Zahl von 100.000 arbeitslosen Akademikern einen ersten Höhepunkt erreichte.“ (Gernand 1994 [a]: 7). Hochschulabsolventeninnen gelang der Übergang in akademikeradäquate berufliche Positionen nicht mehr reibungslos. Als Berufsanfänger/innen konnten sie nicht mehr von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen wie dauerhafte Vollzeitarbeit mit tariflicher arbeits- und sozial-

wurde die Praxisferne der akademischen Ausbildung beklagt.⁷² Es rückte die Frage nach einer besseren Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in den Blickpunkt der bildungspolitischen Diskussionen.⁷³ Zum damaligen Zeitpunkt waren eine

rechtlicher Ausgestaltung ausgehen, sondern mussten sich auf Beschäftigungsverhältnisse einstellen, die jenseits dieser Sicherungsverhältnisse lagen. Siehe detaillierte Zahlen zur Arbeitslosigkeit von Akademikern in den Jahren 1970-1998 in Gleiser 1999: 10. Siehe zudem statistische Übersichten der Amtlichen Nachrichten der „Bundesanstalt für Arbeit“ in der Sondernummer Strukturanalyse 2000.

72 Vgl. Friedrich 2002: 1.

73 In diesem Kontext ist das von Mertens (1974) entwickelte Konzept der „Schlüsselqualifikationen (SQ)“ zu nennen. Ausgangspunkt der Analysen bildete die Verwertung von Bildungsergebnissen im Arbeitsleben. Mertens formulierte die bis heute aktuelle These, dass neben der fachwissenschaftlichen Ausbildung auch weitere Kompetenzen benötigt werden, um die Berufschancen zu erhöhen und auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. „Schlüsselqualifikationen sind (...) solche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche nicht unmittelbaren und begrenzten Bezug zu bestimmten, disparaten Tätigkeiten erbringen, sondern vielmehr die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt und die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von (meist unvorhersehbaren) Änderungen von Anforderungen im Laufe des Lebens.“ (Mertens 1974: 40). Im Lauf der Jahrzehnte wurde der Ansatz von Mertens im Sinn eines ganzheitlichen, humanistischen Menschenbildes weiterentwickelt. „Schlüsselqualifikationen“ wurden zunehmend als Handlungskompetenzen verstanden, mit deren Hilfe sich Handlungsanforderungen sowohl im Beruf und als auch außerhalb des Berufes besser bewältigen lassen. Zahlreiche Definitionen, Kategorisierungen und Begriffe wurden geprägt, welche in die gleiche Richtung zielten und das Feld ausweiteten. Wie vielfältig und breitgefächert der Begriff der „SQ“ verwendet wird, zeigt nachfolgende Aufzählung von synonym verwendeter Termini auf: Extrafunktionale Qualifikationen, Fundamentalqualifikationen, fachübergreifende Qualifikationen, berufsübergreifende Qualifikationen, prozeßspezifische Qualifikationen, Querschnittsqualifikationen. Vgl. Wilsdorf 1991: 53. Eine Übersicht über Definitionen und Ansätze der Kategorisierungen verschiedener Autoren findet sich bei Orth 1999: 38-41. Im Kern bezeichnen „SQ“ übergreifende, breit verwertbare Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht an konkrete Qualifikationsstufen und Berufe gebunden sind. Der deutsche „Wissenschaftsrat (WR)“ (1999) wies auf die Breite und Unklarheit des Begriffes der „Schlüsselqualifikationen“ hin, hielt aber zudem fest, dass sich ein Kern von Qualifikationen identifizieren ließ. Hierzu zählte der „WR“ u. a. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Methodenkompetenz, Konfliktlösung, Entscheidungsfindung, Präsentationsfähigkeit, schriftlicher und mündlicher Ausdruck, Projektmanagement, Führungsfähigkeit, Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien, Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Lernen, Fremdsprachenkenntnisse, Innovationsfähigkeit und unternehmerisches Denken. Der „WR“ betonte, dass die zukünftige Vermittlung dieser Qualifikationen zu einer verbesserten Verknüpfung von Hochschule und Beschäftigungssystem führe. Vgl. WR 1999: 67. Von großer Relevanz für den deutschsprachigen Raum im Bereich der beruflichen Bildung ist das von der „KMK“ (2000) geprägte Konzept der beruflichen Handlungskompetenz. Vgl. Bohlinger 2009: 171 und siehe KMK 2000 [b]. Siehe zudem weitere

fachstudienbezogene Berufsvorbereitung sowie Arbeitsmarkt-
aspekte nur sehr selten in das grundständige Studium integriert.
Denn das tradierte Aufgabenverständnis von Universitäten sah als
Kernaufgabe eine wissenschaftsorientierte Ausbildung an, welche
bei erfolgreichem Abschluss dem Erwerb der erforderlichen „Berufs-
fähigkeit“ gleichgestellt wurde.⁷⁴

Die Unsicherheit der Studierenden in Bezug auf ihre beruflichen
Perspektiven und der Ausrichtung von Studium und akademischer
Lehre auf die Berufspraxis verstärkte die Forderung nach einer
gezielten berufspraktischen Orientierung innerhalb der universitären
Ausbildung. Als Reaktion darauf entwickelten Hochschulen neue
Angebotsstrukturen und berufsbezogene Kooperationsprojekte.
Modellversuche, die an einzelnen Hochschulen durchgeführt wurden
und die sich intensiv mit Berufswahlproblemen auseinandersetzten,
konnten jedoch weder spürbare Verbesserungen für die
Studierenden, noch strukturelle Änderungen an den Hochschulen
herbeiführen.⁷⁵

Infolge der anhaltenden Beschäftigungsproblematik und dem durch
die Bildungsexpansion gewachsenen Akademikeranteil entstanden
Ende der 1970er und verstärkt Mitte der 1980er bis frühen 1990er
Jahren an vielen Hochschulen „berufsvorbereitende Programme“
sowie „Arbeitsmarkt- und Praxisinitiativen“. Sie waren der Versuch,
auf die Berufseinmündungsschwierigkeiten und die problematische

Ausführungen in Kap. 6.1.2 sowie exemplarische Darstellungen der
Förderung fachübergreifender Qualifikationen in Kap. 6.3.4.

74 Vgl. Jörns 2003: 15. Siehe Ausführungen zur „Berufsfähigkeit“ in Kap. 2.3.3.
Siehe vertiefend den Diskurs zum Wandel der Universität in Prado 2010 [a]:
209-212. Siehe zudem den Aufsatz von Friedrich Schleiermacher: „Ge-
legentliche Gedanken über Universitäten im deutschen Sinn“ in Horst (Et. al.)
(Hg.) 2010: 59-79.

75 Vgl. Jörns 2002: 83 ebenso Jörns 2008: 98. Siehe vertiefende Ausführungen
zur Akademikerarbeitslosigkeit Mitte der 1970er Jahre und Reaktionen der
Hochschule und Wirtschaft in Jörns 2002: 75-83 ebenso Jörns 2008: 90-98.
Siehe verschiedene Beiträge zum Thema „Diskontinuierliche Erwerbsbio-
graphien“ in Behringer/Bolder/Klein 2004.

Arbeitsmarktsituation für Akademiker zu reagieren.⁷⁶ Es handelte sich in der Regel um Projekte, in denen sich einzelne Lehrende mit großem Engagement bemühten, bereits im Studium Praxiskontakte für Studierende zu organisieren, um einen erfolgreichen Berufseinstieg zu ermöglichen.⁷⁷ Diese „Initiativen“ waren bis auf wenige Ausnahmen nicht institutionell verankert, sondern arbeiteten in Form von fachbezogenen Angeboten, fachübergreifenden Zusatzprogrammen oder in Form von Kooperationsprojekten.

Ein wichtiger externer Akteur war das damalige „Arbeitsamt“.⁷⁸ In vielfältigen Unterstützungsfunktionen zeigte das „Arbeitsamt“ Engagement in Projekten für Studierende der Studiengänge, deren

76 Siehe Ausführungen zum krisenhaften Übergang von der Hochschule in den Beruf in Frank/Gruber: 1998. Die ersten „Initiativen“ wurden überwiegend von Studierenden gegründet. Vgl. Grün 2007: [I. 3.1]: F. 3, Z. 32-36. Siehe zudem Grün 2003: 10. An der „Ludwig-Maximilians Universität München“ wurde 1985 eine der ersten größeren professionelleren „Initiativen“ gegründet. Es handelte sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Universität, dem „Arbeitsamt“ der Stadt München und der „Vereinigung der Arbeitgeberverbände (VAB)“. 1986 erfolgte dort der erste Durchlauf eines beruflichen Praxisprogrammes für Studierende geisteswissenschaftlicher Fächer. Nach ähnlichem Prinzip wurde im Jahr 1989 an der „Erziehungswissenschaftlichen Fakultät“ der Universität zu Köln von Prof. Dr. Horst Friedrich (damaliger Lehrstuhlinhaber Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik des Seminars für Sozialwissenschaften) die „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ gegründet. Das Modellprojekt basierte auf der Zusammenarbeit von Universität, Arbeitsverwaltung, Verbänden der Wirtschaft, der Gewerkschaft und Praktikumsbetrieben. Vgl. Wiedemeyer 1992: 9. Siehe zudem die Genese des Projekts „Student und Arbeitswelt“ in Friedrich 1992: 25f. Siehe zudem detaillierte Ausführungen in Kap. 6.1. Der heutige „Career Service Studierende & Arbeitswelt“ (siehe: <http://www.hf.uni-koeln.de/30379>. Download: 10.01.10) zählt neben der Münchner Institution (siehe: <http://www.s-a.uni-muenchen.de>. Download: 10.01.10) zu den traditionsreichsten CS-Einrichtungen in Deutschland, welcher alle Bereiche der CS-Arbeit abdeckt. Siehe Ausführungen in Kap. 6.4.

77 Aktivitäten umfassten z. B. berufsorientierende Vorträge und Seminare, Betriebserkundungen, Vermittlung von Praktika und Themen für Diplomarbeiten. Siehe Ausführungen in Friedrich 2000: 6f.; Cordier 1999: 317.

78 Von Oktober 2001 bis Januar 2002 führten Grün/Jörns eine bundesweite Befragung zur Kooperation zwischen CS-Einrichtungen und „Arbeitsämtern“ durch. Siehe Ausführungen und Ergebnisse in Grün/Jörns 2003: 63-68. Siehe Erläuterungen zur Rolle der „Bundesanstalt für Arbeit“ unter besonderer Berücksichtigung der Hochschularbeit in Jörns 2002: 103-109 ebenso Jörns 2008: 119-125. Obgleich sich im Laufe der Jahre die Rolle und damit die Angebotspalette der heutigen „Agentur für Arbeit“ im Bereich Hochschulaktivitäten grundlegend verändert hat, zeigen die Ergebnisse der Erhebung der vorliegenden Arbeit (siehe Kap. 3.3.12), dass die „Agentur für Arbeit“ gegenwärtig nach wie vor ein relevanter Kooperationspartner für CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen ist.

Absolventen als potenziell schwer vermittelbar galten. Insbesondere durch finanzielle Förderungen des „Arbeitsamtes“ in Form von befristeten ein- bis zweijährigen „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“, sogenannten „ABM-Stellen“, gelang es, die „Praxisinitiativen“ aufzubauen, sowie sie organisatorisch und inhaltlich an den Hochschulen zu etablieren.⁷⁹

Zielgruppen waren zu Beginn vor allem Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie waren durch die restriktive Personalpolitik im öffentlichen Dienstleistungssektor, in dem sie in den vergangenen Jahrzehnten zumeist untergekommen waren, zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen.⁸⁰ Es bestand ein Informationsdefizit über alternative Berufsmöglichkeiten und die Notwendigkeit einer Neuorientierung in Richtung privater Wirtschaft. Die Bemühungen richteten sich darauf, eingefahrene Denk- und Verhaltensweisen auf Seiten von Hochschulmitarbeitern, Studierenden und Arbeitgebern zu überwinden und neue Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Wirtschaft aufzubauen. Als ebenso wichtig wurde die bereits studienbegleitende Vermittlung arbeitsmarktrelevanter fachübergreifender „Schlüsselqualifikationen“ angesehen.

In den 1990er Jahren zeigten sich wachsende Bestrebungen zur Vernetzung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen. Es kam zu informellen Treffen und zum Fachaustausch.⁸¹ In den darauf-

79 Siehe zudem Ausführungen in Gernand 1994 [b]: 63.

80 „Erschwerend kam hinzu, dass die private Wirtschaft in Deutschland im Gegensatz zu beispielsweise Großbritannien stark fachbezogen ihr Personal rekrutierte. Insofern waren die Unternehmen vornehmlich an ingenieur-, natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Nachwuchskräften interessiert.“ (Jörns 2002: 84 ebenso Jörns 2008: 99).

81 „Es hat in den 90er Jahren regelmäßig in einem ein- oder zweijährigen Abstand informelle Treffen von Mitarbeitern aus Career Services gegeben. (...). Das war als Ersatz für eine fehlende Ausbildung zumindest ein Fachausgleich unter Kollegen.“ (Grühn 2007 [l. 3.1]: F. 13, Z. 184-186; Z. 192-193). Beispielsweise trafen sich Ende 1993 zu einem Erfahrungsaustausch die Verantwortlichen der „Projektinitiativen“ der „Universität Bielefeld“, „Ruhr-Universität Bochum“, „Heinrich-Heine Universität Düsseldorf“, „Universität - Gesamthochschule Duisburg“, „Universität zu Köln“ und der „Westfälischen Wilhelms-Universität Münster“. Siehe Dokumentation der

folgenden Jahren führten hochschulreformerische Bemühungen zu einem Ausbau regionaler hochschulspezifischer Organisationsmodelle berufsorientierender und -qualifizierender Maßnahmen. Hochschulpolitische Empfehlungsorgane förderten die institutionelle Entwicklung deutscher CS-Arbeit. So befasst sich am 10. November 1997 die „HRK“ mit der Rolle von Absolventenvereinigungen und anlässlich dessen ebenso mit dem Thema CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen und konstatierte:

„Die HRK sieht in den Career Services ein geeignetes Instrument, hochschulinterne Beratung für den Berufsbeginn zu intensivieren - und damit nicht zuletzt auch die Identifikation der Studierenden mit ihrer Hochschule zu stärken.“ (HRK 1997: 127).

Der „Wissenschaftsrat (WR)“ empfahl in seiner „Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem“ die Einrichtung von „Career Centern“ an allen Hochschulen, um die unterschiedlichen Aktivitäten bezüglich der Stärkung des Praxisbezuges, der Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen und der Unterstützung beim Übergang in den Beruf zu bündeln. Er hielt fest, dass die Bereitstellung solcher Angebotsstrukturen zu den genuinen Aufgaben von Hochschulen gehört, insbesondere, wenn Hochschulen am Arbeitsmarkterfolg der Absolventen gemessen werden.⁸²

Einen Meilenstein in der Geschichte deutscher CS-Arbeit markierte die „Bologna-Hochschulreform“ im Jahr 1999. Sie stellte das Verhältnis zwischen Wissenschafts- und Praxisbezug der Hochschulausbildung auf den Prüfstand. Mit Beginn der „Bologna-Hochschulreform“ erfuhr die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen einen Bedeutungszuwachs, welcher in den vergangenen zehn Jahren maßgebliche Veränderungen und eine zunehmende

Ergebnisse zu den Themen: Zukunftsperspektiven; Widerstände innerhalb und außerhalb der Universität; Praktika in Gernand 1994 [b]: 63-68.

82 Vgl. WR 1999: 71f. Siehe zudem Bezug in Kap. 2.3.4.

Etablierung nach sich zog.⁸³ Die Anforderungen und Zielsetzungen des „Bologna-Prozesses“ in Bezug auf praxisorientierende und berufsvorbereitende Elemente in gestuften Studiengängen, die Förderung der „Berufsbefähigung“ Studierender unter anderem führten zu einer institutionellen und konzeptionellen Weiterentwicklung vieler „Praxisinitiativen“, sowie zur Neugründung zahlreicher „Career Service-Einrichtungen“.⁸⁴

Fragestellungen ergaben sich unter anderem in Hinblick auf die Bündelung und Verzahnung von zentralen und dezentralen berufsbezogenen Angeboten, die institutionelle Anbindung von CS-Einrichtungen, den curricularen Bezug und die Anrechnung von berufspraktischen Angeboten als Studienleistungen in den „BA-/MA-Studiengängen“ und im Absolventenverbleib. Zahlreiche Fachtagungen, Förderausschreibungen sowie hochschulpolitische Veränderungen flankierten die zunehmende Etablierung von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen.⁸⁵ Im Jahr 2002 nahm das „Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)“ die Existenz berufsvorbereitender Programme als offiziellen Leistungsindikator in das Hochschulranking auf.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Professionalisierungsprozess⁸⁶ deutscher CS-Arbeit war im Jahr 2003 die Gründung eines Dachverbandes.

83 Siehe detaillierte Ausführungen insbesondere in Kap. 2.3; Kap. 4.1.3; Kap. 7.1.

84 „In den vergangenen zehn Jahren wurden, mit zunehmender Geschwindigkeit, Career Services gegründet und ausgebaut.“ (Alberding/Frank 2008: 47).

85 Siehe beispielhaft insbesondere Ausführungen in Kap. 4.1.3; Kap. 5.1.2.

86 Professionalisierung umfasst nach Nullmeier (2004) folgende Komponenten: „(...) Verwissenschaftlichung, Fixierung von Berufsbezeichnung und Ausbildung, Akademisierung, Aufbau einer exklusiven Berufsorganisation, Bindung an ein Berufsethos, eine staatlich sanktionierte Selbststeuerung der Berufsgruppe durch ihre Berufsorganisation(en) sowie Monopolisierung der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit durch die Professionsangehörigen.“ (Nullmeier 2004: 363). Siehe vertiefende Ausführungen zum Begriff Professionalisierung in Nullmeier 2004: 363-369.

2.2.2 Erläuterungen zum deutschen Dachverband der Career Service-Arbeit

Auf Initiative von CS-Mitarbeiter/innen formierte sich mit Unterstützung der „HRK“ am 27. Februar 2003 in Berlin das „career service netzwerk deutschland e. V. (csnd)“.⁸⁷ In der Gründungsphase des deutschen Dachverbandes wurde auf internationale Erfahrungen zurückgegriffen wurde.⁸⁸ Als deutsche Interessensvertretung der CS-Arbeit definiert sich der Verband wie folgt:

„Das career service netzwerk deutschland ist der Dachverband der Career Service Einrichtungen an deutschen Hochschulen. Er arbeitet eng mit der Hochschulrektorenkonferenz zusammen. Zu seinen Aufgaben zählt der Dachverband unter anderem den fachlichen Austausch, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Unterstützung

87 Grün erläuterte 2007 den Gründungsprozess wie folgt: „Von einigen Akteuren wurde die Gründung eines Fachverbandes vorangetrieben, um einerseits Angebote für die Weiterqualifizierung entwickeln zu können, aber vor allem auch, um hochschulpolitisch wahrgenommen zu werden. Deshalb war eines der zentralen Anliegen - das ich damals als Gründungsvorsitzender vorangetrieben habe - von Anfang an die ‚Hochschulrektorenkonferenz‘ mit einzubinden, damit es in der Hochschulpolitik stärker wahrgenommen wird.“ (Grün 2007 [I. 3.1]: F. 13, Z. 196-203). Siehe Ausführungen zur Vereinsgründung: Grün 2009: 8; HRK 2003: Pressemitteilung März 2003 - HRK/15/03-5789). Der gemeinnützige Verein „csnd“ kann aufgrund seiner gesetzten Ordnung als Verband und im Speziellen als Dachverband bezeichnet werden, da er die bundesweite Interessensvertretung der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen darstellt.

88 Grün betonte: „Die internationale Zusammenarbeit ist zunächst einmal wichtig gewesen, weil wir in Deutschland über nur geringe Erfahrungen in diesem Bereich verfügten. Wir haben zum Beispiel Margaret Dane, die Vorsitzende von ‚AGCAS‘, gleich in der Gründungskonstruktion dabei gehabt. Wir haben Personen aus Finnland, aus England und aus Holland in der Gründungskonferenz gehabt, um deren Erfahrungen bereits in der Gründungsphase einzubringen.“ (Grün 2007 [I. 3.1]: F. 17, Z. 247-254). Von amerikanischer Seite aus, wurde im Experteninterview Interesse an der deutschen CS-Arbeit bekundet und zudem Unterstützung angeboten. Dr. Contomanolis („NACE“-Präsident 2008-2009) betonte: "I have very strong interest and a very strong commitment to closer relationships between Career Service practitioners in Germany and those in the United States. (...). I believe we may be in the best position at NACE to support the development of an association in Germany and to help them learn what we can provide from our own experiences that will be helpful in Germany, in establishing its own associations and its own form of systems to support practitioners, interested in Career Services." (Contomanolis 2007 [I. 5.2]: Q. 6, L. 74-77; L. 80-85). Im Jahr 2008 erfolgte im Bereich Qualitätsmanagement ein Fachaustausch. Siehe Ausführungen in Kap. 2.3.2. Siehe weiterführend zu CS-Netzwerken in Europa und den USA Grün/Jörns 2004.

beim Aufbau neuer Career Services.“
(csnd 2009 [b])⁸⁹

Die Mitgliederstruktur setzt sich aus institutionellen Hochschulmitgliedschaften und individuellen Mitgliedschaften zusammen. Zudem sind assoziierte Mitgliedschaften möglich.⁹⁰ Anders als in den USA sind Unternehmen von der Mitgliedschaft im deutschen CS-Dachverband ausgeschlossen.⁹¹

Der Bedeutungszuwachs der CS-Arbeit in Deutschland zeigt sich in der stärker ausgeprägten bundesweiten Vernetzung und dem damit verbundenen Stellenwert und wird unter anderem sichtbar im Anstieg der Mitgliederzahlen und der Art der Mitgliedschaften beim Dachverband.⁹² Die Aktivitäten des „csnd“ fördern seit 2003 die praktische

89 Laut Vereinssatzung §2 (2) wird der Zweck des „csnd“ durch folgende Ziele verwirklicht: „>Die Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsangebots für Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender. >Die Fortbildung von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender im Hinblick auf die Gründung neuer und Weiterentwicklung bestehender berufsorientierender und berufsvorbereitender Einrichtungen an deutschen Hochschulen (Career Services). >Die Intensivierung des fachlichen Austauschs und der Professionalisierung der Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender. >Die Intensivierung des fachlichen Austauschs von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender mit externen Partnern und relevanten Akteuren. >Die Entwicklung und Vertiefung internationaler Kontakte zum Erfahrungsaustausch für Mitarbeiter deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender. >Die Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeit des Vereins.“ (csnd 2009 [a]: Satzung). Siehe komplette Satzung: <http://www.csnd.de/verein/satzung.html> (download: 06.10.09). Die enge Zusammenarbeit mit der „HRK“ zeigt sich in einer ständigen Vertretung im erweiterten Vorstand des „csnd“ und zudem an der Angliederung der Geschäftsstelle des Dachverbandes an die „HRK“ in Berlin.

90 Siehe Regelungen der Mitgliedschaften in der Vereinssatzung unter §3, §4, §5, §6 und §7 unter: <http://www.csnd.de/verein/satzung.html> (download: 08.10.09).

91 Brigham (2008) erläuterte: “One of the (...) differences between NACE and the careers services network of Germany is, as I understand you that there are primarily university members here without employers. In the United States we have the university members from career service offices, but also the employers who hire the college graduates.” (Brigham 2008: 18).

92 Die Mitgliederzahl lag im September 2003 bei 23 Mitgliedern. Vgl. http://www.uni-mannheim.de/tagung.../Workshop4_Referat_DrBarz.pdf.

und theoretische Fundierung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen. Insbesondere die Jahrestagungen,⁹³ das Publikationsorgan „career service papers (csp)“⁹⁴ Weiterbildungsangebote für CS-Personal⁹⁵ und die Beschäftigung mit dem Thema Qualitätssicherung⁹⁶ sind wegweisend für die Entwicklungen deutscher CS-Arbeit, welche gegenwärtig nach wie vor dynamischen Wandlungen unterliegt. Für die Weiterentwicklung bestimmter Bereiche der CS-Arbeit und der damit verbundenen zunehmenden Professionalisierung deutscher CS-Arbeit haben anglo-amerikanische Vorgehensweisen nach wie vor Vorbildcharakter.⁹⁷

Die Darstellung der historischen Entwicklung deutscher CS-Arbeit und Gründung des „csnd“ unterlag einer Vielzahl von Einflussfaktoren, welche zur Etablierung der CS-Arbeit geführt haben.

(download: 06.10.09). Die Anzahl der Mitglieder (MG) erfuhr im Laufe der Jahre einen kontinuierlichen Anstieg. Die Gesamtmitglieder und Art der Mitgliedschaften entwickelte sich wie folgt: 05/2006: 48 MG (39 individuell/8 institutionell/1 HRK); 12/2007: 64 MG (40 individuell/22 institutionell/1 HRK/1 assoziiertes MG); 02/2008: 66 MG (36 individuell/28 institutionell/1 HRK/1 assoziiertes MG); 02/2009: 94 MG (43 individuell 47 institutionell/1 HRK/3 assoziierte MG); 02/2010: 112 MG (47 individuell/60 institutionell/1 HRK/4 assoziierte MG). Vgl. Folie 5, Skript zur Mitgliederversammlung des „csnd“ am 25.02.2010, „Fachhochschule Osnabrück“. „In den ersten Jahren nach der Gründung überwog die Zahl der individuellen Mitglieder. (...) Die im Dachverband als Institutionen vertretenen Hochschulen waren in der Minderheit. Heute ist es umgekehrt (...)“ (Menke 2009: 6).

93 Siehe Ausführungen zu Tagungen unter csnd 2010: Veranstaltungen.

94 Die „csp“ ist eine jährlich erscheinende Fachzeitschrift, welche von Dr. Grünh und Dr. Jörns herausgegeben wird. Jörns (2008) erläuterte zur Bedeutung der Zeitschrift: „Es ist das Publikationsorgan des Dachverbandes `career service netzwerk deutschland´ und insofern können aktuelle hochschulpolitische, aber auch wissenschaftliche praxisrelevante Themen einer Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Es ist ein Forum, das zum kontroversen Diskutieren über bestimmte Fragen einladen soll, und es sollen auch Anregungen für Akteure im Bereich Berufsorientierung gegeben werden.“ (Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 10, Z. 153-159). Siehe weitere Ausführungen in: Grünh 2007 [I. 3.1]: F. 15, Z. 217-226; Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 10, Z. 159-173.

95 Siehe u. a. Beispiele und Ausführungen in Kap. 3.3.6; Kap. 5.1.2.

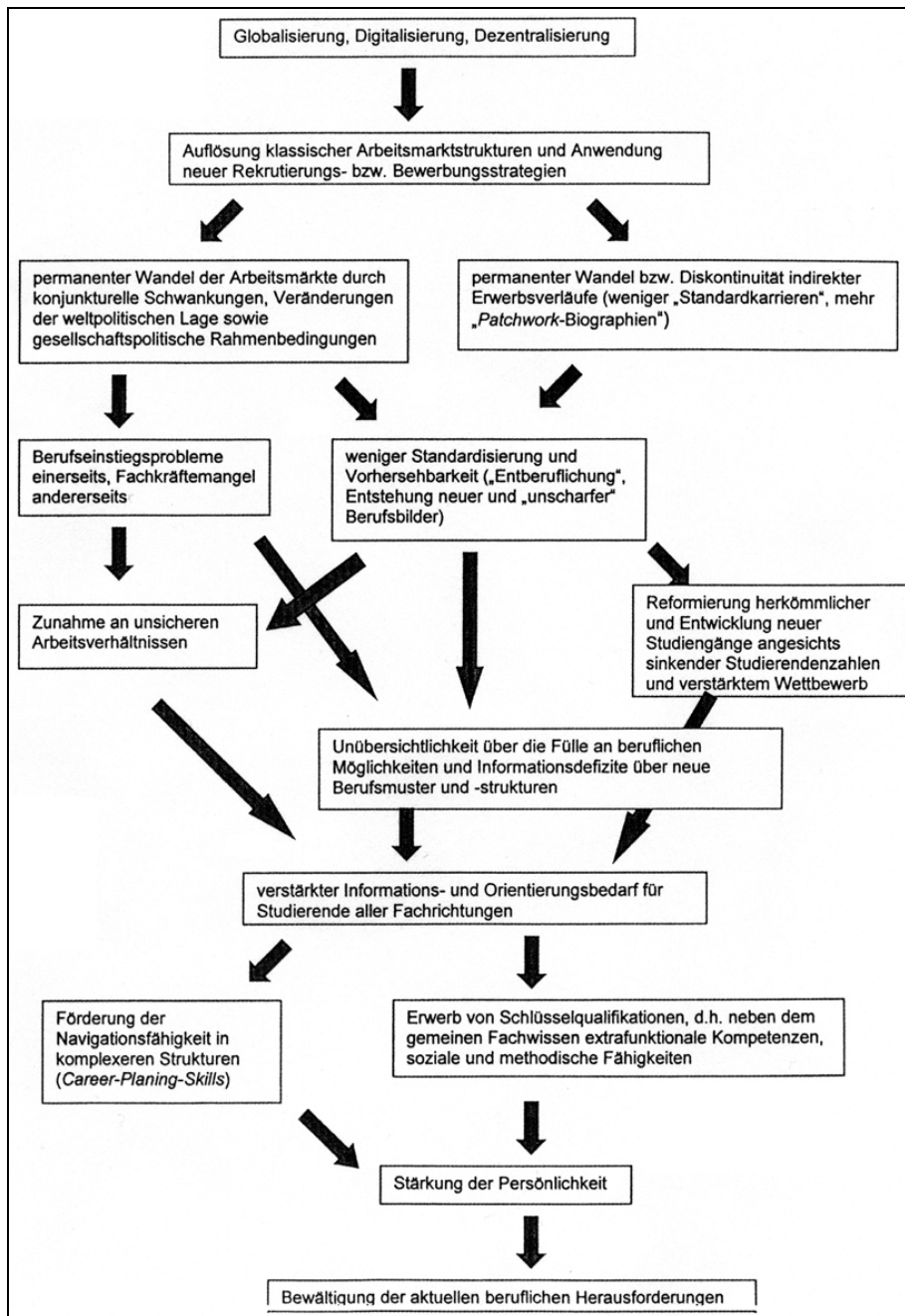
96 Siehe Ausführungen Kap. 5.1.

97 Siehe z. B. Ausführung zur Qualitätsentwicklung in Kap. 5.

2.2.3 Einflussfaktoren für den Etablierungsprozess deutscher Career Service-Arbeit

Das Zusammenwirken vielzähliger Einflussgrößen vor dem Hintergrund der sich verändernden Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur in Deutschland hat die institutionelle Etablierung der CS-Arbeit vorangebracht. Dies verdeutlicht die folgende Darstellung.

Abb. 1: *Zusammenspiel der Einflussfaktoren für die Entstehung von CS-Einrichtungen in Deutschland*



Quelle: Jörns 2002: 123 ebenso Jörns 2008: 139

Zusammenfassend lassen sich nach Michel (2001) und Jörns (2003) folgende Faktoren festmachen, welche die Entwicklungen der CS-Arbeit in Deutschland maßgeblich vorangebracht haben.⁹⁸

1. Strukturelle Veränderungen im Beschäftigungssystem⁹⁹
2. Hochschulreformerische Bestrebungen
3. Berufseinstiegsprobleme einerseits und Fachkräftemangel Ende der 1990er Jahre andererseits¹⁰⁰
4. Ausstrahlung von Fachtagungen und Modellprojekten¹⁰¹

Zudem förderte die „Bologna-Hochschulreform“ die Entwicklungen deutscher CS-Arbeit auf vielfältige Weise, da Diskussionen zur „Beschäftigungsfähigkeit“ sowie zum „Absolventenverbleib“ in den Blickpunkt gerieten.

2.2.4 Charakteristika deutscher Career Service-Arbeit

Markmann führt sieben Beratungsinstanzen an deutschen Hochschulen auf, welche Überschneidungen mit Aufgaben von CS-Einrichtungen aufzeigen: „Zentrale Studienberatung“, „Psychologische Beratungsstelle“, „Fachstudienberatung“, „Akademisches Auslandsamt“, „Weiterbildungszentrum“, „Praktikumszentrum“ und in Kooperation mit Hochschulen, das Hochschulteam der „Agentur für Arbeit“ im Bereich Berufsberatung.¹⁰²

98 Vgl. Michel 2001: 47-49 und Jörns 2003: 16.

99 „Ökonomischer, technologischer, gesellschaftlicher und demografischer Wandel haben als wesentliche Einflussfaktoren den Arbeitsmarkt stark beeinflusst.“ (Wiepcke/Mittelstädt 2007: 170). Ökonomisch betrachtet wird nach Rump/Eilers die Arbeitswelt durch den europäischen Integrationsprozess, die Veränderung der Berufsstrukturen und dem Entwicklungsprozess zur Wissensgesellschaft verändert. Vgl. Rump/Eilers 2006: 14.

100 Siehe vertiefend Jörns 2002: 128f. ebenso Jörns 2008: 144f.

101 Siehe chronologische Darstellung richtungsweisender Fachtagungen von den 1990 Jahren bis 2001 in Jörns 2002: 332-334 ebenso Jörns 2008: 348-350. Siehe Ausführungen zu Modellprojekten in Kap. 4.1.

102 Vgl. Markmann 1999: 128.

Um die Anforderungen der „Bologna-Ziele“ erfüllen zu können, wurden eine Vielzahl weiterer Einrichtungen wie beispielsweise „Zentrum für Schlüsselkompetenzen“, „Professional Center“, „Kompetenzzentrum“ oder „Zentrum für Hochschuldidaktik“ gegründet. Häufig mangelt es an einer Definition der Aufgabenfelder, Schnittstellen und der hochschulinternen Vernetzung der Beratungs- und Qualifizierungseinrichtungen. Umso bedeutsamer ist die Erfassung der Charakteristika der CS-Arbeit, welche eine begriffliche, inhaltliche und somit definitorische Klärung beinhaltet. Denn dies ermöglicht erst hochschulbezogene Positionierungen.

Im Jahr 2001 beschrieb Grün folgende Charakteristika für CS-Programme:

- „- 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 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.“
(Gröhn 2001: 113)

Die inhaltlichen Einzelelemente der CS-Arbeit werden in unterschiedlicher Form kombiniert und in den jeweiligen Konzepten der CS-Einrichtungen anders ausgestaltet.

In Deutschland erfolgten im letzten Jahrzehnt verstärkt verschiedene anglo-amerikanische begriffliche Adaptionen für die Umbenennung von „Praxisinitiativen“ und Neugründungen von CS-Institutionen.¹⁰³

Bereits im Jahre 1999 zeichnete sich eine gehäufte bundesweite begriffliche Verwendung der Bezeichnungen „Career Service“ oder „Career Center“ ab. Dies konnte im Jahr 2009 empirisch bestätigt werden.¹⁰⁴

Die Verwendung dieser Bezeichnungen spiegelt ein verändertes Bewusstsein im Umgang mit dem Begriff „Karriere“ wider, was Grünh wie folgt darlegt:¹⁰⁵

103 Die erste deutsche Einrichtung, die sich nach anglo-amerikanischem Vorbild benannte, war im Jahr 1993 der „Career Service“ der „Westfälischen Wilhelms-Universität Münster“ (Vgl. Arbeitsgemeinschaft 1996: 103ff.).

In Deutschland wurden bei den Institutionenbezeichnungen z. T. die englischen Schreibweisen übernommen wie z. B. „Career Centre“ (vgl. http://www.frankfurt-school.de/content/de/target_groups/current_students/Career_centre, download: 25.05.09), anstatt die deutsche Übertragung in „Career Center“ bzw. „Karrierezentrum“ vorzunehmen. Darüberhinaus finden sich weitere anglo-amerikanische Bezeichnungen wie z. B. „Career Office“ (vgl. <http://www.law-school.de/careerooffice.html?&L=0>, download: 25.05.09), „Career Services Center“ (vgl. <http://www.jacobs-university.de/ocsep>, download: 25.05.09; <http://www.ebs.de/index.php?id=142&L=0>; (download: 25.05.09); „Dual Career Service“ (vgl. <http://www.ph-karlsruhe.de/cms/index.php?id=2116>, download: 25.05.09).

104 Vertiefende Ausführungen in Cordier 2001: 303-320. Görts/Grünh/Zetzsche bestätigten im Jahr 2002, dass sich bundesweit die genannten zwei Bezeichnungen in Deutschland durchgesetzt haben (vgl. Görts/Grünh/Zetzsche 2002: 38). Siehe Stand der Verwendung der Terminologien im Jahr 2009 im Kap. 7.1.1.

Teichler merkte im Jahr 2005 kritisch an, dass „(...) durch die Verwendung von englischsprachigen Titeln, in diesem Falle `Career Centre` oder `Placement Center`, der Eindruck erweckt wird, dass der fremdsprachige Begriff die internationale Qualität sichert.“ (Teichler 2005: 18).

105 Contomanolis wies im Experteninterview darauf hin, wie kulturell unterschiedlich der Begriff „Career“ = dt. „Karriere“ verstanden wird: „(...) careers may mean different things in different cultures and parts of the world. So for example, in the United States, when we talk about careers, we tend to focus on employment. In other countries, like Japan for example, a career tends to bring in many more things. The totality of the students' lives and what they're also contributing to their community and to the world, from issues of world peace and sustainable environment.“ (Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 3, L. 33-39). Grünh konstatierte in diesem Zusammenhang im Experteninterview eine deutsche Interpretation: „Wichtig ist, dass häufig der Begriff `Career` falsch verstanden wird. Es ist wichtig für die Öffentlichkeitsarbeit. `Career` heißt Laufbahnplanung. Es heißt nicht, wie kann jemand in eine Spitzenposition kommen, sondern wie kann ich jemanden beraten, damit er eine Laufbahn und eine berufliche Entwicklung einschlägt, die seinen Wünschen und seinen Anlagen und seiner

„Kariere´ meint mehr als die deutschen Konnotationen von Geld und Aufstieg glauben machen wollen. (...) Die Vermittlung von berufspraxisbezogenen und orientierenden Qualifikationen auch die von `subjekt- und gesellschaftbezogenen Wissensbestandteilen´ umfasst:

- biographisches Wissen für die eigene Arbeits- UND Lebensbiographie
- kulturelles Wissen zur Verortung der eigenen Identitätsentwicklung
- gesellschaftliches Wissen, um mit seinem Handeln auch zu einer gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.“ (Grühn 2009: 9)

In diesem Sinn ist „Kariere“ nicht auf die berufliche Erwerbstätigkeit beschränkt, sondern bezieht alle Selbstverwirklichungsbestrebungen einer Person ein, welche diese über ihren gesamten Lebenszeitraum ebenso außerberuflich vollzieht und ein „lebenslanges Lernen“ beinhaltet. Karriereentwicklung ein individueller Prozess, der in Folge der Dynamisierung von Arbeitsprozessen unabdinglich geworden ist.¹⁰⁶

Im Rahmen der Klärung der Charakteristika deutscher CS-Arbeit stellte sich die Frage, ob eine allgemeine umfassende Definition von

Persönlichkeit gerecht wird. Das wird oft falsch verstanden.“ (Grühn 2007 [I. 3.1]: F. 1, Z. 5-12).

106 „Kariere bedeutet nicht zwangsläufig Aufstieg und Zuwachs an Macht, sondern definiert sich auch durch Steigerung der fachlichen Kompetenz, Teilhabe an Erfolgen, Anerkennung und Wertschätzung, Selbstbestimmtheit, Zufriedenheit und gelungener Vereinbarung von Beruf, Arbeit und Familie.“ (Hüdepohl 2009: 184 in Anlehnung an Lang-von Wins/Triebel 2006).

CS-Arbeit in Deutschland existiert.¹⁰⁷ In Experten/inneninterviews wurde dieser Frage nachgegangen.¹⁰⁸

Grühn konstatierte im Jahr 2007:

„Meines Erachtens gibt es in Deutschland keine verbindliche Definition von Career-Arbeit.“ (Grühn 2007 [I. 3.1]: F. 1, Z. 4-5)

Diese Aussage wurde im Jahr 2008 sowohl von Jörns als auch von Konegen-Grenier bestätigt:

„Ich bin der Auffassung, dass es eine ganz allgemeine Definition nicht gibt, auch nicht im wissenschaftlichen Kontext.“ (Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 1, Z. 4-5)

„Also ich kenne keine allgemeine Definition.“ (Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 1, Z. 4)¹⁰⁹

Eine inhaltliche Annäherung kann aufgrund der im Interview angefragten Kurzdefinitionen der Experten/innen erfolgen. So konstatierte Konegen-Grenier wie folgt:

„In Kurzform würde ich sagen, Career-Arbeit sollte eine Brücke bauen zwischen dem Hochschulsystem und dem Arbeitsmarkt.“ (Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 2, Z. 13-15)

107 Für die wissenschaftliche Bearbeitung des Themas war eine allgemeine Definition unabdingbar. Wegen der geringen wissenschaftlichen Ergiebigkeiten in Fachpublikationen wurde auf die Experten/inneninterviews zurückgegriffen. Zu Beginn dieser Arbeit wurde bereits die Auswahl und der Erfahrungshintergrund der Experten/innen erläutert.

Nach einer inhaltlichen und begrifflichen Annäherung wurde der Diskurs in Kap. 4 inhaltlich fortgesetzt. Die dargestellten Aussagen konnten bestätigt und ergänzt werden. Siehe Kap. 4.3.2 und Kap. 4.3.3.

108 Siehe internationale Experteninterviews im Anhang: Kap. I. Siehe insbesondere für alle Interviewzitate im Anhang: Kap. I. 3 die Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der CS-Arbeit in Deutschland.

109 Konegen-Grenier (2008) gab zudem zu bedenken, dass die Entwicklung einer allgemeinen Definition ein schwieriges Unterfangen darstellt, da die CS-Arbeit sehr viele Gebiete umfasst und darüber hinaus in Deutschland noch im Entstehen begriffen sei (vgl. Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 1, Z. 4-7).

Ebenso in der Erläuterung von Grün aus dem Jahr 2007 tauchte die Verbindungsfunktion zwischen Hochschulsystem und Arbeitswelt auf. Grün beschrieb CS-Arbeit als Arbeit, welche Studierende und junge Absolventen dabei unterstützt, einen für sie „passenden“ beruflichen Einstieg zu finden. Die CS-Arbeit bearbeitet dafür die Schnittstelle zur Zielgruppe der Unternehmen, indem sie mit ihnen zusammenarbeitet und wechselseitige Kontakte herstellt.¹¹⁰

Aus der Aussage von Grün lassen sich als Zielgruppen der CS-Arbeit ausmachen: Studierende, junge Absolventen und Unternehmen. Zu den wichtigsten inhaltlichen Aspekten zählen: eine Vielzahl an Angeboten, eine Unterstützungsfunktion für den Berufseinstieg und passende Arbeitnehmer für Unternehmen, die Zusammenarbeit mit Unternehmen sowie die wechselseitige Kontaktherstellung zwischen den Zielgruppen.

Die inhaltlichen Aspekte untergliederte Grün bereits im Jahr 2001 als drei Kernbereiche, welche CS-Einrichtungen unabhängig von ihrem Bezug zum Fachstudium und von der institutionellen Angliederung in der Hochschule wahrnehmen: Information und Beratung, Qualifizierung sowie Vermittlung.¹¹¹

„Wir sind Dienstleister für einzelne Zielgruppen. Die Zielgruppen sind die Studenten, die Unternehmen und die Alumni, und wir führen deren Wünsche und Ziele zusammen.“ (Hülpüsch 2008 [I. 3.2]: F. 1, Z. 5-7)

In ihrer Kurzdefinition stimmte Hülpüsch in der Zielgruppendefinition mit Grün überein. Die von Grün deklarierte Unterstützungsfunktion beschrieb Hülpüsch als Dienstleistung. Sie betonte ebenso wie Grün die Funktion der wechselseitigen Kontaktherstellung durch Zusammenführung der Wünsche und Ziele der Zielgruppen.

110 Vgl. Grün 2007 [I. 3.1]: F. 2, Z. 18-24.

111 Vgl. Grün 2001: 114.

Jörns definierte im Jahr 2008 CS-Arbeit wie folgt:

„Für mich definiert sich Career Service-Arbeit an der Schnittstelle zwischen Studium und Beschäftigungssystem und den daraus hervorgehenden Aufgabenfeldern. Daraus resultierende Aufgabenfelder, das sind Professionalisierungsarbeiten auf der zentralen und dezentralen Ebene, und in dem Zusammenhang auch die Sensibilisierung der Professorenschaft, aber auch von den anderen Entscheidungsträgern. Neben der Sensibilisierung haben sie auch die Funktion zu koordinieren, berufsspezifische Angebote an einer Gesamthochschule (anzubieten) und das Angebot transparent und übersichtlich darzustellen.“ (Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 2, Z. 11-20)

Ebenso wie Grünh und Hülpusch siedelte Jörns die CS-Arbeit an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem an. Sie betonte vielfältige Aufgabenfelder, die aus dieser Schnittstellenfunktion resultieren. Im Jahr 2002 nannte Jörns¹¹² Information und Beratung,¹¹³ eine studienbegleitende Zusatzqualifikation, sowie Kontaktmanagement und Vermittlung als Leistungsangebote, die sich mit den Angaben von Grünh decken. Im Jahr 2008 beschrieb Jörns beispielhaft die Professionalisierungsarbeit, die Sensibilisierung bei den Zielgruppen sowie die Koordination und übersichtliche Darstellung berufsspezifischer Angebote der gesamten Hochschule. Als Zielgruppen deklarierte Jörns die Professorenschaft und weitere Entscheidungsträger, sowie die Studierenden.¹¹⁴

Die Zusammenfassung der Aussagen deutscher Experten/innen der CS-Arbeit ergibt folgende kennzeichnenden Größen und damit definitorische Charakteristika für Teilaspekte von CS-Arbeit:

112 Vgl. Jörns 2002: 17f. ebenso Jörns 2008: 32f. in Bezug auf HRK 2002.

113 Aus Sicht der Autorin ist es unerlässlich, eine Differenzierung zwischen Information und Beratung vorzunehmen, da diese unterschiedliche inhaltliche Ausrichtungen und Zielsetzungen in der CS-Arbeit haben. Siehe dazu Beispiele im Kap. 4.3.3.

114 Die ermittelten Erkenntnisse decken sich mit der im Jahr 2009 erfolgten Aussage des deutschen CS-Dachverbandes: „Zentrale Aufgaben der Career Service-Einrichtungen an Hochschulen sind die fachübergreifende Vorbereitung der Studierenden auf den Berufseinstieg und die Entwicklung eines partnerschaftlichen Austausches zwischen Hochschule und beruflicher Praxis.“ (csnd 2009 [b]).

- CS-Arbeit ist an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem angesiedelt.
- CS-Arbeit fördert an dieser Schnittstelle den wechselseitigen Austausch. Daraus resultieren vielfältige Aufgaben.
- Zielgruppen sind: Studierende, Absolventen/innen, die Professorenschaft und Arbeitgeber/innen.
- CS-Arbeit beinhaltet drei Kernbereiche: 1. Information und Beratung, 2. Qualifizierung/studienbegleitende Zusatzqualifikation, 3. Vermittlung/Kontaktmanagement.

Die ermittelten kennzeichnenden Größen werden anhand der Darstellung und Analyse von CS-Vorgehensweisen in Kapitel vier spezifiziert, um ein Grundmodell mit umfassender Definition ableiten zu können.¹¹⁵

Wegen des maßgeblichen Einflusses des „Bologna-Prozesses“ wird zunächst vertieft auf die Hochschulreform eingegangen und eine Bestandsaufnahme deutscher CS-Arbeit vorgenommen.

115 Siehe Definition in Kap. 4.3.3.

2.3 Bedeutungszunahme der Career Service-Arbeit durch die „Bologna-Hochschulreform“

2.3.1 Historie und Rahmenrichtlinien der „Bologna-Hochschulreform“

Die „Bologna-Hochschulreform“ zählt zu den tiefgreifendsten Reformprozessen in der Geschichte der europäischen Hochschulbildung.

Der Grundstein wurde im Mai 1998 auf einer Konferenz an der Sorbonne in Paris gelegt. Kultur- und Bildungsminister/innen aus Frankreich, Italien, Großbritannien und Deutschland einigten sich auf eine Erklärung zur „Harmonisierung der Architektur der deutschen Hochschulbildung“, um auf die Herausforderungen einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt in einer zunehmend globalisierten Welt zu reagieren. Die Mobilität von Studierenden und Lehrenden sollte erhöht und ein Wissensaustausch quer über den Kontinent gefördert werden. Erstmals wurde das Ziel eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes vereinbart. Einer:

„European area of higher education, where national identities and common interests can interact and strengthen each other for the benefit of Europe, of its students, and more generally of its citizens.“
(Sorbonne-Erklärung 1998: 3)

Dieser Schritt war von großer Bedeutung, da bis zu diesem Zeitpunkt Bildungsstrukturen eine nationalstaatliche Angelegenheit waren, und besonderer Wert auf europäische Vielfalt gelegt wurde.¹¹⁶

In der Folgezeit wurde das Verfahren breiter angelegt. Am 19. Juni 1999 kamen aus 29 europäischen Ländern die zuständigen Minister/innen für Hochschulangelegenheiten in Italien zu einer weiteren Konferenz zusammen und verpflichteten sich mit der Unterzeichnung der „Bologna-Erklärung“ zur Beteiligung an der Ent-

116 Siehe vertiefend Sorbonne-Erklärung (1998). Siehe zudem Ausführungen in BMBF 2005: 12 sowie HRK 2006 [c]: 281ff.

wicklung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes bis zum Jahr 2010.¹¹⁷

Als drei Hauptziele benannten die unterzeichnenden Staaten die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Bildungssystems, die Förderung der Mobilität von Lehrenden und Studierenden und deren „Beschäftigungsfähigkeit“.¹¹⁸ Kernelement der beschlossenen Reform bildete die Einführung eines zweigestuften Studiensystems, bestehend aus „Bachelor (BA)“ und „Master (MA)“ mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen.¹¹⁹

Mit steigender Anzahl beteiligter Staaten¹²⁰ wurden in zweijähriger Folge Konferenzen veranstaltet, in denen die Entwicklungen analysiert, bilanziert und das Reformprogramm mit Hilfe von Aktionslinien und Prioritäten kontinuierlich präzisiert wurden. Die Chronologie der Konferenzen und des Fortganges des „Bologna-Prozesses“ mit den jeweiligen Umsetzungsschritten und Zielvereinbarungen in Richtung auf einen europäischen Hochschulraum veranschaulicht die folgende Tabelle.¹²¹

117 Siehe vertiefende Erläuterungen in der Bologna-Erklärung (1999). Siehe Diskurs von Masschelein/Simons (2010) zur „Modernisierungs-Agenda“ in Bezug auf die Attraktivität und Exzellenz europäischer Universitäten. In: Masschelein/ Simons 2010: 22-40.

118 Siehe Erläuterungen in Kap. 2.3.2.

119 Als struktureller Rahmen gilt nach Vorgabe des „Hochschulrahmengesetzes“ die Vorgabe, dass ein „Bachelor-Studium“ mindestens drei Jahre, ein „Master-Studium“ mindestens ein Jahr und beide Stufen einen Gesamtrahmen von fünf Jahren Regelstudienzeit bis zum „Master-Abschluss“ nicht überschreiten dürfen (vgl. AQAS 2006: 70; 88). Der „Bachelor-Abschluss“ stellt einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss dar. Konsekutive, nichtkonsekutive und weiterbildende „Master-Studiengänge“ sind anschließend je nach „Zulassung“ und „Strukturvorgaben“ zur fachwissenschaftlichen Spezialisierung gedacht.

120 Im Laufe der Jahre hat sich der Kreis der „Bologna-Unterzeichnerstaaten“ aus dem „EU-Gebiet“ und den Anrainerstaaten, die sich selbstverpflichtet haben, das Erreichen der vereinbarten Ziele im Rahmen der jeweiligen nationalen Kompetenzen unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede voranzutreiben, kontinuierlich erweitert. Siehe in der nachfolgenden Tabelle: Teilnehmende Staaten.

121 Siehe vertiefende Erläuterungen zu den Rahmenbedingungen, Inhalten und Beschlüssen der jeweiligen Konferenzen in: Sorbonne-Erklärung (1998); Bologna-Erklärung (1999); Prag-Kommuniqué (2001); Berlin-Kommuniqué

Tab. 1: Überblick über die Stationen des Bologna-Prozesses

Jahr/Ort	Teilnehmende Staaten	Ziele/Aktionslinien
1998, Sorbonne	Deutschland, Frankreich, Italien, Vereinigtes Königreich	Vision eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes
1999, Bologna	Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Slowakische Republik, Schweden, Spanien, Schweiz, Tschechien, Ungarn, Vereinigtes Königreich	<u>Ziele:</u> Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Mobilität von Studierenden und Lehrenden Förderung der Beschäftigungsfähigkeit <u>Aktionslinien:</u> Diploma Supplement Zweistufige Studienabschlüsse Creditpointsysteme Mobilitätsförderung Qualitätssicherung Europäische Dimension in der Hochschulbildung
2001, Prag	Neu: Kroatien, Lichtenstein, Türkei, Zypern	<u>Aktionslinien:</u> Lebenslanges Lernen ¹²² Studentische Partizipation Internationale Attraktivität
2003, Berlin	Neu: Albanien, Andorra, Bosnien- Herzegowina, der Heilige Stuhl (Vatikan), Russland, Serbien- Montenegro, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	<u>Aktionslinien:</u> Doktorand/innenausbildung Prioritäten bis 2005 Qualitätssicherung Gestufte Studiengänge Gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen Einführung des „Stocktaking“

(2003); Bergen-Kommuniqué (2005); London-Kommuniqué (2007); Leuven-Kommuniqué (2009).

122 "Lifelong learning is an essential element of the European Higher Education Area. In the future Europe, built upon a knowledge-based society and economy, lifelong learning strategies are necessary to face the challenges of competitiveness and the use of new technologies and to improve social cohesion, equal opportunities and the quality of live." (Prag-Kommuniqué 2001).

2005, Bergen	Neu: Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Republik Moldau, Ukraine	<u>Prioritäten bis 2007:</u> Ergänzung der Doktorand/innenausbildung Nationale Qualifikationsrahmen „Joint-Degrees“ Alternative Qualifikationspfade
2007, London	Neu: Republik Montenegro	<u>Prioritäten bis 2009:</u> Mobilität Soziale Dimension Datensammlung Beschäftigungsfähigkeit Globaler Kontext Erweitertes „Stocktaking“
2009, Leuven		<u>Ziel bis 2020:</u> Schaffung eines „Europe of knowledge that is highly creative and innovative“ Entwicklung europäischer Rankings

Quelle: Vorwärts.de. Beitrag Dahm/Berg 2009

Um die angestrebten Ziele zu erreichen, waren für eine Vielzahl der Unterzeichnerstaaten grundlegende Umstrukturierungen und Modernisierungen sowohl der Studiengangsstrukturen und -inhalte als auch der Organisations- und Verwaltungsabläufe in den Hochschulen notwendig. Im Jahr 2007 befand sich bereits ein Großteil der Unterzeichnerstaaten, darunter auch Deutschland, in der Phase der Implementierung der „BA-/MA-Struktur“. Fortschritte waren bereits in den Schwerpunktbereichen Anerkennung von Abschlüssen, Studienzeiten¹²³ und Qualitätssicherung¹²⁴ zu verzeichnen.¹²⁵

123 Die Anerkennung von Studienabschnitten und -abschlüssen umfasst im Wesentlichen die Einführung eines Leistungspunktesystems nach dem „European Credit Transfer System (ECTS)“ und des „Diploma Supplement“ sowie die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse. Die Einführung von Modulen und damit erwerbbarer Leistungspunkten nach dem „ECTS“ beinhaltet die Festlegung zumutbarer Arbeitsbelastungen für Studierende (workload) und dient der Transparenz und Vereinfachung der Anerkennung sowie der Übertragung von Studienleistungen, die an anderen Hochschulen erworben wurden. Innerhalb des Akkreditierungsverfahrens sind für die

Am 28./29. April 2009 wurde auf der „Leuven-Konferenz“ beschlossen, weitere Umsetzungs- und Modifizierungsprozesse vorzunehmen und die gemeinsame Arbeit an der vollständigen Realisierung der Reformen bis zum Jahr 2020 fortzusetzen.¹²⁶

Für den gegenwärtigen Zeitpunkt kann festgehalten werden, dass die Realisierung der Anforderungen und Ziele im weiterhin andauernden „Bologna-Prozess“ weitreichende Auswirkungen auf die Hochschulsysteme der einzelnen Länder hat. Das gemeinsame Ziel der Schaffung eines europäischen Hochschulraumes nimmt stetig konkretere Formen an.¹²⁷ Zugleich sind noch zahlreiche Herausforderungen im weiteren Entwicklungsprozess zu einem gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu meistern, was aktuelle

Studiengänge des gestuften Studiensystems „Modularisierung“ und „Leistungspunkte“ nachzuweisen, die den Vorgaben des „ECTS“ entsprechen. Für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen verfügt Deutschland mit der „Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“ über ein kompetentes, national wie international vernetztes Informationszentrum. Das „Diploma Supplement“ ist ein Dokument, welches zusätzlich zum Originalzeugnis ausgestellt wird. Es enthält in einer standardisierten Form, neben dem Qualifikationsprofil und persönlichen Angaben der Studierenden, eine Beschreibung der Art, der Stufe und den nationalen Kontext des erworbenen Abschlusses. Vgl. zu den Ausführungen BMBF 2006: 16f.

- 124 Die entscheidenden Aspekte der Qualitätssicherung umfassen die Bereiche Akkreditierung, Evaluation und die Implementierung europäischer „Standards“ und „Leitlinien“ der Qualitätssicherung. Siehe Ausführungen Kap. 2.3.3.
- 125 Vgl. HRK 2007 [b]: 7. In Deutschland werden von der „HRK“ Umsetzungshilfen der „Bologna-Anforderungen“ in Form von fachspezifischen Arbeitshilfen mit Anwendungsbeispielen zur Verfügung gestellt. Siehe z. B. HRK 2008 [b]; HRK 2007 [b]; HRK 2006 [b]; HRK 2004 [b]. Siehe zum Stand der hochschulweiten Implementierung der „Bologna-Hochschulreform“ in Deutschland Erfahrungsberichte aus „Modell-Hochschulen“ in HRK 2008 [d]: 51-98.
- 126 Die Präsidentin der „HRK“ konstatierte: “For a number of reasons, the Bologna Process may need to enter a phase of adjustment and optimisation. Bologna reforms have triggered a period of incredible tempo in restructuring the higher education degree programmes in many Bologna member states. (...). Advancing the Bologna Process Beyond 2010 - Optimising and Completing the Reform Achievements.” (Wintermantel in HRK 2008 [a]: 8f.).
- 127 Siehe Ausführungen „10 Jahre Bologna: Europäischer Hochschulraum ist Realität“ in BMBF 2010. Siehe zudem Stellungnahmen von verschiedenen Autoren zu Reformabsichten, Folgen und Ergebnissen der „Bologna-Reform“ u. a. in Scholz/Stein 2009 und in Hanft/Müskens 2005.

hochschulpolitische Diskussionen und Studierendenproteste sowie bundesweite Nachjustierungen von Hochschulen wider-spiegeln.¹²⁸

2.3.2 Qualitätssicherung im Rahmen der „Bologna-Hochschulreform“

Die europäische Hochschulreform zielt unter anderem auf die Einführung eines Systems leichter verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse ab, um sowohl die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen Bürger als auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern. Diese Tatsache untermauern die sich aus der „Bologna-Erklärung“ ergebenden Forderungen nach einem breiten Rahmenwerk für Hochschulbildung. Es ist die Voraussetzung für eine Vergleichbarkeit innerhalb eines flexiblen Systems.

Dreh- und Angelpunkt für die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes ist die Gewährleistung der Qualität der Hochschulbildung.¹²⁹ Aus diesem Grund wurde dem Aspekt der

128 In Deutschland sind insbesondere die Themen Bildungsgerechtigkeit, Studierbarkeit in den „BA-/MA-Studiengängen“ sowie Studienfinanzierung im Blickpunkt.

129 Vgl. HRK 2005: 9. Nach Scheytt (2005) erlangten in den 1980er Jahren die Thematiken Qualitätsentwicklung und -sicherung in Wissenschaft und Praxis verstärkte Aufmerksamkeit, was sich durch drei Tendenzen begründete: „1. Die allgemeine Sättigung der Märkte und die daraus folgende Stagnation der Nachfrage nach Konsumprodukten nötigte Industrieunternehmen, von quantitativen auf qualitative Wachstumsstrategien umzustellen. 2. Qualität war einer der Schlüsselfaktoren für die aufstrebende japanische Wirtschaft; im Vergleich dazu wurde bei den Produkten und Dienstleistungen, die in der westlichen Hemisphäre hergestellt wurden, eine wachsende Qualitätslücke deutlich. 3. Die volkswirtschaftlich zunehmende Bedeutung des tertiären Sektors führte schließlich zu Überlegungen, wie Qualität als wesentlicher Leistungsbestandteil von Dienstleistungen zu identifizieren und zu steuern sei. In der Unternehmenspraxis wurde Qualität damit zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor; in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung etablierten sich in Folge verschiedene Konzepte, die generell auf eine Verankerung der Qualität als Komponente strategischer und operativer Zielsetzungen von Organisationen abzielten.“ (Scheytt 2005: 137). Siehe zudem „Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area“ in ENQA 2005.

Qualitätssicherung¹³⁰ beim Londoner Ministertreffen¹³¹ eine besondere Bedeutung im europäischen Entwicklungsprozess der Hochschullandschaft eingeräumt:

„The aim of putting in place a broad framework of comparable higher education qualifications in order to achieve increased mobility, employability, and competitiveness across the EHEA can only take place if it is underpinned by robust and reliable QA systems in each country.” (House of Commons 2008: 38)¹³²

Diese Bestrebungen auf europäischer Ebene bedürfen der Umsetzung auf deutscher Hochschulebene¹³³ und sind somit ebenso relevant für institutionalisierte CS-Einrichtungen an Hochschulen.¹³⁴

130 Die Qualitätssicherung ist ein Teil des Qualitätsmanagements. Qualitätssicherung umfasst alle geplanten und systematischen Tätigkeiten, die absichern, dass festgelegte Qualitätskriterien erfüllt werden. Siehe detaillierte Ausführungen zum Thema Qualitätsentwicklung der CS-Arbeit in Kap. 5.

131 Siehe Ausführungen im London-Kommuniqué (2007).

132 Verwendete Abkürzungen: EHEA = European Higher Education Area; QA = Quality Assurance.

133 In Deutschland erfolgt die Qualitätssicherung in Studium und Lehre an Hochschulen im Wesentlichen durch die seit 1995 eingeführten Verfahren der internen und externen Lehrevaluation, und durch das seit 1998 eingeführte Akkreditierungsverfahren für die gestuften Studiengänge. Die Akkreditierung zielt auf die Sicherstellung der fachlichen und inhaltlichen Standards innerhalb der gestuften Studiengänge ab. Um diese zu gewährleisten, wurde 1998 ein Akkreditierungsverfahren, bestehend aus Akkreditierung und Reakkreditierung, eingeführt. Inhalt der Akkreditierung ist die Überprüfung des Studiengangskonzeptes und der Studierbarkeit des Lehrangebotes, die damit auch die „Qualität der Lehre sowie die Überprüfung der Berufsrelevanz und die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit einschließt“ (BMBF 2006: 12). Der erfolgreiche Abschluss beider Verfahren ist in der Regel die Voraussetzung für die Einführung bzw. die Erhaltung der „BA-/MA-Studiengänge“ an den Hochschulen. Im September 2007 waren bereits 2.531 (36,8%) der angebotenen „BA-/MA-Studiengänge“ akkreditiert (vgl. HRK 2007 [d]: 12). Der Bereich der Evaluation als eine allgemeine Aufgabe der Hochschulen ist seit 1998 in Deutschland gesetzlich verankert. Zwar existiert keine nationale koordinierende Evaluationseinrichtung, aber es hat sich sowohl auf Länderebene als auch auf regionaler bzw. überregionaler Ebene ein System von Einrichtungen (Agenturen und Netzwerke) entwickelt, deren Evaluationsverfahren in ihrer Ausgestaltung weitgehend den Anforderungen des „Bologna-Prozesses“ entspricht (vgl. BMBF 2006: 12).

134 „In der Debatte um Qualität an Hochschulen hat sich in den letzten Jahren zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein systematischer Umgang mit Datenerhebung bzw. -verarbeitung sowie die Umsetzung von Folgemaßnahmen und die Überprüfung deren Folgen notwendig ist.“ (HRK 2008 [c]: 10). Seit Beginn des „Bologna-Prozesses“ finden verstärkt Implementierungen von Qualitätssicherungsverfahren statt. „In Anlehnung an Erfahrungen aus der Wirtschaft werden teilweise Konzepte aus diesem Bereich

Jörns (2008) gibt als Ausgangslage in Deutschland zu bedenken:

„Es gibt eine große Heterogenität an den Hochschulen, sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen, unterschiedliche Entstehungsgeschichten und dann eben auch Prozessabläufe, die alle berücksichtigt werden müssen und diese muss man vorerst auf einen Nenner bringen.“ (Jörns 2008 [l. 3.3]: F. 14, Z. 244-249)

Die „HRK“ fördert den Prozess der eigenverantwortlichen Qualitätsentwicklung und -sicherung durch das „Projekt Qualitätsmanagement (Q^m)“, welches sich zur Aufgabe gemacht hat, den Aufbau interner Strukturen und Prozesse der Qualitätssicherung an Hochschulen zu unterstützen.¹³⁵ In diesem Rahmen bringt sich die „HRK“ ebenso in den Qualitätsentwicklungsprozess deutscher CS-Arbeit ein.¹³⁶ Die professionelle Sicherung der Qualität der CS-Arbeit in Deutschland steht noch am Anfang. Deswegen bietet sich eine Orientierung an den Erfahrungen der anglo-amerikanischen Vorgehensweisen im Bereich Qualitätssicherung an. Die CS-Dachverbände „AGCAS“ im United Kingdom und „NACE“ in den United States of America haben langjährige Erfahrungen mit unterschiedlichen Herangehensweisen in diesem Bereich gesammelt.¹³⁷

verwendet, oder es kommt zu spezifischen Eigenentwicklungen der Hochschulen unter Rückgriff auf Elemente anderer, wirtschaftsnaher Verfahren.“ (HRK 2008 [c]: 11). Siehe weiterführende Ausführungen in Kap. 5.

135 Vgl. HRK 2009 [b]: 4.

136 Siehe Erläuterungen in Kap. 5.1.1 und Kap. 5.1.2.

137 Siehe Vorgehensweisen des amerikanischen Dachverbandes im Bereich Qualitätsmanagement in Kap. 5.2 und des englischen Dachverbandes in Kap. 5.3. Der deutsche Dachverband für CS-Arbeit zeigte verstärktes Interesse an den amerikanischen Vorgehensweisen im Bereich Qualitätssicherung. Zur „csnd“-Jahrestagung 2008 (siehe Kap. 5.1.2) wurde Dr. Ralph Brigham („NACE“-Präsident 2007-2008) eingeladen, um ein Referat über die amerikanischen „Professional Standards“ unter dem Titel: „Quality as a Mission for Career Services“ zu halten. Siehe Transkription des Vortrages in Brigham 2009: 16-26.

2.3.3 Anforderungen der „Bologna-Hochschulreform“ an Hochschulen zur Förderung des Praxisbezuges und der „Employability“

Die „Bologna-Zielvereinbarungen“ deklarieren einen stärkeren Praxisbezug der Hochschulausbildung in Orientierung an sich stetig verändernden ökonomischen Anforderungen, Europäisierung der Bildungspolitik, Internationalisierung und wandelnden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes.¹³⁸ Somit zählt es zur Aufgabe von Hochschulen, neben fachwissenschaftlichen Qualifikationen ebenso „inter- und transdisziplinäre“ Fähigkeiten zu vermitteln. Zu diesen Kompetenzen gehören laut „Wissenschaftsrat“: „Kommunikations- und Teamfähigkeit, Präsentations- und Moderationstechniken, der Umgang mit modernen Informationstechnologien, interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse, die Fähigkeit, Wissen und Informationen zu verdichten und zu strukturieren sowie eigenverantwortlich weiter zu lernen.“¹³⁹ Sowohl in den „BA-Studiengängen“ als auch in den stärker forschungsbasiert wissenschaftlich ausgerichteten „MA-Studiengängen“ gilt es durch das Angebot von studienintegrierten, anwendungsbasierten und berufsorientierten Qualifikationen die „Employability“ der Studierenden zu fördern.¹⁴⁰ „Employability“ wird mit „Beschäftigungsfähigkeit“¹⁴¹ übersetzt und wie folgt definiert:

138 Siehe thematisch weiterführende Ausführungen von Pongratz (2004) zu Erwerbsbiographien zwischen Normalitätserwartungen und Flexibilisierungsdruck in Pongratz 2004: 27-45.

139 Die „Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Einführung der neuen Studienstrukturen und -abschlüsse“ verweisen vielfach auf sich wandelnde Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsmarkt und den damit verbundenen neuen Anforderungen an das Wissen und die Kompetenz der Beschäftigten. Zudem wird festgehalten, dass der Vermittlung von „inter- und transdisziplinären Fähigkeiten“ eine hohe Bedeutung zukommt. Siehe WR 2000: 21f. Siehe vertiefend ausführlichen Überblick der Kompetenzdebatte im Ländervergleich in Bohlinger 2008.

140 Beide Studiengangprofile müssen nach den Strukturvorgaben der „Kultusministerkonferenz (KMK)“ vom 10.10.2003 durch die Vermittlung von „Schlüsselqualifikationen“ auf berufliche Aufgaben vorbereiten (vgl. AGQAS 2006: 75; 86). In den „BA-/MA-Studiengängen“ ist neben der fundierten wissenschaftlichen Ausbildung die Vermittlung von praxisnahen Studieninhalten, berufsfeldbezogenen Zusatzqualifikationen (z. B. BWL, IT-Kenntnisse, Fremdsprachen) und von „Schlüsselqualifikationen“ (z. B. Teamfähigkeit, Präsentationstechniken) von zentraler Bedeutung. Wildt erörterte

„Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, ihre Arbeitskraft anzubieten, in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Stellung zu erhalten oder eine neue Erwerbsbeschäftigung zu finden oder zu schaffen (in erlernten oder anderen Berufsfeldern).“ (Brinker 2008: 246)

Der Begriff „Employability“ umfasst somit mehr als die bisherigen Ziele und Anforderungen, die mit Praxis- oder Berufsorientierung im Studium verbunden wurden. Neben dem Erwerb von Fachkenntnissen und Praxiserfahrungen gilt es ebenso, Fähigkeiten zum „Selfmanagement“ und „Selfmarketing“ zu vermitteln. Diese sollen die Studierenden befähigen, sich im Beschäftigungssystem zu behaupten und langfristig dort zu etablieren.¹⁴²

bereits im Jahr 1997 das Thema: „Fachübergreifende Schlüsselqualifikationen - Leitmotiv der Studienreform.“ Siehe vertiefende Ausführungen in Wildt 1997: 198-213.

141 Grundsätzlich werden im Rahmen der „Bologna-Hochschulreform“ „Berufsfertigkeit“ und „Berufsfähigkeit“ sowie „Beschäftigungsfähigkeit“ von einander unterschieden. „Berufsfertigkeit“ beschreibt die sofortige Einsetzbarkeit innerhalb eines konkreten Berufes nach der erfolgten Ausbildung, die jedoch hinfällig wird, wenn das Fachwissen veraltet. Berufsfähigkeit soll z. B. im Studium durch die Vermittlung fachlicher und methodischer Kenntnisse sowie sozialer Kompetenzen und die Fähigkeit zur eigenständigen Fort- und Weiterbildung erreicht werden.“ (Brinker 2008: 246). Die ehemalige nordrhein-westfälische Bildungsministerin Gabriele Behler konstatierte im Jahr 2001, dass es keine Patentrezepte zur Vermittlung von Berufsfähigkeit gebe, aber CS-Einrichtungen eine sehr gute Möglichkeit für die Vermittlung und Gewährleistung seien. Siehe vertiefende Ausführungen zum Thema Berufsfähigkeit als Studienziel in Behler 2001: 101-107. Siehe insbesondere die Ausführungen „Career Services als Königsweg?“ in Ebd.: 104-105. Mit dem Thema: „Hochschulbildung und Berufsfähigkeit“ befasste sich im Mai 2001 eine gemeinsame Tagung der „Westfälischen Wilhelms-Universität Münster“ und der „Körperstiftung“. Siehe Artikel unter Körperstiftung 2010. Siehe zudem weiterführende Ausführungen von Barz (2008) zu „Schlüsselkompetenz“ und „Berufsfähigkeit“ in HRK (Hg.) (2008) [b]: 236-245.

142 Vgl. Schindler 2007: 23f. Dane konstatierte im Interview: “(...) employability, which means really being prepared for the entry to work, not just entry, but being employable in the future.” (Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 2, L. 22-23). „Employability“ hat „(...) insbesondere im Zug der steigenden Arbeitslosigkeit, angesichts diskontinuierlicher Erwerbsverläufe, gesteigener Unsicherheiten von Beschäftigten sowie der zunehmenden Technologisierung und der dadurch bedingten Notwendigkeiten zu ständiger Qualifikation, stark an Bedeutung gewonnen.“ (Wiepcke/Mittelstädt 2006: 176 nach Blancke/Roth/Schmid 2000: 5).

Die Umsetzung der Anforderungen der „Bologna-Zielvorgaben“ an die Hochschulausbildung wird anhand der Studiengangskonzepte im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens neuer Studiengänge und der nach drei Jahren folgenden Reakkreditierung mittels eines Kriterienkataloges von einer externen Agentur überprüft. In der nachfolgenden Tabelle wird aus dem Kriterienkatalog des „Akkreditierungsrates“ eine exemplarische Auswahl in Bezug auf „Praxisorientierung“, Förderung der „Employability“ und auf die für die CS-Arbeit relevante Kriterien aufgezeigt.¹⁴³

143 Siehe den vollständigen Kriterienkatalog mit vertiefenden Ausführungen zu jedem Item, in den „Informationen zur Akkreditierung von Studiengängen an Hochschulen“ von der „Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen (AQAS)“ in AQAS 2006: 63-65.

Tab. 2: Exemplarischer Auszug von Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen

Auszug von Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen	
Kriterium 1: „Systemsteuerung der Hochschule“	➤ Umfassendes Konzept der Qualitätssicherung
Kriterium 2: „Bildungsziele des Studiengangskonzeptes“	Das Studiengangskonzept orientiert sich an wissenschaftsadäquaten fachlichen und überfachlichen Bildungszielen, die dem angestrebten Abschlussniveau adäquat sind. Die Bildungsziele beziehen sich vor allem auf die Bereiche: <ul style="list-style-type: none"> ➤ (...) ➤ Berufsbefähigung („Employability“, basierend unter anderem auf einer Berufsfeldanalyse); ➤ Persönlichkeits-/persönliche Entwicklung.
Kriterium 3: „Konzeptionelle Einordnung des Studienganges in das Studiensystem“	➤ Outcome-Orientierung. (Kompetenzorientierung)
Kriterium 4: „Das Studiengangskonzept“	Das Studiengangskonzept: <ul style="list-style-type: none"> ➤ umfasst die Vermittlung von Fach- und fachübergreifendem Wissen; ➤ umfasst die Vermittlung methodischer Kompetenzen; ➤ basiert auf pädagogischen/didaktischen Konzepten; (...)
Kriterium 5: „Durchführung des Studienganges“	➤ Die Studienorganisation sieht unterstützende Instrumente insbesondere Tutorien und fachliche und überfachliche Studienberatungen vor.
Kriterium 9: „Qualitätssicherung“	➤ Die Hochschule hat Verfahren des hochschulinternen Qualitätsmanagements durchgeführt und gegebenenfalls Konsequenzen aus den Ergebnissen gezogen.

Quelle: AQAS 2006: 63-65

Der „Akkreditierungsrat“ macht unter anderem Aussagen zur Berufsqualifizierung des Studienganges und des angestrebten Abschlusses. Überprüft wird die Plausibilität der Studiengangskonzepte in Hinblick auf die Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten sowie die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden.

Die Umsetzung eines stärkeren Praxisbezuges der Hochschulbildung erfordert grundsätzlich einen erheblichen Kommunikations-, Austausch- und Annäherungsbedarf. Dies ist notwendig für den Abbau von Vorurteilen und Unklarheiten, und zum Aufbau gemeinsamer Ebenen zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem. Konegen-Grenier (2008) betonte unter anderem in diesem Zusammenhang, dass langfristige und wechselseitig angelegte Kooperationsbeziehungen mit der Klärung von Erwartungen und Zielvorstellungen geschaffen werden sollten, die durch institutionelle Anlaufstellen mit definierten Ansprechpartnern verstetigt werden können.¹⁴⁴ Im Bereich „Kontaktmanagement“ ist es die Aufgabe von CS-Einrichtungen, diesen wechselseitigen Austausch professionell zu befördern.¹⁴⁵

Die „Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)“ befürwortet die Einführung berufsqualifizierender Studiengänge und fördert den wechselseitigen Austausch in berufspraktischen Bezügen. Aus Sicht der „BDA“ sollte die Strukturreform der Studiengänge eine praxisnäher gestaltete Hochschulausbildung, die Verkürzung der realen Studiendauer und eine stärkere Internationa-

144 Siehe Ausführungen von Konegen-Grenier (2008) zu den Fragen: „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Schnittstelle Hochschule und Wirtschaft?“, „Wie sollten Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Wirtschaft idealtypisch aussehen?“ und „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“. In: Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 7; F. 8; F. 9. Siehe zudem Ausführungen im Expertinneninterview mit Hülpiusch zu der Frage: „Worin besteht der Mehrwert von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt, sowohl für die Hochschulen als auch für die Unternehmen?“. In: Hülpiusch 2008 [I. 3.2]: F. 7.

145 Siehe Ausführungen zum „Kontaktmanagement“ in Kap. 4.3.3.

lisierung verfolgen, um Absolventen auf dem nationalen wie internationalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu machen.¹⁴⁶ Mit den Initiativen „Bachelor welcome!“ (BDA 2004), „Kriterienkatalog Berufsbefähigung“ (BDA 2004) und „More Bachelors and Masters welcome!“ (BDA 2006) werden die Bedeutung von berufspraxisorientierten Studienanteilen sowie die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen in das Fachstudium unterstrichen und Unterstützungsangebote für Absolventen der neuen Studiengänge angeboten.¹⁴⁷

2.3.4 Einfluss der „Bologna-Hochschulreform“ auf die deutsche Career Service-Arbeit

Die „Bologna-Hochschulreform“ hat maßgeblich zum wachsenden Stellenwert und zur Neuausrichtung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen beigetragen.¹⁴⁸ Der „Stifterverband für die deutsche Wissenschaft“, hob die wichtige Rolle der CS-Arbeit im Zusammenhang mit dem Reformprozess der Hochschulen wie folgt hervor:

146 Vgl. Seling 2008: 231.

147 HRK 2007 [b]: 321ff. Aktivitäten der „BDA“ liegen im Bereich Qualitätssicherung der gestuften Studiengänge auf nationaler und europäischer Ebene; Information der Unternehmen und Mitgliedsverbände über Outcomes des „Bologna-Prozesses“; Erklärungen auf Bundesebene.

148 Der deutsche CS-Dachverband wies in seiner Mitgliedszeitung im Jahr 2004 auf die gestiegene Bedeutung der CS-Arbeit im „Bologna-Prozess“ und den daraus resultierenden Klärungs- und Positionierungsbedarf hin: „Die Integration der Career Service-Arbeit bzw. die berufsvorbereitenden Angebote in die Curricula der Studiengänge stellt ein zentrales Gegenwarts- und Zukunftsthema dar (Barz/Gröhn/Dane/Eimer). Die Arbeit der Career Services ist in den Kontext der Debatte um die Reduzierung der Studienabbrecherquoten (new responsibilities) zu stellen (Dane/Kergand/Merzin/Anttonen) wie auch in den um die Einführung der BA-Studiengänge. Die zuvor genannten Entwicklungen induzieren wiederum einen Bedarf an Verbesserungen der Beratung (Dane) und an Integration verschiedener Beratungsleistungen in den Hochschulen (van Kampen). Es nimmt daher nicht Wunder, dass das Thema Berufsorganisation der Schnittstelle von Studien- und Berufsberatung vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses Konjunktur hat: Die Reduzierung der Studienzeiten für die BA-Studiengänge und die verpflichtende Integration von berufsvorbereitenden Modulen und Praktika in eben diese deutlich verkürzte Studienzeiten führt zu einem Bedeutungsgewinn der Angebote, die nunmehr Studienbestandteile werden. Dies wird den Beratungsbedarf verstärken. (...)“ (Gröhn/Jörns 2004: 4).

„Career Services sind nicht nur wichtige Dienstleister für Studierende und Lehrende, sondern auch Partner für die strategische Weiterentwicklung einer Hochschule. Je mehr der Erfolg der Absolventen am Arbeitsmarkt und der intensive Austausch mit Unternehmen Kriterien für die Leistungsfähigkeit einer Hochschule werden, umso wichtiger wird eine erfolgreiche Career Service-Arbeit.“ (Stifterverband 2008 [b])

Jörns betonte im Jahr 2008, dass die „Hochschulreform“ sehr starke und positive Auswirkungen auf die deutsche CS-Arbeit hat. Die CS-Arbeit ist nicht mehr losgelöst von der fachwissenschaftlichen Ausbildung, sondern verknüpft sich immer stärker mit der Arbeit in den Fächern und den Fakultäten. Zusätzlich gibt es Überlegungen über curriculare Einbindungen berufsorientierender Elemente.¹⁴⁹ Im Zuge der Akkreditierung von „BA-/MA-Studiengängen“ besteht die Nachweispflicht über die Einrichtung und Sicherung bedarfs- und zielorientierter, qualitativ hochwertiger und ins Studium integrierter Maßnahmen der Berufsorientierung, der beruflichen Qualifizierung und Beratung.¹⁵⁰ Neben der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen wird ebenso die Einbeziehung von „Schlüssel- und berufsfeldbezogenen Qualifikationen“ in die Studiengangskonzepte der Hochschulen geprüft.¹⁵¹

149 Vgl. zu den Ausführungen Experteninterview mit Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 3, Z. 25-33. Siehe zur curricularen Einbindung und Vergabe von „Creditpoints“ für CS-Angebote Kap. 3.3.10. Siehe diesbezüglich exemplarisch die konzeptionelle Modifizierung des „Career Service Studierende & Arbeitswelt“ in Kap. 6.4.

150 „BA-Studiengänge“, die zu berufsqualifizierenden Abschlüssen führen sollen, müssen in den Studiengangskonzepten die Vermittlung wissenschaftlicher Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen nachweisen (vgl. AGQAS 2006: 86). Gültigkeit hat dies ebenso für die „MA-Studiengänge“, welche neben der forschungsbasierten wissenschaftlichen Ausrichtung der Studieninhalte auch die Vermittlung von anwendungsbasierten und berufsorientierten Qualifikationen beinhalten sollen.

151 Nach dem Beschluss des „Akkreditierungsrates“ vom 20. Juni 2005 wird wie folgt verfahren: „Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen wird bei der Konzipierung von Studienprogrammen in unterschiedlicher Weise (qualitativ) und in unterschiedlichem Umfang (quantitativ) berücksichtigt. Beschluss: Die Gestaltungsfreiheit der Hochschule bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen soll im Sinne der Möglichkeit zur Profilbildung gewahrt werden. Gleichwohl muss seitens der Hochschule im Zuge des Akkreditierungsverfahrens notwendigerweise dargelegt werden, auf welche

CS-Einrichtungen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, da sie in der Vermittlung und Förderung der „Employability“ als hochschulinterne Dienstleistungs- und Transferstellen im Bereich Berufs- und Praxisbezug über Expertenwissen und Kompetenz verfügen. Mit der Einführung der neuen Studiengangsstruktur wurde die bildungspolitische Diskussion um den Stellenwert der CS-Angebote intensiviert und dynamisierte sich zusehends in diesem Bereich. Vielerorts veränderten sich die Rahmenbedingungen für die CS-Arbeit. Vor Beginn des „Bologna-Prozesses“ hatten CS-Einrichtungen in Deutschland überwiegend kompensatorischen Charakter. Die Angebote und Qualifizierungsprogramme wurden häufig außerhalb der Fächer entwickelt, um die Versäumnisse der Fachbereiche auszugleichen.

Mit der Umstrukturierung der Studiengänge wurden die Qualifizierungsmaßnahmen zum Teil an die Struktur der „BA-Studiengänge“ angepasst und in das Regelstudium integriert. Mit der Integration wird zum einen das Ziel verfolgt, möglichst frühzeitig inhaltliche Verbindungen zur beruflichen Anwendung und Praxis zu schaffen. Zum anderen wurde hervorgehoben, dass erfolgreiche Qualifizierungsprogramme der CS-Einrichtungen von den Studierenden außerhalb des Regelstudiums kaum mehr wahrgenommen werden können, da ihnen durch die gestrafften Strukturen und die zeitliche Verkürzung des Studiums wenig Freiräume bleiben.

Weise und in welchem Umfang die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in einem Studienprogramm erfolgen soll. Dabei sind Gestaltungsräume dahingehend zu wahren, ob die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen im inhaltlichen Bereich oder über generalistisch-fachübergreifenden Modulen erfolgt.“ (AQAS 2006: 72). Eine generalistisch-fachübergreifende Vermittlung von Basiskompetenzen kann in Ergänzung zu den fachspezifischen Angeboten der Lehrstühle durch CS-Angebote gewährleistet werden. Siehe Angebotspalette von CS-Einrichtungen in Kap. 4.3.3. Siehe vertiefenden Diskurs zum Thema: „Fachübergreifende Schlüsselqualifikationen - Leitmotiv der Studienreform?“ in Wildt 2007: 198-213.

Die Integration in die „MA-Studiengänge“ erfolgte zwar ebenso, jedoch bisher in geringerem Umfang.¹⁵² Wichtig ist, festzuhalten, dass auch für die „MA-Studiengänge“ folgende Deskriptoren in Bezug auf „Praxisorientierung“ genannt werden:¹⁵³

- Veranstaltungsformen wie Projektarbeiten
- ständige Aktualisierung von Anwenderkompetenzen wie z. B. fachbezogene Weiterbildungen
- intensive Kontakte und Kooperationen mit Institutionen und Organisationen aus den für die Studiengänge relevanten Bereichen, z. B. mit Wirtschaftsunternehmen
- Vermittlung von berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen vor allem mit dem Ziel der interdisziplinären Kooperation

Die Gewährleistung der Umsetzung der genannten Aspekte fällt in das Aufgabenspektrum von CS-Einrichtungen, da sie Erfahrungen in der Konzeption, Koordination und Vermittlung von Veranstaltungen mit dem Ziel studienbegleitender Berufsbefähigung besitzen, und zudem in der Regel über zahlreiche Kontakte sowohl zu hochschulinternen als auch externen Referenten aus Hochschule und Berufspraxis verfügen.¹⁵⁴ Die Zusammenarbeit der CS-Einrichtungen mit den Fakultäten und Fachbereichen ist deutschlandweit sehr unterschiedlich, jedoch zeigt sich eine zunehmende Einbindung in die Studiengangskonzepte.

Inwieweit sich diese Form der Zusammenarbeit noch verstärken wird, werden die Entwicklungen der nächsten Jahre zeigen. Zumindest bestätigen die hochschulpolitischen Entwicklungen in Deutschland, dass sich die Rolle der CS-Einrichtungen vom „Reparaturbetrieb“ für die Versäumnisse der fachwissenschaftlichen Ausbildung in Richtung „starker Partner“ entwickelt, dessen

152 Siehe zum gegenwärtigen Stand von CS-Angeboten für „BA-/MA-Studierende“ Ausführungen in Kap. 3.3.11.

153 Siehe ausführliche Beschreibungen in AQAS 2006: 75-78.

154 Vgl. Eimer/Jörns 2005: 33.

erfolgreiche berufsvorbereitende Modelle zum einen in die Studienkonzepte eingebunden werden können oder zum anderen als ergänzende Programme das Serviceangebot der Hochschulen verbessern.

Die Hochschulen werden im Wettbewerb zunehmend an Indikatoren wie Absolventenzahl oder Dauer bis zur ersten Festanstellung ihrer Absolventen gemessen. Die CS-Einrichtungen übernehmen am Übergang zwischen Studium und Beruf eine Schnittstellenfunktion unter anderem im Bereich Kontaktmanagement und bieten eine Reihe von Unterstützungsfunktionen an.¹⁵⁵ Fragen nach der Ausgestaltung von Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen und der Hochschule und nach der Rolle der CS-Einrichtungen rücken in den Blickpunkt. Auch die Suche nach hochschulinternen Schnittstellen ist von Interesse.

Diese Fragen gelten ebenso für die internationale Ausrichtung. Die Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen ist eine der Hauptaufgaben von CS-Einrichtungen. Durch deren internationale Vernetzung bestehen Kontakte zu Universitäten weltweit. In diesem Zusammenhang werden Praktikums- und Jobbörsen um internationale Angebote erweitert.¹⁵⁶ Dies fördert wiederum die Mobilität der Studierenden. Die europaweite und internationale Vernetzung der CS-Arbeit gewinnt damit an Bedeutung.¹⁵⁷ Damit verbunden sind auch Fragen der technologischen Weiterentwicklung von Datenbanken, um eine weltweite Vernetzung kostengünstig und effektiv zu gestalten.

155 Siehe Ausführungen in Kap. 4.3.3. und exemplarisch Kap. 6.3.6 sowie 6.4.4.

156 Jörns (2008) betonte im Experteninterview: „In dem Zusammenhang ergibt sich auch die Frage der Internationalisierung der Career Service-Arbeit, da ein studienbegleitender Auslandsaufenthalt in meinen Augen in jedem Fall ein karriereförderndes Element ist, und es sollte auch ein Teil der Career Service-Arbeit sein und fakultätsübergreifend passieren.“ Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 3, Z. 33-38.

157 Siehe Überblick von CS-Netzwerken in Grünh/Jörns 2004. Siehe Erläuterungen in Kap. 7.2.4.

Trotz des Bedeutungszuwachses der CS-Arbeit ist die Position der CS innerhalb der Hochschulen oft noch undeutlich. Es bedarf hochschulpolitischer Grundsatzentscheidungen, welchen Stellenwert die CS-Einrichtungen zukünftig einnehmen und welches Spektrum sie abdecken sollen, um Studierende erfolgreich auf den Beruf vorzubereiten zu können. Mit der Zunahme der Bedeutung der Angebote der „CS-Arbeit“ für die Hochschulausbildung ist zugleich der Bedarf der Qualitätssicherung der CS-Arbeit gestiegen.¹⁵⁸

Um die institutionellen und inhaltlich-organisatorischen Auswirkungen der „Bologna-Hochschulreform“ auf die deutsche CS-Arbeit zu erfassen, wird nachfolgend eine bundesweite Erhebung dargestellt.

158 Siehe Ausführungen in Kap. 5.1.

3 Erhebung Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht

3.1 Erhebungsdesign

3.1.1 Auswahlkriterien und Erfassung der Erhebungsgröße

Die Erhebung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen bestand aus zwei Teilen, die unter folgenden Leitfragen standen:

- (1) „Wie viele und welche deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht verfügen über eine Einrichtung mit der Institutionenbezeichnung `Career Service` bzw. `Career Center`?“
- (2) „Welche strukturell-organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltungen hat die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht?“

Der Erhebungsrahmen bezog sich auf deutsche Hochschulen mit Promotionsrecht.¹⁵⁹ Eine Eingrenzung wurde zudem in der Bezeichnung der Institutionen vorgenommen. Es wurden ausschließlich Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht berücksichtigt, die explizit unter der Institutionenbezeichnung „Career Service (CS)“ oder „Career Center (CC)“ geführt werden.¹⁶⁰

3.1.2 Erhebungsmaterial

Ausgangspunkt für die Erhebung anhand eines Fragebogens waren die im September 2007 im „Hochschulkompass (HK)“ gelisteten 109

159 Wegen des sehr hohen Erhebungsumfanges und der andersartigen Ausgestaltung fanden Fachhochschulen sowie Film-, Kunst- und Musikhochschulen und andere Hochschulformen wie z. B. Akademien, Wirtschafts- und Handelshochschulen ohne Promotionsrecht keine Berücksichtigung.

160 Unter anderen Bezeichnungen geführte praxis- oder berufsorientierende Einrichtungen wurden nicht in der Erhebung erfasst, da dies ein sehr umfangreiches Feld ist, welches einer hohen personellen und bundesweiten strukturellen Aufstellung für eine quantitative Erhebung bedarf.

deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.¹⁶¹ Unter dieser Rubrik sind privat anerkannte Hochschulen, kirchlich anerkannte Hochschulen sowie staatlich anerkannte Hochschulen aufgeführt.¹⁶²

Nach umfassenden gezielten Internetrecherchen konnten an diesen 109 deutschen Hochschulen insgesamt 66 Career-Einrichtungen mit der Bezeichnung „Career Service“ oder „Career Center“ ermittelt werden. Für die erkenntnisvertiefende Befragung bezüglich der organisatorisch-strukturellen und inhaltlichen Ausgestaltungen wurden diese 66 Einrichtungen kontaktiert. Um die Rahmenbedingungen und inhaltlichen Ausgestaltungen der lokalisierten CS/CC zu ergründen, wurde ein standardisierter Fragebogen mit 15 Items und Antwortkategorien entworfen. Die Überprüfung von Anforderungskriterien der Qualitätssicherung für die deutsche CS-Arbeit konnte zum Erhebungszeitpunkt nicht einbezogen werden, da diese erst im Jahr 2009 entwickelt wurden.

Nach Gewichtung der für diese Erhebung wichtigsten Aspekte wurden folgende Items aufgestellt:¹⁶³

161 Siehe Auflistung im Anhang: Kap. II. 1.1.

162 In Deutschland waren im November 2007 insgesamt 356 Hochschulen im HK registriert. Gelistet waren 109 Universitäten oder Hochschulen mit Promotionsrecht, 193 Fachhochschulen oder Hochschulen ohne Promotionsrecht und 55 Kunst- und Musikschulen. Quelle: http://www.hochschulkompass.de/kompass/xml/index_hochschule.htm (download: 15.11.07).

163 Die ausgewählten Antwortkategorien sind dem Fragebogen im Anhang: Kap. II. 1.3 zu entnehmen.

Tab. 3: Items des Fragebogens zur CS-/CC-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht

Item 1	Name der Einrichtung
Item 2	Name der Hochschule und des Fachbereiches
Item 3	Hochschultyp
Item 4	Anbindung der Einrichtung an die Universität
Item 5	Finanzierung der Einrichtung
Item 6	Mitarbeiter/innenanzahl und -struktur
Item 7	Anzahl Studierender
Item 8	Zielgruppen der Einrichtung
Item 9	Bezug zur Studienphase
Item 10	Bezug zum Studiengang/Einbettung in den Studiengang
Item 11	Vergabe von Creditpoints für Careerangebote
Item 12	Angebote für „Bachelor“-/„Master“-Studierende
Item 13	Kooperationspartner
Item 14	Praktikvermittlung
Item 15	Kontaktadresse

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Items 3 bis 14 lieferten einen optimalen Informationsgewinn bezüglich der gegenwärtigen Ausgestaltung der CS-/CC-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht und unterlagen der deskriptiven Auswertung.

3.1.3 Erhebungsprozess

Die Bestandsaufnahme deutscher CS-/CC-Arbeit erforderte mehrere Phasen. Die erste Phase bezog sich auf die Recherche der Zielhochschulen in Bezug auf das Vorhandensein einer CS-/CC-

Einrichtung nach den festgelegten Auswahlkriterien.¹⁶⁴ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 109 deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht, konnten an 66 von ihnen mindestens eine Einrichtung unter der Bezeichnung CS/CC identifiziert werden.

Nachfolgend wurde ein standardisierter Fragebogen mit den für die Untersuchung relevanten Fragen erstellt und in einer Pretestphase überprüft und modifiziert.¹⁶⁵ Die ermittelten CS-/CC-Einrichtungen wurden zur Teilnahme an einer Online-/Fax-Befragung mit Anwendung des Fragebogens eingeladen.

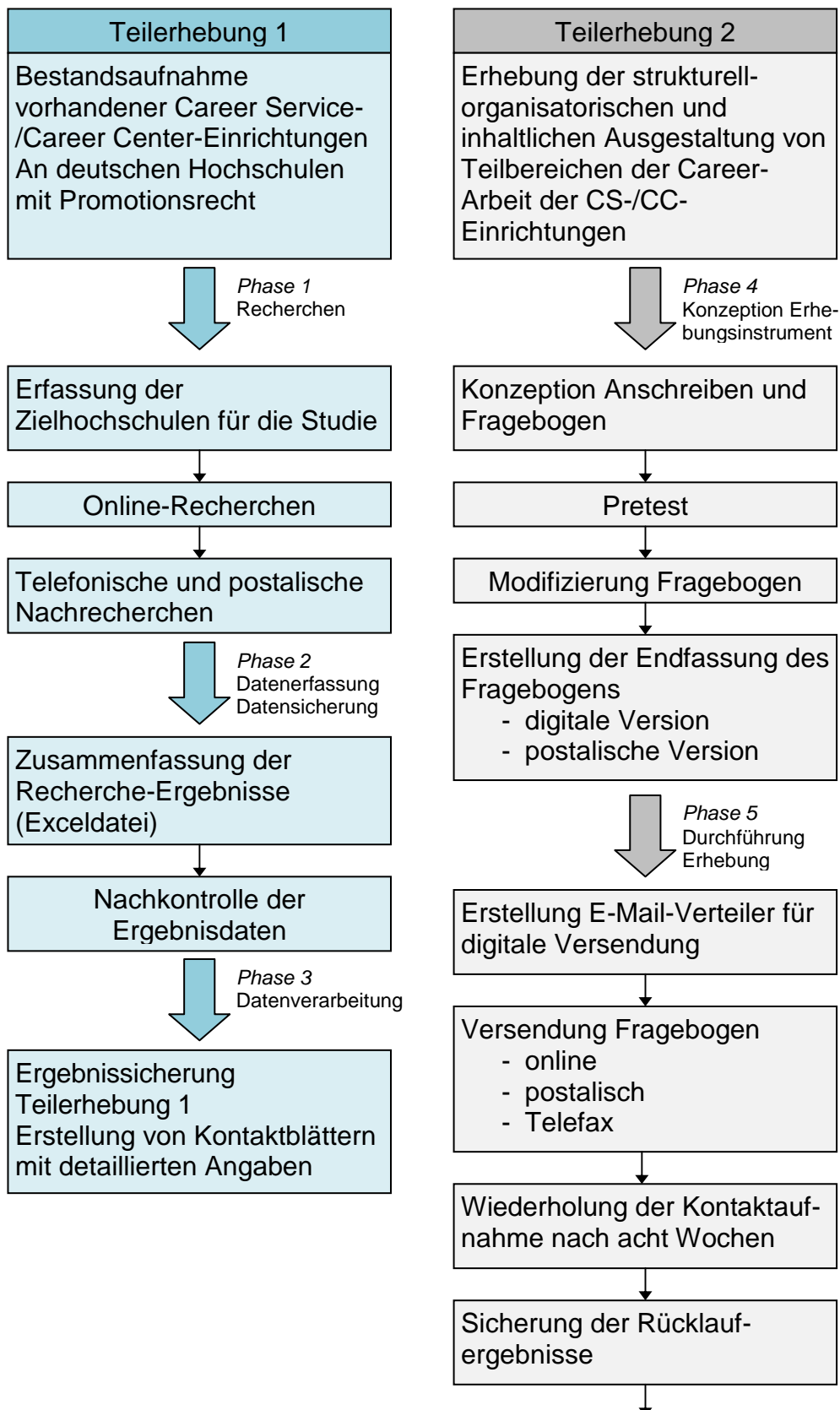
Die Erhebung erfolgte über vier Monate vom 15. September 2007 bis 15. Januar 2008. Der folgende Projektstrukturplan skizziert in der Übersicht den Ablauf der Erhebungsphasen.¹⁶⁶

164 Die Recherchetätigkeiten waren zeitintensiv, da die CS/CC zum Teil auf der Internetseite der Hochschulen schwer zu finden und häufig nicht alle Kontaktdaten wie Ansprechpersonen, Anschrift und Emailkontakt zugänglich waren. Oftmals wurden lediglich Online-Kontaktformulare zur Verfügung gestellt.

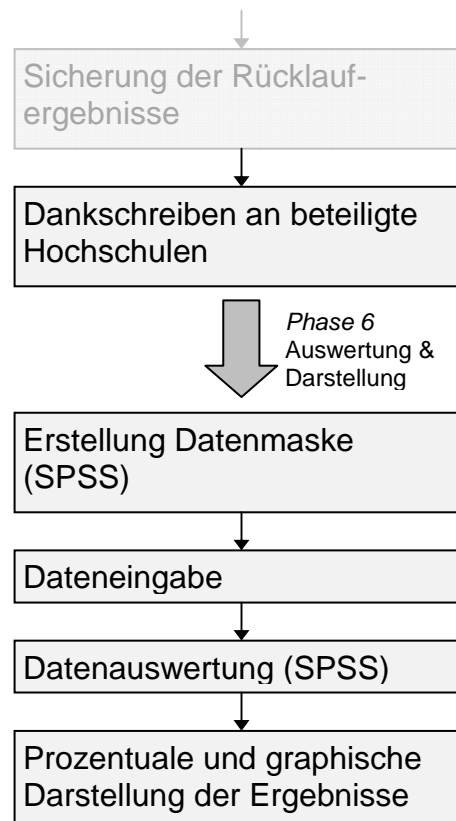
165 Der Fragenkatalog bestand aus 15 Items, die Grunddaten über die teilnehmende Hochschule sowie organisatorische und inhaltliche Bereiche abdeckten. Siehe Fragebogen im Anhang. Nachfolgend wurde eine Online- und Fax-Version des Fragebogens erstellt, um eine zügige und kostengünstige Weiterleitung des Untersuchungsmaterials zu gewährleisten.

166 Die Erhebung wurde im Rahmen eines Projektes des 34. Kursdurchlaufes mit Beteiligung von „S&A-Studierenden“ durchgeführt. Siehe Erläuterungen zur Projektarbeit in Kap. 6.1.3 und Auswertung in Kap. 6.3.4.

Abb. 2: Projektstrukturplan zur Erhebung der CS-/CC-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht



Graphische Fortsetzung
von Teilstudie 2:



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

In der letzten Phase der Informationsermittlung wurden die Fragebögenrückläufe entsprechend ausgewertet, analysiert und interpretiert und werden nachfolgend ausgeführt.¹⁶⁷

167 Die erhobenen quantitativen Daten der Bestandsaufnahme der CS-/CC-Einrichtungen und inhaltlichen-organisatorischen Ausgestaltungen der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht wurden mit Hilfe der deskriptiven Statistik unter Anwendung des statistischen Auswertungsprogramms „SPSS“ als Ergebniswerte in Prozentzahlen ermittelt.

3.2 Ergebnisse der ersten Teilerhebung: Institutionelle Etablierung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht

3.2.1 Erfassung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen in Deutschland

Im Rahmen der ersten Teilerhebung erfolgte, wie beschrieben, eine systematische Erfassung mit schriftlicher Fixierung der recherchierten Kontaktdaten deutscher CS-/CC-Institutionen an Hochschulen mit Promotionsrecht. Diese Erhebung war unabdingbar, da zum Zeitpunkt der Erhebung keine aktualisierte und umfassende bundesweite Auflistung derartiger Einrichtungen bestand.¹⁶⁸

Das Ergebnis der ersten Teilerhebung umfasste eine bundesweite alphabetische Auflistung mit hochschulspezifischer institutioneller Angliederung, Ansprechpartnern sowie detaillierten Kontaktdaten vorhandener sogenannter CS-/CC-Einrichtungen an Hochschulen mit Promotionsrecht.¹⁶⁹

3.2.2 Stand der institutionellen Etablierung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen

Die erste Teilerhebung zeigte auf, dass 2008 insgesamt 66 CS-/CC-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht institutionell verortet waren.

Damit verfügten im Frühjahr 2008 mit 61 Prozent (60,55%) über die Hälfte deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht über eine

168 Literatur- und Internetrecherchen ergaben nur wenige, unvollständige und zum größten Teil veraltete Auflistungen von „Praxisinitiativen“ und universitären berufsqualifizierenden Einrichtungen, was die Relevanz einer umfassenden Ermittlung bestätigte. Im Jahr 2009 erfolgte im „Hochschulkompass“ die Aufnahme der Rubrik CS-Einrichtungen für alle Hochschulformen, auf welche der „csnd“ verweist. Siehe <http://www.hs-kompass2.de/kompass/xml/m22320.htm> (download: 01.09.09).

169 Siehe Anhang: Kap. II. 2.2.

institutionalisierte CS-/CC-Einrichtung.¹⁷⁰ Dies kann als Zeichen einer zahlenmäßig starken Etablierung gewertet werden, verdeutlicht jedoch zugleich, dass CS-/CC-Einrichtungen in Deutschland noch nicht zum institutionellen Regelangebot jeder Hochschule gehören, wie dies in den United States of America und dem United Kingdom der Fall ist.

Das ermittelte Datenmaterial wurde in detaillierten Kontaktbögen zusammengefasst und stellte die Basis für die Einladung zur Erhebung der strukturellen-organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen dar.

170 Wegen der schnellen Entwicklungen im CS-Bereich wurde im Jahr 2009 auf der Basis der gewonnenen Kontaktdaten eine Aktualisierung über die institutionellen Entwicklungen vorgenommen, die in Kap. 7.1.1 dargestellt wird. Siehe die gesamten Erhebungsergebnisse mit Standorten und Kontaktdaten im Anhang: Kap. II. 2.

3.3 Ergebnisse und Analyse der zweiten Teilerhebung: Strukturell-organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht

3.3.1 Beteiligte Career Service-/Career Center-Einrichtungen und Kontaktdaten

An der Erhebung beteiligten sich im Frühjahr 2008 über die Hälfte der vorhandenen CS-/CC-Einrichtungen deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht. Dies verdeutlicht die nachfolgende Tabelle.

Tab. 4: *Teilnehmende Hochschulen an der Erhebung*

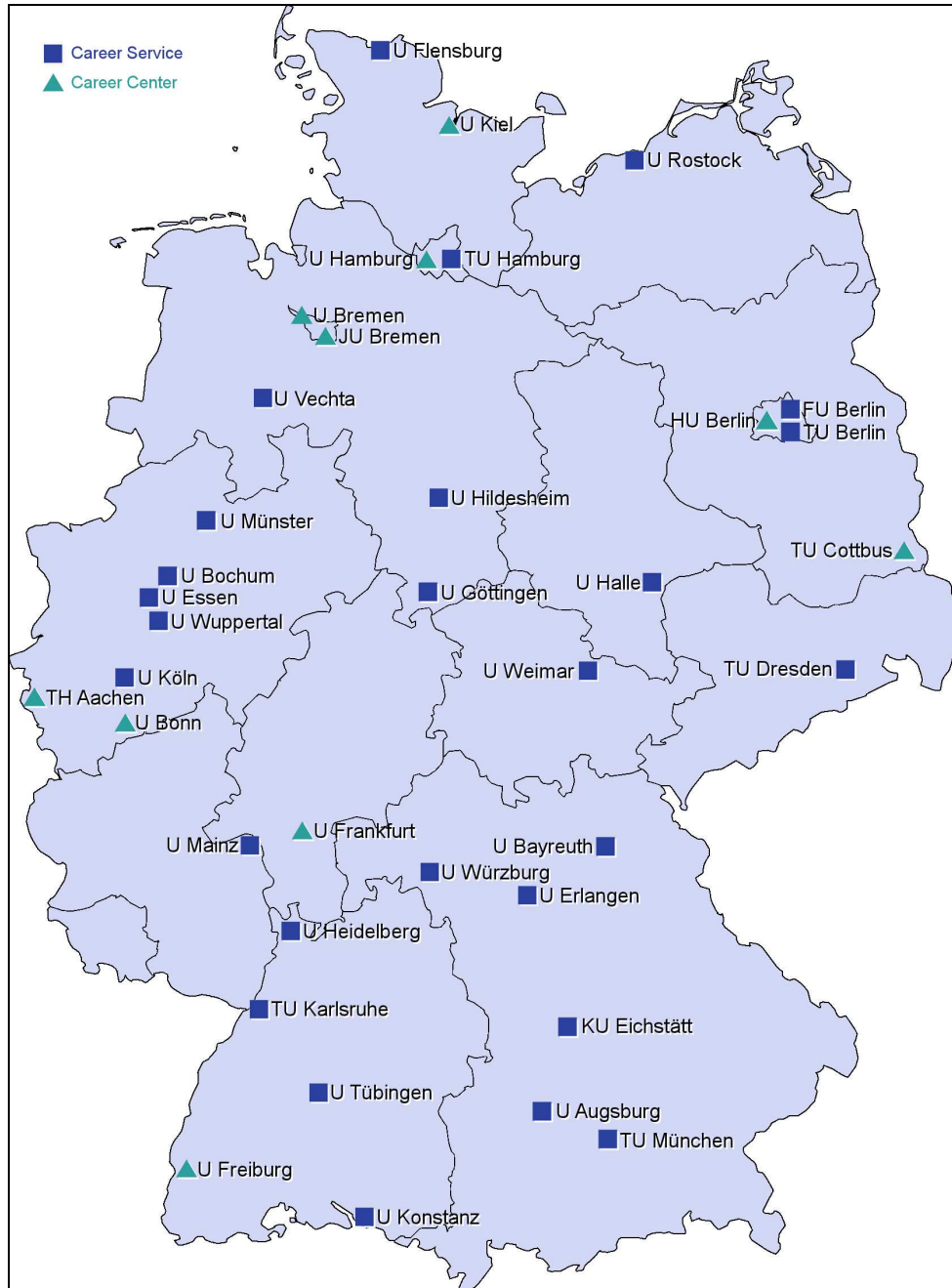
Ort	Hochschule
Aachen	„Rheinisch Westfälische Technische Hochschule Aachen“
Augsburg	„Universität Augsburg“
Bayreuth	„Universität Bayreuth“
Berlin	„Freie Universität Berlin“
Berlin	„Humboldt Universität zu Berlin“
Berlin	„Technische Universität Berlin“
Bochum	„Ruhr-Universität Bochum“
Bonn	„Rheinische Friedrich-Wilhelm Universität Bonn“
Bremen	„Jacobs University Bremen“
Bremen	„Universität Bremen“
Cottbus	„Brandenburg Technische Universität Cottbus“
Dresden	„Technische Universität Dresden“
Duisburg - Essen	„Universität Duisburg - Essen“
Eichstätt	„Katholische Universität Eichstätt - Ingolstadt“
Erlangen - Nürnberg	„Friedrich-Alexander-Universität Erlangen - Nürnberg“
Flensburg	„Universität Flensburg“
Frankfurt	„Goethe-Universität Frankfurt am Main“
Freiburg im Breisgau	„Albert-Ludwigs Universität Freiburg“
Göttingen	„Georg-August Universität Göttingen“

Halle - Wittenberg	„Martin-Luther-Universität Halle - Wittenberg“
Hamburg	„Universität Hamburg“
Hamburg	„Technische Universität Hamburg - Harburg“
Heidelberg	„Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg“
Hildesheim	„Universität Hildesheim“
Karlsruhe	„Universität Karlsruhe“
Kiel	„Christian-Albrechts Universität zu Kiel“
Köln	„Universität zu Köln“
Konstanz	„Universität Konstanz“
Mainz	„Johannes Gutenberg Universität Mainz“
München	„Technische Universität München“
Münster	„Westfälische Wilhelms Universität Münster“
Rostock	„Universität Rostock“
Tübingen	„Eberhard-Karls Universität Tübingen“
Vechta	„Universität Vechta“
Weimar	„Bauhaus-Universität Weimar“
Würzburg	„Julius-Maximilians Universität Würzburg“
Wuppertal	„Bergische Universität Wuppertal“

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die folgende Abbildung veranschaulicht die bundesweite Verteilung der Standorte der 37 beteiligten Hochschulen.

Abb. 3: Standorte der an der Erhebung beteiligte CS-/CC-Einrichtungen deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Items 1, 2 und 15 des Fragebogens bezogen sich auf die Ermittlung detaillierter Kontaktdaten und der institutionellen Angliederung der CS-/CC-Einrichtung an die Hochschule. Die Erhebungs-

ergebnisse ermöglichten eine Überprüfung und Ergänzung der Kontaktbögen der ersten Teilerhebung in den folgenden Aspekten: Name der Einrichtung, institutionelle Angliederung, Anschrift, Kontaktperson, Telefon, E-Mail und Webadresse.¹⁷¹

3.3.2 Hochschultypen

Von den 37 an der Erhebung beteiligten Hochschulen waren 35 staatlich anerkannte Hochschulen, eine private Hochschulen sowie eine Hochschule mit kirchlichem Träger. Damit waren überwiegend staatlich anerkannte Hochschulen Teilnehmer an der Erhebung. Dies deckt sich mit der zahlenmäßig überlegenen Anzahl des vertretenen Hochschultyps.

3.3.3 Institutionelle Angliederung der Einrichtung an die Hochschule

Die Ergebniswerte in Bezug auf die Anbindung der CS-/CC-Einrichtungen zeigten, dass eine institutionelle Angliederung innerhalb der Hochschule sowohl zentral als auch dezentral auf unterschiedlichen Ebenen zu verzeichnen war.¹⁷²

171 Siehe Ergebnisse im Anhang: Kap. II. 2.2.

172 „In der operativen Umsetzung ist es letztendlich das Rektorat oder Präsidium, das für die Hochschule entscheidet, wie Career Service-Angebote an der Hochschule realisiert und platziert werden sollen.“ (Menke 2009: 6). Meyer-Guckel vom „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ merkte an, „(...) dass Career Services als Dienstleister für Studierende, Lehrende und Unternehmen immer dann besonders erfolgreich arbeiten, wenn sie die strategische Unterstützung der Hochschulleitung haben.“ (idw-online dv.online; Stifterverband 2008). Siehe exemplarische institutionelle Angliederung von CS-Einrichtungen an der „Universität zu Köln“ in Kap. 6.4.2.

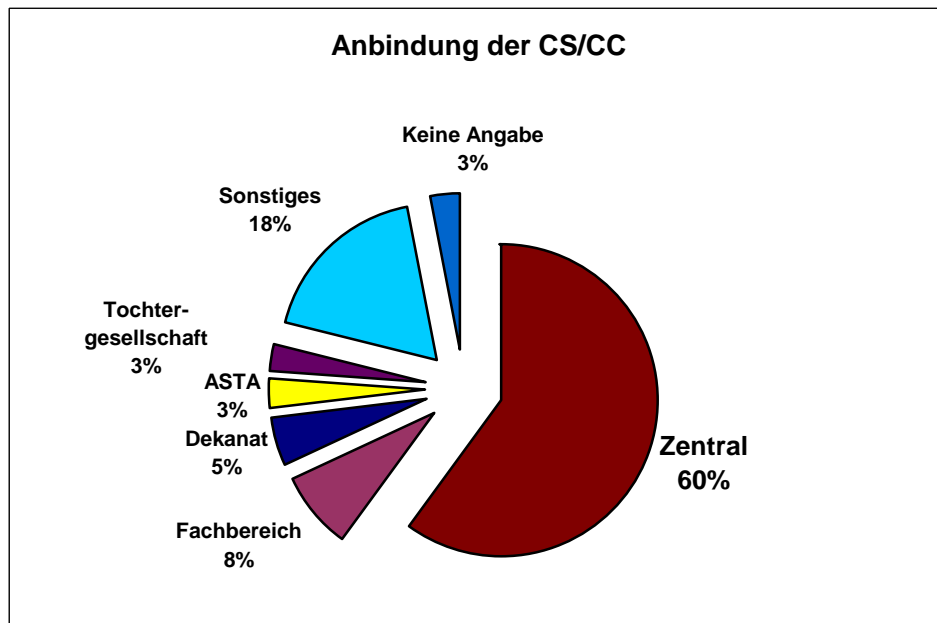
Tab. 5: Anbindung der CS-/CC-Einrichtung innerhalb der Hochschule

Einrichtung	Prozentzahl
Rektorat	29%
Zentrale Einrichtung / Verwaltung	18%
Zentrale Studienberatung	13%
Dekanat	5%
Fachbereich	8%
AStA	3%
Tochtergesellschaften	3%
Sonstiges	18%
Keine Angabe	3%

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Auffallend häufig war eine strategische Positionierung auf zentraler Universitätsebene festzustellen. Die Ergebnisse der Einrichtungen Rektorat (29%), Zentrale Einrichtung/Verwaltung (18%) und Zentrale Studienberatung (13%) ergaben eine institutionelle Anbindung in 60 Prozent der Einrichtungen auf Zentralebene. Dies verdeutlicht die nachfolgende Graphik.

Abb. 4: Institutionelle Anbindung der CS/CC innerhalb der Hochschule



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

3.3.4 Finanzierung der Einrichtung

Das Jahresbudget des CS/CC setzte sich aus den Hauptfinanzierungsquellen Rektorat (24%), Drittmittel (24%) und Studiengebühren (22%) zusammen. Im geringen Umfang zeigte sich die Unterstützung durch das Dekanat (2%). Die Ergebnisse stehen in Korrelation mit den Angaben zur Anbindung der CS-/CC-Einrichtungen. In der nachfolgenden Abbildung werden die Ergebnisse zur Finanzierung des allgemeinen Jahresbudgets in dargestellt.

Abb. 5: Finanzierung des Jahresbudgets



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Besonders auffallend war, dass 10 Prozent der befragten Einrichtungen „keine Finanzierung“ angaben. Es ist anzunehmen, dass diese CS/CC über kein ausgewiesenes Jahresbudget verfügten und die Finanzierung ihres Grundbudgets vorwiegend über Erträge der Career-Angebote bestritten. Weiterhin ist aus dem Erfahrungsaustausch in „Career Circlen“¹⁷³ zu vermuten, dass diese CS/CC keine ausgewiesene Finanzierung benötigen, da sie von der Hochschule gestellte Räume und Abteilungsmittel nutzten, wodurch sie ihre CS-Arbeit aufrecht erhalten konnten.¹⁷⁴

173 Leitungen von CS-Einrichtungen treffen sich in regionalen sogenannten „Career Circlen“ zum Erfahrung- und Praxisaustausch.

174 Die Jury des „Best-Practise-Wettbewerbs“ deutscher CS-Einrichtungen (Siehe Ausführungen in Kap. 4.1.3) wies darauf hin, dass es in Deutschland einer adäquaten Ressourcenausstattung für CS-Einrichtungen bedarf, die noch an vielen Hochschulen deutlich verbesserungswürdig sei.

Ebenso auffällig war die prozentual hohe Angaben zu „Studiengebühren“, da diese Kategorien auf eine veränderte Finanzierungssituation von CS-/CC-Einrichtungen hinweist.

3.3.5 Finanzierung des Career Service-Personals

Die Hauptfinanzierungsquellen des CS-/CC-Personals waren laut Angaben Mittel aus dem Rektorat und dem Zentralen Haushalt, Drittmittel und Studiengebühren. Die dazugehörige Prozentangabe und weitere an der Finanzierung beteiligte Einrichtungen werden in der nachfolgenden Abbildung aufgezeigt. Das Antwortitem „Sonstiges“ umfasste dabei in der Auflistung Einrichtungen wie Abteilungen der Hochschule, „AStA“ und „Agentur für Arbeit“. In seltenen Fällen (2%) wurde als Finanzquelle das Dekanat angegeben.

Abb. 6: Finanzierung des CS-/CC-Personals



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

3.3.6 Mitarbeiter/innenstruktur

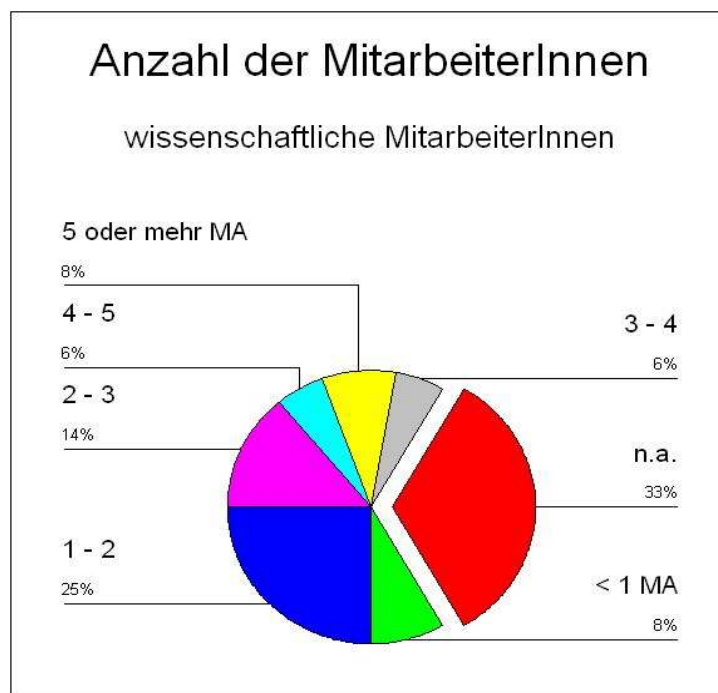
Die Ermittlung der Anzahl und Stellenstruktur der Mitarbeiter/innen schloss drei Kategorien ein: Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, Anzahl nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen und Anzahl studentischer Mitarbeiter/innen. Diese werden nachfolgend erläutert.

➤ Anzahl und Ausbildungshintergrund wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen

Bezüglich der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wurde ermittelt, dass die erfassten CS/CC in nahezu 40 Prozent (39%) der Fälle über ein bis drei wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit sehr

heterogenem akademischem Hintergrund verfügten. In einem geringen Anteil der CS/CC-Einrichtungen (8%) bestand das CS-/CC-Team aus fünf und mehr der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. 33 Prozent der Befragten nahmen keine Stellung zu diesem Item. Dies könnte auf eine Schwierigkeit hindeuten, eine detaillierte Stellenzuordnung vorzunehmen.

Abb. 7: Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Wie die dargestellte Abbildung zeigt, verfügten CS-/CC-Einrichtungen zu 25 Prozent über eine bis zwei wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstellen und zu 14 Prozent über zwei bis drei derartige Stellen.¹⁷⁵

Im Rahmen der Auswertung wurde zudem die Art des abgeschlossenen Studiums des wissenschaftlichen Personals ermittelt. Dies erfolgte aus der Überlegung heraus, welche Berufe von der CS-

175 Bei den Angaben wurde nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen unterschieden.

Arbeit und ihren Ansätzen besonders angezogen werden. Nach Grün (2007) kommen in der Regel Mitarbeiter/innen von CS-Einrichtungen aus sozialwissenschaftlichen und/oder pädagogischen Studienfachrichtungen.¹⁷⁶ Diese Aussage konnte aufgrund der Ergebnisse bestätigt werden, jedoch wiesen die Ergebnisse zudem auf weitere Berufsgruppen hin. Insgesamt konnten folgende Berufsgruppen von Akademikern ermittelt werden:

- Dr. Phil.
- Diplom Pädagoge/in
- Diplom Sozialpädagoge/in
- Diplom Ökologe/in
- Diplom Psychologe/in
- Diplom Ingenieur/in
- Diplom Biologe/in
- Diplom Kulturwissenschaftler/in
- Diplom Medienwirt/in
- Diplom Wirtschaftsmathematiker/in
- Magister Germanistik
- Magister Philosophie

Unter Berufen ohne explizite akademische Hochschulausbildung fanden sich:¹⁷⁷

- Systemische/r Berater/in
- Trainer/in

Wie die Ergebnisse aufzeigten, handelte es sich bei den wissenschaftlichen Angestellten der CS-/CC-Teams um eine sehr heterogene Gruppe von akademischen Berufsprofilen. Diese Vielschichtigkeit begründet sich unter anderem darin, dass anders als im United

176 Vgl. Grün 2007 [l. 3.1]: F. 5, Z. 63-65.

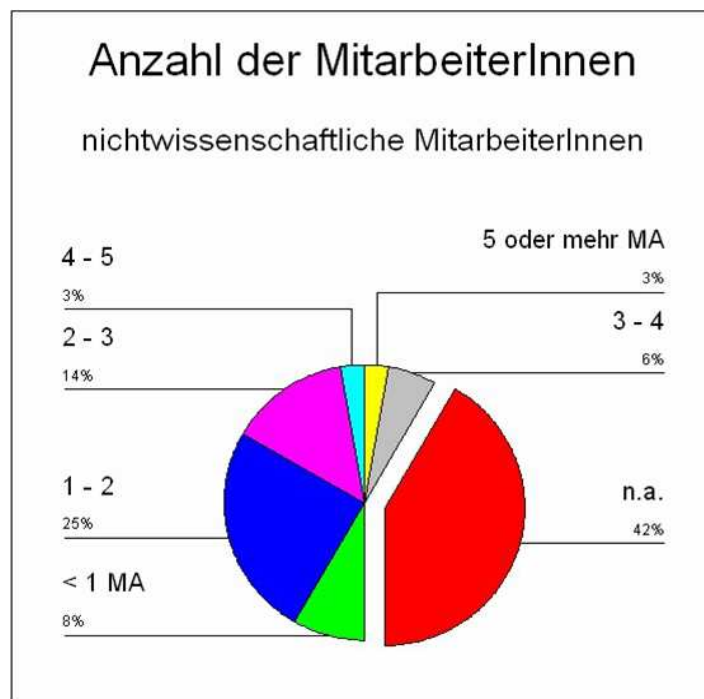
177 Es ist nicht auszuschließen, dass es sich auch bei diesen Berufsangaben ggf. um akademische Ausbildungen mit Zusatzausbildungen gehandelt haben könnte.

Kingdom und den United States of America, keine Studiengänge existieren, die auf dieses Berufsfeld vorbereiten.¹⁷⁸

➤ **Anzahl nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen**

Die Ermittlung der Anzahl nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, zeigte Unvollständigkeiten in den Ergebniswerten auf. 42 Prozent beantworteten die Frage nicht. 58 Prozent machten Angaben, die eine Bandbreite zwischen weniger als einer ganzen Stelle für eine/n Mitarbeiter/in bis zu fünf Mitarbeitern ergaben. Dies zeigt die folgende Abbildung.

Abb. 8: Anzahl nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen



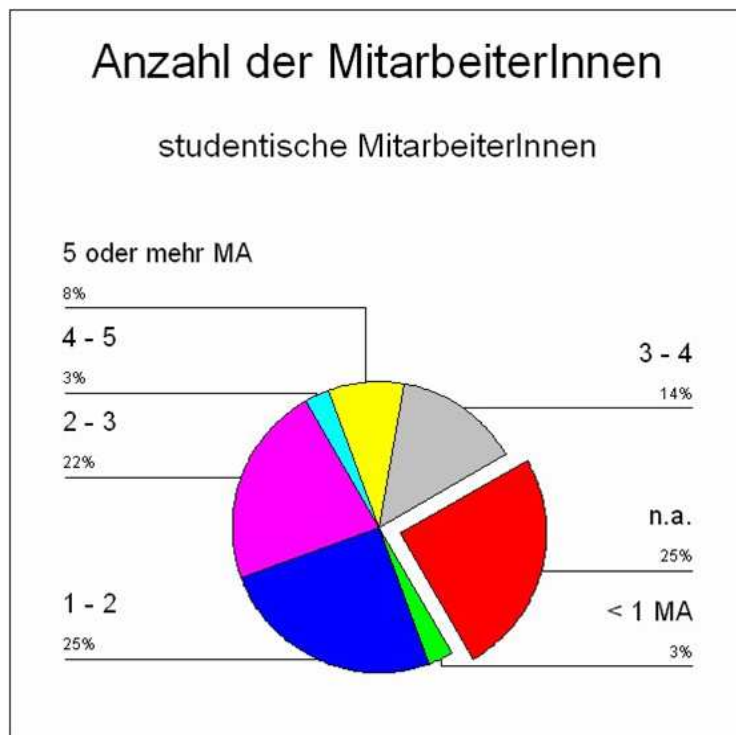
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

178 Vgl. Grün 2007 [l. 3.1]: F. 5, Z. 65-72.

➤ **Anzahl studentischer Mitarbeiter/innen**

Annähernd 50 Prozent (47%) der CS/CC beschäftigten ein bis drei studentische Mitarbeiter/innen in ihrer Einrichtung. In Bezug auf die Anzahl der studentischen Mitarbeiter/innen bezogen 25 Prozent aller erhobenen CS-/CC-Einrichtungen keine Stellung. Von den erfassten Einrichtungen gaben 25 Prozent eine Mitwirkung von ein bis zwei studentischen Mitarbeiter/innen an. 22 Prozent berichteten von zwei bis drei studentischen Mitarbeiter/innen im CS-Team. Lediglich drei Prozent aller Einrichtungen verfügten zum Erhebungszeitpunkt über vier bis fünf studentische Mitarbeiter/innen. Acht Prozent aller Einrichtungen gaben jedoch mindestens fünf studentische Kräfte in ihrem Team an. Eine detaillierte Auflistung zeigt das folgende Diagramm.

Abb. 9: Anzahl studentischer Mitarbeiter/innen



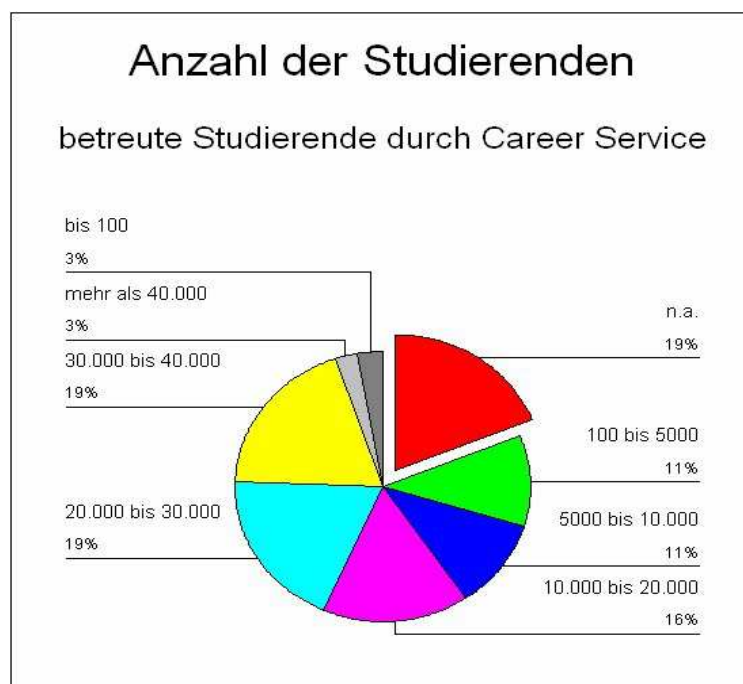
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anzahl der wissenschaftlichen, nichtwissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/innen pro CS/CC bis auf wenige Ausnahmen in der Regel zwischen einer halben bis einer ganzen Stelle und bis zu fünf Stellen ausfiel.

3.3.7 Anzahl der vom Career Service/Career Center zu betreuenden Studierenden

Die Anzahl der Studierenden, die insgesamt durch eine CS-/CC-Einrichtung betreut wurde, variierte stark.

Abb. 10: Geschätzte Anzahl der Studierenden, die durch den CS/CC betreut werden



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

38 Prozent der CS-/CC-Einrichtungen betreuten zwischen 20.000 und 40.000 Studierende, 11 Prozent von ihnen zwischen 5.000 und

10.000. Lediglich bei 14 Prozent der Einrichtungen lag die Anzahl unter 5.000 Studierenden.

Die Werte veranschaulichten die Divergenz zwischen der Anzahl der Studierenden und dem Umfang der für sie zugänglichen Leistungen in den vier Basismodulen der CS-/CC-Arbeit.¹⁷⁹ Lediglich 19 Prozent der CS/CC standen für 30.000 bis 40.000 Studierende zur Verfügung. Im Vergleich standen zu dem gleichen Prozentsatz für 20.000 bis 30.000 Studierende und zu 16 Prozent der zuständigen CS-/CC-Einrichtungen für eine Anzahl von 10.000 bis 20.000 Studierende zur Verfügung.

Diese Zahlen verdeutlichen das enorme Defizit in der personellen Ausstattung, welches sich noch tendenziell verschärft, wenn man die geringe Anzahl der Mitarbeiter/innen im CS-Bereich berücksichtigt: 19 Prozent der befragten Hochschulen, das bedeutet umgerechnet sieben Universitäten, waren für die Betreuung von einer Anzahl von 30.000 bis 40.000 Studierenden verantwortlich. Wie bereits aufgezeigt wurde, variierte die Anzahl des CS-Personals mit großer Mehrheit bis zu fünf Personen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass acht Prozent der Hochschulen über fünf oder mehr Mitarbeiter im CS/CC verfügten. Dies ließ eine Interpretation dahingehend zu, dass mindestens elf Prozent der Universitäten mit einer Zuständigkeit für 30.000 bis 40.000 Studierende in der günstigsten Konstellation lediglich fünf Mitarbeiter/innen für die CS-Arbeit zur Verfügung hatten. Im Durchschnitt fiel die Anzahl der Zuständigen und Verantwortlichen auf zwischen ein bis drei Personen aus.

Im Gegensatz hierzu schienen die kleineren Hochschulen mit der Betreuung von 100 bis 5.000 Studierenden eine verhältnisbedingt viel höhere individuelle Leistung und Betreuung anbieten zu können, als es im Falle der großen Hochschulen möglich ist. Elf Prozent

179 Siehe Ausführungen zu den CS-Basismodulen in Kap. 4.3.3.

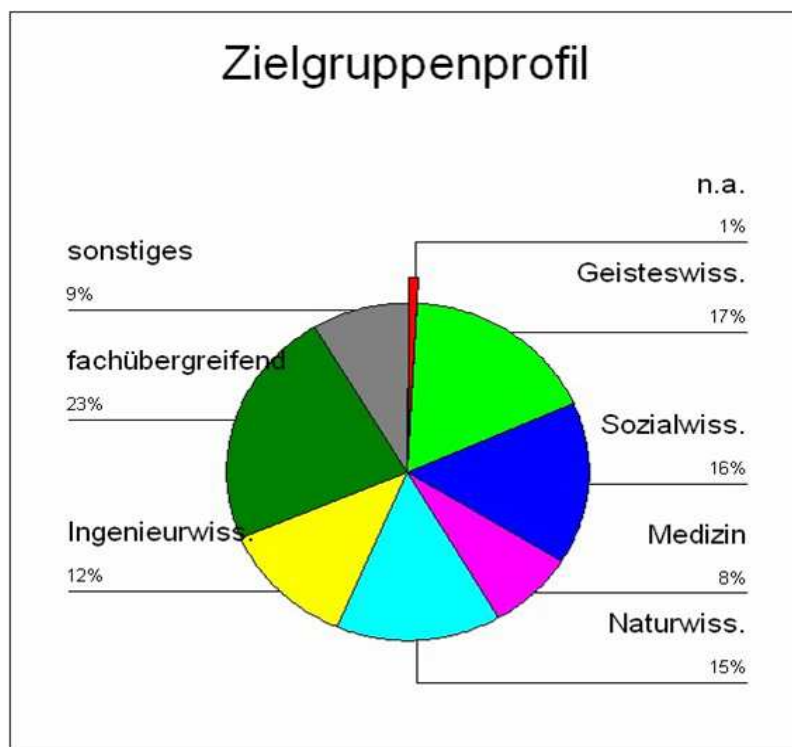
arbeiteten mit einer Wahrscheinlichkeit von fünf Mitarbeiter/innen und auch mit dem Durchschnitt von zwei bis drei Zuständigen.

Eine mögliche Schlussfolgerung wäre, für einen verhältnismäßigen Ausgleich Sorge zu tragen. Je nach Studierendenzahl der Hochschule müsste für einen entsprechenden Betreuungsschlüssel durch qualifizierte CS-Mitarbeiter gesorgt werden.

3.3.8 Zielgruppen der Einrichtung

CS-Einrichtungen sind Dienstleistungseinrichtungen, die fachübergreifende und oftmals zudem fakultätsübergreifende berufsvorbereitende Angebote anbieten. Mit dem Item „Zielgruppen der Einrichtung“ sollte dieses Merkmal auf Bundesebene untersucht werden. Das nachfolgende Diagramm verdeutlicht eine ermittelte hohe Variabilität und Heterogenität der Zielgruppen.

Abb. 11: Zielgruppenprofil der CS-/CC-Einrichtungen



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

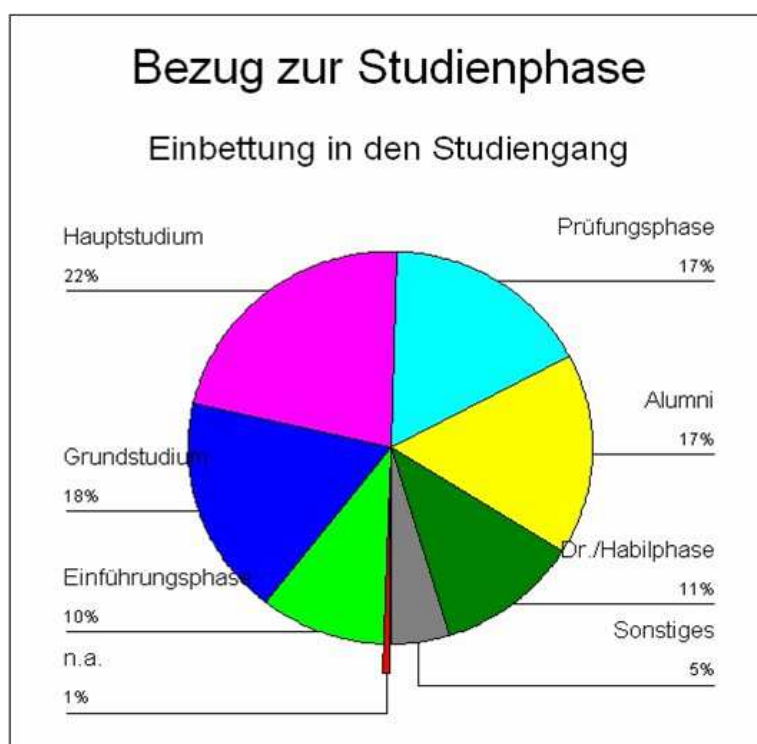
Mit 23 Prozent überwog das fachübergreifende Zielgruppenprofil. Darüberhinaus ergab die Erhebung folgende prozentuale zielgruppenspezifische Ausrichtungen: 17 Prozent Geisteswissenschaften, 16 Prozent Sozialwissenschaften, 15 Prozent Naturwissenschaften, zwölf Prozent Ingenieurwissenschaften und acht Prozent Medizin.

Unter der Itemantwort „Sonstiges“ wurden mit insgesamt neun Prozent folgende weitere Zielgruppen/Studiengänge genannt: wissenschaftlicher Nachwuchs/Doktoranden, Wirtschaftswissenschaften, Jura, Theologie, Mathematik, Sportwissenschaften, Agrar- und Forstwissenschaften und der Bereich Life-Science sowie Gesundheitswissenschaft.

3.3.9 Bezug zur Studienphase und Einbettung in den Studiengang

CS-Einrichtungen sollten im Sinne einer berufsfördernden Einrichtung und einer generellen und spezifischen Beratungseinheit hochschulintern an allen Studienphasen anknüpfen. Dies konnte in der Erhebung belegt werden. Die CS-Arbeit knüpfte an alle Studienphasen wie Einführungsphase, Grundstudium, Hauptstudium, Prüfungsphase, Promotion sowie Alumni an. Die Itemantworten zur Einbettung der CS-/CC-Arbeit in differenten Phasen der akademischen Ausbildung wiesen dabei eine ungleiche Schwerpunktverteilung auf.

Abb. 12: Bezug zur Studienphase und Einbettung der Angebote in den Studiengang



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Teilnahme der CS-/CC-Arbeit fokussierte mit 22 Prozent vorwiegend die Ausbildungsphase im Hauptstudium. Weitere Schwerpunkte der CS-/CC-Betreuung bezogen sich mit 18 Prozent auf das Grundstudium und mit 17 Prozent auf die Prüfungsphase. Im geringeren Maße knüpfte sie an die Einführungsphase an. Dies könnte sich jedoch im zunehmenden Wettbewerb der Hochschulen um Studierende verändern. Auffallend ist die Anknüpfung an die wissenschaftliche Weiterbildung in Form von Promotion und Habilitation mit elf Prozent.¹⁸⁰

Der Hauptanteil der CS-/CC-Arbeit während der Phase des Hauptstudiums mit 22 Prozent lässt sich möglicherweise mit der

180 Der Bedarf an gezielten CS-Angeboten für wissenschaftlichen Nachwuchs wurde ebenso von Grün/Hecht/Schmidt (2008) bestätigt. Siehe vertiefende Ausführungen in Ebd.: 18ff.

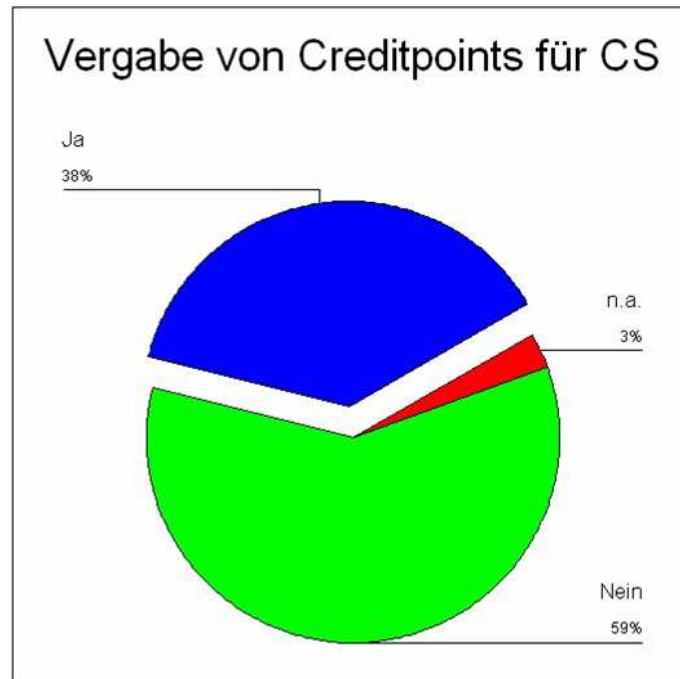
ehemaligen Diplom- und Magister-Ausrichtung erklären. Denn der berufspraktische Bezug der Hochschulausbildung und die Frage nach der Gestaltung eines nahtlosen Überganges von der Hochschule in die Arbeitswelt erfolgten zumeist erst im Hauptstudium.

Im Zuge der zunehmenden Etablierung von berufsbefähigenden „BA-Abschlüssen“ und der Einführung von Studiengebühren wird ein frühzeitiger studienbegleitender Bedarf an individuellen Beratungsmöglichkeiten sowohl für die beruflichen Perspektiven nach dem Abschluss als auch für die professionelle Hilfestellung in Form von fachübergreifenden Qualifizierungskursen, Betreuung bei der Verfassung von professionellen Bewerbungsunterlagen und insbesondere Vermittlung zu potenziellen Arbeitsgebern zu erwarten sein. Ebenso wird vermutlich der Informations- und Beratungsbedarf für Studierende bei der Entscheidung für einen direkten Berufseinstieg oder ein aufbauendes „MA-Studium“ zunehmen.

3.3.10 Vergabe von Creditpoints für Career-Angebote

Die Ergebnisse zeigten eine teilweise curriculare Verankerung der CS-Angebote auf, was die nachfolgende Graphik anhand der Vergabe von Creditpoints verdeutlicht.

Abb. 13: Vergabe von Creditpoints für CS-/CC-Angebote



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

In annähernd 40 Prozent (38%) der Fälle erfolgte eine Vergabe von Creditpoints für die Teilnahme an CS-/CC-Angeboten. In fast 60 Prozent (59%) wurden bei den befragten Hochschulen keine Creditpoints vergeben.

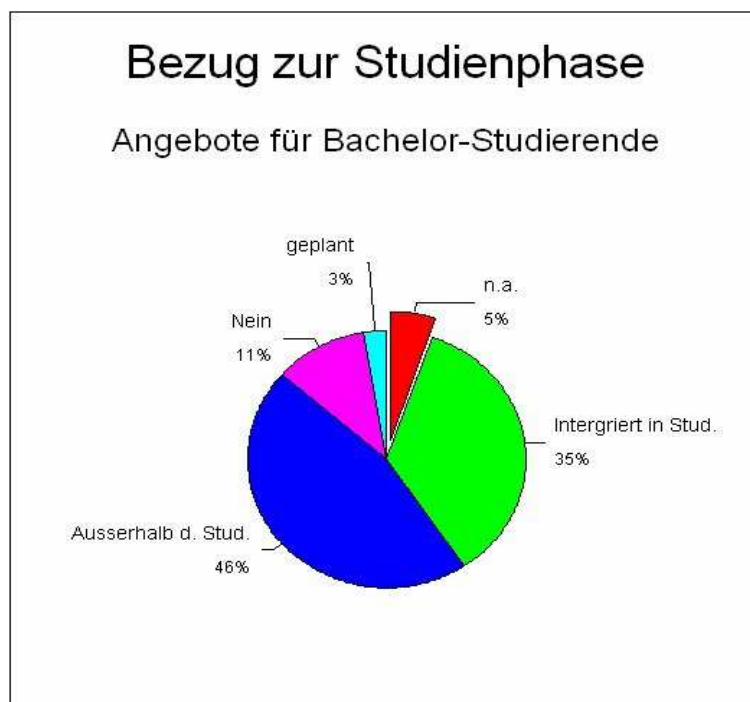
Da es sich bei CS/CC um berufsorientierte und qualifizierende Einrichtungen handelt, wäre eine gängige und breite Vergabe von Creditpoints im „BA-Studium“ für die Teilnahme an den durch CS/CC organisierten Veranstaltungen empfehlenswert. Eine Gleichstellung der CS-Lehrangebote mit anderen Lehrveranstaltungen der Hochschule würde zudem die Relevanz der CS explizieren. Durch eine anerkannte Vergabe von Creditpoints würden CS-/CC-Einrichtungen nicht nur enorm an hochschulpolitischem Status, sondern auch an höherer Anerkennung unter den Studierenden gewinnen. Der Status-

zugewinn würde kausalbedingt wahrscheinlich zu einer Interessenssteigerung für die CS-Arbeit unter den Studierenden beitragen.

3.3.11 Angebote für „Bachelor-/Master-Studierende“

Aufgrund der Hochschulreform sollte eine zügige Anpassung der CS-/CC-Arbeit an das „BA-/MA-Studiensystem“ zu gewährleisten sein. Insbesondere die schnellstmögliche Umstellung der CS-/CC-Angebote in Bezug auf den „BA-Abschluss“ wäre wegen der kurzen Ausbildungszeit von drei Jahren wünschenswert. Um die Anpassung der CS-/CC-Arbeit zu untersuchen, wurden im Item 12 sowohl die Angebote für „BA-Studierende“ als auch für „MA-Studierende“ und das Maß der Integration ins Regelstudium abgefragt.

Abb. 14: Angebote für „Bachelor-Studierende“

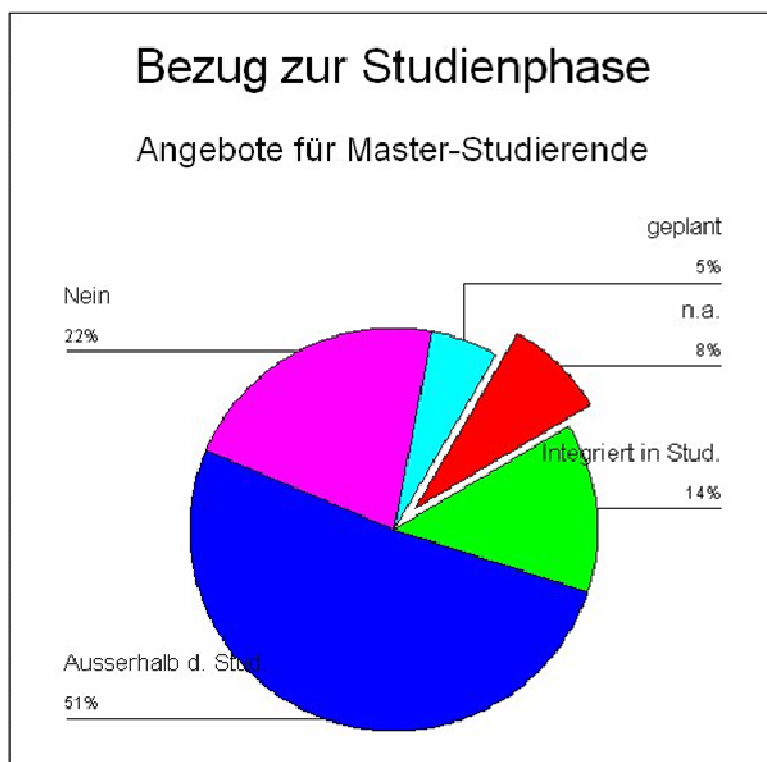


Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Den dargestellten Befunden zufolge boten lediglich elf Prozent der CS/CC keine Angebote für „BA-Studierende“ an. Bei 35 Prozent

dieser CS/CC wurden die Angebote ins Regelstudium integriert. 46 Prozent der CS/CC boten den „BA-Studierenden“ Leistungen an, die ergänzend zum regulären Studium wahrgenommen werden konnten.

Abb. 15: Angebote für „Master-Studierende“



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Das Diagramm veranschaulicht, dass 22 Prozent der CS-/CC-Einrichtungen keine Angebote für „MA-Studierende“ anboten. Lediglich 14 Prozent der CS-/CC-Angebote waren zum Zeitpunkt der Erhebung ins Regelstudium integriert. Dementsprechend standen 51 Prozent der CS-/CC-Angebote außerhalb des Studiums zur Verfügung.

22 Prozent der CS/CC boten keine Angebote für den „MA-Studiengang“ an. Beim „BA-Studiengang“ waren dies im Vergleich lediglich elf Prozent. Dieser Befund könnte sich in der geringen Latenzzeit zwischen der zeitlichen Umstellung der bisherigen

„Diplom-/Magister-Studiengänge“ in „BA-/MA-Systeme“ begründen, durch die die Verfügbarkeit der „MA-Studierenden“ begrenzt war. Dementsprechend wäre nachvollziehbar, dass die CS/CC zunächst den höheren Bedarf deckten und ihre Angebote an die größere Anzahl von „BA-Studierenden“ richteten. Eine analoge Erklärung könnte für den prozentualen Unterschied in der jeweiligen Integration der Angebote ins Studium (35 Prozent „BA-Abschlüsse“ im Vergleich zu 14 Prozent „MA-Abschlüsse“) liegen.

Mit der Anerkennung von CS-Angeboten in „BA-/MA-Studiengängen“ befasst sich seit dem Jahr 2009 eine Arbeitsgruppe des deutschen CS-Dachverbandes. Diese fordert für eine zukünftige Ausrichtung, eine verbindliche curriculare Integration ausgewählter CS-Angebote mit entsprechenden Kontingenten für die Anrechnung in den neuen Studiengängen.¹⁸¹

3.3.12 Kooperationspartner

CS-/CC-Einrichtungen wiesen im Bereich „Kontaktmanagement“ eine Bandbreite an unterschiedlichen Kooperationspartnern auf.¹⁸² Zu den Hauptkooperationspartnern gehörten in 20 Prozent der Fälle die regionale und in 18 Prozent der Fälle die überregionale Wirtschaft.¹⁸³

181 Vgl. Köhler/Satory 2009: 35.

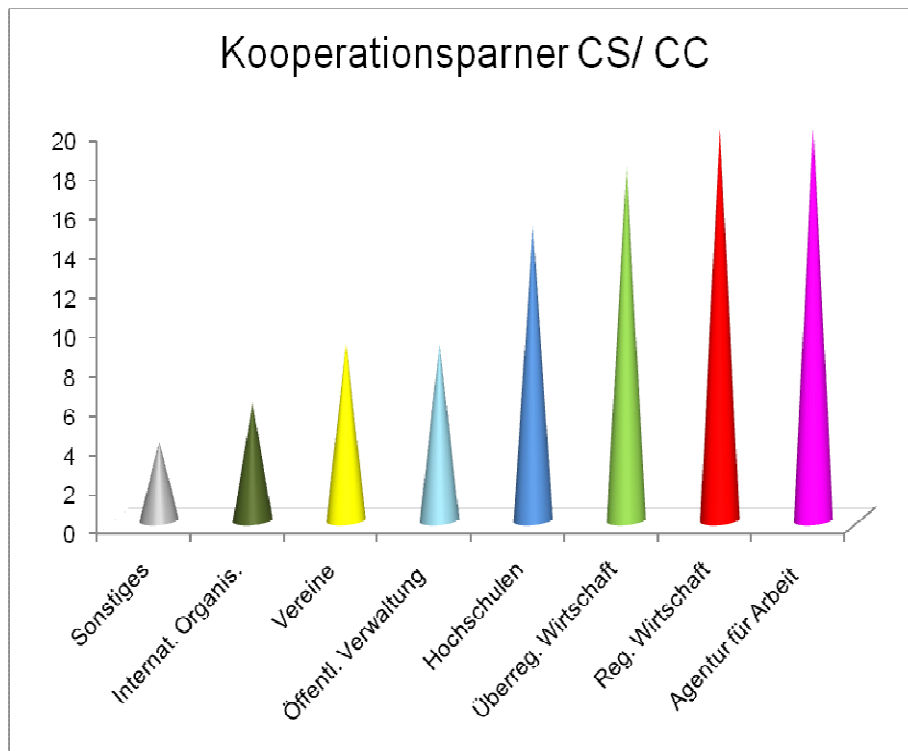
182 „Career Services gehen vielfältige Kooperationen ein, um den Studierenden optimale Unterstützung beim Übergang in den Beruf bieten zu können. Formen der Zusammenarbeit bestehen sowohl hochschulintern, z. B. mit dem Zentrum für Schlüsselqualifikationen oder mit der Alumnivereinigung, als auch extern, beispielsweise mit der „Bundesagentur für Arbeit“ und Unternehmen bzw. anderen Praxiseinrichtungen.“ (HRK 2009: 14). Siehe insbesondere Ausführungen zur „Qualitätssicherung bei Kooperationen/Public Private Partnership“: 14f. In der Erhebung wurde der Blick auf externe Kooperationspartner gelegt.

183 Das Thema Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung zugenommen. Dies ist u. a. auf die Änderungen in den Landeshochschulgesetzen zurückzuführen, worin der Wissenstransfer als eine Aufgabe der Hochschule deklariert wird. Zudem spielen auch Aspekte wie Hochschulfinanzierung, Absolventen/innenverbleib u. a. eine Rolle für den Bedeutungsanstieg. Welche Erwartungen die Wirtschaft an Hochschulabsolventen hat, fragte beispielsweise im Jahr 2008 der „Deutsche Industrie- und Handelskammer-

Einen weiteren relevanten Kooperationspartner stellte in den Angaben der befragten CS-Einrichtungen die „Agentur für Arbeit“ dar. Diese Zusammenarbeit machte 20 Prozent aller Kooperationen aus. Dies lässt sich wie bereits beschrieben historisch mit deren Engagement in den 90er Jahren im Rahmen der Förderung der damaligen „Praxisinitiativen“ durch die Personaldeckung mit „ABM-Stellen“ begründen. Zudem stellt die „Agentur für Arbeit“ in Anbetracht der arbeitsmarktrelevanten Bezüge der CS/CC-Arbeit einen wichtigen Kooperationspartner dar.

tag (DIHK)“ in einer bundesweiten Studie ab. Siehe dazu Ausführungen zu den Ergebnissen in Heidenreich 2009: 45-48. Unter dem Thema „Austauschprozesse zwischen Unternehmen und Hochschulen“ wurde im Jahr 2007 vom „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ und dem „Bundesbildungsministerium für Bildung und Forschung“ ein Wettbewerb ausgeschrieben. Zielsetzung war, die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu verbessern, strategisch weiterzuentwickeln und gute Beispiele sichtbar zu machen. Vgl. http://www.austauschprozesse.de/cms/front_content.php?idart=11 (download: 01.10.09). Wegen der Schnittstellenfunktion der CS-Einrichtungen zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem ist die Beschäftigung mit Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung von derartigen Kooperationsbeziehungen von großem Interesse. Aus diesem Grund war dieses das zentrale Thema auf der 5. Jahrestagung des deutschen Dachverbandes der CS-Arbeit. Vom 29.09.-01.10.09 wurde sich dem Thema „Zusammenarbeit zwischen Career Service-Einrichtungen und Unternehmen“ vertieft gewidmet. Informationen unter: <http://www.csnd.de/veranstaltungen/jahrestagung-2009.html> (download: 04.10.09).

Abb. 16: Kooperationspartner von CS-/CC-Einrichtungen



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Wie die Graphik zeigt, nahmen Kooperationen mit internationalen Organisationen mit sechs Prozent einen relativ geringen Stellenwert ein. Die Beteiligung internationaler Organisationen erfolgte vorwiegend im Rahmen von Auslandspraktika und Vermittlungen im Promotionsstudium. Derartige Kontakte wären angesichts der kontinuierlich wachsenden Anforderung von Auslandserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt wünschenswert. Die Vermittlung der Auslandskontakte für Praktika und Arbeitsangebote könnte die Teilnehmerate an internationalen Projekten und dementsprechend eine höhere Chance auf dem nationalen Arbeitsmarkt gewährleisten.

Hochschulen waren in 15 Prozent der Fälle und die öffentliche Verwaltung und ebenso Vereine waren zu jeweils neun Prozent Kooperationspartner der befragten CS-/CC-Einrichtungen.

3.3.13 Praktikervermittlung

Das Item 14 bezog sich auf die Fragestellung, ob CS-/CC-Einrichtungen an der Vermittlung von Pflichtpraktika in „BA-Studiengängen“ beteiligt waren. Bezüglich der Praktikervermittlung war ein fortgeschrittenes CS/CC-Engagement zu verzeichnen. Lediglich fünf Prozent der CS boten keine Praktikervermittlung an. Den Ergebnissen zufolge wird das Gebiet „Praktikumsvermittlung im Studium“ eindeutig dem Aufgabenprofil der CS/CC zugeordnet.¹⁸⁴

Abb. 17: Ergebnisse in Bezug auf das Thema
Praktikervermittlung von CS-/CC-Einrichtungen

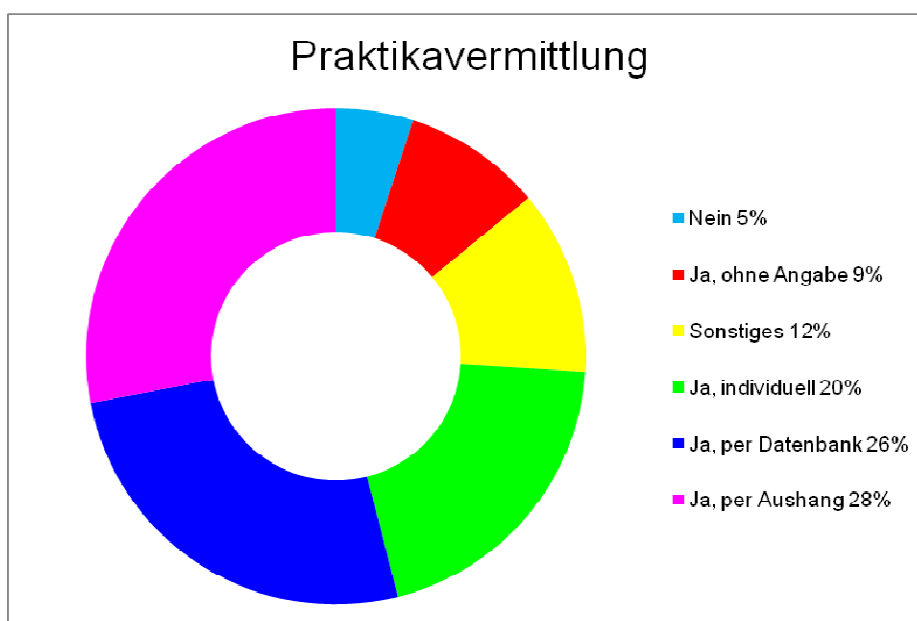


Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Wie die nachfolgende Abbildung darlegt, erfolgte in 28 Prozent der CS-/CC-Einrichtungen die Bekanntmachung von Praktika-Angeboten mittels Aushänge, in 26 Prozent der Fälle per Datenbank. In 20 Prozent wurden die Angebote individuell zugänglich gemacht. Die weiteren prozentualen Angaben fielen unter „Sonstiges“ und „ohne Angabe“.

184 Im Jahr 2009 konstatierte der Vorstand des „csnd“ im Rahmen der Jahrestagung zum Thema „Qualitätssicherung in der CS-Arbeit“, dass mittlerweile die Vermittlung von Praktika und Stellen in vielen CS ein Kernarbeitsfeld darstellt. Vgl. HRK 2009 [a]: 12.

Abb. 18: Wege der Praktikavermittlung von CS-/CC-Einrichtungen



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

An dieser Stelle wäre der Bezug des CS/CC zur Arbeitswelt und somit der Jobvermittlung von enormer Relevanz. Die Kooperation mit verschiedenen Institutionen nimmt in dem Angebotsprofil der CS/CC einen hervorgehobenen Stellenwert an. Daraus ergibt sich für die Studierenden der Zugang zu vielen relevanten Informationen, studentischen Jobmöglichkeiten, Arbeitsangeboten nach dem Abschluss und internationalen Arbeitsmöglichkeiten.

3.3.14 Resümee

Im Vergleich zur Erhebung von Jörns aus dem Jahre 2002 war ein bundesweiter zahlenmäßiger institutioneller Anstieg von CS-/CC-Einrichtungen zu verzeichnen. Bereits im Jahr 2008 verfügten nach vorliegender Erhebung über die Hälfte der deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht, die im „Hochschulkompass“ der „HRK“ verzeichnet waren, über eine institutionalisierte CS-/CC-Einrichtung.

Die ausgeführten Ergebnisse bilden Teilbereiche der Ausgestaltung der CS-Arbeit an deutschen Universitäten und weiteren Hochschulen mit Promotionsrecht ab.

Die Erhebungsergebnisse bieten eine Vielzahl inhaltlicher und strukturell-organisatorischer Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Anforderungskriterien für die Qualitätssicherung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen.¹⁸⁵

Aufgrund der Komplexität der Handlungsfelder sowie der durch die „Bologna-Hochschulreform“ ausgelösten dynamischen Entwicklungen im CS-Bereich besteht der Bedarf nach einer kontinuierlichen wissenschaftlichen Begleitung und Erhebung der CS-Arbeit. In diesem Sinne erfolgt im Kapitel 7.1.1 eine Erfassung der Weiterentwicklung der institutionellen Etablierung von CS-/CC-Einrichtungen auf bundesweiter Ebene.

185 Siehe Ausführungen in Kap. 5.4.2.

4 Darstellung und Analyse ausgewählter Konzeptionen für die Entwicklung eines deutschen Grundmodells der Career Service-Arbeit

4.1 Deutsche Career Service-Konzeptionen im Fokus

4.1.1 Begriffsklärungen

Bei der Neuausrichtung und Anpassung der Hochschulausbildung an die Erfordernisse der „Bologna-Zielvorgaben“ wurden, wie bereits beschrieben, in den vergangenen elf Jahren zahlreiche Gründungen, Umbenennungen und Umgestaltungen von berufspraktischen und beratenden Einrichtungen an deutschen Hochschulen vorgenommen. Im Zuge dessen kam es bundesweit zu einer rasanten institutionellen Entwicklung sowie zu einem konzeptuellen Ausbau der Dienstleistungen von CS-Einrichtungen in Deutschland.¹⁸⁶ Aus dem notwendigen praktischen Handlungsbedarf heraus entstanden vielfältige Umsetzungstrategien.

Eine Festlegung von verbindlichen Terminologien für die Bezeichnung der Vorgehensweisen, die in der Regel schriftlich fixiert wurden, erfolgte nicht. Daraus resultierend kursieren gegenwärtig verschiedene Bezeichnungen. Es existiert zudem keine begriffliche Abgrenzung für „Best-Practise-Beispiele“, „Konzeptionen“ und „Modelle“. Für die Erarbeitung und Festlegung von Parametern zur Charakterisierung eines Grundmodells ist eine begriffliche Klarheit unabdingbar und zugleich Basis für die Ableitung einer allgemeinen Definition von CS-Arbeit. Als Ausgangspunkt für nachfolgende Betrachtungen erfolgt eine definitorische Erläuterung.

186 Siehe Ausführungen in Kap. 7.1.1.

Die Terminologie „Best-Practise“ stammt aus dem anglo-amerikanischen Raum und kann für den deutschsprachigen Raum mit „bester Vorgehensweise“ oder „bestem Verfahren“ übersetzt werden. Voraussetzung für die Feststellung eines sogenannten „Best-Practise“ ist ein erfolgreiches Benchmarking. Dies beinhaltet die Messung und Bewertung mehrerer vergleichbarer Betrachtungsgegenstände mit anschließender Anerkennung als erfolgreiches Vorgehen. Die Bezeichnung „Best-Practise-Beispiele“ lässt auf eine begriffliche Einschränkung für exemplarisch spezifische Gegebenheiten schließen.

Ein „Konzept“ stellt einen Plan oder Entwurf für eine klar umrissene Vorgehensweise dar. Ein „Modell“ ist ein Maßstab, der eine verallgemeinerbare reduzierte Darstellung komplexer Inhalte und Zusammenhänge einer untersuchten Realität ist.¹⁸⁷ Im üblichen Sprachgebrauch wird in Folge einer Entwicklung, Erprobung und exemplarischen Validierung eines untersuchten Gegenstandes zur Betonung der Relevanz häufig der Modellbegriff verwendet. Dies ist auch im Fall der meisten als „Modell“ bezeichneten CS-Konzeptionen anzunehmen.

Die nachfolgenden Ausführungen betrachten exemplarisch vorbildliche CS-Konzeptionen, um kennzeichnende Größen für die Bestimmung von „Modellparametern“ ermitteln zu können. Die Beschäftigung mit Konzeptionen und ihrer Ausgestaltung wurde auf Forschungsebene bisher nur in geringem Umfang getätigt.

Im Jahr 2002 wurden im Rahmen einer Dissertation von Jörns berufsvorbereitende Dienstleistungsangebote dargestellt, analysiert und eine Rekonstruktion der Institutionalisierung vorgenommen.¹⁸⁸ Als weitere Auseinandersetzung mit dieser Thematik wurde im Jahr

187 Siehe Ausführungen in Kap. 4.2.2.

188 Siehe Jörns 2002 ebenso Jörns 2008.

2007 ein Wettbewerb von „Best-Practise-Beispielen“ der CS-Arbeit auf Bundesebene ausgetragen.¹⁸⁹ Vor diesem Hintergrund und im Kontext englischer „Modell-Klassifizierungen“ erfolgen die nachfolgenden Ausführungen.

4.1.2 Klassifikationsbeispiele

Einen ersten Klassifikationsversuch der Ausdifferenzierung von Vorgehensweisen der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen unternahm Jörns (2002), indem sie exemplarisch vier CS-Einrichtungen folgender Universitäten analysierte: „Freie Universität Berlin“, „Universität Hohenheim“, „Westfälische Wilhelms-Universität Münster“ und „Universität Rostock“.¹⁹⁰

Diese Hochschulen orientierten sich in der Entwicklungsphase an bewährten CS-Vorläufern anderer Hochschulen aus Deutschland,¹⁹¹ aus Holland sowie Einrichtungen aus Großbritannien. Die Einrichtungen wurden in den Ausführungen von Jörns als „Modelle“ mit jeweiligen Städtenamen titulierte.¹⁹²

An der „Freien Universität Berlin“ wurde im Jahr 1997 unter dem Namen „BeO“¹⁹³ zunächst eine „Praxisinitiative“ gegründet, welche im Jahr 2000 zu einem „Career Service“ umformiert wurde. Das Fundament bildet ein vielschichtiges Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept, welches als das „Berliner Modell“ benannt wurde.

189 Siehe Beschreibungen in Kap. 4.1.3.

190 Siehe detaillierte Ausführungen zu den CS-Einrichtungen der aufgeführten vier Hochschulen in Jörns 2002: 142ff. ebenso Jörns 2008: 148ff.

191 Konzeptionelle CS-Vorbilder waren u. a. „Universität zu Köln“, „Universität Bielefeld“, „Ruhr-Universität Bochum“.

192 Die Titulierung nach Städtenamen birgt die Problematik, dass wegen der zunehmenden institutionellen Dichte von CS-Einrichtungen in größeren Städten mehrfach Einrichtungen bestehen. Zudem handelt es sich um keine „Städtemodelle“ sondern hochschulspezifische bewährte Konzeptionen.

193 „BeO“ sollte assoziativ mit Berufsorientierung und als Namenspatron mit der Vogelbezeichnung Beo, als einem neugierigen Papagei, in Verbindung gebracht werden (vgl. Grünh 2007: [I. 3.1]: F. 3, Z. 36-38).

Die Besonderheit des im Jahr 1998 entworfenen sogenannten „Hohenheimer Modells“ besteht in der Unterteilung der Dienstleistungen in zwei Bereiche: „Job-Vermittlung“ und „Job-Coaching“.

Bei dem im Jahr 1993 gegründeten sogenannten „Münsteraner Modell“ handelt es sich um ein institutionsübergreifendes Organisationsmodell, das in Anlehnung an die Kooperation mit anderen Strukturen, wie der „Fachhochschule Münster“ und der „Agentur für Arbeit“, die Konzeption der Dienstleistung für Studierenden auf- und ausgebaut hat.¹⁹⁴

Die Arbeitskonzeption des im Jahr 1997 entwickelten sogenannten „Rostocker Modells“ beinhaltet ein Berufsberatungskonzept und einen individuellen Selbstinformationsrahmen. Beratungsfindung bzw. Karriereberatung spielen eine übergeordnete Rolle und bilden einen deutlichen Unterschied zu anderen CS-Einrichtungen, deren Schwerpunkt mehr auf Praktikavermittlung und Qualifizierungskurse abzielt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass an allen vier von Jörns ausgewählten Hochschulen im CS-Bereich der berufspraktische Bezug und somit die Förderung der „Employability“ von Studierenden fokussiert wird. Die von den CS-Einrichtungen dieser Hochschulen entwickelten Vorgehensweisen stimmen in vier inhaltlichen Basismodulen überein: Information, Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement. Darüberhinaus verfolgen sie jeweils einen individuellen Schwerpunkt in einem oder mehreren dieser Module. Ferner durchliefen sie im Laufe der Jahre inhaltliche Modifizierungen.

194 Siehe vertiefende Informationen zum „Münsteraner Modell“ in den Ausführungen der Arbeitsgemeinschaft Career Service Münster 1996: 103ff. und in Düllo/Greis 1994: 55-62.

Im Folgenden werden weitere Ausarbeitungen anderer Hochschulen detailliert betrachtet, um zum einen weitere Entwicklungen in Deutschland in diesem Bereich aufzuzeigen und zum anderen zusätzliche Parameter für „Modell-Klassifikationen“ zu gewinnen.

4.1.3 Wettbewerb deutscher Career Service-Konzeptionen

Angesichts der fortschreitenden Entwicklung der CS-Arbeit und ihres Bedeutungszuwachses sowohl in den Hochschulen als auch in der Arbeitswelt initiierte der „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ gemeinsam mit der „Hochschulrektorenkonferenz“ und einem deutschen Beratungsunternehmen im Jahr 2007 einen Wettbewerb unter dem Titel: „Career Services an Hochschulen“. Die Ausschreibung zielte darauf ab, einerseits bestehende Strukturen und Instrumente von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen herauszuarbeiten, und andererseits Konzepte der CS-Arbeit zu identifizieren, die Studierenden die bestmögliche Unterstützung zur Vorbereitung und beim Eintritt ins Berufsleben anbieten.

Bei den gesuchten Konzepten handelte es sich um das Bekanntmachen von sogenannten „Best-Practise-Beispielen“, die vornehmlich als Vorbilder für die CS-Arbeit zu dienen hätten. Darüber hinaus sollte der Wettbewerb die Rolle der CS-Arbeit für das deutsche Bildungssystem hervorheben und verdeutlichen.¹⁹⁵ In den Publikationen zu dem Wettbewerb erfolgte keine begriffliche Definition von „Best-Practise-Beispielen“, wobei die Eingrenzung „Beispiele“ auf den exemplarischen Charakter für vorbildliche Konzeptionen in bestimmten CS-Schwerpunkten schließen lässt.

195 Siehe detaillierte Ausführungen in: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2007; Alberding/Frank 2008: 48.

Am „Best-Practise Wettbewerb“ der CS-Arbeit beteiligten sich 19 Fachhochschulen und 27 Universitäten. Bei den insgesamt 46 eingereichten Konzeptionen handelte es somit um die Darstellung der Vorgehensweisen von Hochschulen mit und ohne Promotionsrecht.¹⁹⁶ In der Endrunde des Wettbewerbs präsentierten am 22. November 2007 die neun CS-Einrichtungen ihre Konzeptionen, die dem Urteil der Jury zufolge alle Kriterien des Bewertungsverfahrens erfüllten.¹⁹⁷

Den Ausgangspunkt für die Beurteilung der Qualität der eingegangenen Konzepte bildeten vorab festgelegte Kriterien, die wiederum aus dem folgenden Verständnis von CS-Arbeit hervorgingen:

„Ein erfolgreicher Career Service versteht sich als Dienstleister für Studierende und Lehrende. Er ist Ansprechpartner für die Personalabteilungen der Unternehmen, hat ein klares Aufgabenprofil, verfügt über eine aufgabengerechte Ausstattung (aus öffentlichen und/oder privaten Mitteln) und kann sichtbare Erfolge vorweisen. Schließlich sollte eine überzeugende Entwicklungsperspektive erkennbar und der Career Service mit Blick auf seine strategische Positionierung in der Hochschule ein wichtiger Partner der Hochschulleitung insbesondere bei der Anbahnung und dem Ausbau von Unternehmenskooperationen sein.“ (Alberding/Frank 2008: 49)

196 Teilnahmebedingung am Wettbewerb war die Einreichung eines Deckblattes mit allen institutionellen Angaben wie: Name der Einrichtung, Kontaktdaten, Ansprechpersonen sowie die Unterschrift der Hochschulleitung. Für die Darstellung des Konzeptes sollten folgende Inhalte behandelt werden: 1. Zielsetzung und Aufgabe des CS, 2. Strategische Positionierung innerhalb der Hochschule, 3. Ausstattung und Finanzierung, 4. Partnerschaften, 5. Erfolgskriterien und Entwicklungsperspektiven, 6. Modellhaftigkeit und Verwendung des Preisgeldes. Zudem war eine einseitige Zusammenfassung mit Angabe des Titels des Antrages und dem Namen der Hochschule einzureichen.

197 Die Jury bestand aus Vertretern deutscher Hochschulen und Unternehmen sowie einem studentischen Vertreter und der Vorsitzenden des englischen Dachverbandes. Vgl. Alberding/Frank 2008: 49.

Abgeleitet aus dieser Formulierung wurden folgende Kriterien bei der Bewertung zugrundegelegt:

Die CS-Einrichtung:

- (1) versteht sich als Dienstleister für Studierende und Lehrende.
- (2) fungiert als Ansprechpartner für die Personalabteilung der Unternehmen.
- (3) weist ein klares Aufgabenprofil auf.
- (4) verfügt über eine aufgabengerechte Ausstattung.
- (5) kann sichtbare Erfolge vorweisen.
- (6) zeigt überzeugende Entwicklungsperspektiven auf.
- (7) ist ein strategischer Partner an der Hochschule und pflegt Unternehmenskontakte.

Wie den Kriterien zu entnehmen ist, bestand der Kern des Wettbewerbes aus zwei übergeordneten Leitfragen, die sich auf die Problemstellungen bezogen, „wie“ die CS-Arbeit zu meistern ist und „was“ die CS-Arbeit ermöglicht. Demnach bildeten sich folgende Leitfragen als Grundkriterien zur Identifizierung der „Best-Practise-Beispiele“ des Wettbewerbes heraus:

- a) „Wie können CS erfolgreich als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Hochschulen fungieren?“
- b) „Welche Strukturen sind geeignet, um sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen wie auch der Studierenden optimal zu befriedigen?“

Bei der Auswahl stützte sich die Jury in ihrer Bewertung neben den Anträgen auf die öffentliche Präsentation der Finalteilnehmer. Aus neun Finalisten¹⁹⁸ des Wettbewerbes wurden Konzeptionen von zwei

198 Die Finalisten waren: „Technische Universität Berlin“, „Universität der Bildenden Künste Berlin“, „Universität Bielefeld“, „Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder“, „Albert-Ludwigs Universität Freiburg“, „Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover“, „Hochschule Karlsruhe“, „Universität Mannheim“ und „WHU - Otto Beisheim School of Management“ in Vallendar.
Anmerkung: In den Veröffentlichungen über den Wettbewerb wurden die 46

staatlichen Universitäten und einer privaten Hochschule prämiert. Die Sieger erhielten umfangreiche Unterstützungen, um ihre Konzeptionen der CS-Arbeit weiterhin professionell umzusetzen und letztendlich die „Best-Practice-Beispiele“ erfolgreich zu gestalten.¹⁹⁹

Nachfolgend werden die Konzeptionen der Gewinner des Wettbewerbes beschrieben und auf ihren Modell-Charakter hin analysiert.

4.1.4 Einzeldarstellung prämierter deutscher Career Service-Konzeptionen

Ausgezeichnet wurden die Konzepte der CS-/CC-Einrichtungen der „Technischen Universität Berlin“, der „Albert-Ludwigs Universität Freiburg“ sowie der „WHU - Otto Beisheim School of Management“ in Vallendar. Diese werden nachfolgend dargestellt, um Vergleichsgrößen aufzuzeigen.

(a) CS-Konzeption der „Technischen Universität Berlin“:

Der CS der „Technischen Universität Berlin (TU Berlin)“ entwickelte sich im Jahr 1999 aus einem Pilotprojekt zum Bewerbungsmanagement. Die Einrichtung ist inzwischen in der Universität in der Abteilung Studierendenservice fest verankert und gehört den Angaben zufolge zu den Kernelementen des Zukunftskonzepts der „TU Berlin“. Im CS sind acht Mitarbeiter/innen und fünf studentische Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Stellenprofilen tätig. So sind akademische und studentische Mitarbeiterinnen mit prozentualen Stellenanteilen (Ganztags-, Halbtags- und projektbezogene Stellen)

Hochschulen, die sich beteiligten, nicht namentlich deklariert, womit offen bleibt, ob die im vorherigen Kapitel beschriebenen Universitäten ebenfalls ihre Konzeptionen eingereicht hatten.

199 Die „Gewinner-Einrichtungen“ erhielten ein Preisgeld in Höhe von jeweils 100.000 Euro sowie umfassende Beratungsleistungen einer renommierten Unternehmensberatung zur strategischen und operativen Weiterentwicklung der ausgearbeiteten Konzepte. Vgl. und siehe weitere Ausführungen zum Wettbewerb: idw-online 2009; Alberding/Frank 2008: 47ff.; Stifterverband 2008 und 2007.

für die Betreuung von etwa 28.000 Studierenden und Pflege von Unternehmenskontakten verantwortlich.²⁰⁰

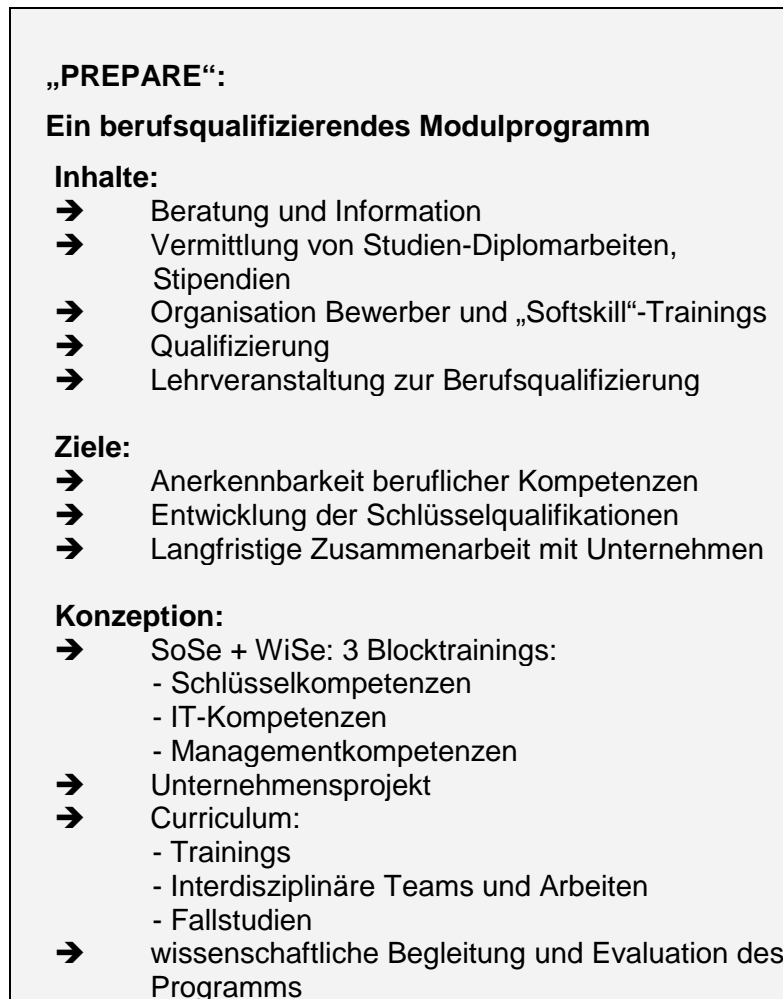
Zudem strebt die „TU Berlin“ die Einwerbung von Drittmitteln für Projekte an. So warb im Jahr 2006 deren CS 750.000 Euro bei einer Projektausschreibung ein. Insgesamt umfasst das Angebot der Dienstleistungen verschiedene inhaltliche Schwerpunkte. Sie decken die vier Module Information, Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement ab und haben die Förderung des Theorie-Praxis-Austausches sowie der „Employability“ der Studierenden zum Ziel. In der Praxis setzt der CS der „TU Berlin“ dies mit einer Reihe von Vorträgen und Seminaren zum Berufsstart, Präsentationen sowie durch Projektarbeiten in Kooperation mit Unternehmen zur Unterstützung und Beratung seiner Studierenden um.

Die Arbeitgeber der involvierten Unternehmen bekommen die Möglichkeit, potentielle Arbeitnehmer zu identifizieren, während die Studierenden umgekehrt bereits im Studium Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern knüpfen können. Darüberhinaus betrachtet sich der CS der „TU Berlin“ als Dienstleister im Rahmen des Kontaktmanagements, sichtbar in der Unterstützung und Vermittlung von „Erasmus Placement Stipendien“, Praktika im Inland und im europäischen Ausland, Werkstudententätigkeiten, Jobs und Diplomarbeiten. Im Angebot sind zudem Sprechstunden zum Berufseinstieg, Bewerbungsmanagement und zur Karriereplanung. Qualifizierungsangebote wie beispielsweise Trainings für Assessment-Center, Kommunikation und Präsentation gehören ebenso zum Portfolio.

200 Vgl. CS-Team: http://www.career.tu-berlin.de/menue/kontakt_team/#68947 (download: 08.08.09). WiSe 2008/2009: Insgesamt 28.247 Studierende. Siehe detailliert: http://www.tu-berlin.de/menue/ueberdie_tu_berlin/zahlenfakten (download: 16.07.09).

Der CS der „TU Berlin“ entwickelte eine berufsvorbereitende Veranstaltung namens „PREPARE“, welche die genannten Aspekte in einem kompakten Modulprogramm vereint. Siehe dazu folgende Übersicht:

Abb. 19: Darstellung „PREPARE“



Quelle: Analyse und Zusammenfassung der Verfasserin²⁰¹

Die Jury des Wettbewerbes lobte die Konsequenz, mit der sich die TU Berlin zur Bologna-Deklaration bekennt, ihre CS-Einrichtung

²⁰¹ Die Darstellung erfolgte auf der Grundlage folgender Literaturquellen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2008 und 2007; <http://www.career-tu-berlin.de/prepare> (download: 08.08.09).

erfolgreich zur Profilbildung der Universität einsetzt und die strategische Zusammenarbeit mit Unternehmen pflegt.²⁰²

(b) CC-Konzeption der „Albert-Ludwigs Universität Freiburg“:

Die Ausrichtung und Angebotspalette des CC der „Albert-Ludwigs Universität“ orientiert sich vorrangig an Bedarfsanalysen, die regelmäßig mit Studierenden, Doktoranden, Alumni, Lehrenden sowie Arbeitgebern durchgeführt werden. Somit werden alle Zielgruppen der CS-Arbeit angesprochen und der unterschiedliche Bedarf ermittelt, um den „Theorie-Praxis-Transfer“ zwischen der Universität und der Arbeitswelt zu fördern. Zudem leistet der Leiter des CC aktive Vereinsarbeit in der bereits beschriebenen deutschen CS-Dachorganisation „csnd“ und hat damit bereits bildungspolitische Interessen im CS-Bereich vorangetrieben, wie beispielsweise in Form einer Tagung.²⁰³

Mit elf Mitarbeitern²⁰⁴ sowie studentischen Hilfskräften, welche unterschiedliche Stellenprofile und prozentuale Stellenanteile (variierend zwischen 25 bis 100 Prozent Stellen) inne haben, ist das CC für 21.000 Studierende²⁰⁵ im Bereich CS-Arbeit zuständig. Die

202 Vgl. idw-online 2009.

203 Ausrichtung der 3. Jahrestagung des „csnd“ vom CC der „Albert-Ludwigs Universität“ in Kooperation mit der „HRK“: „Personalgewinnung in der Zukunft - Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen.“ „Albert-Ludwigs Universität“, 18.-19. September 2007, Freiburg im Breisgau.

204 Vgl. Team CS: <http://www.ccenter.uni-freiburg.de/ccenter/mitarbeiter.php> (download: 08.08.09). Am 30.09.09 wurde auf der Dachverbandstagung des „csnd“ bekannt, dass es zu maßgeblichen personellen und inhaltlichen Umstrukturierungen im CC der „Universität Freiburg“ kommen wird. Aufgrund regionaler politischer Entscheidungen bzgl. ermäßigter Studiengebühren für Haushalte mit mehreren Kindern ist die finanzielle Ausstattung für das CS-Personal nicht mehr gesichert. Dies unterstreicht den Bedarf an Qualitätssicherungsmaßnahmen insbesondere für die Bereiche finanzielle und personelle Ressourcenausstattung und institutionelle Verankerung der CS-Einrichtung. Siehe vertiefend Ausführungen in Kap. 5.

205 Vgl. Studierendenzahlen WiSe 2008/2009: Insgesamt 21.022. Siehe detailliert <http://www.uni-freiburg.de/de/universitaet/zahlen.php> (download: 17.07.09).

Finanzierung der Einrichtung setzt sich aus Haushaltsmitteln, die Personalfinanzierung größtenteils aus Studienbeiträgen zusammen.

Die Angebote des Zentrums dienen der Berufsorientierung, Vorbereitung des Berufseinstieges für Studierende. Sie zielen zudem auf die Senkung der Abbrecherquoten von Studierenden. Zielorientiert bietet die Einrichtung eine Vielzahl an Vorträgen und Kursen zu den Themen Berufsfelder, Arbeitsmarktinformationen, Bewerbungstrainings, Rhetorikschulungen, Informationen zum Karrieremanagement, Projektarbeiten sowie Informationen über Praktika an.

Mit Arbeitgebern pflegt das Zentrum strategische Partnerschaften. Wünsche der Unternehmen aus der Arbeitswelt fließen in die Gestaltung der Lehrangebote ein. Neben dem CC unterhält die „Universität Freiburg“ weitere Einrichtungen wie das „Zentrum für Schlüsselqualifikationen“ und das „Zentrum für Studienberatung“. Die Besonderheit des Freiburger Modells liegt in den engen Kooperationen dieser Einrichtungen und dem kontinuierlichen Austausch mit dem CC.

Die systematische Erhebung des Bedarfes und die ausgeprägte Kundenorientierung, verknüpft mit einer stringenten Berufsfeldorientierung, bewertete die Jury als besonders positiv. Die CS-Arbeit der „Universität Freiburg“ weist eine dreifache Ausrichtung auf. Dies verdeutlicht die anschließende Übersicht.

Tab. 6: Übersicht der Angebote des CC der „Albert-Ludwigs-Universität Freiburg“

Studierendenservice	Unternehmensservice	Beratungsservice
Beratungsservice	Informationsservice: <ul style="list-style-type: none"> • Informationen über neue Entwicklungen im Universitätsstudium • Informationen zur Qualifikation von „BA-/MA-Absolventen“ 	Allgemeine Berufsberatung
Informationsservice	Präsentationsservice: Firmenpräsentation in der Universität <ul style="list-style-type: none"> • Firmenexkursionen • Firmenmessen 	Karriereberatung
Vorträge, Seminare, Workshops	Vermittlungsservice: <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Praktikantinnen/Praktikanten • Vermittlung von Absolvent/innen • Firmenmessen 	Praktikumsberatung: Inland/Ausland
Vermittlungsservice		Beratung internationale Karrieren

Quelle: Analyse und Zusammenfassung der Verfasserin²⁰⁶

Der Konzeption der Freiburger Universität ist deutlich die Abdeckung der vier Basismodule der CS-Arbeit zu entnehmen, obgleich diese nicht explizit so benannt werden. Darüberhinaus legt das Konzept einen besonderen Schwerpunkt auf die Kooperation zwischen Unternehmen und der Universität, die darauf abzielt, geeignete

206 Die Übersicht basiert auf der Grundlage folgender Literaturquellen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2008 und 2007.

Arbeitgeber mit passenden Arbeitnehmern zu „matchen“, d. h. passgenau zusammen zu bringen und zu vermitteln.

Zudem hebt das Zentrum die Bedeutung der Beratungseinheit hervor, indem es den jeweiligen Beratungsthemen eine eigenständige Stellung einräumt.²⁰⁷

(c) CS-Konzeption der „WHU - Otto Beisheim School of Management“ in Vallendar:

Die „WHU“ gründete im Jahr 1988 im Rahmen des ersten Abschlussjahrganges des „Diplom-Programmes“ ein hochschul-eigenes Placement-Center, aus dem sich der heutige CS entwickelte. Das Team des CS besteht aus zwei Vollzeit²⁰⁸- und einer Halbtagsstelle. Gegenwärtig betreut der CS der privat finanzierten „WHU“ 561 Studierende aller angebotenen Studiengänge.²⁰⁹ Darunter fallen rund 420 „BA-Studierende“, etwa 100 „MA-Studierende“ und etwa 50 „MBA-Studierende“. Pro Semester kommen etwa 100 Austausch-Studierende an die „WHU“, ausgewählt aus 150 Partneruniversitäten. Bei Bedarf erhalten die gegenwärtig rund 100 wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, darunter interne Promotionsstudierende, ebenfalls Unterstützung bei berufspraktischen Fragen und Kontaktwünschen. Dieses Informations- und Beratungsangebot zielt ebenso wie die weiteren Angebote auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Der CS ist im Bereich der Verwaltung angegliedert und wird als reguläre Kostenstelle geführt, was ein Unterscheidungsmerkmal zu vielen anderen CS-Einrichtungen darstellt.²¹⁰

207 Vgl. idw-online 2009.

208 Eine Vollzeitstelleninhaberin ist Heike Hülpiusch. Als Leiterin der „Best-Practise“ CS-Einrichtung der „WHU“ wird ihr Expertinnenwissen in der vorliegenden Arbeit zitiert.

209 Siehe detailliert: <http://www.whu.edu/cms/index.php?id=421> (download: 20.07.09).

210 Vgl. Hülpiusch 2008 [l. 3.2]: F. 4, Z. 34-35, Z. 40-41.

Die Zielgruppen der Einrichtungen sind Studierende, Promovierende, Alumni und Unternehmen. Schwerpunktmäßig verfolgt der CS der „WHU“ den Bereich Kontaktmanagement und nationales wie internationales Networking, indem sich die Mitarbeiter der CS-Einrichtung gezielt dem Aufbau und der Pflege von Unternehmenskontakten widmen.²¹¹ Die Einrichtung stellt den Kontakt zu etwa 120 Partnerunternehmen her, organisiert auf dem Campus in Vallendar rund 50 Unternehmenspräsentationen pro Jahr sowie einen jährlich stattfindenden „Career Day“ und eine „Karrierebörse“. Die Lebensläufe der Absolventen werden in einer Placement-Broschüre namens „Profile“ zusammengestellt, die an ausgewählte Unternehmen versendet werden. Die Unternehmen können daraus geeignete Kandidaten auswählen, die sie als gegebenenfalls zukünftige Arbeitnehmer kennenlernen möchten, und diese gezielt in einer ersten Gesprächsrunde auf dem Universitätscampus treffen.

Nach Angaben der „WHU“ nehmen 75 Prozent der Studierenden Angebote des CS wahr. Zudem pflegt der CS einen intensiven Alumnikontakt und misst dieser Arbeit sowie der Absolventenforschung eine große Bedeutung zu.

Bereits 1988 wurde ein Alumniverein als „Ehemaligenorganisation“ zur langfristigen Unterstützung der Hochschule gegründet. Der Verein nennt sich „EHM-Praxis“ und arbeitet eng mit der Hochschule zusammen. Der Vereinsvorstand, die Mitglieder sowie Hochschulvertreter treffen sich regelmäßig viermal im Jahr, um sich über die Schnittstelle Hochschule und Arbeitswelt inhaltlich auszutauschen. Als Themen werden beispielsweise behandelt: „Wie wird die „WHU“ außen wahrgenommen?“ und „Was können wir von den Alumni lernen?“²¹² Absolventen der „WHU“ können zudem als sogenannte „Schoolmanager“ aktiv an der Schnittstelle CS und Unternehmenskooperationen mitwirken. Die „Schoolmanager“ sind das „Sprach-

211 Siehe Ausführungen bei Hülpiusch 2008 [l. 3.2]: F. 7, Z. 110-141.

212 Vgl. Interview Hülpiusch 2008 [l. 3.2]: F. 5, Z. 57-58.

rohr“ zwischen dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, und der Hochschule. Sie fungieren als Multiplikatoren, da auf diesem Weg beispielsweise Praktikantenplätze aquiriert werden und im Gegentausch direktes Recruiting von zukünftigen Arbeitnehmern an der Hochschule stattfinden kann. Auf diesem Weg entsteht ein Mehrwert für alle Beteiligten.²¹³ Mit solcher Art von Netzwerken werden die Studierenden bei der Suche nach Praktikumsplätzen im In- und Ausland sowie beim Berufseinstieg unterstützt.

Die „WHU“ begleitet ihre Studierenden von der Einführungswoche bis zum Studiumsabschluss. Für die Erstellung der Angebote wird der Bedarf durch Befragungen erhoben. Eine Besonderheit der „WHU“ ist für die Bedarfserhebung der CS-Angebote für die Stakeholder „Studierende“ der Einsatz sogenannter studentischer „Career Scouts“, mit denen regelmäßige Feedbackgespräche stattfinden.²¹⁴ Zudem zielt der CS der „WHU“ ebenso wie das CC der Universität Freiburg darauf ab, im Sinne des Networkings die passenden Personen und Organisationen zusammenzuführen. Diese prozesshafte und nachhaltige Bindung aller „Stakeholder“ der CS-Arbeit an die Hochschule überzeugte die Jury im besonderen Maße bei der Bewertung des Konzeptes.²¹⁵

Die Darstellung der prämierten „Best-Practise-Beispiele“ wirft die Fragestellung auf, welche generalisierbaren Parameter für vorbildliche CS-Arbeit ausgemacht werden können. Hierfür erfolgt zunächst die Skizzierung englischer Modelle, um Vergleichsgrößen zu gewinnen. Daran schließt sich eine Einordnung der sogenannten „Best-Practise-Beispiele“ als Klassifizierungsgrundlage.

213 Vgl. und siehe vertiefende Ausführungen im Interview Hülpusch 2008 [I. 3.2]: F. 7, Z. 114-141.

214 Hülpusch 2008 [I. 3.2]: F. 12, Z. 194-202.

215 Vgl. idw-online 2009.

4.2 Englische Vorbilder als Implikationen für eine Systematisierung deutscher Konzeptionen

4.2.1 Englische Modelle

An britischen Hochschulen identifizierte Watts (1997) sieben Vorgehensweisen der CS-Arbeit, welche eine bestmögliche Ausgestaltung der Zielsetzungen der CS-Arbeit sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler und fachlicher Ebene gewährleisten. Diese Vorgehensweisen integrieren fach- und hochschulübergreifende Elemente und unterscheiden sich voneinander bezüglich:

- (1) inhaltlicher Bezüge.
- (2) zeitlicher Ausdehnungsgrade ihrer Anwendung.
- (3) Zielgruppenausrichtung.

Nachfolgend werden diese Klassifizierungen in Kurzform dargestellt.²¹⁶

▪ **„integrated guidance model“:**

Fokus: Fortlaufende Betreuung von Studierenden, die bereits vor der Aufnahme des Studiums beginnt und bis zum Abschluss andauert. Schwerpunkt: Bildungs- und Berufsberatung.

▪ **„integrated placement model“:**

Fokus: Vermittlung von qualifizierten Praktika, Projektarbeiten sowie studentischen Teilzeitstellen, um den Berufseinstieg frühzeitig zu fördern. Elektronische Verbundnetzwerke als Grundlage für die Vermittlung von Stellen. Fortlaufende Betreuung der Studierenden.

▪ **„curriculum model“:**

Fokus: Integration berufsbezogener Elemente in das Studium. Der CS informiert und unterstützt Hochschullehrende über berufsbezogene Elemente mit dem Ziel, die Vermittlung von „Schlüsselqualifikationen“ stärker in das Fächerangebot zu integrieren.

216 Siehe vertiefende Ausführungen Jörns 2002: 255ff. ebenso Jörns 2008: 270ff.; Markmann 1999: 128; Watts 1997: 39ff.

▪ **„learning organisation model“:**

Fokus: Weiterentwicklung der individuellen Karriereplanung aller Beteiligten der Hochschule. Zudem soll der wissenschaftliche Angestelltenkreis in die berufsbezogenen Fragen mit einbezogen werden. Schwerpunkt: Betreuung der Promovierenden.

▪ **„extended support model“:**

Fokus: Hinweise von Weiterbildungsmöglichkeiten für Absolventen, die sich in der Übergangphase befinden und noch nicht erwerbstätig sind, sowie die Förderung der Vermittlung von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern.

▪ **„lifelong guidance model“:**

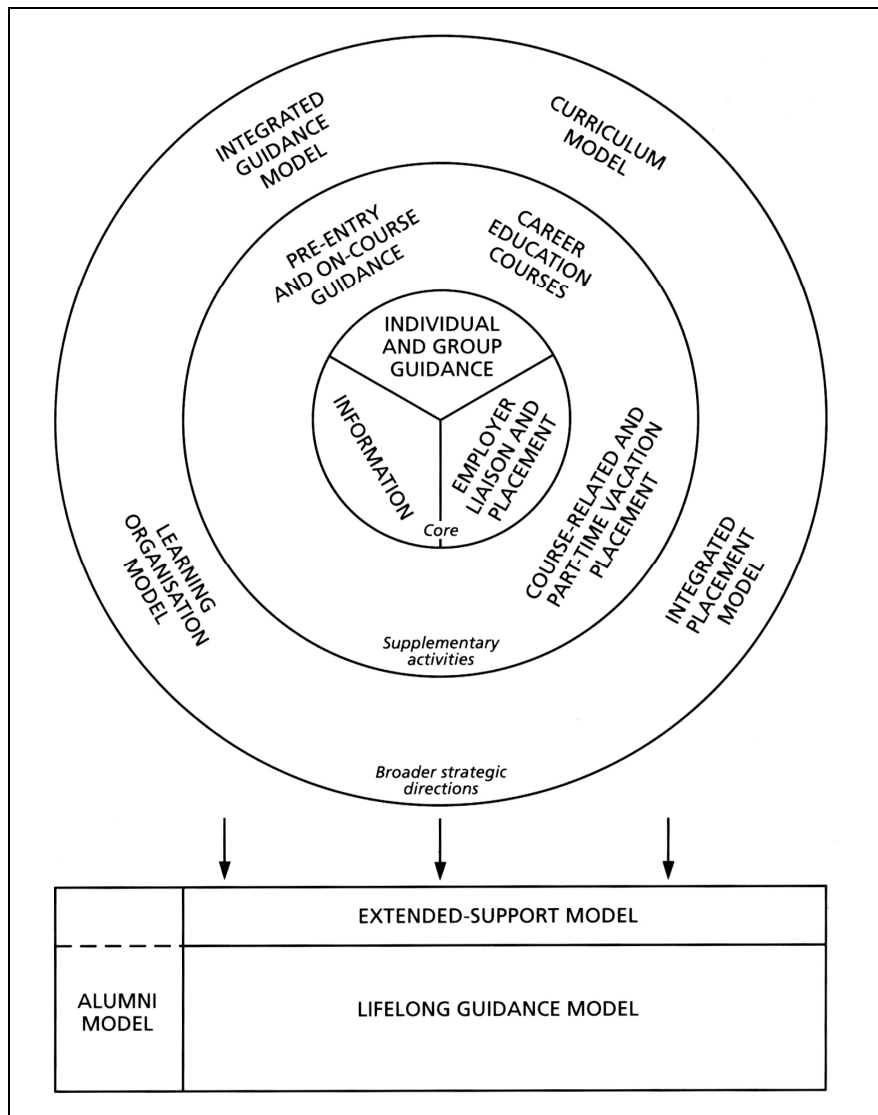
Fokus: Lebenslange Weiterbildung. Alters- und hochschulübergreifende Angebote zur beruflichen Entwicklung.

▪ **„alumni model“:**

Fokus: Alumni. Intensive Pflege des Kontaktnetzes zu den ehemaligen Studierenden, um aus der lebenslangen Verbindung einen Nutzen für beide Seiten zu ziehen, wie z. B. Sponsoring, die Rekrutierung zukünftiger Arbeitgeber für Studierende.

Jede dieser Vorgehensweisen ist in sich tragfähig, jedoch entfalten sie die größte Wirkung in der Kombination. Dies verdeutlicht die folgende idealtypische Graphik.

Abb. 20: Kombinierte britische CS-Vorgehensweisen nach Watts (1997)



Quelle: Watts 1997: 49.

Die dargestellten britischen Klassifikationen waren und sind nach wie vor hilfreiche Orientierungslinien für deutsche CS-Konzeptionen und verdeutlichen das breite Spektrum der Handlungsfelder der CS-Arbeit.

4.2.2 Gesamtübersicht, Analyse und Systematisierung ausgewählter Career Service-Konzeptionen

Bei einer detaillierten Betrachtung der prämierten „Best-Practise-Beispiele“ wird ersichtlich, dass sie alle in der inhaltlichen Ausrichtung vier Module beinhalten. Dies verdeutlicht die nachfolgende Darstellung.

Tab. 7: Exemplarische Übersicht der CS-/CC-Angebote der „Best-Practise-Beispiele“ aus dem Jahr 2007

CS/CC	Information	Beratung	Qualifizierung	Nationales und internationales Kontaktmanagement
„TU Berlin“	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorträge/ Seminare zum Berufsstart 2. Präsentationen und Projekte von/mit Unternehmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufseinstieg 2. Bewerbung 3. Karriereplanung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trainings z. B. Assessment-Center, Kommunikation, Präsentation u. a. 2. „PREPARE“: berufsqualifizierendes Modulprogramm 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erasmus Placement Stipendien 2. Vermittlung Praktika im In-/Ausland 3. Werkstudierenden-tätigkeiten und Jobs 4. Diplomarbeiten 5. Stellenbörse 6. Praktikumsbörse
„Universität Freiburg“	<ol style="list-style-type: none"> 1. Online-Infothek & Präsenzbibliothek 2. Bewerbung/Berufseinstieg 3. Internationale Career and Internship 4. Praxis und Berufsfelder 5. Firmenpräsentationen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufseinstieg 2. Bewerbung 3. Karriereplanung 4. Beratungen zum Arbeitsmarkt 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bewerbungstrainings 2. Rhetorikkurse 3. Karrieremanagement 4. Projekte 5. Weitere Qualifizierungskurse 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vermittlung von Alumni-Kontakten 2. Aktuelle nationale und internationale Stellen- und Praktika-Angebote 3. Informationen über neue Entwicklungen im Universitätsstudium 4. Informationen zur Qualifikation von Absolventen
„WHU“ Vallendar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unternehmenspräsentationen 2. Career Day / Karrierebörse 3. Bibliothek 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufseinstieg 2. Bewerbung 3. Karriereplanung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bewerbungstrainings 2. Qualifizierungskurse 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unternehmensgespräche 2. Praktikums-/Jobbörse 3. Kontaktvermittlung 4. Alumniverein

Quelle: Zusammenfassung der Verfasserin

Die eben beschriebenen drei „Best-Practise-Beispiele“ weisen trotz ihrer übergeordneten inhaltlichen Übereinstimmung deutlich verschiedene Schwerpunkte auf. Der CS der „TU Berlin“ legt seinen inhaltlichen Fokus verstärkt auf die berufsqualifizierende Veranstaltung „PREPARE“ und somit auf die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen. Hingegen legt der CS der Universität Freiburg einen besonderen Wert auf die systematische Erhebung des Bedarfes und auf die konsequente Kunden- und Berufsfeldorientierung. Zum Ausdruck kommt dies in einer Vielfalt von Beratungs- und Vermittlungsservices, die sowohl für die Studierenden als auch für die Unternehmen bereitgestellt werden. Die „WHU“ in Vallendar erarbeitete ihr Modell der CS-Arbeit durch eine starke Involvierung von drei Zielgruppen: Studierende, Alumni und Unternehmen, und fokussierte auf die vernetzte reibungslose Kontaktvermittlung unter diesen Zielgruppen. Jedes dieser Modelle zeichnet sich durch fach- und hochschulübergreifende Eigenschaften aus, ohne in der Spezifizierung nachzulassen.

Alle drei Preisträger wurden durch wissenschaftliche Erhebungen in Teilbereichen untermauert und überzeugten die Jury des nationalen Wettbewerbes im hohen Maß von ihrer Tauglichkeit und Qualität.

4.3 Entwicklung eines Grundmodells mit Definition für die Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen

4.3.1 Klärung des Modellbegriffs sowie Ermittlung von Modell-Parametern für die deutsche Career Service-Arbeit

In der CS-Arbeit in Deutschland wurde, wie bereits erläutert, bisher keine begriffliche Ausdifferenzierung der Terminologie „Modell“ vorgenommen, und zudem keine umfassenden Parameter für die CS-Arbeit publiziert.

Die Ermittlung von Modell-Parametern ist notwendig, da diese das Fundament sowohl für Neukonzeptionen von CS-Einrichtungen als auch für Weiterentwicklungen vorhandener Konzeptionen im Sinne der Qualitätssicherung darstellen.²¹⁷ Dies ist besonders wichtig, da eine Vielfalt an CS-Konzepten an deutschen Hochschulen besteht. Dies bestätigten Alberding/Frank (2008):

„(...) In Deutschland fehlt ein klares Bild davon, was ein Career Service leisten soll und kann. Die Aufgabenportfolios sind heterogen und teilweise wenig transparent.“ (Alberding/Frank 2008: 47)

Definierte Modellkriterien (Parameter) bieten eine Grundlage für die Vergleichbarkeit von CS-Konzeptionen und ermöglichen somit, ein bundesweites Ranking von sog. erfolgreicher CS-Arbeit aufzustellen und damit Orientierungslinien für Bedarfsermittlungen sowie Verbesserungsmaßnahmen im Sinne der Qualitätssicherung zu schaffen.

Der Begriff „Modell“ findet in den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen unterschiedliche Anwendung. Für die CS-Arbeit bietet sich aufgrund der vielfältigen Vernetzung und fachübergreifenden

217 Siehe Praxisbeispiel in Kap. 6.

Dimension eine Definition an, die nicht auf eine Fachdisziplin festgelegt ist.

In der allgemeinen Modelltheorie entwarf Stachowiak (1973) eine domänenübergreifende Definition. Schlösser (2008) beschrieb in Anlehnung an diese Modelltheorie:

„Modelle erlauben, die systematische Reduktion komplizierter Inhalte auf einfache Zusammenhänge (...). Sie reduzieren komplizierte, unüberschaubare Gefüge auf einige wenige bedeutsame Merkmale und Grundstrukturen, die gerade durch die Reduktion erst sichtbar hervortreten.“ (Schlösser 2008: 236)

Demnach werden in Modellen nur diejenigen Merkmale der Wirklichkeit erfasst, die für den jeweiligen Untersuchungszweck relevant sind, um allgemeine Erkenntnisse zu gewinnen, die nicht nur für Einzelfälle gültig sind.²¹⁸ Für die Ermittlung von Merkmalen und Grundstrukturen der CS-Arbeit bieten sich folgende Leitfragen an, die auch, nur allgemein gefasster, die Fragen des beschriebenen CS-Wettbewerbes beinhalten: „Warum und mit welchem Ziel wird die CS-Arbeit verfolgt?“, „Was beinhaltet die CS-Arbeit und auf wen sind diese Inhalte ausgerichtet?“ und „Wie vollzieht sich die CS-Arbeit?“. Die Beantwortung dieser Fragestellungen findet sich in den Analysen deutscher CS-Konzeptionen.

4.3.2 Zusammenfassung der Analysen ausgewählter deutscher Career Service-Konzeptionen und Bezüge zu englischen Vorbildern

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bereits im Jahr 2007 für den CS-Wettbewerb 46 verschiedene deutsche CS-Konzeptionen eingereicht wurden. Dies zeigt unter anderem die bereits angemerkte

218 Vgl. Schlösser 2008: 235.

vorhandene Vielfalt von CS-Konzeptionen in Deutschland auf, und lässt zudem auf einen beträchtlichen Zuwachs der Bedeutung der CS-Arbeit für das deutsche Hochschulsystem schließen.

Unter den eingereichten Konzepten identifizierte die Jury neben den Preisträgern auch eine ganze Reihe weiterer Einrichtungen mit innovativen Ansätzen, wirksamen Instrumenten sowie nachahmenswerten Formaten der CS-Arbeit.²¹⁹ Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, es nicht bei exemplarischen „Best-Practise-Beispielen“ zu belassen, sondern allgemeine Parameter für ein CS-Grundmodell zu entwerfen. Auf dieser Basis können dann spezifische Schwerpunkte konzeptionell ausgebaut und inhaltlich verglichen werden.

Im CS-Wettbewerb wurde auf eine hochschulspezifische strategisch-institutionelle Verankerung großen Wert gelegt. So konnten alle drei „Best-Practise-Beispiele“ konzeptionell nachweisen, eine institutionell verankerte Dienstleistungseinrichtung mit klarem Aufgabenprofil zu sein und über eine aufgabengerechte Ausstattung zu verfügen.²²⁰

Die zu Beginn dieses Kapitels erfolgte Darstellung und Analyse ausgewählter vorbildlicher deutscher CS-Konzeptionen verdeutlicht als übergeordnete Zielsetzungen die Förderung des „Theorie-Praxis-Transfers“ zwischen der jeweiligen Hochschule und dem Beschäftigungssystem sowie durch verschiedene Angebote die Förderung der „Employability“ der jeweiligen hochschulspezifischen

219 Vgl. Alberding/Frank 2008: 49f.

220 Die institutionelle Angliederung der CS-Arbeit findet an deutschen Hochschulen in verschiedensten Formen statt. Recherchen haben ergeben, dass es zentrale und dezentrale CS-Einrichtungen sowie kombinierte Formen (z. B. ein CC am Rektorat und zudem ein CS an einer Fakultät angegliedert) an deutschen Hochschulen gibt. Zudem finden sich in Ausnahmefällen auch Hochschulen, welche über keine CS-Einrichtung verfügen, sondern erforderliche CS-Leistungen extern einkaufen. Im Fall der drei Gewinnerkonzepte handelt es sich um institutionell zentral angegliederte Einrichtungen. Siehe zur Angliederung von deutschen CS-Einrichtungen die jeweilige Anschrift in den Kontaktbögen im Anhang: Kap. II. 2.2.

Zielgruppen. Alle Konzepte zielen als Hauptzielgruppe auf Studierende verschiedener Fächer ab. Außerdem werden zum Teil Promovierende, Hochschulmitarbeiter/innen, Alumni und Arbeitgeber durch Angebote angesprochen und in die CS-Arbeit auf vielfältige Weise mit einbezogen.

Es ist eine Varianz der inhaltlichen Ausgestaltung der entwickelten Vorgehensweise in Abhängigkeit von dem Profil und den strukturellen Bedingungen der jeweiligen Hochschule auszumachen. Je nach Fokussierung wurden in den Konzeptionen spezifische Ausrichtungen hervorgehoben. Dennoch meistern die vorbildlichen Konzeptionen ihre Arbeit, indem sie im Grundaufbau die vier Module Information, Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement mit berufspraktischem Bezug aufweisen. Damit kann festgehalten werden, dass die deutsche CS-Arbeit vier Basismodule beinhaltet. Dabei werden beim Kontaktmanagement zum Teil hochschulinterne oder hochschulexterne sowie nationale wie auch internationale Schwerpunkte gesetzt. Generell variiert die inhaltliche Ausgestaltung der CS-Konzeptionen in vier Basismodulen durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen.

Vergleicht man die inhaltliche Ausrichtungen mit den von Watts ermittelten sieben idealtypischen Ausgestaltungen der CS-Arbeit, ist festzustellen, dass die prämierten deutschen CS-Konzeptionen die verschiedenen englischen Ausrichtungen mit einschließen. Übereinstimmend bieten die „Best-Practice-Beispiele“ die Betreuungsart im Sinne des „integrated placement models“ (Fokus auf Qualifizierung und Vermittlung von Stellen während der Studiumszeit) und des „curriculum models“ (Fokus auf Integration berufsbezogener Elemente in das Studium und Vertiefung der Schlüsselqualifikationen) an. Die CS-Konzeption der „WHU“ erschließt schwerpunktmäßig das „alumni model“ und pflegt das Kontaktnetz zu den sogenannten „Ehemaligen“, um aus der

lebenslangen Verbindung einen maximalen Nutzen für alle Beteiligten zu ziehen.

Die weiteren drei englischen Ausrichtungen der Betreuung der CS-Arbeit wie das „learning organisation model“ (Augenmerk auf Betreuung von Doktoranden), das „extended support model“ (Blickpunkt auf Betreuung der Absolventen in der Übergangsphase) und das „lifelong guidance model“ (Schwerpunkt auf lebenslange Weiterbildung) sind zwar in ihrem Kern in den verschiedenen deutschen Angeboten vorhanden. Sie werden jedoch in diesen exemplarischen Konzeptionen nicht schwerpunktmäßig behandelt.

Alle inhaltlichen Ausrichtungen kennzeichnet eine Dienstleistungsfunktion mit berufspraktischem Bezug, welche der Berufsvorbereitung oder der Förderung des Austausches und der Begleitung an der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem dient.

Zudem wurde in allen „Best-Practise-Beispielen“ eine wissenschaftliche Begleitung in verschiedenen Ausprägungen wie zum Beispiel Bedarfserhebungen, Projektevaluationen und Absolventen/-innenstudien ausgewiesen.

Aus den erörterten Aspekten lassen sich Parameter für ein Grundmodell der CS-Arbeit ableiten und eine begriffliche Verortung herausarbeiten.

4.3.3 Grundmodell mit Definition für die deutsche Career Service-Arbeit

Auf der Basis der in diesem Kapitel beschriebenen Anforderungen an ein Modell und den gestellten Leitfragen sowie den erläuterten Ergebnissen der Analysen deutscher CS-Arbeit, werden nachfolgend die kennzeichnenden Größen von CS-Konzeptionen zu einem Grundmodell zusammengeführt.

Die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen sollte als zentrale oder/und dezentrale Einrichtung/en institutionell verankert sein. Eine CS-Einrichtung sollte sich an folgenden Qualitätskriterien orientieren:

- Hochschulspezifische Ausrichtung der CS-Arbeit mit definiertem Aufgabenprofil²²¹ und entsprechend gesicherter, aufgabenadäquater Ressourcenausstattung (finanzieller, personeller, technologischer, räumlicher sowie sachmittelbezogener Art).²²²
- Hochschulspezifisch definierte hochschulinterne und externe Stakeholder²²³ für die CS-Arbeit wie z. B. Studierende,²²⁴ Absolventen, Promovierende,²²⁵

221 Der deutsche Dachverband der CS-Arbeit konstatierte im Jahr 2009: „Das Aufgabenprofil im Career Service ist breit gestreut. Es reicht von der Entwicklung berufsorientierender Angebote, der Karriereberatung und der Veranstaltungsorganisation bis hin zur Unterstützung bei der Akkreditierung neuer Studiengänge.“ (csnd 2009 [b]: 2). Aufgrund dessen ist es unerlässlich, für jede Hochschule eine eigene spezifische strategische Ausrichtung der CS-Arbeit mit Definition der Schnittstellen zu anderen berufsorientierenden und qualifizierenden Einrichtungen der jeweiligen Hochschule vorzunehmen. Somit können Eingrenzungen der Aufgaben der CS-Einrichtung vorgenommen und Ressourcen adäquat zum Einsatz gebracht werden. Jörns (2008) betonte, dass durch eine Verringerung der Komplexität, durch Reduktion auf Kernaufgaben der Anspruch auf Professionalität der CS-Arbeit wirklich erfüllt werden könnte (vgl. Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 17, Z. 317-321).

222 In der Erklärung zur Qualitätssicherung in der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen wird für CS-Einrichtungen explizit gefordert: „Sie müssen über ein eigenes Budget zur Realisierung ihrer Aufgaben verfügen.“ (csnd 2009 b): 7).

223 Siehe zudem Ausführungen zu Partnergruppen von CS-Einrichtungen in Markmann 1999: 130-132.

224 Die Zielgruppe der Studierenden, für die eine CS-Einrichtung zuständig ist, variiert nach Profil und Ausrichtung der Hochschule sowie den jeweiligen Aufgaben des CS. Insgesamt ist festzuhalten, dass die meisten CS-Einrichtungen für Studierende aus unterschiedlichsten Studiengängen zuständig sind.

Hochschulmitarbeiter, Arbeitgeber²²⁶ und Interessensverbände.

- Förderung des „Theorie-Praxis-Transfers“ zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem durch interne Dienstleistungsangebote für die Hochschule und externe Angebote für das Beschäftigungssystem.
- Förderung der „Employability“ der Studierenden, Absolventen und Promovierenden durch berufsorientierende sowie berufspraktische Angebote im und nach dem Studium.
- Angebote in den 4 Basismodulen der CS-Arbeit:²²⁷
 - (1) Information²²⁸
 - (2) Beratung²²⁹

225 Siehe Auseinandersetzung mit dem Thema: „Career Services für Promovierende?“ anhand einer Absolventenstudie in Grünh/Hecht/Schmidt 2008: 18-22. Nach Barz (2007) besteht die Notwendigkeit, Nachwuchswissenschaftlern durch CS-Angebote Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft zu erschließen. Vgl. Barz 2007: 21. Siehe exemplarisch CS-Einrichtung für Promovierende des Gießener Graduierten-zentrums Kulturwissenschaften (GGK) unter: <http://gcsc.uni-giessen.de> (download: 09.09.2008).

226 Siehe Ausführungen zur „Kooperation mit Arbeitgebern“ in csnd 2009: 3 sowie in der gleichen Rubrik in den bereits erläuterten Erhebungsergebnissen deutsche CS-Arbeit in vorliegender Arbeit.

227 Nachfolgend werden beispielhaft zu jedem Basismodul inhaltliche Ausgestaltungen aufgelistet, welche auf den beschriebenen „Best-Practise-Beispielen“, der Erklärung des „csnd“ zur Qualitätssicherung, den Ausführungen bei Dorenburg/Grünh 2006: 20-23 und Eimer/Jörns 2005: 34f. sowie auf Internetrecherchen basieren. Siehe darüberhinaus als inhaltliche Orientierungslinie die Studie zu amerikanischen CS-Angeboten: “What does the typical Career Center offer?” in Spotlight Online (2010) [b].

228 Zu (1) Information: Online-Informationsplattform zu berufsrelevanten Themen wie z. B. Einstiegsgehälter, Arbeitsmärkte und Berufsmöglichkeiten; Bereitstellung von Praktika- und Stellenangeboten; Informationen zu praxisbezogenen Angeboten der Fächercurricular im „Studium Integrale“ oder „Studium Generale“; Newsletter mit berufsspezifischen Themen und Angeboten; Informationsmaterialien über Tätigkeitsfelder, Anforderungskatalogen für Berufsfelder; Lese- und Informationszentrum sowie Bibliotheken mit Literatur zur Berufsorientierung und Bewerbung; Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und Masterstudiengängen; Übersicht über nationale und internationale Dachverbände zu verschiedenen Berufsfeldern.

229 Zu (2) Beratung: Individuelle Beratungen zu Themen wie z. B. berufsbezogene Studienplanung, Laufbahnplanung, Karriereplanung; Beratungen durch studentische Tutoren in den Bereichen z. B. Bewerbungsmanagement, Praktikumsakquise; Beratungen für die Erstellung und Überprüfung von Bewerbungsunterlagen; Beratung bei den persönlichen Qualifikations-Portfolios; Coachings z. B. für Existenzgründung; Mentoringangebote zur Förderung des Austausches zwischen Berufspraktiker/innen und Studierenden, Promovierenden; Beratung für Inland- und Auslandspraktika; Beratung von Unternehmen bzgl. passender Studierendegruppen

(3) Qualifizierung²³⁰

(4) Kontaktmanagement (hochschulintern/extern;
national/international)²³¹
ggf. Schwerpunktsetzung²³² auf eines oder
mehrere Module.

- Wissenschaftliche Begleitung und kontinuierliche Bedarfserhebung durch Evaluationen zur
-

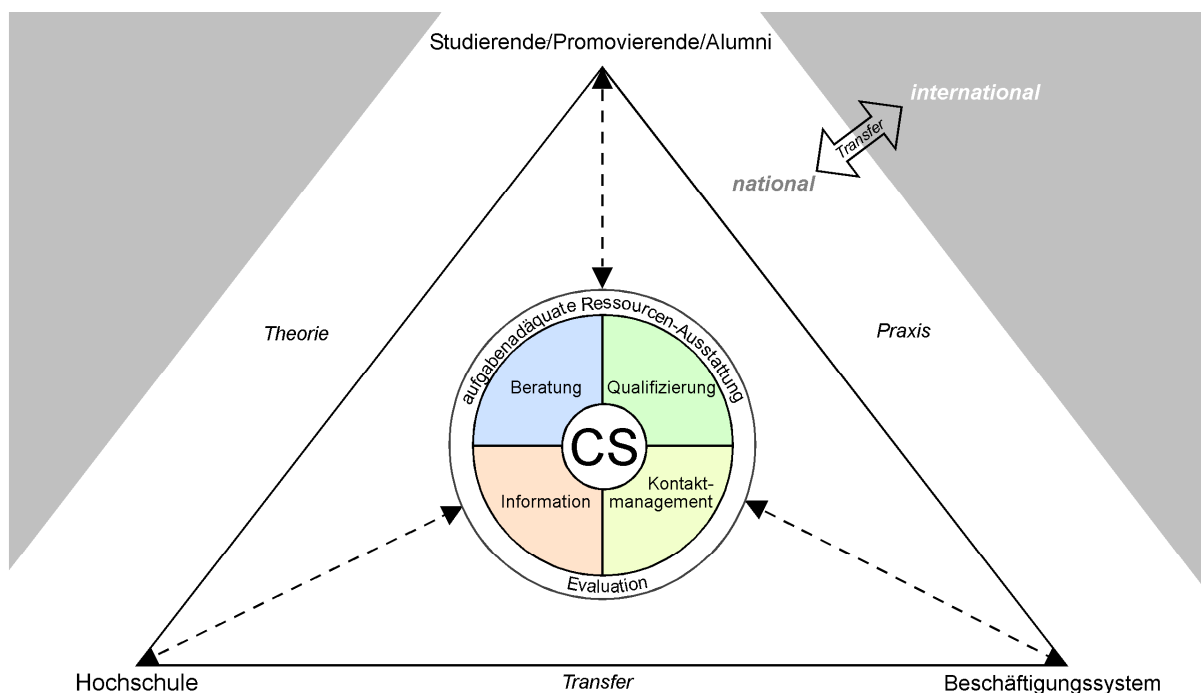
für Volontariate/studentische Jobs; Beratungen für Lehrstühle bzgl. geeigneter Kooperationspartner für Projektarbeiten. Siehe weitere Beispielen für den Bereich „Beratung“ für die Arbeit mit dem „Stakeholder“ Studierende wie bereits beschrieben in Kapitel vier sowie unter csnd 2009 [b]: Beratung, 5.

- 230 Zu (3) Qualifizierung: Qualifizierungsangebote von CS-Einrichtungen sind vorwiegend interdisziplinär und übungsorientiert, und sind ein wichtiger Baustein im Portfolio eines CS (vgl. csnd 2009 [b]: Studierende qualifizieren, 6. Beispiele sind: Trainings- und Seminarangebote im Bereich berufsfield-bezogene Qualifikationen und fachübergreifende „Schlüsselqualifikationen“; spezielle Trainingsangebote für Studierende und Absolvent/innen mit Migrationshintergrund sowie ausländische Studierende; Fremdsprachen-Trainings; IT-Trainings; fachübergreifende Trainings wie z. B. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen, Projektmanagement, Präsentationskenntnisse; Existenzgründungsprogramme in Form von z. B. Workshops; Weiterbildungsveranstaltungen; Referenten/innen-Vortragsreihen zu berufsrelevanten Themen. Siehe zudem weitere Beispiele wie bereits zu Beginn dieses Kapitels beschrieben.
- 231 Zu (4) Kontaktmanagement: Das Kontaktmanagement als Instrument der Förderung des „Theorie-Praxis-Transfers“ wird durch die CS-Einrichtung u. a. durch Vermittlungsaktivitäten vollzogen und umfasst alle Formen der Kooperation. Für die Umsetzung wird zu diesem Punkt in der Erklärung zur Qualitätssicherung des deutschen CS-Dachverbandes u. a. betont: „Die Vermittlung sollte immer zielgruppenorientiert erfolgen. Der Career Service braucht eine genaue Kenntnis der Hochschule und der Qualifikationsprofile der einzelnen Studiengänge. Die Unternehmen müssen gegenüber dem Career Service genau ihre Bedarfe kommunizieren. In allen Phasen des Vermittlungsprozesses hat der Schutz der personenbezogenen Daten von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen höchste Priorität.“ (csnd 2009 [b]: Vermittlung, 4). Beispiele sind: Veröffentlichung von Praktikums- und Stellenangeboten; Vermittlung von unternehmensspezifischen Themen für Abschlussarbeiten; Vermittlung von Traineeprogrammen in Unternehmen; Bekanntgabe von Unternehmensinformationen und Angeboten; Veröffentlichung von Profilen von Absolventen/innen in „Placement-Broschüren“; Organisation von Referentenreihen mit Experten/innen aus der Berufspraxis; Organisation von „Roundtable Gesprächen“ mit verschiedenen „Stakeholdern“ der CS-Einrichtung wie z. B. Veranstaltungen mit Alumni zum Erfahrungsaustausch; Unternehmens- und Institutionenbesichtigungen; Unterstützung von Präsenz- und Online- Firmenpräsentationen; Organisation von Firmenkontaktmessen wie z. B. „Career Days“ und Fachtagungen; Bereitstellung von „Job-Portalen“; Organisation von „Mentoringprogrammen“; Netzwerkpflege für Absolventen/innen z. B. durch „Alumni-Vereine“ und „Schoolmanager“; Weiterbildungsangebote für „Alumni“; Veranstaltung und Teilnahme an nationalen und internationalen Fachtagungen. Siehe weitere Ausführungen und Beispiele für direkte und indirekte Vermittlungstätigkeiten u. a. zu Beginn dieses Kapitels.
- 232 Siehe beispielhaft die zu Beginn dieses Kapitels dargestellten Schwerpunktsetzungen der „Best-Practise-Beispiele“.

Qualitätssicherung mit gegebenenfalls daraus abgeleiteter Modifizierung.

Diese Kriterien lassen sich als Modell-Graphik wie folgt darstellen:

Abb. 21: Grundmodell der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen mit der Übersicht der Aufgabengebiete, Schnittstellen und „Stakeholder“



Quelle: Verfasserin

Aus diesem Grundmodell lassen sich zum einen spezifische Modelle der CS-Arbeit ableiten, welche sich - wie im Fall der englischen Spezifika - durch den Ausbau von Schwerpunkten in den vier Basismodulen auszeichnen.²³³ Dies bedarf einer weiterführenden vertiefenden Forschung.

Aus den erfassten kennzeichnenden Größen und unter Berücksichtigung des in Kapitel zwei erfolgten begrifflichen und

²³³ Eine hochschulspezifische exemplarische Ableitung findet sich in Kap. 6.4.

inhaltlichen Diskurses, wurde von der Verfasserin die nachfolgende umfassende Definition der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen als Diskussionsgrundlage abgeleitet.

Career Services/Career Center an deutschen Hochschulen sind institutionalisierte Dienstleistungseinrichtungen mit hochschulspezifischer Ausrichtung und definiertem Aufgabenprofil. Übergeordnetes Ziel von CS-Einrichtungen ist im Sinne eines „Theorie-Praxis-Transfers“ die Förderung des berufspraktischen Bezuges der Hochschul- ausbildung sowie des Austausches zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Zentrale Aufgaben von CS-Einrichtungen sind die fachübergreifende Vorbereitung Studierender auf den Berufseinstieg und Förderung der „Employability“ sowie die Entwicklung eines partnerschaftlichen Austausches zwischen Hochschule und beruflicher Praxis.²³⁴

Career Services/Career Center verfügen über eine aufgabenadäquate finanzielle, personelle, technologische, räumliche und sachmittelbezogene Ressourcenausstattung. CS-Einrichtungen werden von einer Person mit akademischem Hochschulabschluss mit spezifischen CS-Weiterbildungen wissenschaftlich geleitet und durch einen Stab an Mitarbeitern mit unterschiedlichem Aufgabenportfolio unterstützt.

234 In Anlehnung an csnd 2009 [b]: 1.

Mit ihren vier Basismodulen: (1) Information, (2) Beratung, (3) Qualifizierung und (4) Kontaktmanagement (hochschulintern/-extern; national/international) mit gegebenenfalls Schwerpunktsetzung auf ein Modul oder mehrere Module, bieten CS-Einrichtungen vielfältige Angebote und Unterstützungsformen, um inhaltliche und organisatorische Verbindungen zur beruflichen Praxis zu fördern.

Hochschulspezifisch richten sie ihre Angebote hochschulintern und -extern sowie national als auch international an verschiedene „Stakeholder“ wie Studierende, Absolventen, Promovierende, Hochschulmitarbeiter, Arbeitgeber sowie Interessensvertretungen. Zudem zielen sie als Transferstelle darauf ab, den wechselseitigen Austausch zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem, bildungspolitischen Gremien/Institutionen und Interessensvertretungen zu unterstützen.

Die CS-Arbeit bewegt sich in einem sehr komplexen Bedingungsgefüge, aus dem facettenreiche und sich wandelnde Aufgabenfelder resultieren. Zur Sicherung der Qualität im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses bedarf es regelmäßiger interner und/oder externer Evaluationen der Angebote und Bedarfe der „Stakeholder“ sowie wissenschaftlicher Begleitung und Forschung.

Die Komplexität der Anforderungen an die CS-Arbeit wirft die Frage nach Instrumentarien für eine professionelle Sicherung und kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Qualität auf.

5 Qualitätsentwicklung der Career Service-Arbeit

5.1 Qualitätssicherung deutscher Career Service-Arbeit

5.1.1 Notwendigkeit der Qualitätssicherung

Institutionalisierte CS-Einrichtungen unterliegen den bereits beschriebenen Anforderungen von Maßnahmen der Qualitätssicherung von Hochschuleinrichtungen. Im Rahmen der Professionalisierung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen sollte das Ziel die Einführung eines systematischen und nachhaltigen Qualitätsmanagements sein.²³⁵

Die Notwendigkeit der Entwicklung von Maßnahmen sowie der Sicherung und des Qualitätsmanagements in unterschiedlichen Bereichen der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen hat unter anderem zugenommen, da die Erfüllung der Erfordernisse der „Bologna-Reform“ zu einem zahlenmäßigen Anstieg von Einrichtungen mit verschiedenen inhaltlichen Ausgestaltungen führte.²³⁶ Diese Entwicklung gerät jedoch, wie Alberding/Frank

235 „Qualitätsmanagement bezeichnet ein auf die gesamte Organisation bezogenes Verfahren, welches zur Aufgabe hat, mit Planung, Steuerung und Überwachung der Qualität Systeme und Prozesse so zu verbessern, dass ein Erfolg mit einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung gewährleistet werden kann.“ (von Luckwald 2010: 73). Müller-Böling betonte: „Qualität ist - nicht nur bezogen auf Hochschulen - ein mehrdimensionaler Begriff, und in sofern nicht durch eine einzelne Definition einzufangen. Die verschiedenen Dimensionen implizieren jeweils verschiedene Anforderungen an das Qualitätsmanagement.“ (Müller-Böling 2004: 388). In diesem Zusammenhang wies Müller-Böling darauf hin: „Qualitätsmanagement an Hochschulen bedeutet, einen dieser Mehrdimensionalität gerecht werdenden integrativen Ansatz umzusetzen, der den verschiedenen Dimensionen entsprechend unterschiedliche Instrumente in sinnvoller Weise verknüpft.“ (Ebd.: 390). Qualität definiert sich über die Kundenzufriedenheit, welche alle Beteiligten und Betroffenen der CS-Arbeit umfassen sollte.

236 Vgl. als Beleg in Kap. 7.1.1 die Übersichtsgraphik des gegenwärtigen institutionellen Standes von CS-/CC-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht. Grünh (2007) konstatierte: „Es wird eine der politischen Aufgaben der Zukunft sein, dafür zu sorgen, dass es Standards

(2008) bestätigen, in eine Schieflage, da zwar immer mehr CS-Einrichtungen gegründet werden, jedoch ein klares Bild davon fehlt, was ein CS leisten soll. Zudem lässt die Einbindung in die Strategie der Hochschule vielerorts zu wünschen übrig.²³⁷

Diese Sichtweise wird durch das Vorstandsgremium des deutschen CS-Dachverbandes bestätigt und ergänzt. Es formulierte, dass es in der Anfangsphase erforderlich war, Angebote, oftmals unter schwierigen Umständen, überhaupt zu ermöglichen, und sich nun die Frage stellt, welche Möglichkeiten es gibt, die Qualität der eigenen Arbeit messbar und belegbar zu machen.²³⁸

Viele weitere Experten und Expertinnen in Deutschland betonen die Wichtigkeit der Einführung von qualitätssichernden Maßnahmen, was nachfolgend durch verschiedene Statements belegt wird. Bereits im Jahr 2002 wies Jörns auf die Notwendigkeit der Entwicklung von Qualitätsstandards²³⁹ für die CS-Arbeit hin, um Missbrauch unter der

und zudem auch Akkreditierungsverfahren gibt, und schließlich die Qualität von Career Services mit einem Zertifikat nachgewiesen wird.“ (Gröhn 2007 [l. 3.1]: F. 11, Z. 153-156).

237 Vgl. Alberding/Frank 2008: 47. Wie in vorliegender Arbeit erläutert und exemplarisch aufgezeigt, besteht gegenwärtig in Deutschland eine Vielzahl unterschiedlicher Vorgehensweisen im CS-Bereich. Siehe zudem exemplarisch Kap. 6.

238 Vgl. HRK 2009 [a]: 11.

239 „Standards“ zeichnen sich durch allgemeine Gültigkeit und Verbindlichkeit aus. Das bedeutet, dass ein vorher festgelegtes Niveau kontinuierlich eingehalten werden muss, damit ein Standard als erfüllt gilt. Diese Aussage trifft ebenso auf Qualitätsstandards zu. Die „Deutsche Gesellschaft für Qualität“ definiert Standards und Normen als Dokumente, die „(...) für die allgemeine und wiederkehrende Anwendung, Leitlinien, Regeln oder Forderungen für Prozesse, Tätigkeiten, Produkte und Merkmale festlegt.“ (Leonhard/Naumann 2005: Buchstabe „S“). Des Weiteren wird angemerkt, dass Normen in der Regel durch nationale oder internationale Gremien, Verbände, möglicherweise aber auch durch Personengruppen oder Personen erarbeitet werden und im Normalfall in internationalen oder nationalen Gremien verabschiedet werden (vgl. ebd.). Ebenso im Bildungssystem ist der Begriff „Standards“ gebräuchlich. Darunter versteht man „(...) Verhaltenserwartungen, Raum- und Zeitnormen, staatliche Reglements oder auch etablierte Medien (...)“ (BMBF 2008: 5). Zudem kann „(...) jede fixierte und für eine bestimmte Dauer gültige Regelung (...) Standard genannt werden, und man kann immer auch Niveaus unterscheiden, also einen höheren oder tieferen Standard festlegen.“ (Ebd.: 5). Siehe Ausführungen zu Eigenschaften von Standards für Evaluationen der „Deutschen Gesellschaft für Evaluation e. V. (DeGEval)“ unter DeGEval

Bezeichnung „Career Service“ zu verhindern und stattdessen flächendeckend den Nutzern eine qualitativ hochwertige Leistung zu kommen zu lassen. Gleichzeitig soll so die Akzeptanz solcher Einrichtungen in der Hochschullandschaft zunehmen.²⁴⁰ Jörns (2002) konstatierte in diesem Zusammenhang:

„Um den beschrittenen Professionalisierungsprozess in diesem noch jungen Tätigkeitsbereich an deutschen Hochschulen weiter zu beschleunigen, ist es sinnvoll und notwendig, gewisse Qualitätsstandards für die Arbeit in einem Career Service oder einer vergleichbaren Zentraleinrichtung zu entwickeln.“ (Jörns 2002: 237)²⁴¹

Grühn konkretisierte dieses Anliegen im Jahr 2007:

„Wir haben keine expliziten Qualitätsstandards. Es sollte eine der Aufgaben der Career Service-Arbeit der nächsten Jahre sein, solche Standards festzulegen und hierzu entsprechende Tagungen anzubieten und in diesem Bereich aktiv zu werden.“ (Grühn 2007 [I. 3.1]: F. 7, Z. 97-100)

Ebenso sah Hülpiusch (2008) die Notwendigkeit, für alle Universitäten für den CS-Bereich einen Qualitätsstandard zu schaffen.²⁴² Jörns betonte im Jahr 2008, dass die Einführung von Qualitätsstandards für die Career-Arbeit extrem wichtig ist, da CS eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe an der Schnittstelle zwischen Studium und Beschäftigungssystem leisten und für verschiedene Adressatengruppen Leistungen auf einem sehr hohen Level erfüllen sollten.²⁴³ Eine weitere Notwendigkeit für die Sicherung der Qualität der CS-Arbeit liegt im Zusammenhang mit der Einführung von Studiengebühren für das Hochschulstudium. Studierende sind

2008.

240 Siehe weitere Ausführungen in Jörns 2002: 238 ebenso Jörns 2008: 254.

241 Siehe ebenso Jörns 2008: 254.

242 Vgl. Hülpiusch 2008 [I. 3.2]: F. 10, Z. 170-171.

243 Vgl. Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 11, Z. 179-182.

zahlende „Kunden“, welche einen Anspruch auf eine entsprechende gute Qualität von Angeboten und Dienstleistungen haben.²⁴⁴

Der Vorstandsvorsitzende des deutschen CS-Dachverbandes weist darauf hin, dass sich die Motivation, sich mit dem Thema Qualitätssicherung zu beschäftigen, aus unterschiedlichen Bereichen ergibt:

„Vom Standpunkt der Organisation, in der Regel ist dies die Hochschule, gilt es intern wie extern dokumentieren zu können, dass die Arbeit der Einrichtung Career Service erfolgreich ist und damit die in sie investierten Mittel richtig angelegt sind. Für den Career Service und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es wichtig, gegenüber Hochschulleitung, internen und externen Kooperationspartnern sowie gegenüber den Studierenden die Qualität der geleisteten Arbeit belegen zu können. Schließlich geht es darum, mit einem soliden Qualitätsmanagement eine verlässliche Grundlage für die Weiterentwicklung und Steuerung des eigenen Angebots zu haben.“ (Menke 2009: 8)

Die genannten Aspekte machen den Bedarf eines überprüfbaren und verbindlichen Rahmenwerkes für die Qualitätssicherung der CS-Arbeit an deutschen Hochschulen deutlich.²⁴⁵

244 Dieser Aspekt spielt ebenso für die CS-Arbeit im United Kingdom eine wichtige Rolle. Siehe Ausführungen in Dane 2007 [l. 4.1]: Q. 18, L. 357-363. Studierende werden als „Kunden“ titulierte, da sie einen Anspruch auf qualitativ hochwertige Dienstleistungserbringungen haben. Siehe kritische Auseinandersetzung mit dem „Kundenbegriff“ im universitären Rahmen in Masschelein/ Simons 2010: 9-13.

245 Konegen-Grenier (2008) hob hervor, dass man für eine Akkreditierung und Zertifizierung der CS-Arbeit die Ziele deutscher CS-Arbeit als Ausgangsbasis festlegen sollte, um daran messbare Indikatoren für Qualität entwickeln zu können. Zudem sei es wichtig durch Absolventen/innenforschung den Berufsverbleib zu verfolgen. Sie betonte: „Man muss sich darüber klar werden, was man überhaupt mit der Career-Arbeit erreichen will. Man sollte da auch weitgesteckte Ziele formulieren. (...). Diese Zielvorstellungen sollte man formulieren, und erst, wenn man die Ziele klar hat, kann man überhaupt Indikatoren für Qualität entwickeln.“(Konegen-Grenier 2008 [l. 3.4]: F. 4, Z. 44-46, Z. 51-53; F. 5, Z. 62). Siehe zudem Ausführungen bei Ebd.: F. 6, Z. 86-92.

5.1.2 Gegenwärtiger Stand der Qualitätsentwicklung deutscher Career Service-Arbeit

In Deutschland hat die Beschäftigung mit dem Thema Qualitätssicherung der CS-Arbeit an Hochschulen erst vor einigen Jahren begonnen. Hochschulpolitische Empfehlungsorgane wie der „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ und die „HRK“ haben sich gemeinsam mit dem deutschen CS-Dachverband des Themas Qualitätssicherung angenommen.²⁴⁶

Das Vorstandsgremium des „csnd“ (2009) betonte:

„Mit Fortschreiten des Prozesses der Etablierung der Career Service-Angebote an Hochschulen rückt für immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Thema Qualitätssicherung in den Mittelpunkt.“ (HRK 2009 [a]: 11)

Die gestiegene Bedeutung dokumentierte sich unter anderem im Jahr 2008 in den Ergebnissen zweier Fachtagungen, welche zum einen Entwicklungen, Perspektiven und Strategien der CS-Arbeit, und zum anderen explizit Qualitätssicherung thematisierten.²⁴⁷ Unter dem Titel „Qualitätssicherung in der Career Service Arbeit“ widmete sich der deutsche Dachverband der CS-Arbeit im September 2008 das erste Mal systematisch dieser Thematik.

Im Mittelpunkt der Jahrestagung des „csnd“ standen Fragen nach der Bedeutung von Qualität und wie Qualität in der CS-Arbeit und bei

246 Auftakt bildete im Jahr 2007 der dargestellte CS-Wettbewerb. Für die Bewertung der eingereichten Konzepte wurden erstmalig Bewertungskriterien für eine sog. vorbildliche CS-Einrichtung festgelegt, um Vergleichsgrößen generieren zu können. Dies war die Vorarbeit für die Folgeaktivitäten in Richtung Qualitätssicherung der CS-Arbeit. Die Ergebnisse des Wettbewerbes waren Ausgangsbasis für die vom „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ ausgerichtete Tagung (in Kooperation mit der „HRK“ und mit Beteiligung des „csnd“) im Jahr 2008, deren Schwerpunkt Perspektiven für die (Weiter-)Entwicklungen im CS-Bereich behandelte. Diese Tagung mit bundesweiten Teilnehmern trug maßgeblich zur Weiterentwicklung in Richtung Professionalisierung der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen bei. Siehe Tagungen in nachfolgender Fußnote.

247 Tagungen 2008: „Career Services an Hochschulen - Entwicklungen, Perspektiven, Strategien.“ Siehe „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2008)“; „Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit.“ Siehe csnd 2008.

CS-Angeboten umsetzbar ist.²⁴⁸ In sechs Workshops²⁴⁹ wurden über Aufgaben, Ziele, Möglichkeiten und Grenzen der CS-Arbeit diskutiert und Anregungen für die Festlegung und Umsetzung von Qualitätsstandards und Rahmenbedingungen gegeben. Zudem wurden drei weiterführende Arbeitsgruppen gebildet:²⁵⁰ Qualitätssicherung bei der Vermittlung von Studierenden und Absolvierenden; Qualitätssicherung bei Kooperationen/Privat Public Partnerships; Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung von CS-Mitarbeitern.²⁵¹

248 Vgl. csnd 2009 [b]: Abschnitt Qualitätssicherung; HRK 2009 [a]: 11.

249 An der Jahrestagung, die vom 23.-24. September 2008 an der „Technischen Fachhochschule“ Berlin stattfand, nahmen 61 Personen teil. Folgende Workshops wurden angeboten: Qualitätssicherung bei der Vermittlung von Absolventen/Studierenden; Qualitätssicherung in der Beratung; Qualitätssicherung bei der Qualifizierung von Studierenden und Absolventen/innen; Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung von CS-Mitarbeiter/innen; Qualitätssicherung bei Kooperationen/Privat Public Partnerships; Qualitätssicherung bei der Gestaltung von Strukturen und der Einbindung des Career Service in die Hochschule. Vgl. csnd (2008). Siehe ebenso Pressemitteilung vom 18.09.08 des „Informationsdienst Wissenschaft“: „Qualitätssicherung - ein Thema für Career Services.“ idw-online.de/pages/de/news278805 (download: 10.03.09). Die Beiträge und Ergebnisse der Tagung wurden in der „HRK“-Schriftenreihe publiziert. Siehe detailliert „Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit“, HRK 2009 [a].

250 Siehe Informationen zu den folgenden drei Arbeitsgruppen unter: <https://bscw.uni-freiburg.de/bscw/bscw.cgi/511508>; <https://bscw.uni-freiburg.de/bscw/bscw.cgi/493451>; <https://bscw.uni-freiburg.de/bscw/bscw.cgi/495118> (download: 07.03.09). Siehe zudem weitere Arbeitsgruppen unter: <http://www.csnd.de/arbeitsgruppen.html> (download: 04.10.09).

251 Im März 2009 wurde durch das „Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV)“ in Speyer in Zusammenarbeit mit dem „csnd“ eine deutschlandweite Befragung über das Berufsbild von CS-Mitarbeiter/innen durchgeführt. Siehe Ausführungen in: Blümel/Kloke 2009: 66-69. Die Ergebnisse zeigten u. a. ein sehr heterogenes Bild von Ausbildungen und beruflichen Werdegang von CS-Mitarbeitern auf. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Evaluation der Verfasserin aus dem Jahr 2008, welche bereits dargestellt wurden, und weist auf die Dringlichkeit hin, sich aus qualitätssichernden Gründen mit dem Thema „Aus- und Weiterbildung von CS-Mitarbeitern“ vertiefend zu befassen. Siehe Ausführungen zu einem Entwurf für ein einheitliches Fortbildungsprogramm für CS-Mitarbeiter/innen aus der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ unter dem Thema „Qualitätsstandards für die Aus- und Weiterbildung von Career Service-Mitarbeitern“ in Brandl 2009: 16-21. Im Jahr 2009 bot der „csnd“ folgende Fortbildungen an: „Beratung und Coaching“; „Projektmanagement“; „Bewerbungsmappencheck“. Die Gesamtteilnehmer/innenzahl betrug 44 CS-Mitarbeiter/innen. Vgl. „csnd“ Mitgliederversammlung 25.02.2010, Skript Folie 10.

Diese bundesweiten Tagungsaktivitäten mit darauf folgenden Weiterentwicklungen von Teilaspekten der Qualitätssicherung in Arbeitsgruppen legten den Grundstein für eine Deklaration für die CS-Arbeit in Deutschland.

Der deutsche Dachverband für CS-Arbeit verabschiedete am 1. Oktober 2009 auf der Jahrestagung²⁵² die erste „Erklärung zur Qualitätssicherung“ der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen.²⁵³ Diese enthält Anforderungskriterien für Qualitätssicherung für folgende Bereiche:

- (1) Aus- und Weiterbildung²⁵⁴
- (2) Kooperation mit Arbeitgebern²⁵⁵
- (3) Vermittlung²⁵⁶

252 Die 5. Jahrestagung des „csnd“ fand vom 29.09.-01.10.2009 an der „Universität Bielefeld“ statt. Tagungsinhalte unter: <http://www.csnd.de/veranstaltungen/jahrestagung-2009.html> (download: 15.09.09).

253 Auf der Grundlage intensiver Diskussionen sowie den Ergebnissen der im Jahr 2008 formierten Arbeitsgruppen des Dachverbandes erfolgten Positionsbestimmungen, welche die Basis für die Auswahl der Anforderungskriterien für die Qualitätssicherung der CS-Arbeit bildeten. Das Entwurfspapier wurde im Vorfeld der Tagung online an alle Mitglieder des Verbandes zur Diskussion und Rückmeldung versendet. Siehe Ausführungen zu den Kriterien in nachfolgender Fußnote. Siehe online die „Erklärung zur Qualitätssicherung“ unter: csnd 2009 [b]. Die Publikation ist seit Januar 2010 in der Geschäftsstelle des „csnd“ in Berlin erhältlich, Kontaktdaten im Anhang: II. 2.2. Siehe zudem Ausführungen zur Erklärung in Grünh/Jörns 2009: 10-15.

254 Das Kriterium behandelt die Aus- und Weiterbildung des CS-Personals, welches aufgrund des breiten Aufgabenspektrums eine Vielzahl unterschiedlicher Qualifikationen benötigt. „In Deutschland gibt es bisher keinen standardisierten Ausbildungsweg für Career Service-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Langfristiges Ziel sollte es sein, nach dem Vorbild der angelsächsischen Länder zertifizierte Aus- und Weiterbildungsmodule für die Tätigkeitsbereiche im Career Service zu entwickeln. Kurz- und mittelfristig sollten die Career Service Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch in das Personalentwicklungskonzept der Hochschule einbezogen werden.“ (csnd 2009 [b]: 2).

255 „Zur Unterstützung eines erfolgreichen Berufseinstiegs ihrer Studierenden arbeiten die Career Services vieler Hochschulen mit zahlreichen internen und externen Partnern zusammen. Die Kooperation mit Arbeitgebern stellt dabei für Career Services eine zentrale Aufgabe dar. (...). Grundlage für erfolgreiche Kooperationsbeziehungen sind die klare Definition der Ziele, ein durchdachtes Kooperationskonzept und ein bewusst gestalteter Kooperationsprozess. (...). Empfehlenswert ist eine schriftlich fixierte vertragliche Verankerung der Kooperation.“ (csnd 2009 [b]: 3). Siehe ebenso als Beleg die Ausführungen in den Erhebungsergebnissen vorliegender Arbeit in Kapitel drei.

(4) Beratung²⁵⁷

(5) Qualifikation Studierender²⁵⁸

Zudem wurden thesenbasierte Empfehlungen für die Ausrichtung deutscher CS-Arbeit an Hochschulen sowie geplante Aktivitäten des „csnd“ im Bereich Qualitätssicherung schriftlich festgehalten.²⁵⁹

5.1.3 Resümee

Mit der im Jahr 2009 erfolgten Erklärung wurde eine erste offizielle Positionierung zu dem sehr komplexen und umfangreichen Feld der Qualitätssicherung für die CS-Arbeit in Deutschland vorgenommen.

256 „Die Vermittlungsaktivitäten der Career Services lassen sich hinsichtlich ihres Intensitätsgrades unterscheiden. Bei der direkten Vermittlung (Placement) agiert der Career Service ähnlich wie ein Personaldienstleister. Er sucht aktiv einzelne Kandidatinnen oder Kandidaten für konkrete Stellenprofile eines Arbeitgebers. Bei der indirekten Vermittlung organisiert der Career Service Kontaktmöglichkeiten zwischen Studierenden/Absolventen und Arbeitgebern. Der Aushang von Stellenanzeigen und Online-Stellenbörsen gehört in diesem Bereich ebenso zum Angebot des Career Service wie Messen, Vorträge, Workshops und Betriebsbesichtigungen. Direkt unterstützt der Career Service Studierende und Absolvierende durch Bewerbungs- und Karrierecoachings.“ (csnd 2009 [b]: 4).

257 „Übergeordnetes Ziel der Beratungsarbeit der CS ist es, die angehenden Akademiker/innen darauf vorzubereiten, ihre Berufsbiographie im Kontext der Wissensgesellschaft eigenverantwortlich zu managen. (...). Die konkreten Beratungsinhalte der Career Services konzentrieren sich meist auf die Themen berufliche Orientierung, Wahl eines Praktikums, Reflexion eigener Stärken und Schwächen, Bewerben und Berufseinstieg, aber auch Studienfachwahl und die Entscheidung, ob ein Masterstudium, eine Promotion oder der Einstieg in die Arbeitswelt gewählt werden soll.“ (csnd 2009 [b]: 5).

258 „Je nach Struktur der Hochschule bieten CS Studierenden berufsqualifizierende Kurse in den Kompetenzfeldern Managementkompetenzen, Sozialkompetenzen, Selbstmanagement und berufsfeldspezifische Kompetenzen. Zu den im Bereich berufsfeldspezifische Kompetenzen angebotenen Veranstaltungen gehören Themen wie Projektmanagement, Medienkompetenz, Führungsmanagement, Kommunikation/Präsentation, Interkulturelle Kompetenz, Genderkompetenz, Zeitmanagement. Diese Angebote sind vorwiegend interdisziplinär und übungsorientiert.“ (csnd 2009 [b]: 6). Siehe exemplarisch Ausführungen zum Forschungs- und Entwicklungsprojekt „DIANA“, welches durch universitäre Übungsfirmen auf die Herausbildung von Gender- und Diversitysensibilität zielt. In: Ebbers 2009: 201-216. Siehe zudem exemplarisch Ausführungen zu der Kompetenzvermittlung in den Bereichen Projektmanagement, Kommunikation/Präsentation sowie Zeitmanagement in Kap. 6.1.3 und Kap. 6.3.4.

259 Siehe „Thesen“ und „Aktiv handeln“ in csnd 2009 [b]: 7f.

Damit wurde die Ausgangsbasis zum Eintritt in die Qualitätssicherung in Richtung Professionalisierung der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen geschaffen.

Als Orientierungsgrößen für den weiteren Entwicklungs- und nachfolgenden Implementierungsprozess bieten sich aufgrund des Erfahrungswissens und des sehr hohen Grades der Professionalisierung die Vorgehensweisen der anglo-amerikanischen Dachverbände im Bereich Qualitätsmanagement an.²⁶⁰

5.2 Qualitätsmanagement der Career Service-Arbeit in den United States of America

5.2.1 Interessen und Aktivitäten des amerikanischen Dachverbandes im Bereich Qualitätsmanagement

In den Vereinigten Staaten von Amerika wird die Sicherung sowie die fortwährende Weiterentwicklung von Qualitätsmaßnahmen für die CS-Arbeit vom nationalen Dachverband „National Association of Colleges and Employers (NACE)“²⁶¹ mittels eines weitreichenden, selbstentwickelten Qualitätsmanagementkonzeptes verfolgt. Dieses wird kontinuierlich in Forschungsteams ausgebaut und zudem an

260 Wegen der anglo-amerikanischen Vorbildrolle in Bezug auf verschiedene Thematiken der CS-Arbeit und insbesondere der Qualitätssicherung interviewte die Verfasserin im Jahr 2007 die Vorsitzende des englischen Dachverbandes „AGCAS“ Margaret Dane und den damaligen Präsidenten des amerikanischen Dachverbandes „NACE“ Dr. Ralph Brigham. Zudem wurden durch ein Interview mit Rose Mortenson, welche zu dieser Zeit dem Forschungs- und Entwicklungsteam für Qualitätssicherung des englischen Dachverbandes angehörte, vertiefende Informationen eingeholt. Die amerikanischen Erfahrungen bei der Weiterentwicklung und fortschreitenden Implementierung der „Professional Standards“ in den USA, wurden von der Verfasserin im Jahr 2008 in einem Interview mit der Mitarbeiterin Laura Melius aus dem Dachverbandsteam „NACE Committee Professional Standards“ erfasst. In den nachfolgenden Ausführungen finden die Aussagen der anglo-amerikanischen Experten/innen auszugsweise Berücksichtigung. Siehe vollständige Interviewaussagen im Anhang: Kap. I. 4; Kap. I. 5.

261 Siehe neben den bereits in vorliegender Arbeit erfolgten Ausführungen zum amerikanischen CS-Dachverband weitere Informationen unter NACE 2009 [a].

neue Anforderungen angepasst. Dieser ständige Verbesserungsprozess findet im intensiven Austausch mit den Mitgliedern von „NACE“ statt.²⁶²

Um einen einheitlichen Grundstandard für die Anforderungen der CS-Arbeit in Bezug auf Qualität zu schaffen und diesen überprüfbar zu machen, entwickelte der US-amerikanische Dachverband in den vergangenen 25 Jahren²⁶³ sogenannte „Principles“²⁶⁴ als Rahmenwerk, und die „NACE Professional Standards for College and University Career Services.“²⁶⁵

“It has been multiple committees throughout the years, that have developed both the Principles for Professional Conduct and the NACE Standards for Career Services Offices. We also have a committee that just started this past year that is looking at standards for the employers, the recruiting side of the house. So it’s been a compilation by multiple people over multiple years.” (Melius 2008 [I. 5.3]: Q. 2, L. 23-28)

262 Die Austauschprozesse unter den Mitgliedern werden insbesondere auf den Jahrestagungen gefördert. Dort werden u. a. Forschungsergebnisse präsentiert und im Plenum diskutiert. Die Diskussionsergebnisse fließen z. B. auch in die Weiterentwicklungen der Standards ein. Auf der Jahrestagung vom 27.-30. Mai 2008 im „Ernest N. Morial Convention Center“ in New Orleans/Louisiana, wurde z. B. vom „NACE Principles for Professional Conduct Committee“ das Thema: „Tackling the Ever-Changing, Ever-Evolving Ethical Issues in Career Services and Recruiting“ behandelt. Siehe vertiefende Informationen zur „NACE“-Jahrestagung 2008 unter: <http://hf.uni-koeln.de/32628> (download: 08.08.09) sowie Eimer 2008: 53.

263 Vgl. Melius 2008 [I. 5.3]: Q. 3, L. 32-37.

264 “The Principles serve as a framework (...) and as a foundation upon which professionalism can be promoted.” (<http://www.nacweb.org/principles/default.htm>, download: 10.08.09). Siehe überarbeitete Website von „NACE“ unter “Principles” (download: 13.11.09). Mitarbeiter/innen von „NACE“ entwickelten Grundsätze für verschiedene Bereiche der CS-Arbeit wie z. B. “Principles for Professional Conduct“, “Principles for Professional Practice“, “NACE Principles: Training Resources.“ Vertiefende Ausführungen unter: <http://www.nacweb.org>, siehe “knowledge center“ (download: 13.11.09).

265 Siehe „NACE Professional Standards for College and University Career Services“ unter Nace 2009 [b]. “In our National Association of Colleges and Employers, we have actually a couple of different sets of professional standards.” (Melius 2008 [I. 5.3]: Q. 1, L. 3-4).

5.2.2 Instrument: „Professional Standards“

Zur Überprüfung der Qualität der CS-Arbeit entwickelte der amerikanische Dachverband die sogenannten „Professional Standards“.

“The NACE standards are written to broadly reflect variations in career services provided by individual colleges and universities. They were also developed to provide meaningful measures of program and service effectiveness to help meet assessment and accountability expectations.” (Brigham 2008: 20)²⁶⁶

In einer Art „Best-Practice-Katalog“ von Mindestanforderungen, welcher sämtliche Aufgabenbereiche eines CS mit einbezieht und somit eine umfassende Überprüfung der Einrichtungen ermöglicht, werden 13 Bereiche detailliert erläutert und ihre Bedeutung für die CS-Arbeit dargelegt.

266 Die Qualitätsanforderungen der „Professional Standards“ sind so umfassend formuliert, dass individuelle Konzepte und institutionelle Besonderheiten von CS-Einrichtungen Berücksichtigung finden können.

Folgende 13 Bereiche werden behandelt:²⁶⁷

- I. Mission
- II. Program Components
- III. Program Management
- IV. Organisation
- V. Human Resources
- VI. Facilities and Equipment
- VII. Technology
- VIII. Campus and External Relations
- IX. Employer Relations and Recruitment Services
- X. Legal Responsibilities
- XI. Equal Opportunity, Access, Affirmative Action and Diversity
- XII. Ethics
- XIII. Program Evaluation, Assessment and Research

Die aufgelisteten Bereiche sind in sich nochmals in genau definierte Teilbereiche mit entsprechenden Qualitätskriterien aufgeschlüsselt.²⁶⁸ Für Mitgliedsorganisationen, die ihre Arbeit anhand

267 NACE 2009 [b]: 2.

268 Beispielsweise beinhaltet V. "Human Resources": Leadership by Career Services Managers, Professional Positions, Pre-Professional Positions, Student Employee and Volunteer Positions, Support Staff and Technical Positions (siehe NACE 2009 [b]: 2, 8ff.). Unter anderem nimmt der Bereich V. die personelle Ausstattung in den Blickpunkt und listet die damit verbundenen Funktionen, Kernkompetenzen und erforderlichen Kenntnisse tabellarisch auf. So werden z. B. für die Funktion „Management and administration“ folgende Kernkompetenzen aufgelistet: "Needs assessment and satisfaction measures; program design, implementation, and evaluation; strategic and operational planning, program integration and integrity; staffing; staff development and supervision; budget planning and administration; political sensitivity and negotiation skills; synthesize, interpret and report current and longitudinal information." (NACE 2009 [b]: 8). Als erforderliches Wissen werden folgende Kenntnisse postuliert: "System theory; organizational development; research design; statistics; accounting and budgeting procedures; revenue generation; principles;

dieser Standards evaluieren möchten, wurde das „Professional Standards Evaluation Workbook“ entwickelt.²⁶⁹ Mit dessen Hilfe wird die Erfüllung der definierten Qualitätskriterien anhand eines Fragebogens überprüfbar gemacht.

5.2.3 Qualitätssicherungsprozess

Die US-amerikanischen CS-Einrichtungen sind für die Qualitätsbeurteilung der Einrichtung und somit für die Durchführung der Qualitätsprüfung eigenverantwortlich zuständig.

Die Qualitätsprüfung erfolgt in Form eines Assessments, welches eine Prozessbeobachtung mit anschließender Beurteilung umfasst. Diese Überprüfung erfolgt durch sogenannte „Self-Assessment Teams“²⁷⁰, welche zumeist aus CS-Mitarbeitern bestehen. Anhand des umfassenden Arbeitsheftes, dem „Professional Standards Evaluation Workbook“, werden detaillierte Fragen zu allen 13 Bereichen der „Professional Standards“ beantwortet und bewertet.²⁷¹ Bei einzelnen Evaluationspunkten werden gegebenenfalls Kooperationspartner, Studierende sowie weitere Hochschulverantwortliche einbezogen. Die Ergebnisse der Selbstevaluation münden in einer schriftlichen „Program Evaluation Summary“. Sie können, wenn dies von der CS-Einrichtung gewünscht ist, von einer/m externen Assessor/in vor Ort durch Datenabgleich und mittels einer

purchasing; staff selection; supervision; performance appraisals; management of information systems; customer service; marketing.” (Ebd.: 8).

269 Das Arbeitsbuch ist für Mitglieder des amerikanischen Dachverbandes kostenfrei online erhältlich und für Nichtmitglieder für \$17.95 zu erwerben. Siehe: <http://www.naceweb.org>, unter “NACE Products and Services“: “Professional Standards Evaluation Workbook“ (download: 13.11.09).

270 Für Mitglieder von “NACE” sind “Guidelines for Self-Assessment and External Review” online kostenfrei beim amerikanischen Dachverband erhältlich. Siehe: <http://www.naceweb.org>, unter: Standards (download: 08.08.09).

271 Die Bewertung erfolgt nach folgendem System: “1 = Standard is not met at all or in any appreciable manner. 2 = Partially meets standard. 3 = Fully meets standard. N/E = Not evaluated. Standard does not apply to this institution and/or career services office.” (NACE 2009 [b]: 6).

„360°-Befragung“ der Mitarbeiter, Kunden, Kooperationspartner und von weiteren „Stakeholdern“ überprüft und mit Anregungen und Hilfestellungen für die Qualitätsverbesserung versehen werden.

5.2.4 Resümee

Die „Principles“ und die Anwendung der verschiedenen „Professional Standards“ dienen der stetigen Qualitätsüberprüfung und Qualitätsverbesserung der Arbeit und der Angebote der CS-Einrichtungen. Die selbständige Durchführung der Qualitätsüberprüfung zielt auf die Befähigung des CS-Personals ab, die Arbeit unter Einbeziehung aller „Stakeholder“ kontinuierlich selbsttätig an neue Erfordernisse anzupassen und qualitativ voranzubringen. Anders als in Großbritannien²⁷² gibt es keine Akkreditierung und Zertifizierung von CS-Einrichtungen. Melius (2008) begründete dies damit, dass die Unterschiedlichkeiten der CS-Einrichtungen und der inhaltlichen Ausgestaltungen so vielfältig sind, dass eine Akkreditierung sich nicht anbietet.²⁷³ Sie wies im Jahr 2008 darauf hin, dass eine große Nachfrage zur Akkreditierung von CS-Einrichtungen besteht.²⁷⁴

272 Siehe nachfolgenden Ausführungen in Kap. 5.3.

273 Vgl. und siehe Ausführungen in Melius 2008 [I. 5.3]: Q. 5, L. 57-67.

274 “We do not currently have an accreditation process for Career Service Offices. There are a lot of our members that are interested in pursuing and having an accreditation for offices to provide us with a standard and a gold star for instance. When we do meet those standards, we find that a lot of our colleagues in other fields have professional accreditations for their offices. And we feel like it would give us some credibility among other campus offices if that would happen.” (Melius 2008 [I. 5.3]: Q. 6, L. 88-95).

5.3 Qualitätsmanagementsystem im United Kingdom

5.3.1 Rolle des angelsächsischen Dachverbandes in Bezug auf Qualität der Career Service-Arbeit

Der Professionalisierungsprozess des Qualitätsmanagements der CS-Arbeit ist im Ländervergleich im United Kingdom bisher am weitesten fortgeschritten. Dieser wird in Form eines „Qualitätsmanagementsystems“ vollzogen. Der englische CS-Dachverband „Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)“²⁷⁵ widmet sich als Interessensvertretung im CS-Bereich für das United Kingdom und Nordirland unter anderem gezielt der Qualitätssicherung, der Qualitätsentwicklung sowie dem professionellen Qualitätsmanagement, welches einen Akkreditierungsprozess mit anschließender Zertifizierung einschließt.

In Zusammenarbeit mit zahlreichen Beteiligten entwickelte „AGCAS“ ein anwendungsbezogenes Konzept mit Handlungsrichtlinien zur Überprüfung von Prozessabläufen zur Sicherung der Qualität der CS-Arbeit.

“The matrix Standard is a national standard developed by the DfES and the Guidance Council in consultation with IAG providers from a range of sectors, including higher education.” (AGCAS 2009 [b]: The matrix Standard)²⁷⁶

275 Siehe neben den bereits in vorliegender Arbeit erfolgten Ausführungen zu „AGCAS“ vertiefende Informationen unter: AGCAS 2009 [a].

276 Das „Department for Education and Skills (DfES)“ ist für sämtliche Bereiche des staatlichen Bildungssystems sowie für die berufliche Weiterbildung in Großbritannien zuständig. Siehe vertiefend DfES 2009. „IAG“ steht für „(...) Information, Advice and/or Guidance on learning and work (IAG) Services“ (AGCAS 2009 [b]: The matrix Standard). Im Entwicklungsprozess der Qualitätsstandards war u. a. die externe Agentur „ENTO“ einbezogen. „ENTO“ ist ein Anbieter für Fortbildungsangebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und veröffentlichte u. a. Standards für die Bereiche Counselling; Learning and Development; Recruitment. Siehe vertiefende Ausführungen zu verschiedenen Standards unter ENTO 2009 [b].

In diesem Zusammenhang gründete der englische Dachverband ein eigenes Komitee für die Qualitätsakkreditierung,²⁷⁷ welches im engen Dialog mit der Regierung, den Dachverbandsmitgliedern sowie den Externen (mit der Akkreditierung beauftragte Organisationen) steht.

Seit 2002 wird durch „AGCAS“, in Kooperation mit externen Agenturen, die Einhaltung der Qualitätsstandards in der britischen CS-Arbeit kontrolliert. Als Voraussetzung für die Mitgliedschaft beim Dachverband sind die CS angehalten, die nationalen Qualitätsstandards für die CS-Arbeit zu erfüllen und die Einrichtung akkreditieren und reakkreditieren zu lassen.²⁷⁸

“It is a condition of AGCAS membership that services achieve matrix Accreditation every 6 years. Over the past 12 months, the AGCAS Quality and Membership Advisory Group (QMAG) has been working to develop an alternative approach to CQI support other

277 Das Komitee "Quality and Accreditation Committee (QAC)" fördert durch seine Aktivitäten den kontinuierlichen Qualitätsverbesserungsprozess und wird neuerdings zudem durch eine "Quality and Membership Advisory Group (QMAG)" unterstützt (vgl. AGCAS 2009 [b]: CQI). Mortenson beschrieb 2007 ein beispielhaftes Vorgehen: "So what we want to do is to provide a set of standards, that then demonstrates for the individual, for the client and also the employers what good quality is, what a good quality-practitioner is. And we're doing that in two different ways. We're looking at all of the qualifications that exist. And we're trying to knock those against each other and get some idea about which qualifications are totally acceptable in their own right. Which qualifications have some elements that are relevant and what an individual would need to do. Potentially, this gives us a basis as we are looking for new qualifications that are relevant to particular areas of work. So, the qualification route, in a way, is the easiest. We're also looking at a competency route. For people who haven't got a qualification and who are very competent in the role they take. What we're trying to do is to put together a competency route where they provide a portfolio of evidence against the set of criteria, to demonstrate that they are performing competently in the different areas of the work. And it's the competency route that is actually the hardest part of the project. So, the first thing that we have done is, (()) we've tried to identify the basic elements of the career work. But each individual may do different pieces of that work. So what we've produced as the first rule is a role audit. So, all of these have different elements of potential work and people would then indicate which parts they do in their job. Behind each of those elements, we're putting together competencies. (...). At the moment we have something like seventy different work elements. (()) And we've then developed about six competencies that are the key to doing well what you should be competent in." (Mortenson 2007 [l. 4.2]: Q. 7, L. 79-102, L. 105-108).

278 Siehe Ausführungen in Dane 2007 [l. 4.1]: Q. 12, L. 269-278.

than the 3 year matrix Review.” (AGCAS 2009 [b]: CQI)

Der Dachverband verleiht jährlich sogenannten „matrix Excellence Awards“, für die sich die CS-Einrichtungen bewerben können.²⁷⁹

Im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung konstatierte Mortenson (2007), dass insbesondere eine kontinuierliche Weiterqualifizierung des CS-Personals notwendig ist.²⁸⁰

5.3.2 Instrument: „matrix Standard“

Das Instrument für die externe Akkreditierung ist, auf der Basis von „Principles“²⁸¹, der sog. „matrix quality Standard for Information, Advice and Guidance (IAG) Services“.²⁸²

“In brief, the matrix Standard is:

- a framework for the development of quality systems within the field of IAG;
- proof, when linked to external accreditation, of delivering a quality service to individuals;
- a self-assessment tool to encourage continuous quality improvement (CQI) with staff competence and feedback from clients and staff at its core.” (AGCAS 2009 [b]: matrix Standard)

Die Grundstruktur für die Evaluation, die der „matrix Standard“ vorgibt, ist so entwickelt worden, dass sie im Einklang mit individuellen Ansprüchen, Eigenschaften und Merkmalen der ver-

279 Siehe Informationen zu den „matrix Excellence Awards“ sowie Beispiele für Preisträger unter AGCAS 2009 [b] und Matrix 2009 [a].

280 Vgl. und siehe vertiefende Ausführungen bei Mortenson 2007 [I. 4.2]: Q. 9, L. 138-149.

281 Siehe „Principles“ unter 2009 [b]: matrix Standard/National IAG Board Principles: <http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=60&parent=50> (download: 10.08.09).

282 Siehe vertiefend AGCAS 2009 [b] sowie Matrix 2009 [a]: Support Material.

schiedenen Einrichtungen steht und auf unterschiedliche Klientenprofile anwendbar ist.

Der „matrix Standard“ setzt sich aus acht Qualitätskriterien²⁸³ zusammen, welche in Form der folgenden weit gefassten und idealtypischen Aussagen zu allen Bereichen der CS-Arbeit formuliert wurde:

- I. People are made aware of the service and how to engage with it
Promotion ensures the accessibility of information about the service

- II. People's use of the service is defined and understood
Defining and understanding the service available and clarifying key policies and practices

- III. People are provided with access to information and support in using it
Providing information in accessible forms and assisting people to use it

283 Vgl. AGCAS 2009 [b]: About the matrix Standard. Ebenso Matrix 2009 [a]: Support Material: The matrix Standard. Der Entwicklungsprozess der Qualitätskriterien dauerte einige Jahre. Das Vorgehen beschrieb Mortenson (2007) wie folgt: "First we researched all of the competency frameworks that already existed. So there are some that are European, there are some British ones, some that just deal with very specific pieces of work, information and library work or advice and guidance work or teaching. We've put together all of these different competency frameworks and we've tried to extract from them the areas that we felt were the most relevant to the work that we do, our practitioners do. (...). It's taken us about six months to do this and the work is still not complete. Once we had sort of pored out a long list. We then talked to people who did that job and asked many of them what they thought the core competencies were. Those views put together, not for all of the areas we're looking at but for some, we have an agreed set of six. Why did we choose six? Well, it was arbitrary. But we didn't want to have a very big number. We thought it had to be (.) a manageable number that somebody could look at and feel that summed up that job. But it also wasn't so big a (.) task to provide evidence for each of those. We're still doing this work (.) and we think it could take us another six months before we have, for each of the different sorts of types of work, an agreed set of competencies behind them." (Mortenson 2007 [I. 4.2]: Q. 8, L. 113-120, L. 122-134). Im weiteren Entwicklungsprozess der letzten Jahre erhöhte sich die Anzahl der Qualitätskriterien von sechs auf acht.

- IV. People are supported in exploring options and making choices
Providing information, advice and/or guidance to assist people to review choices

- V. Service delivery is planned and maintained
Defining measurable aims and objectives and setting up systems to deliver the service
- VI. Staff competence and support they are given are sufficient to deliver the service
Maintaining and developing the competence of those delivering the service

- VII. Feedback on the quality of the service is obtained
Obtaining feedback from users of the service, those involved in delivery of the service and other agencies

- VIII. Continuous quality improvement is ensured through monitoring, evaluation and action
*Evaluating the effectiveness of the service and planning improvements*²⁸⁴

Die genannten Kriterien sind keine starren Vorgaben, sondern bilden einen flexiblen Rahmen, welcher generell auf verschiedene Organisationen angewendet werden kann. Die CS-Einrichtungen sind aufgefordert, diese acht Qualitätskriterien in Bezug auf ihre Arbeit zu reflektieren und inhaltlich sowie methodisch auszugestalten, um sich auf die Akkreditierung vorzubereiten.

Damit verfolgt „AGCAS“ das Ziel eines „Total Quality Managements (TQM)“ für die CS-Arbeit.²⁸⁵ Im Sinne eines „Continuous Quality

284 Die ersten vier Items des „matrix Standards“ befassen sich thematisch mit der Bereitstellung und Durchführung der Angebote. Die weiteren vier Kriterien sind schwerpunktmäßig auf das Management der CS-Einrichtung ausgerichtet. Siehe vertiefende Ausführungen zu den Qualitätskriterien unter: AGCAS 2009 [b].

285 „TQM“ bezeichnet ein umfassendes ganzheitliches Qualitätsmanagement einer Organisation. „TQM ist eine auf der Mitwirkung aller ihrer Mitglieder basierende Managementmethode einer Organisation, die Qualität in den Mittelpunkt stellt und durch Zufriedenheit der Kunden auf langfristigen Geschäftserfolg sowie auf Nutzen für die Mitglieder der Organisation und für die Gesellschaft zielt.“ (Hummel/Malorny 2002: 5). Siehe weiterführende Literatur in: AGCAS 2009 [b]: A guide to the matrix Standard for Higher

Improvement (CQI)²⁸⁶ wird in der Anwendung der Methode „Plan-Do-Check-Act-Cycle“²⁸⁷ an der ständigen Verbesserung der Qualität der Angebote und der gesamten CS-Institution gearbeitet.²⁸⁸

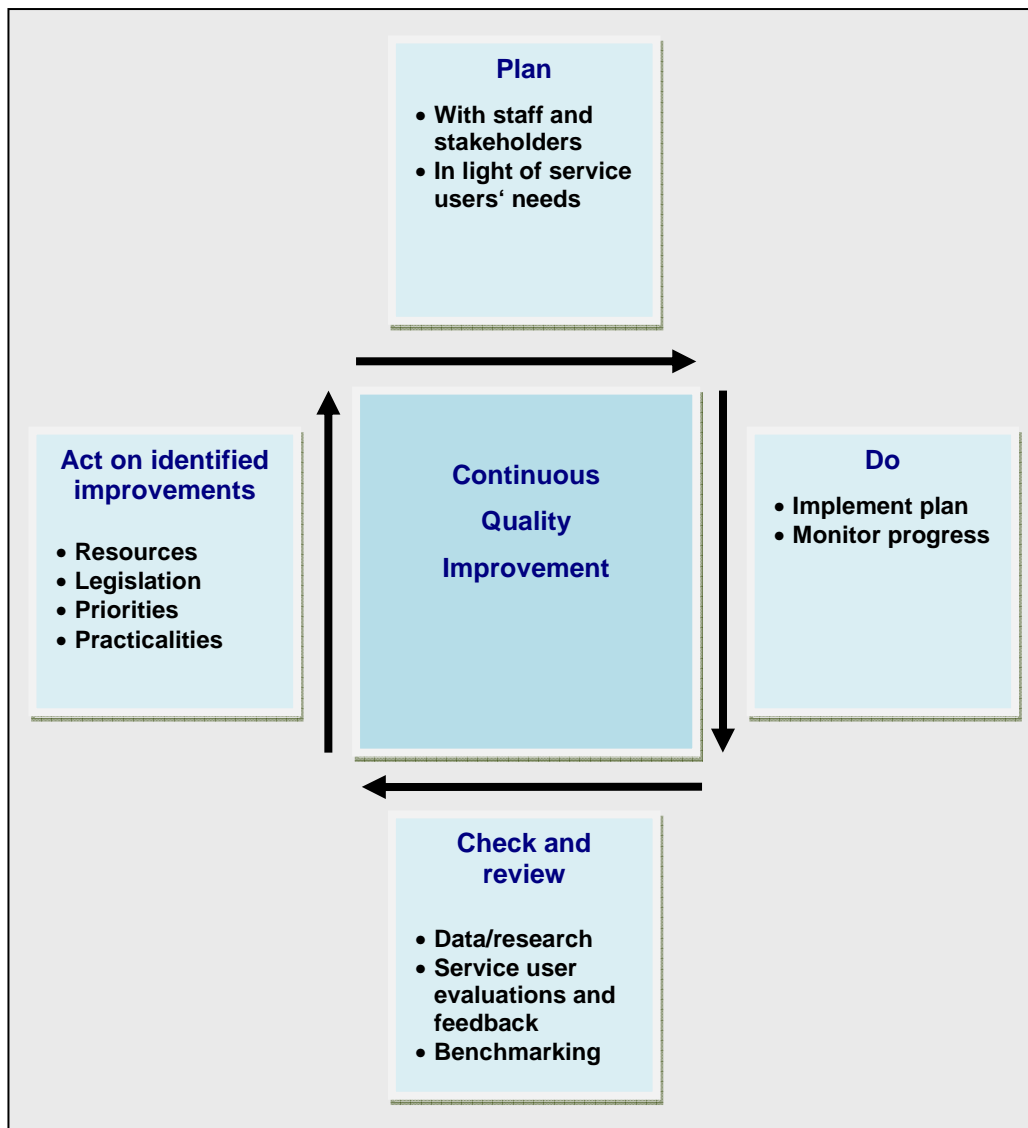
Education Careers Services: 7; von Luckwald 2010: 74f.; Rothlauf 2004; Hummel/Malorny 2002; Kamiske/Brauer 2002: 94f.; Lorbeer 1999: 23-58.

286 „AGCAS promotes excellence in careers education, information and guidance delivery by encouraging a continuous quality improvement (CQI) approach and supporting members through an agreed accreditation process.” (AGCAS 2009 [b]). Siehe vertiefende Ausführungen zum „CQI“ unter:<http://www.agcas.org.uk/pages/continuous-quality-improvement-cqi> (download: 09.08.09). Weiterführende Ausführungen zum Thema Qualität unter: AGCAS 2009 [b]; Matrix 2009 [a].

287 Siehe Ausführungen zum „Plan-Do-Check-Act-Cycle“ unter AGCAS 2009 [b]: A guide to the matrix Standard for Higher Education Careers Services: 8. Siehe ebenso weiterführende Literatur z. B. Kamiske/Brauer 2002: 81-84; Hummel/Malorny 2002: 81f.

288 Zudem bietet „AGCAS“ eine Reihe weiterer Angebote wie z. B. „Continuos Improvement Workshops“; Vorträge zum Thema Qualitätssicherung auf den zweijährlich stattfindenden Tagungen des Dachverbandes.

Abb. 22: Quality Improvement: "The Plan-Do-Check-Act Cycle"



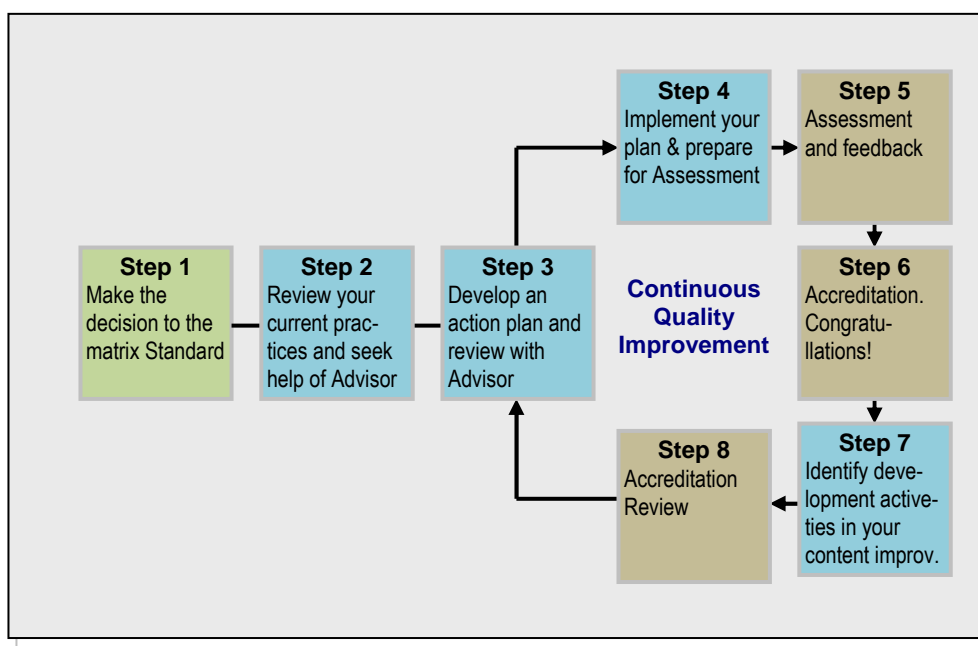
Quelle: AGCAS 2009 [b]: A Guide to the matrix Standard for Higher Education Career Services: 8

5.3.3 Akkreditierungsprozess

Der gesamte Akkreditierungsprozess wird von der jeweiligen CS-Einrichtung und den beteiligten Gruppen in acht Schritten vollzogen. Den idealtypischen Verlauf der sogenannten „The matrix Journey“²⁸⁹ veranschaulicht nachfolgende Graphik.

289 Die „matrix Journey“ sieht acht Prozessschritte vor: **Schritt (1)** beinhaltet das „Commitment“ mit internen und externen „IAG-Services“. **Schritt (2)** umfasst

Abb. 23: The matrix Journey



Quelle: Matrix 2009 [b]

Der englische Dachverband fördert eine zielgerichtete Vorbereitung auf den Akkreditierungsprozess durch die Bereitstellung von umfassendem Informationsmaterial.²⁹⁰ In verschiedenen Broschüren können sich die CS-Einrichtungen über die Zielsetzung, den veranschlagten Aufwand sowie den Ablauf des Qualitätssicherungsprozesses informieren. Zudem sind Unterlagen mit konkreten Fragestellungen und Arbeitsaufträgen zur Vorbereitung auf die Qualitätsprüfung erhältlich. Mit Hilfe dieser Materialien wird es den CS-Einrichtungen ermöglicht, sich eigenständig gezielt auf die Akkreditierung vorzubereiten. In der Regel werden dafür sogenannte „Qualitätszirkel“ gebildet, welche aus Mitarbeitern des CS und der

das „Review“. **Schritt (3)** behandelt die Entwicklung. **Schritt (4)** befasst sich mit der Einführung. Im **Schritt (5)** beginnt das „Assessment“. In **Schritt (6)** wird die an das „Assessment“ anschließende Akkreditierung durchgeführt. Der **Schritt (7)** beinhaltet die Verbesserung. Der Prozess der „Accredition Reviews“ schließt die „matrix Journey“ im **Schritt (8)** ab. Vgl. und siehe vertiefende Ausführungen unter Matrix 2009 [b].

290 Siehe Matrix 2009 [a]: Support Material. Beispielsweise: “The matrix Standard explained”; “What’s the matrix Standard all about and what’s in it for me?”.

Hochschule bestehen, um Verbesserungsvorschläge und Ausarbeitungen vorzunehmen.

Die anschließende Akkreditierung des jeweiligen CS ist kostenpflichtig²⁹¹ und erfolgt durch unabhängige Gutachter der externen Agentur „EMQC Limited“²⁹² in Form eines „Audits“.²⁹³

Ein/e Assessor/in begutachtet die Mitarbeiter des Career Services bei der täglichen Arbeit. Er/Sie befragt Mitarbeiter, Kunden und Kooperationspartner, nimmt Einsicht in die Unterlagen und erhält so ein aussagekräftiges Bild über die Qualität der Leistungen. Im Anschluss an die Überprüfung fällt der/die Assessor/in sein/ihr Urteil über die Erreichung der Akkreditierung und verfasst einen ausführlichen Bericht mit umfassenden Informationen und Hilfestellungen für die zukünftige Arbeit der CS-Einrichtung.

291 Die Kosten für eine Akkreditierung nach dem „matrix Standard“ variieren je nach Größe der Einrichtung. Durchschnittlich werden zwei bis drei Tage für das Assessment veranschlagt. Jeder Assessment-Tag kostet ca. £600,-. Hinzu kommen der Tagessatz für den Gutachter sowie Mehrwertsteuer. Dane (2007) nannte als Kosten einer Akkreditierung £1000 bis £1500 und setzte für die Reakkreditierung noch einmal die gleiche Summe an, da die Befragung aller „Stakeholder“ zwei bis drei Tage dauert. Vgl. Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 13, L. 289-294.

292 „East Midlands Quality Centre (EMQC)“ ist eines der führenden Unternehmen für Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung in Großbritannien und fungiert als Akkreditierungsbehörde für verschiedene nationale Qualitätsstandards, unter anderem für den „matrix Standard“. Siehe Ausführungen zum Verhältnis zwischen „AGCAS“ und „EMQC“ in Dane 2007 [I.4.1]: Q. 14, L. 299-305.

293 „Als Audit [lat. audire = anhören] wird eine systematische, unabhängige Untersuchung einer vorher bestimmten Aktivität unter spezifizierten Anforderungen, welche beurteilt und dokumentiert werden, bezeichnet. Neben dem Soll-Ist-Vergleich kontrolliert das Audit, ob die Anforderungen und gesteckten Ziele erreicht wurden. Ziel des Audits ist es, die Qualität des auditierten Sachverhaltes zu bestätigen (Zertifikat) sowie frühzeitig Schwachstellen aufzuzeigen, um mit Maßnahmen entgegenwirken zu können.“ (von Luckwald 2010: 74). Siehe weiterführende Literatur u. a. Kamiske/Brauer 2002: 9-14.

5.3.4 Resümee

Die Einführung des „matrix Standard“ gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Serviceleistungen. Die Akkreditierung durch den „matrix Standard“ lässt eine individuelle Struktur und inhaltliche Passung der jeweiligen CS-Einrichtung zu. Jede Einrichtung erhält den gleichen Fragenkatalog, jedoch ermöglicht die Beantwortung eine hochschulspezifische Ausgestaltung. Dane (2007) erläuterte wie folgt:

“It is a framework for asking questions about what you do. But it is not a prescribed list of answers, if I can put it in those terms. So the questions are the same, but the answers will be different depending on the institution, the structure, the resources, the priorities, and the labour market.” (Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 18, L. 371-375)

Die englische Vorgehensweise der Akkreditierung und die anschließende Zertifizierung von CS-Einrichtungen bedarf eines großen Arbeits-, Zeit- und Kostenaufwandes, jedoch ist sie zugleich auch mit einem enormen Renommee verbunden.²⁹⁴ In den vergangenen Jahren wurde diese Art von Qualitätsüberprüfungen zunehmend vorgenommen. Mittlerweile sind nahezu alle CS-Einrichtungen im United Kingdom akkreditiert.

294 Vgl. AGCAS 2009 [b]. Dane berichtete im Jahr 2007 aus ihrer fünfjährigen Tätigkeit im Komitee für Qualität, dass es hervorragende Rückmeldungen von CS-Einrichtungen gab. Siehe Ausführungen in Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 15, L. 312-326.

5.4 Qualitätsentwicklung anhand eines Prozessmodells für die deutsche Career Service-Arbeit unter Berücksichtigung anglo-amerikanischer Implikationen

5.4.1 Allgemeine Implikationen für den deutschen Entwicklungsprozess von Qualitätsmaßnahmen

Mit der Entwicklung von qualitätssichernden Maßnahmen für die CS-Arbeit für deutsche Hochschulen sollte eine bundesweite Vergleichbarkeit der Anforderungen, der Ausstattung einzelner Einrichtungen und ein hohes Qualitätsniveau der Leistungen und Angebote angestrebt werden. Zugleich ist es unabdingbar, Gestaltungsfreiräume im Hinblick auf individuelle hochschulspezifische Anforderungen zu ermöglichen.²⁹⁵ Bei der Entwicklung eines verbindlichen Rahmenwerkes zur Qualitätssicherung der deutschen CS-Arbeit, welches zugleich hochschulspezifische Ausgestaltungen ermöglicht, bietet sich eine Orientierung an englischen sowie amerikanischen Vorgehenweisen an.

Bedingt durch die gesellschafts- und hochschulpolitischen Verschiedenheiten ist eine einfache Übertragung der anglo-amerikanischen Maßnahmen der CS-Qualitätssicherung auf deutsche Hochschulen nicht angebracht. Jedoch empfiehlt es sich wegen der langjährigen Erfahrungen und des weit vorangeschrittenen Entwicklungsstandes, die amerikanischen „Professional Standards“²⁹⁶ sowie die englische „matrix Standard“ als

295 Diesbezüglich wies Jörns darauf hin: „Angesichts der konzeptionellen und organisations-bezogenen Pluralität wird eine Übereinstimmung in Bezug auf geltende Qualitätsstandards nur im allgemeinen Sinne zu erzielen sein.“ (Jörns 2002: 237 ebenso Jörns 2008: 254). In diesem Zusammenhang empfahl Jörns, ein Minimalangebot zu definieren, das eine Einrichtung unter der Bezeichnung „Career Service“ zu bieten habe. Sie schlug u. a. als Grundorientierung die bereits in Kapitel zwei beschriebenen Leistungsbereiche vor, welche durch die Verfasserin in Kapitel vier ergänzt und als die vier Basismodule detailliert dargestellt wurden.

296 Der ehemalige Vorsitzende des amerikanischen Dachverbandes Dr. Brigham betonte im Interview die Notwendigkeit von Qualitätsstandards sowohl für die Einrichtung als auch für das dort tätige Personal wie folgt: „Standards are very important. We have got the committee called the

Vorbilder verstärkt in die Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in Richtung Qualitätsstandards für die deutsche CS-Arbeit einzubeziehen.

Eine Erarbeitung von verbindlichen Standards für verschiedene CS-Bereiche sowie von auch praktikablen Instrumenten für die Umsetzung der CS-Arbeit in Deutschland bedarf eines strategischen Vorgehens unter Einbeziehung verschiedener Akteure, da vielschichtige Entwicklungsebenen und Entscheidungsprozesse zu berücksichtigen sind.

5.4.2 Anforderungskriterien der Qualitätssicherung für die deutsche Career Service-Arbeit

Die bereits erläuterte erste Deklaration zur Qualitätssicherung der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen enthält bisher fünf Bereiche, welche für die Qualitätssicherung von Bedeutung sind.

Generell sind Qualitätsstandards für alle Arbeitsbereiche der CS-Arbeit von Relevanz und sollten daher die gesamten Handlungsfelder umfassen. Mit Blick auf die Qualitätskriterien der Dachverbände „NACE“ und „AGCAS“ sowie unter Berücksichtigung der Aktivitäten des deutschen Dachverbandes und des dargestellten Grundmodells deutscher CS-Arbeit lassen sich weitere übergeordnete Bereiche und Teilbereiche ausmachen, die für die Entwicklung von Qualitätsstandards wichtig sind. In Orientierung an den beschriebenen dreizehn amerikanischen Qualitätskriterien sowie

‘Countability and Outcomes Assessment Committee’, so we are looking exactly at those kinds of issues in two ways. First, we are looking to see about the accreditation issue of Career Service Offices. We are also looking at certification of individuals as Career Professionals. So we have to develop settled standards that say: ‘Okay, for a quality Career Service Office, here are the components that should be included in that office and the services that should be provided.’ And then for the certification of individuals, here are the standards and terms of education and experience or practice that need to be met, for an individual to be certified in the field.” (Brigham 2007 [I. 5.1]: Q. 7, L. 105-115).

in Abgleich mit den dargestellten acht englischen Kriterien erscheint es empfehlenswert, die deutschen Anforderungskriterien zu erweitern und folgende sieben Hauptkriterien mit Unterkriterien für die Entwicklung deutscher Qualitätsstandards zu berücksichtigen.²⁹⁷

- I. Hochschulspezifische strategische Ausrichtung/Leitbild mit klarem Aufgabenprofil
- II. Strukturelle Angliederung (zentral/dezentral; Definition der Schnittstellen zu anderen hochschulspezifischen berufsorientierenden und qualifizierenden Einrichtungen)
- III. Aufgabenadäquate Ressourcen-Ausstattung (finanzieller, personeller, technologischer, räumlicher und sachmittelbezogener Art)
- IV. Personal (angemessene Personaldeckung, Qualifikation, Aus- und Weiterbildung)²⁹⁸
- V. Programmangebote in den vier Basismodulen für „Stakeholder“ der CS-Arbeit:
 - (1) Information
 - (2) Beratung
 - (3) Qualifizierung
 - (4) Kontaktmanagement (hochschulintern/extern; national/international)
ggf. hochschulspezifische Schwerpunktsetzung mit
ggf. curricularer Einbindung

297 Die bereits beschriebenen fünf deutschen Anforderungskriterien aus dem Jahr 2009 finden sich in den nachfolgenden sieben Kriterien sowie Unterkriterien in IV. und V. wie folgt wieder: (1) Aus- und Weiterbildung = IV. Personal: Aus- und Weiterbildung; (2) Kooperation mit Arbeitgebern = V. (4) Kontaktmanagement: extern; national/international; (3) Vermittlung = V. (4) Kontaktmanagement: extern; national/international; (4) Beratung = V. (2) Beratung; (5) Studierende qualifizieren = V. (3) Qualifizierung.

298 Ebenso im angelsächsischen Raum wird dem Aspekt der Aus- und Weiterbildung der CS-Mitarbeiter/innen eine wichtige Funktion eingeräumt. Als Mitarbeiterin des englischen Forschungsteams für Qualitätsmanagement von „AGCAS“ sieht Mortenson die große Bedeutung von Qualitätsstandards für die Nutzer, aber insbesondere betonte sie im Interview die Wichtigkeit für das CS-Personal: “I think that it’s obviously useful for the users, but I think it is really important developmentally for the practitioners, because it makes them then think about what they do. It makes them think about what they do, not only from their own perspective, but from the perspective of the user. So they then have to think about (.) what the users think about it and what the users really need.” (Mortenson 2007 [I. 4.2]: Q. 4, L. 33-38).

- VI. Kooperationen mit hochschul- und ggf. fakultäts-spezifischen internen und externen Partnern
- VII. Wissenschaftliche Begleitung/interne und ggf. externe Evaluation mit kontinuierlicher Qualitätsverbesserung

Diese ermittelten sieben Kriterien bieten eine Diskussionsgrundlage zur Weiterentwicklung der deutschen Qualitätssicherung. Für eine Festlegung und inhaltliche Ausgestaltung als verbindliche Standards bedarf es bundesweiter Akteure, Entwicklungsschritte und -ebenen sowie umfassender Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse.

5.4.3 Akteure im Bereich Qualitätsentwicklung und -sicherung

Die anglo-amerikanischen Wege der Sicherung und kontinuierlichen Verbesserungen der Qualität der CS-Arbeit an Hochschulen beruhen auf einer Beteiligung von verschiedenen Akteuren auf unterschiedlichen Entwicklungs- und Handlungsebenen. Eine offizielle Gremienbildung und die Beteiligung von weiteren Experten und Praktikern auf verschiedenen Arbeitsebenen erscheinen ebenso für Hochschuleinrichtungen in Deutschland praktikabel.²⁹⁹

Wie die anglo-amerikanischen Vorgehensweisen zeigen, nimmt der jeweilige Dachverband eine übergeordnete und tragende Rolle ein. Der deutsche Dachverband der CS-Arbeit hat diese Funktion bereits verantwortungsbereit übernommen und, wie beschrieben, erste Schritte in Richtung Qualitätssicherung eingeleitet. Darüberhinaus sind in Deutschland hochschulpolitische Empfehlungsorgane aktiv geworden. Zudem fand eine erste Einbindung in das „Projekt Q^m“ statt.

Ergänzend wären, wie die englische Vorgehensweise verdeutlicht, weitere Experten auf dem Gebiet der Qualitätssicherung hilfreich. In

299 Siehe Ausführungen in der Graphik und Tabelle in Kap. 5.4.4.

Frage kämen beispielsweise Vertreter der „Deutschen Gesellschaft für Qualität“³⁰⁰ und der „ENQA“³⁰¹, da diese über Expertenwissen in der Entwicklung und Implementierung von Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung auf Hochschulebene verfügen. Ebenso wäre bei einer Bildung eines Gremiums die Mitgliedschaft von Vertretern anderer Dach- und Berufsverbände empfehlenswert, welche sich mit Qualitätssicherung und der Entwicklung von Standards in Beratungs- und Qualifizierungsfeldern beschäftigt haben.³⁰² Eine wichtige Unterstützung im Entwicklungsprozess bieten auch intensive Austauschgespräche und gegebenenfalls gemeinsame Projekte mit internationalen Experten aus dem CS-Bereich.³⁰³

Hervorzuheben ist, dass die Entwicklung von Qualitätsstandards in ganz erheblichem Maße von der Mitarbeit auf der Praxisebene der Mitglieder abhängig ist. Somit ist es unerlässlich, dass interessierte Vertreter/innen deutscher CS-Einrichtungen sowie Verantwortliche deutscher Hochschulen an der Entwicklung aktiv und kontinuierlich sowohl bei der Entwicklung als auch im Implementierungsprozess mit

300 Die „Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ)“ vertritt den Qualitätsgedanken national und international. Sie fungiert als Netzwerk, in dem Mitglieder und Interessenten zum Erfahrungsaustausch und zur Wissensvermittlung zusammenkommen. Die Tochtergesellschaften „DGQ Weiterbildung GmbH“ und „DGQ Beratung GmbH“ bieten Lehrgänge und Seminare zum Thema Qualitätssicherung, sowie Management- und Organisationsberatungen in diesem Bereich an. Siehe vertiefend: <http://www.dgq.de/die-dgq.htm>. (download: 07.03.09).

301 Verwendete Abkürzung: „ENQA“ = „The European Association for Quality Assurance in Higher Education“. Die Europäische Vereinigung für Qualitätssicherung in der Hochschulbildung ist zuständig für die Verbreitung von Informationen und Erfahrungen im Bereich Qualitätssicherung im Rahmen der Hochschulbildung für europäische Qualitätsagenturen und Hochschulen im europäischen Raum. Siehe vertiefend: <http://www.enqa.eu> (download: 01.05.09).

302 In Frage kommt beispielsweise die „Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung (DeGöB)“, die bereits Bildungsstandards für die Schule entwickelt hat und sich unter anderem auch dem Thema Berufswahlprozesse und Berufsübergang widmet. Siehe: <http://www.degoeb.de> (download: 15.11.09).

303 Im Entwicklungsprozess in Deutschland wurde bereits anglo-amerikanisches Experten/innenwissen einbezogen. So war beispielsweise, wie beschrieben, Margaret Dane als englische Vorsitzende von „AGCAS“, als Jurymitglied bei der Auswahl der „Best-Practise-Beispiele“ eine Entscheidungsträgerin und, wie erläutert, Dr. Ralf Brigham als amerikanischer Referent zur deutschen CS-Jahrestagung eingeladen.

ihren Praxiserfahrungen beteiligt werden.³⁰⁴ Diese Einbeziehung deutscher CS-Leitungen und des CS-Personals erfolgte bereits auf den vergangenen zwei Jahrestagungen des deutschen Dachverbandes durch Arbeitsgruppen zu spezifischen CS-Themen. Zudem finden seit vielen Jahren Austauschtreffen in regionalen „Career-Circlen“ statt. Darüberhinaus wäre die Bildung einer „Quality and Membership Advisory Group (QMAG)“, wie es vom englischen Dachverband praktiziert wird, der Sache dienlich.

Damit würden ein direkter Informations- und Erfahrungsaustausch in Bezug auf den Bedarf, auf praktische inhaltliche und organisatorische Ausgestaltungen und ggf. auf Umsetzungsschwierigkeiten von der Praxisebene in die übergeordnete Gremiumsebene ermöglicht. Auch die Wahrscheinlichkeit einer positiven Akzeptanz bei der Einführung von qualitätssichernden Maßnahmen auf operativer Ebene würde erhöht. Für die Entwicklung einer Qualitätskultur zeigen Erfahrungen aus anderen Bereichen, dass die Identifikation und vor allem Akzeptanz der beteiligten Akteure unerlässlich ist.

5.4.4 Entwicklungsschritte und -ebenen

Die Entwicklung und Implementierung der englischen „matrix Standard“ und der amerikanischen „Professional Standards“ dauerten viele Jahre und befinden sich in einem fortwährenden Verbesserungs- und Anpassungsprozess. Auch der Entwicklungsprozess von Qualitätsstandards für die CS-Arbeit auf deutscher Hochschulebene wird voraussichtlich weitere vielfältige Teilschritte erfordern. Das bisherige deutsche Vorgehen sowie der gegenwärtige Stand in diesem Bereich wurden bereits beschrieben. Letzterer wird nachfolgend durch anglo-amerikanische Implikationen in Form eines

304 Denkbar wäre ebenso die Einbeziehung der Gruppe der Studierenden in Form eines oder mehrerer gewählter bundesweiter Studierendenvertreter. Grundsätzlich sind die Bedarfe aller „Stakeholder“ und mit ganz besonderem Fokus auf die Studierenden in Form von Erhebungen zu berücksichtigen.

idealtypischen Vorgehens theoretisch erfasst und prospektiv realisierbar dargestellt.

Die Analyse der Vorgehensweisen aus dem anglo-amerikanischen Raum sowie in Orientierung an Qualitätsprozessen in der Hochschulentwicklung³⁰⁵ ergibt als Implikationen für den deutschen Prozess folgende Entwicklungsphasen:

(1) Phase:

Der Prozess zur Einführung eines Qualitätsmanagements für die CS-Arbeit sollte seinen Anfang mit der Entwicklung von Qualitätskriterien auf der Basis einer verbindlichen Definition nehmen.³⁰⁶

(2) Phase:

In einem zweiten Schritt sollten die ermittelten und festgelegten Qualitätskriterien mit Hilfe von spezifischen Instrumenten überprüft und somit eine Qualitätssicherung vorgenommen werden.

(3) Phase:

Um in einen kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess einzutreten, sollten neben der Qualitätssicherung eine positive, nach vorne gerichtete Veränderung von Qualität angestrebt und somit Qualitätsverbesserungen kontinuierlich umgesetzt werden.

Damit wäre der Weg geebnet für die Einführung und Umsetzung eines verbindlichen „Qualitätsmanagementsystems (QM-System)“³⁰⁷ für die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen beispielsweise nach der „DIN EN ISO 9000ff.“³⁰⁸

305 Siehe Ausführungen zum Thema Qualität im Hochschulmanagement in Müller-Böling 2004: 388ff. Siehe zur Vertiefung der Themenfelder Qualitätssicherung, -entwicklung und -messung in der Hochschulentwicklung und im Hochschulraum in HRK 2008 [b], HRK 2008 [c], HRK 2007 [a], HRK 2006 [a], HRK 2006 [b] sowie HRK 2005.

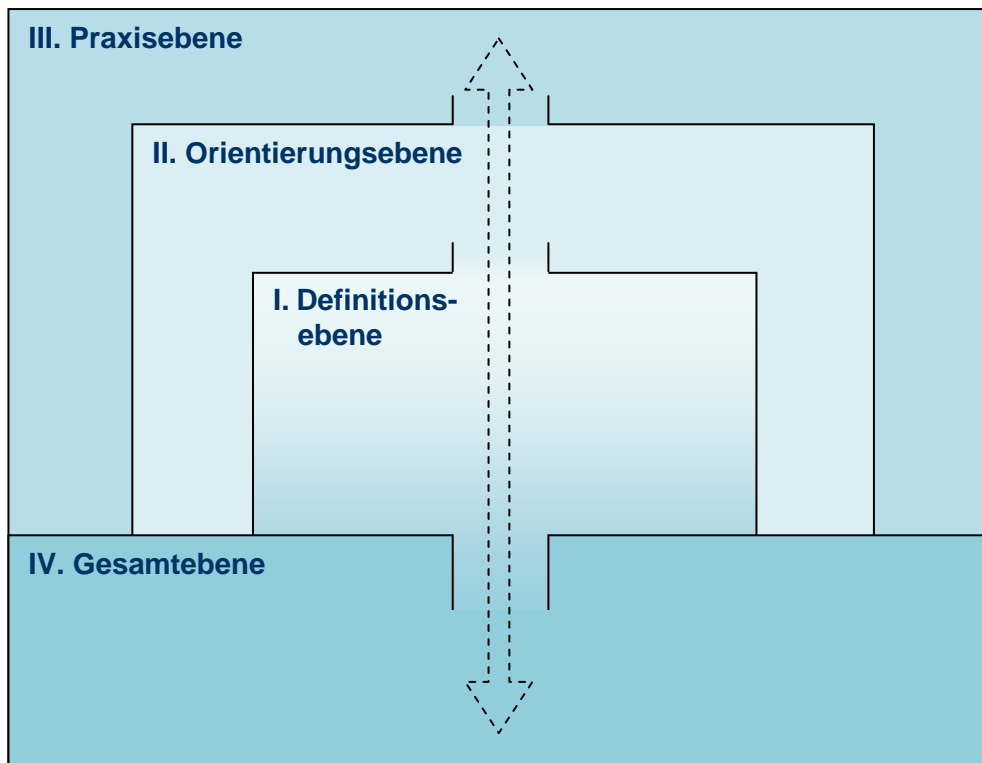
306 Der Entwicklungsstand der deutschen CS-Arbeit in dieser Thematik befindet sich, wie erläutert, in der ersten Stufe. So wurden erste Qualitätskriterien bzw. Anforderungskriterien definiert. Als Orientierung für eine verbindliche Definition deutscher CS-Arbeit bietet sich das in vorliegender Arbeit entwickelte Grundmodell mit der Erläuterung an.

307 „Qualitätsmanagementsysteme“ finden im europäischen Raum in wirtschaftlichen, non-profit-orientierten Arbeitsfeldern sowie auf Hochschulebene Anwendung. „(...) Vergleicht man Fachhochschulen und Universitäten miteinander, so fällt auf, dass Fachhochschulen durchschnittlich häufiger zu „DIN EN ISO 9000ff.“ oder „TQM/EQM-Verfahren“ greifen, während Universitäten sich stärker auf Eigenentwicklungen stützen und öfter Benchmarking betreiben.“ (HRK 2008 [c]: 11). Siehe zur Vertiefung

Ein idealtypischer Verlauf einer phasenweisen Entwicklung nach anglo-amerikanischem Vorbild wäre, zunächst, wie bereits erwähnt, ein verantwortliches und entscheidungsbefugtes übergeordnetes Gremium zu bilden, welches auf verschiedenen Entwicklungsebenen weitere Akteure einbezieht. So wird ein synergetischer und reflektorisch aktiver Prozess in Gang gesetzt. Nachfolgend skizzierte Entwicklungs- und Handlungsebenen wären erfolgsversprechend:

-
- Ausführungen und Praxisbeispiele institutioneller Qualitätsmanagementsysteme im Hochschulbereich in HRK 2005: Kap. 3, 98ff.
- 308 Die „DIN EN ISO 9000ff.“ ist sowohl eine deutsche Industrienorm als auch eine europäische Norm, die von der Organisation für Standardisierung (ISO) vorgegeben wird. Siehe Ausführungen von Luckwald 2009 [a]: Kap. 4.7.4). DIN = Deutsche Institution für Normung; EN = Europäische Norm; ISO = Internationale Norm. Vgl. PQ GmbH 2010 [b]: Qualitätsmanagement-Handbuch PQ-Sys (download: 15.05.2010). Eine Organisation hat die Möglichkeit, sich nach „DIN EN ISO 9000ff.“ von einem akkreditierten externen Unternehmen, wie z. B. „Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen GmbH (DQS)“, „TÜV Cert“, „DEKRA-Certification Group“, zertifizieren zu lassen. Siehe vertiefende Erläuterungen zur „DIN EN ISO 9000ff.“ in Kamiske/Brauer 2002: 13, 28. Scheytt (2005) betonte den Stellenwert im Hochschulbereich wie folgt: „ISO 9000 hat sich in diesem Rahmen als ein System durchgesetzt, das einen geeigneten Mittelweg darstellt, indem es ganzheitliche und technische Aspekte der Qualitätssicherung verbindet.“ (Scheytt 2005: 136).

Abb. 24: Idealtypische Entwicklungs- und Handlungsebenen deutschen CS-Qualitätsmanagements³⁰⁹



Quelle: Verfasserin

Die Beteiligung und Aktivitäten auf den verschiedenen Ebenen verdeutlicht die nachfolgende Tabelle.

309 In Anlehnung an Schneider 2009: 65.

Tab. 8: Idealtypische Entwicklungs- und Handlungsebenen, Akteure und exemplarische Aktivitäten³¹⁰

Ebene	Akteure	Aktivitäten
I. Definitions- ebene:	z. B. Vertreter/innen nationaler Dachverbände; Vertreter/innen hochschulpolitischer Empfehlungsorgane; Stellvertreter/innen von CS-Einrichtungen aus deutschen Hochschulen.	Bildung eines Gremiums, welches die Gesamtverantwortung für die Entwicklung von Standards trägt: z. B. Definitionsprozesse; Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Qualitätssicherung für die deutsche CS-Arbeit; Planerische Tätigkeiten mit Festlegung von Zeit- und Ablaufplänen sowie Arbeitspaketen.
II. Orientierungs- ebene:	z. B. Vertreter/innen internationaler Dachverbände; Verbandsvertreter/innen auf dem Gebiet der Qualitätssicherung aus dem deutschen und europäischen Hochschulraum.	z. B. Erfahrungsaustausch; Empfehlungen und Hilfestellungen.
III. Praxis- ebene:	z. B. Leitungen und Personal deutscher CS-Hochschuleinrichtungen; Hochschulverantwortliche im Bereich des berufspraktischen Bezuges der Hochschulausbildung; Vertreter/innen von Studierenden.	z. B. Arbeit in regionalen CS-Zirkeln; Einbringen von Praxiserfahrungen und intensiver Austausch; Arbeiten an CS-Teilforschungsgebieten; Schriftliche Ausarbeitung der Ergebnisse als Entscheidungsvorlage für Abstimmungen auf der IV. Ebene.

310 Modifiziert nach Schneider 2009: 62f.

IV. Gesamt- ebene:	Alle beteiligten Akteure der Ebenen I.-III.	Auf Jahrestagungen und/oder Mitgliederversammlungen - Treffen aller beteiligten Akteure. z. B. Rückkopplung zwischen den Ebenen; Gemeinsame Planungsaktivitäten; Allgemeiner Austausch; Schriftliche Fixierung von Arbeitsergebnissen; Abstimmungsprozesse.
-----------------------------------	---	--

Quelle: Verfasserin

Im Sinne eines Phasenmodells wäre es schlüssig, zur Vertiefung und Entwicklung von Standards für spezielle CS-Bereiche die Ebenen I.-IV. jeweils aktiv werden zu lassen und anschließend kontinuierlich nach einem Prozessmodell zu verbessern.

5.4.5 Prozessmodell eines Qualitätsmanagementsystems deutscher Career Service-Arbeit

Nach erfolgten Entwicklungsstufen und wiederholten Durchläufen auf den Handlungsebenen I.-IV. unter Beteiligung der aufgezeigten Akteure bietet sich - wie im United Kingdom praktiziert - ebenso für die deutsche CS-Arbeit die Einführung eines „QM-Systems“ an.³¹¹ Der Aufbau eines „QM-Systems“³¹² verfolgt in der Regel ver-

311 Scheytt hebt für „QM-Systeme“ an Hochschulen hervor: „Das Konzept der ISO 9000ff.-Norm erscheint dafür besonders geeignet, weil die Flexibilität der Norm - mit nur sehr grundsätzlichen Vorgaben und einem breiten Handlungsspielraum für eine organisationsindividuelle Gestaltung - einen geeigneten Rahmen für die Adaptierung auf die Zwecke einer Hochschule darstellt.“ (Scheytt 2005: 136).

312 Für den Aufbau eines „QM-Systems“ werden grundsätzlich benötigt: 1. Mitwirkung aller Akteure auf den verschiedenen Entwicklungs- und Handlungsebenen; 2. Klärung vorhandener Ressourcen; 3. Festlegung der Verantwortlichkeiten; 4. Engagierte und geschulte Qualitätsmanagementbeauftragte; 5. Systematische Qualitätsplanung mit entsprechendem Projektmanagement mit der Führung eines Qualitätshandbuches; 6.

schiedene Zielsetzungen, welche für die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen geeignet erscheinen.

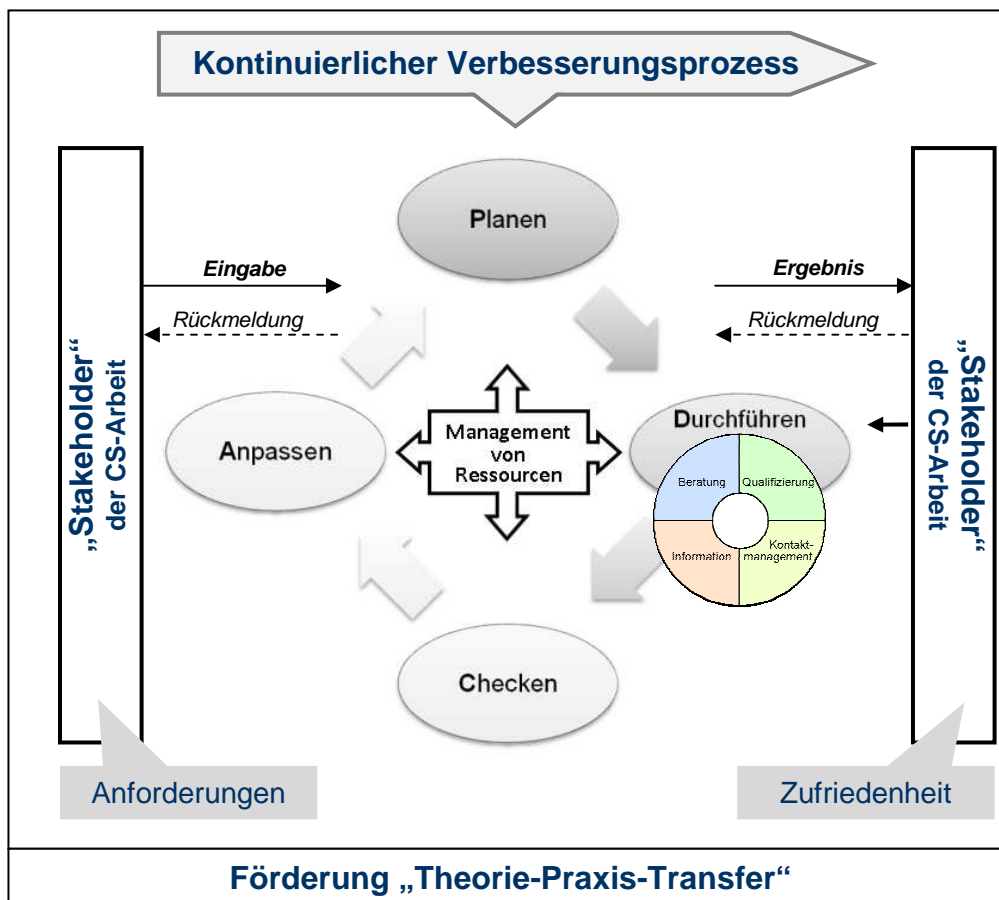
„Ein internes Ziel ist, dass - meist zum ersten Mal in der betreffenden Organisation - genaue Qualitätsziele zu definieren sind, also festzuhalten ist, welche Qualitätsniveaus vor dem Hintergrund der Strategie erreicht werden sollen und welche Forderungen an die Qualitätssicherungssysteme sich daraus ergeben. Zweites Ziel ist, alle Geschäftsprozesse genau zu beschreiben und zu dokumentieren, um erkennbar zu machen, wo entsprechende Interventionen durch Qualitätssicherungsmaßnahmen zu setzen sind. Das dritte - externe - Ziel stellt dann die eigentliche Zertifizierung³¹³ dar, mit der gegenüber Anspruchsgruppen signalisiert wird, dass die Organisation ein anforderungsgerechtes QM-System entwickelt hat und betreibt.“ (Scheytt 2005: 139)

Die Übertragung des entwickelten Grundmodelles deutscher CS-Arbeit auf ein „QM-System“, angelehnt an die „DIN EN ISO 9001:2000“, kann wie nachfolgende Graphik darstellt, aussehen:

Kontinuierliche Beteiligung der verschiedenen Akteure z. B. durch regelmäßige Treffen in Qualitätszirkeln.

313 „Der Hauptvorteil einer Zertifizierung ist, dass damit eine relativ einfache, vorstrukturierte und selbstgesteuerte Form der Qualitätsentwicklung initiiert werden kann. Vor allem aber stellt die Anforderung, die Prozessarchitektur der Leistungserstellung zu beschreiben und diesbezüglich Voraussetzungen, Strukturen und Verantwortlichkeiten festlegen zu müssen, einen wesentlichen Nutzen der Implementierung von ISO 9000 dar.“ (Scheytt 2005: 141).

Abb. 25 : Prozessmodell eines Qualitätsmanagementsystems deutscher CS-Arbeit³¹⁴



Quelle: Verfasserin

Der Prozess der Förderung der „Employability“ der Studierenden und übergreifend des „Theorie-Praxis-Transfers“ beginnt mit der Erhebung und Eingabe der Anforderungen der „Kunden“ der CS-Dienstleistungen, welche die „Stakeholder“ der CS-Arbeit sind, und zielt auf deren Zufriedenheit.

Das „QM-System“ nach der „DIN EN ISO 9001“ beruht auf einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess nach dem sogenannten

314 Auf die CS-Arbeit übertragenes und modifiziertes Prozessmodell nach der Deutschen Norm 2008: „DIN EN ISO 9001:2000“.

„PDCA-Zyklus“, welcher ebenso in der englischen CS-Arbeit Anwendung findet und in den vier Schritten: Planen, Ausführen, Überprüfen und Anpassen abläuft.³¹⁵ Dieser Regelkreis wird nach der Prämisse einer ressourcenadäquaten Ausstattung der jeweiligen Einrichtung, stets mit dem Blick auf das Management von finanziellen, personellen, technologischen, räumlichen und sachmittelbezogenen Ressourcen vollzogen, um die angestrebte Kundenzufriedenheit durch die verschiedenen CS-Basismodule zu erreichen.

Im Planungsprozess geht es beispielsweise um die Klärung, welche Angebote und in welcher Form und Anzahl unter anderem die CS-Einrichtung in den vier Basismodulen offerieren möchte und ressourcenmäßig anbieten kann, und ob gegebenenfalls eine Schwerpunktsetzung auf ein Modul erfolgen soll. Hierfür bedarf es vorab der Festlegung der Prozessverantwortung durch Fragen wie „Wer soll den Regelkreis am Laufen halten?“ und „Wer trägt die Verantwortung für das gesamte „QM-System“?“ Dabei sind unter anderem folgende Faktoren entscheidende Einflussgrößen: „Wie ist die CS-Einrichtung institutionell verankert?“; „Welches Leitbild hat die Einrichtung?“; „Wie viele Mitarbeiter hat die Einrichtung und wie sieht deren Qualifikationshintergrund aus?“; „Gibt es eine professorale Vertretung der CS-Einrichtung innerhalb der Hochschule?“; „Wie sieht das hochschulspezifische Aufgabenprofil der CS-Arbeit aus?“

315 Vgl. die Graphik und erfolgten Ausführungen zum „Plan-Do-Check-Act-Cycle“ der „matrix Standard“. Ein idealtypischer Verlauf eines „PDCA-Zyklus“, welcher auch als „Deming-Kreis“ bezeichnet wird, gliedert sich wie folgt: „Zunächst wird ein Plan für eine Verbesserung entwickelt (plan); angestrebte Änderungen werden definiert, Maßnahmen und Methoden ausgewählt, messbare Indikatoren festgelegt und mögliche Hindernisse besprochen. Anschließend werden die Maßnahmen durchgeführt (do). Die Wirksamkeit der Methoden und Maßnahmen wird mit Hilfe der Indikatoren überprüft (check), gute Ergebnisse werden standardisiert und Planungsabweichungen einer Ursachenuntersuchung unterzogen. Die Erfahrungen werden genutzt, um weitere Aktivitäten und den erneuten Zyklusdurchlauf anzupassen (act) - der Verbesserungsprozess selbst wird verbessert.“ (Hummel/Malrony 2002: 81).

Die Durchführung umfasst die Bereitstellung der Angebotspalette der Dienstleistungen in den vier Basismodulen, welche anschließend mittels Evaluationen anhand von in der Planung festgelegter Indikatoren überprüft wird. Hierbei gilt es folgende Fragen zu klären: „Wird die Evaluation intern und/oder extern durchgeführt?“; „Was genau wird wie oft erhoben?“; „Welche Art und Methodik der Erhebung wird durchgeführt?“

Zeigen die Ergebnisse einen Verbesserungsbedarf auf,³¹⁶ so werden nach dem „Prozessmodell“ Nachsteuerungen vorgenommen, und der Planungsprozess beginnt erneut. Nach dem jeweiligen Prozessdurchlauf fließen die ermittelten Rückmeldungen der Interessensgruppen über den Grad der erreichten Zufriedenheit erneut in die kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen ein.

Ein erfolgreicher Durchlauf des Regelkreises erfordert ein qualitätsbewusstes und qualitätsförderndes Verhalten aller Akteure, da ansonsten der Qualitätsprozess in der Praxis nicht vorangebracht wird, sondern lediglich formal auf dem Papier stattfindet.³¹⁷

Ausgangspunkt für alle Aktivitäten in Bezug auf qualitätssichernde Maßnahmen ist eine jeweilige hochschulspezifische Erfassung mit kontinuierlicher Nacherhebung der strukturell-organisatorischen sowie der inhaltlichen Ausgestaltung der CS-Einrichtung.

Voraussetzung für die Funktionalität des „Prozessmodells“ ist die Festlegung von hochschulspezifischen Indikatoren. Zur Ermittlung

316 Verbesserungsbedarf wäre gegeben bei beispielsweise zuwenig CS-Personal für die Angebotsbreite; Angebote erreichen die „Stakeholder“ nicht ausreichend; fehlende Datenbank für Unternehmenskontakte u. a.

317 Als Anreiz für aktive hochschulbezogene qualitätssichernde Maßnahmen im CS-Bereich, könnten nach anglo-amerikanischem Vorbild ggf. eine jährliche Verleihung von Preisen für erfolgreich umgesetztes Qualitätsmanagement - auf der Jahrestagung des Dachverbandes - stattfinden. Vgl. hierzu erfolgte Ausführungen zum Vorgehen des amerikanischen und englischen Dachverbandes.

von Qualitätsindikatoren verweisen die Befragungsergebnisse von CS-Experten/innen auf unterschiedliche mögliche Vorgehensweisen. Qualitätsindikatoren für CS-Arbeit können nach Grün (2007) durch gezielte Befragungen von Seminarteilnehmern, Akteuren der CS-Arbeit und Absolventen ermittelt werden.³¹⁸ Konegen-Grenier (2008) sieht als ersten Ansatz einen wichtigen Qualitätsindikator im Berufsverbleib der Absolventen/innen.³¹⁹ Jörns (2008) konkretisierte als Indikatoren: Eine hohe Zufriedenheit mit den Angeboten der CS-Leistungen seitens der Studierenden, welche sich in einer positiven Resonanz auf Veranstaltungen ausdrückt; Zufriedenheit auf Seiten der Arbeitgeberkontakte; hohe Drittmiteinnahmen; zentrale strategische Positionierung der CS-Einrichtung an der Hochschule.³²⁰

318 Vgl. Grün 2007 [I. 3.1]: F. 8, Z. 105-115.

319 Vgl. Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 5, Z. 64-65, Z. 77-79. Diese Aussage betonte erneut die von Grün (2007), Hülpsch (2008) und Jörns (2008) deklarierte wichtige Rolle der Absolventen/innenforschung. Siehe Ausführungen über den hohen Stellenwert der Absolventen/innenforschung in allen deutschen Experten/innen Interviews: Grün 2007 [I. 3.1]: F. 19, Z. 281-287; Hülpsch 2008 [I. 3.2]: F. 5, Z. 47-66; Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 6, Z. 76-90; Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 15, Z. 412-425.

320 Vgl. Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 12, Z. 194-207.

6 Exemplarische inhaltliche und methodische Entwicklung einer „Praxisinitiative“ zum Career Service

6.1 Historie und Konzeption der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der „Universität zu Köln“

6.1.1 Entstehungshintergrund

Im Jahr 1989 wurde an der „Erziehungswissenschaftlichen Fakultät (EWF)“ der Universität zu Köln in der Abteilung „Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik“ des Seminars für Sozialwissenschaften vom damaligen Lehrstuhlinhaber Prof. Dr. Horst Friedrich das Projekt „Student und Arbeitswelt (S&A)“ als sogenannte „Praxisinitiative“ zur studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Berufsqualifizierung gegründet.³²¹

Ursprünglicher Ansatz der „Praxisinitiative“ Projekt „S&A“ war eine „Vorbeugungsstrategie“, um Akademiker/innenarbeitslosigkeit nach dem Studium zu verhindern.³²² Ausgangspunkt war die besonders schwierige Berufseinmündungsphase von Absolventen/innen aus erziehungs- und geisteswissenschaftlichen Studiengängen.³²³

321 Siehe vertiefende Ausführungen in Wiedemeyer 1992: 8f. Die Geschäftsführung trug von 1989-2003 Prof. Dr. Horst Friedrich und von 2003-2008 Prof. Dr. Bernd O. Weitz. Verantwortlich für die inhaltliche Projektleitung und -koordination ist seit 2003 die Verfasserin vorliegender Arbeit.

322 Im Entwicklungsprozess des Projektes orientierte sich die Ausrichtung zunehmend mehr in Richtung Qualifizierungstransfer.

323 Vgl. Friedrich 1999 [b]: 40. Beywl/Schauenberg (1994) betonten: „Probleme beruflicher Orientierung und Qualifizierung von Studierenden der Erziehungs-, Geistes- und Sozialwissenschaften werden in ihrer Komplexität meist unterschätzt. Anders als in Studiengängen, die mit einem festen Berufsbild verbunden sind, z. B. Lehramtsstudiengänge, Jura oder Medizin, sind Defizite der Berufsorientierung, wenn nicht manifest, so doch zumindest offensichtlich und für die Betroffenen unmittelbar erfahrbar: Der Kenntnisstand von Studierenden über die Berufswelt, den Arbeitsalltag in Betrieben, über deren Organisationsstrukturen und über mögliche spätere Tätigkeitsfelder und -inhalte ist gering. Die Studierenden tun sich oft schwer, ihre eigenen Wünsche und Erwartungen mit Blick auf ihr späteres Berufsfeld zu konkretisieren und zu artikulieren. Kenntnisse und Fertigkeiten in den modernen Informations- und Kommunikationstechniken sind oft unzureichend. Methodisch-konzeptionelle, kreative und Selbstorganisationskompetenzen, welche den professionellen Kern der genannten akademischen Disziplinen ausmachen, sind zum Zeitpunkt des Studien-

„S&A“ zielte darauf ab,³²⁴ Studierenden der Erziehungs-, Geistes- und Sozialwissenschaften im Hauptstudium die Möglichkeit einer frühzeitigen Berufsorientierung und zielgerichteten Qualifizierung zu ermöglichen, um ihre Arbeitsmarktchancen bereits während des Studiums zu optimieren.³²⁵

Die Konzeption der „Praxisinitiative“ Projekt „S&A“ sah die Abdeckung der Bedarfe der Studierenden durch ein Kompaktprogramm vor.

Die Gründungsphase³²⁶ und der weitere Projektbestand wurden vom Kölner „Arbeitsamt“ und Kooperationspartnern aus der Wirtschaft unterstützt.³²⁷

abschlusses wenig prägnant. Studierende sind kaum über die Bedeutung und praktische Handhabung von Bewerbungsstrategien informiert. Der soziale und wirtschaftliche Wandel stellt zusätzlich Anforderungen an die Studierenden: Technologische und ökonomische Veränderungsprozesse wirken auf Berufsbilder und Arbeitsbedingungen. Qualifikationsanforderungen sind für die Berufseinstiegswilligen zunehmend unkalkulierbar und bleiben undurchsichtig.“ (Beywl/Schauenberg 1994: 47). Siehe zudem Ausführungen zur Akzeptanz geisteswissenschaftlicher Studienprofile auf dem Arbeitsmarkt in Grunert 2001.

324 Siehe detaillierte Zielsetzungen in Kap. 6.1.2.

325 Vgl. von Luckwald 2006: 203; Conrads 2002: 19; Vorhold 1999: 1. Wiedemeyer (1992) betonte: „Das Projekt `Student und Arbeitswelt´ ist der Versuch eines Brückenschlages zwischen universitärer Ausbildung und beruflicher Praxis.“ (Wiedemeyer 1992 [a]: 34).

326 „Konkret wurde das Projekt ausgelöst durch eine Anfrage eines außer-universitären Weiterbildungsinstituts, das Seminare für arbeitslose Akademiker durchführte.“ (Friedrich 1999 [b]: 40).

327 „Zeitweilig erfolgte eine Sachmittelförderung aus Mitteln des Wissenschaftsministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen.“ (Beywl/Schauenberg 1994: 48). Das Projekt „S&A“ wurde zudem vom „Arbeitsamt“ durch die Finanzierung von „ABM-Kräften“ unterstützt. Diese waren jeweils auf zwei Jahre befristet. Vorteil war die Personalfinanzierung und somit Ermöglichung der Maßnahme, Nachteil, der Verlust von Wissen über Inhalte, Kontakte und lange Einarbeitungszeiten in das sehr komplexe Arbeitsfeld, durch den häufigen Wechsel der Projektkoordinatoren/innen. Seit 2003 besteht eine kontinuierliche Projektleitung durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle.

6.1.2 Zielsetzungen und pädagogische Leitprinzipien

Zielsetzungen des Projektes „S&A“ waren Berufsorientierung und die Vermittlung von Zusatzqualifikationen sowie die Erschließung neuer studiennaher Berufsfelder in der Wirtschaft und im „Non-Profit-Bereich“.³²⁸ „S&A“ zielte darauf ab, die originär im Regelstudium vermittelten Qualifikationen zu erweitern und berufliche Praxisnähe herzustellen. Die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen und dem sozialen Dienstleistungssektor diene dem Transfer zwischen Universität und beruflicher Praxis.

Dem Hauptzielgruppenprofil von „S&A“ entsprachen Studierende der „Erwachsenenbildung“ mit verschiedenen Wahlpflichtfächerkombinationen wie: „Wirtschaftslehre“, „Organisationslehre“ oder/und „Beratungsmethoden“. In geringerem Anteil setzte sich das Zielgruppenprofil der „S&A-Kurse“ aus Studierenden anderer Studiengänge wie „Sozialpädagogik“, „Interkulturelle Pädagogik“, „Frühe Kindheit“, „Familien- und Jugendbildung“ sowie „Heil- und Sonderpädagogik“ zusammen.³²⁹

Die Vorbereitung konzentrierte sich auf die erfolgreiche Gestaltung der Übergangsphase von der Hochschule in die Arbeitswelt. Schwerpunktmäßig wurde auf berufliche Tätigkeiten in pädagogischen und eher wirtschaftlich ausgerichteten Berufsfeldern qualifiziert.³³⁰

328 Vgl. und siehe vertiefende Ausführungen in Vorhold 1999: 4-12; Beywl/Schauenberg 1994: 48. Siehe Ergebnisse der „S&A-Erhebung“ in Kap. 6.3.3. Die nachfolgenden Ausführungen zu den Zielsetzungen und pädagogischen Leitprinzipien wurden aufgrund der zum Teil vorgenommenen Modifizierungen (siehe Kap. 6.4) in der Vergangenheitsform formuliert. In großen Anteilen wurden diese lediglich erweitert und flossen in die konzeptionelle Überarbeitung ein. Siehe als Exkurs die theoretische Fundierung zum Thema Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle in Beinke 2004.

329 Vgl. Ergebnisse der Erhebung in Kap. 6.3.1.

330 Siehe Ausführungen zum Thema Geisteswissenschaftler/innen in der Wirtschaft in Konegen-Grenier 1999: 289-301. Siehe Erhebungsergebnisse in Bezug auf berufliche Tätigkeitsfelder in Kap. 6.3.7.

Der auf allen Ebenen fokussierte „Praxisbezug“ des Lernangebotes zielte darauf ab die vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Arbeitswelt verwertbar zu machen, um damit Handlungskompetenz zu erweitern.³³¹

Die Berufliche Handlungskompetenz³³² wird durch folgende Faktoren determiniert: den Handlungsspielraum (durch das Arbeitssystem vorgegeben) sowie durch die individuelle Leistungsdisposition (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen und auch Ziele und Interessen).³³³

„S&A“ verfolgte das Ziel, die Berufliche Handlungskompetenz der Studierenden durch ein synergetisches Zusammenwirken von Fach-,³³⁴ Methoden-³³⁵ und Sozialkompetenz³³⁶ zu fördern.³³⁷

331 Vgl. Vorhold 1999: 14. Siehe Ausführungen zum Thema: „Praxiserfahrungen im Studium als zentraler Faktor“ in Bührmann 2008: 79-83.

332 „Mit dem Begriff `berufliche Handlungskompetenz´ wird die Befähigung eines Menschen umschrieben, die immer komplexer und unbestimmter werdende berufliche Umwelt zu begreifen und durch `ziel- und selbstbewusstes, flexibles, rationales, kritisch-reflektiertes und verantwortliches Handeln zu gestalten.“ (Ebbbers 2009: 202 nach Pätzold 1999: 57). Siehe weiterführende Ausführungen zur Handlungskompetenz und Handlungsorientierung in Ebbbers 2009: 202f. und siehe zudem Erörterungen zur Beruflichen Handlungskompetenz in Pätzold 1999: 404-416.

333 Vgl. Koch 2001: 60ff. Koch (2001) unterschied darüber hinaus zwischen den „mittelbaren“ und „unmittelbaren“ Determinanten der Beruflichen Handlungskompetenz sowie den „kompetenzbezogenen“ und „anforderungsbezogenen“ Determinanten des zielorientierten Handelns. Die „mittelbaren“ Determinanten der Beruflichen Handlungskompetenz werden durch die Selbstkompetenzen gebildet (Begabungen, Persönlichkeitsmerkmale, Charaktereigenschaften) und sind somit als Grundlage für die Entwicklung der Kompetenzen in anderen Bereichen zu verstehen. Die „unmittelbaren“ Determinanten der Beruflichen Handlungskompetenz umfassen die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die in einer Arbeitssituation mit vorgegebenem Handlungsspielraum das Verhalten und Handeln bestimmen. Siehe Kompetenzmodell sowie vertiefende Ausführungen in Koch 2001: 62f.

334 Fachkompetenz umfasst „(...) die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbständig, fachlich richtig und methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.“ (Lenzen 1998: 39). Unter den Begriff fallen beispielsweise Spezialwissen, Fähigkeit zum Wissens- und Systemtransfer, Fähigkeit zum Denken in System- und Prozesszusammenhängen.

335 Methodenkompetenz umfasst Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Dazu gehört z. B. Problemlösefähigkeit, Transferfähigkeit, Entscheidungsvermögen, abstraktes sowie vernetztes Denken und Analysefähigkeit. Vgl. Knauf/Knauf 2003: 14; Orth 1999: 109.

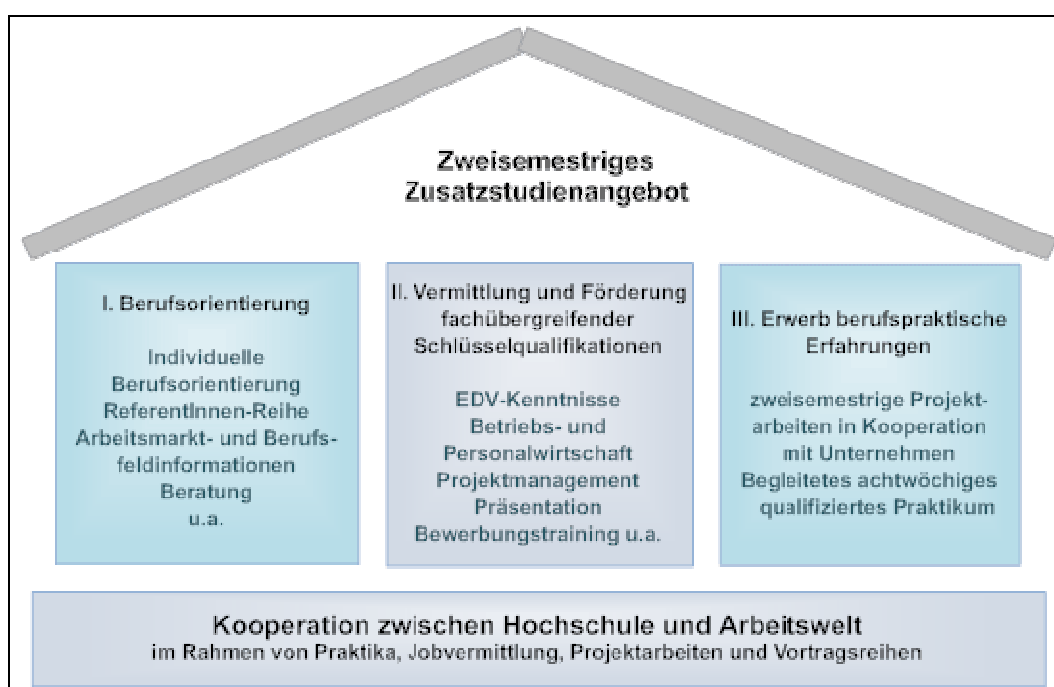
Pädagogische Leitprinzipien für die Erreichung der genannten Zielsetzungen waren „Teilnehmer/innenorientierung“ und „Handlungsorientierung“, die sich in der Wahl der Inhalte, Methoden und der Gesamtkonzeption widerspiegeln.³³⁸

-
- 336 Soziale Kompetenzen sind nach Orth (1999) „(...) Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen adäquat zu handeln. Neben Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit gehören dazu u. a. auch Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit.“ (Orth 1999: 91). Fischer (2008) konstatierte: „Der Begriff der Sozialkompetenz schließt kognitive und motivationale Aspekte sowie soziales Handeln ein und lässt sich zwischen den Polen `Anpassung` und `Durchsetzung` positionieren. Dabei steht die Verständigung und Abstimmung zwischen eigenen und fremden Positionen und Interessen im Mittelpunkt. Diese Verständigung und Abstimmung wird dann als sozialkompetent bezeichnet, wenn einerseits die eigenen Vorstellungen in die soziale Kommunikation eingebracht und andererseits Kompromisse mit anderen Positionen angestrebt werden. Dabei wird es gegebenenfalls erforderlich, sich der Mehrheit zu beugen oder sich, beim Vorliegen unüberbrückbarer Konflikte, zurückzuziehen. Deshalb wird Sozialkompetenz teilweise synonym als Kommunikationskompetenz bezeichnet, um technokratisch geprägte Kommunikationsdefinitionen zu relativieren.“ (Fischer 2008: 161f.).
- 337 „Unterschiedliche Kompetenzklassen wie Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenz sind (dabei) Bündel von Eigenschaften, Kenntnissen und Fertigkeiten eines Individuums zur erfolgreichen Bewältigung einer bestimmten Tätigkeits- oder Anforderungsart.“ (Bohlinger 2009: 171). Die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz bedingen und beeinflussen sich wechselseitig. Siehe differenzierte Ausführungen zu deren Zusammenwirken u. a. in: Wildmann 2001: 27ff. und 43ff. Siehe weitere Ausführungen zum Kompetenzbegriff u. a. in Bührmann 2009: 132f. und zu Verfahren der Kompetenzmessung u. a. in Gnahs 2009: 149-154.
- 338 Die „S&A-Teilnehmer/innen“ sollten eine ihren persönlichen Voraussetzungen, Orientierungen und Zielsetzungen entsprechende Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung erhalten. Handlungsorientierte Inhalte und Methoden sind für den Erwerb von „Schlüsselqualifikationen“ unabdingbar. „Handlungskompetenzen sind nur sehr begrenzt im Rahmen kenntniszentrierter Lehr- und Lernprozesse erlernbar. `Sie entstehen aus den Erfahrungen der handelnden Persönlichkeit`.“ (Vorhold 1999: 14). Siehe detaillierte Ausführungen zu den Leitprinzipien in Vorhold 2001: 200-202; Vorhold 1999: 13f. Ebbers (2008) betonte im Zusammenhang mit selbstgesteuerten Lehr-/Lernprozessen: „Den Studierenden muss die Möglichkeit geboten werden, bereits während der universitären Ausbildung vielfältige Erfahrungen zu sammeln und diese in differenzierten Lernumgebungen anwenden zu können.“ (Ebbers 2008: 49).

6.1.3 Inhaltliche und methodisch-didaktische Konzeption der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „Student und Arbeitswelt“

„S&A“ wurde als ein zweisemestriges Zusatzstudienangebot konzipiert, in dem Studierende ein umfangreiches Programm absolvieren, das in Form eines Abschlusszertifikates bescheinigt wird. Die Konzeption von „S&A“ sieht drei Qualifizierungssäulen vor, die die nachfolgende Graphik veranschaulicht.³³⁹

Abb. 26: Übersicht der drei Qualifizierungssäulen von „S&A“



Quelle: unveröffentlichtes „S&A-Material“ (Stand 2003)

Die drei Qualifizierungssäulen werden in acht Bausteinen umgesetzt und durch Zusatzangebote flankiert. Folgende Bausteine bilden die inhaltliche und methodisch-didaktische Konzeption von „S&A“.³⁴⁰

339 Die Verfasserin vorliegender Arbeit trägt die redaktionelle Verantwortung der Website der CS-Einrichtung. Aus diesem Grund siehe und vgl. zu den nachfolgenden Ausführungen ebenso CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32620> (download: 15.07.10).

340 Vgl. und siehe vertiefende Ausführungen zu den „S&A-Bausteinen“ u. a. in: von Luckwald 2006 [a]: 203; Conrads 2002: 21-35; Vorhold 2001: 202-211; Beywl 1994: 117; Beywl/Schauenberg 1994: 49f.; Wiedemeyer 1992 [a]: 9-13.

(1) Arbeitsmarkt- und Begleitseminar:

Wöchentlich findet das Arbeitsmarkt- und Begleitseminar in Form einer Lehrveranstaltung statt. Diese ist jeweils zwei Semesterwochenstunden lang und ist im Regelstudium anrechenbar. Im Arbeitsmarkt- und Begleitseminar werden auf der Grundlage des individuellen Persönlichkeitsprofils und vor dem Hintergrund des aktuellen Arbeitsmarktes Berufsperspektiven geklärt. Daneben werden „Schlüsselqualifikationen“ erarbeitet und die Studierenden auf das Betriebspraktikum vorbereitet.

(2) Projektgruppenarbeit:³⁴¹

In Projektgruppen arbeiten die Studierenden (zwei Semester lang) zu berufsspezifischen Themen und stellen ihre Ergebnisse anschließend öffentlich vor. Dadurch üben sie sich in projektbezogener Teamarbeit, setzen sich mit Gruppenprozessen auseinander und erproben verschiedene Arbeitstechniken wie beispielsweise Moderation, Vortragsgestaltung, Visualisierungs- und Präsentationstechniken. Häufig münden die Projektarbeiten in Diplomarbeiten und führen zu studentischen Jobs in den Kooperationsunternehmen.³⁴²

341 Zielsetzungen der Projektarbeit sind: „Die Studierenden beschäftigen sich eingehend theoretisch und praktisch mit einem beruflichen Themenkomplex und vertiefen auf diese Weise ihre Kenntnisse berufspraktischer Fragestellungen und Kontexte. Sie gewinnen Anregungen zur Erweiterung ihrer Studieninhalte und leisten ggf. Vorarbeiten für eine Diplomarbeit. Sie stellen eigenständig Kontakte zur Berufswelt her und stellen hier bereits eine gewisse Professionalität unter Beweis. Sie eignen sich Schlüsselqualifikationen an, die für den Berufseinstieg und die Berufspraxis - gleich in welchem Beruf - grundlegend ist.“ (Conrads 2002: 31f.). Siehe weiterführende Ausführungen zur „Projektpädagogik“ und zur Methode „Projekt“ in Jung 2007: 135-154.

342 Exemplarische Auswahl von „S&A-Projekten“: Kurs 30: „Systemisch-lösungsorientiertes Coaching“, Kooperationsunternehmen: „Das Kölner Dozententeam für Seminare + Coaching“, Köln; „Bildungscontrolling“, Kooperationsunternehmen: „Gerling/Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft“, Köln; Kurs 31: „Bewerbungsmanagement auf Englisch“, Kooperationsunternehmen: „Universität zu Köln“, Köln; Kurs 32: „Konzeption und Durchführung eines `Train-the-Train´ Konzeptes zur Optimierung des Bewerbungstrainings der Kette e. V.“, Kooperationsunternehmen: „Die Kette e. V.“, Bergisch Gladbach; „Assessment Center - Konzeption und Durchführung“, Kooperationsunternehmen: „Agentur für Arbeit“ und „T-Prax“, Köln. Kurs 33: „Bildungscontrolling für LKW-Fahrer Schulungen“, Kooperationsunternehmen: „Handelshof GmbH“, Köln; „Kommunikationstraining für Auszubildende“, Kooperationsunternehmen: „Debeka Versicherungen“, Köln.

(3) Vortragsreihe:

Eingeladene Referent/innen aus dem Non-Profit-Bereich berichten über berufliche Praxisfelder und berufsrelevante Themen. Durch die Gespräche mit Berufspraktiker/innen werden konkrete Bezüge zur Arbeitswelt hergestellt und Inhalte praxisnah vermittelt. Zudem eröffnet sich für die Studierenden die Möglichkeit eine Praktikumsstelle oder ein Projektthema zu akquirieren. Die Unternehmen können potenzielle zukünftige Praktikanten und gegebenenfalls spätere Arbeitnehmer/innen persönlich kennenlernen.³⁴³

(4) Wahlveranstaltungen:

Innerhalb der Laufzeit der Qualifizierung sind die Teilnehmer/innen aufgefordert, zwei weitere Veranstaltungen zu berufsfeldspezifischen Themen wie beispielsweise Evaluation, Organisationsentwicklung, Marketing zu belegen. Diese sind integrierte Bestandteile des Regelstudiums und curricular anrechenbar.

(5) BWL/EDV:

Die Studierenden sollen nicht nur fachspezifische Qualifikationen, sondern auch fachübergreifende Kenntnisse erwerben. Aus diesem Grund sind jeweils eine EDV-Weiterbildung wie beispielsweise Tabellenkalkulation, PowerPoint und ein Betriebswirtschaftsseminar nachzu-

343 Exemplarische Auswahl von Vorträgen in Kooperation mit Unternehmen, welche Praktika, Projektarbeiten und studentische Jobs anbieten: Lümckemann, L. (2005): „Human Resources“, „British American Tobacco (BAT)“, Hamburg (WiSe 2004/2005); Dr. Groh, L. (2004): „Wissensmanagement - Neue Lernfelder in Unternehmen“, „BAYER Business Services“, Leverkusen (WiSe 2004/2005); Richter, A. (2004): „Zur Theorie und Praxis der Unternehmensberater Tätigkeit“, „proJob - Personal- und Unternehmensberatung GmbH“, Köln (SoSe 2004); Schulz, K. (2004): „Auswahl, Vorbereitung und Begleitung von Auslandsdiensten“, „Forum ziviler Friedensdienst“, Bonn (SoSe 2004); Müller, S./Mundius, A. (2004): „Unternehmensberater Tätigkeit bei der studentischen Unternehmensberatung „OSCAR““, „OSCAR GmbH“, Köln (SoSe 2004); Schwecht, B. (2006): „Einführung eines Qualitätsmanagementsystems im Bereich der beruflichen Weiterbildung“, „Die Kette e. V.“, Bergisch Gladbach (WiSe 2005/2006); Dr. Schmidt, Ch. (2007): „Mitarbeiterqualifizierung bei der Deutschen Welle“, „Deutsche Welle“, Bonn (SoSe 2007); Zernin, S. (2007): „Berufliches Selbstmarketing“, „YER Campus Recruitment“, Düsseldorf (WiSe 2007/2008); Buss, D./Schmitz, S. (2007): „Berufsfindung - ein weites Feld in der pädagogischen Arbeit und persönlichen beruflichen Standortbestimmung“, „Einstieg GmbH“, Köln (WiSe 2007/2008); Hagenberg, J. (2008): „Professionelles Zeitmanagement“, „Kunstvermittlung des Kunstmuseums Stuttgart“, Stuttgart (SoSe 2008); Offeringer, S. (2010): „Die Volkshochschule (VHS) ein potentielles Arbeitsfeld für Studierende der Humanwissenschaftlichen Fakultät“, „Volkshochschule (VHS)“, Köln (WiSe 2009/2010); Dr. Arentz, L./Rüttgers, M. (2010): „Aktivitäten und Engagement der Bürgerstiftung Köln“, „Bürgerstiftung Köln“, Köln (WiSe 2009/2010).

weisen. Zudem werden die Studierenden angeregt, Seminare zur Sprachqualifizierung zu belegen.³⁴⁴

(6) Qualifiziertes Betriebspraktikum:

Ein individuell gestaltetes qualifiziertes Praktikum bietet den Studierenden die Gelegenheit die Anforderungen eines Arbeitsplatzes realistisch einzuschätzen, vertiefende Kenntnisse über Organisation und Arbeitsweise eines Unternehmens zu erwerben und die im Studium erworbenen Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Mit einigen Unternehmen erfolgt eine intensivere Zusammenarbeit, welche über Einzelpraktika hinausgeht. Ferner sind aus Fragestellungen des Praktikums vielfach Diplomarbeits-themen entwickelt worden.³⁴⁵

(7) Betriebserkundungen:

Jedes Semester findet eine Betriebserkundung eines Unternehmens der Region statt. Die Studierenden erleben, wie sich das Unternehmen präsentiert und haben Gelegenheit interne Abläufe näher kennen zu lernen. Zudem besteht die Möglichkeit, in persönlichen Kontakt mit einem potenziellen Praktikumsunternehmen oder sogar zukünftigen Arbeitgeber zu treten.³⁴⁶

(8) Tagung:

Den Abschluss der zweisemestrigen Qualifizierung bildet eine Tagung, auf der die Ergebnisse der Projektarbeit einer breiten Öffentlichkeit von Unternehmen, Interessierten und Studierenden präsentiert werden.

Der sach- und zeitgerechte Einsatz von Präsentations-techniken sowie die Fähigkeit, sich auf das Wesentliche zu

344 Exemplarische Auswahl von „S&A-EDV-Trainingsangeboten“: Zielemanns, H. (2007): „Professionelles Präsentieren mit PowerPoint“, (SoSe 2007); Konrath, D. (2007): „Nach dem Kauf: Mein neues Notebook mit Vista“, (WiSe 2008/2009); Konrath, D. (2008): „Erstellen einer wissenschaftlichen Arbeit“, (SoSe 2008); Konrath, D. (2008): „Professionelle Internetrecherche“, (SoSe 2008); Konrath, D. (2008): „Grundlagen der Tabellenkalkulation mit EXCEL 2003“, (SoSe 2008); Baumann-Jacobs, R. (2009): „Word und wissenschaftliches Arbeiten“, (WiSe 2009/2010); Eichmann, R. (2010): „Word für die Büroarbeit“, (WiSe 2009/2010).

345 Die Kontaktdaten der Praktikumsstellen werden in der „Praktika-Datenbank“ von „S&A“ eingepflegt, damit „S&A-Teilnehmer/innen“ bei der Praktikums-suche Vorteile haben. Die Dateneinsicht ist ausschließlich im Rahmen eines Beratungsgesprächs mit der Projektleiterin möglich. Siehe graphische Darstellung der „Praktika-Datenbank“ im Anhang III: Kap. 2.4. Siehe weiterführende Ausführungen zum qualifizierten Praktikum in Czennia/Kiel 1999.

346 Exemplarische Auswahl von Betriebserkundungen: „Global Park“, Hürth (WiSe 2003/2004); „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)“, Bonn (WiSe 2005/2006); „Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB)“, Bonn (SoSe 2010).

konzentrieren und dabei den Kontakt zu einem größeren Publikum zu halten, sind wichtige „Schlüsselqualifikationen“, die am Präsentationstag unter Beweis gestellt werden. Zudem erhalten die Studierenden die Möglichkeit in direkten Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern zu treten und zugleich ihre Qualifikationen professionell darzustellen.³⁴⁷

Nach erfolgreicher Absolvierung der acht Qualifizierungsbausteine erhalten die Teilnehmenden ein detailliertes Zertifikat auf dem die „S&A-Inhalte“ und individuellen Leistungen wie Projektarbeit, Praktika, Wahlkurse detailliert aufgeführt werden. Dieses Zertifikat zielt darauf ab, die Chancen für einen zeitnahen Berufseinstieg nach Studiumsabschluss zu erhöhen.

Eine nachhaltige Bindung an die Fakultät und das Projekt „S&A“ wird durch Alumni-Aktivitäten angestrebt. Die „S&A-Teilnehmer/innen“ und späteren Absolventen/innen werden in einer „Kontakt-Datenbank“³⁴⁸ geführt, um auf Jobangebote und berufsrelevante Messen und Veranstaltungen hinweisen zu können. „S&A-Absolventen/innen“ erhalten die Möglichkeit dem Alumni-Verein „NETZWERK Student und Arbeitswelt e. V.“ beizutreten.³⁴⁹

347 Beispiele für Tagungen: Kurs 30: „Kooperative Qualifizierung in Hochschule und Arbeitswelt“, Ort: Im Hause des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie, Köln, 21. November 2004; Kurs 31: „Präsentationstag der Projektarbeiten der beruflichen Zusatzqualifizierung von Student und Arbeitswelt“, Ort: Universität zu Köln, „EZW-Fak“, 25. November 2005. Siehe Tagungsbericht zum Kurs 31 in: von Luckwald 2006 [a]: 46f.

348 Siehe Anhang: Kap. III. 2.4.

349 Auf Initiative von „S&A-Absolventen/innen“ wurde am 24.10.2000 der **Alumniverein „NETZWERK Student & Arbeitswelt“** gegründet. Es handelt sich um einen Verein zur Förderung der Berufsorientierung, Berufseinstieg und Weiterbildung von Erziehungs-, Geistes- und Sozialwissenschaftlern. Aktivitäten des Vereins sind beispielsweise Mitwirkung als Referenten/innen an Seminaren des Projektes „S&A“, Herausgabe von Publikationen. Im Rahmen der Modifizierung der „Praxisinitiative“ zum „Career Service“ wurde im Jahr 2008 der Alumni-Verein outgesourced und fakultätsunabhängig von Herrn Schobert (Unternehmen: „Univation“, Köln) weitergeführt. Siehe Ausführungen zu Nutzenpotentialen, Ausgestaltungen und Erfolgsfaktoren von Alumni-Netzwerken in Holtschmidt/Priller 2003. Siehe insbesondere Erläuterungen zu Alumninetzwerken und universitären Rahmenbedingungen in Ebd.: 28-46.

Im Rahmen des „Trainer/innenpool S&A“ wird ihnen nach Abschluss der Zusatzqualifizierung weiterhin ermöglicht vertiefende berufspraktische Erfahrungen im Trainings- und Beratungsbereich zu sammeln.³⁵⁰

Die inhaltliche Ausrichtung der Bausteine Projektarbeit, Vortragsreihe und Betriebserkundungen werden für jeden Kursdurchlauf auf die Studienrichtungen der Teilnehmer/innen von der Projektkoordinator/in abgestimmt. Durch eine Vielzahl von Kooperationspartnern aus dem Non-Profit-Bereich stehen den Studierenden verschiedene berufliche Bereiche für Praktika, Projektarbeiten und studentische Jobmöglichkeiten offen.³⁵¹

350 Im Juni 2004 wurde von der „S&A-Projektleiterin“ und Verfasserin vorliegender Arbeit ein studentischer „**S&A-Trainer/innenpool**“ gegründet. Ehemalige „S&A-Absolventen/innen“, welche als Berufsfeld den Trainings- und Beratungsbereich anstrebten, konnten an „Train-the-Trainer-Schulungen“ von „S&A“ teilnehmen. Die berufspraktische Kompetenz wurde in Form von „Probetrainingsmaßnahmen“ im Rahmen des Arbeitsmarkt- und Begleitseminares erprobt, reflektiert und systematisch eingeübt. Die Vertiefung der erworbenen „Trainer/innenkompetenz“ erfolgte im Rahmen eines Kooperationsvertrages mit einer studentischen Unternehmensberatung. Die 1992 gegründete „OFW Student Consulting and Research - OSCAR GmbH“ ist eine europaweit bekannte studentische Unternehmensberatung mit Sitz in Köln. „OSCAR“ realisiert wissenschaftlich fundierte Analysen und bietet individuelle Beratungen mit ganzheitlichen lösungsorientierten Konzepten an. Die Beratungen umfassen die Bereiche Organisations- und Prozessberatung, Marketing und Vertrieb, Strategische Planung, Controlling, Personal sowie Marktanalysen. Siehe: <http://www.oscar.de> (download: 02.01.2010). Der „Trainer/innenpool S&A“ führte von Januar 2005 bis Januar 2007 für Projektteams der „Oscar GmbH“ mehrmals im Monat eintägige handlungsorientierte Schulungen zu den Themen „Professionelle Projektpräsentationen“ sowie „Effektives Projekt- und Zeitmanagement“ durch.

351 Exemplarische Auswahl von Kooperationspartnern von „S&A“: „Agentur für Arbeit“, Köln; „Agentur für Freundlichkeit - Tanja Baum GmbH“, Köln; „Allerweltshaus Köln e. V.“, Köln; „AOK Rheinland, Bildungszentrum“, Grevenbroich; „Bayer Chemicals AG“, Human Resources-Coordination, Leverkusen; „Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)“, Bonn; „BMW Group“, Projekt Rolls-Royce, München; „Bundesakademie für öffentliche Verwaltung“, Bonn; „Deutsche Telekom“, Bildungszentrum West, Bonn; „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)“, Bonn; „Frauenzentrum Troisdorf e. V.“, Troisdorf; „Förderverein Kölner Flüchtlingsrat e. V.“, Köln; „Fordwerke Aus- und Weiterbildung e. V.“, Köln; „Global Personal Concept Unternehmens- & Personalberatung GmbH“, Köln; „Handelshof Management GmbH“, Personalentwicklung, Köln; „Institut für Trainings- und Unternehmensberatung (ift)“, Köln; „Industrie und Handelskammer (IHK)“, Köln; „Internationale Jugend-Gemeinschaftsdienste e. V. (IJGD)“, Bonn; „Integrierte Lern-Technologie (ILT)“, Köln; „Institut für Erfolgcoaching, -

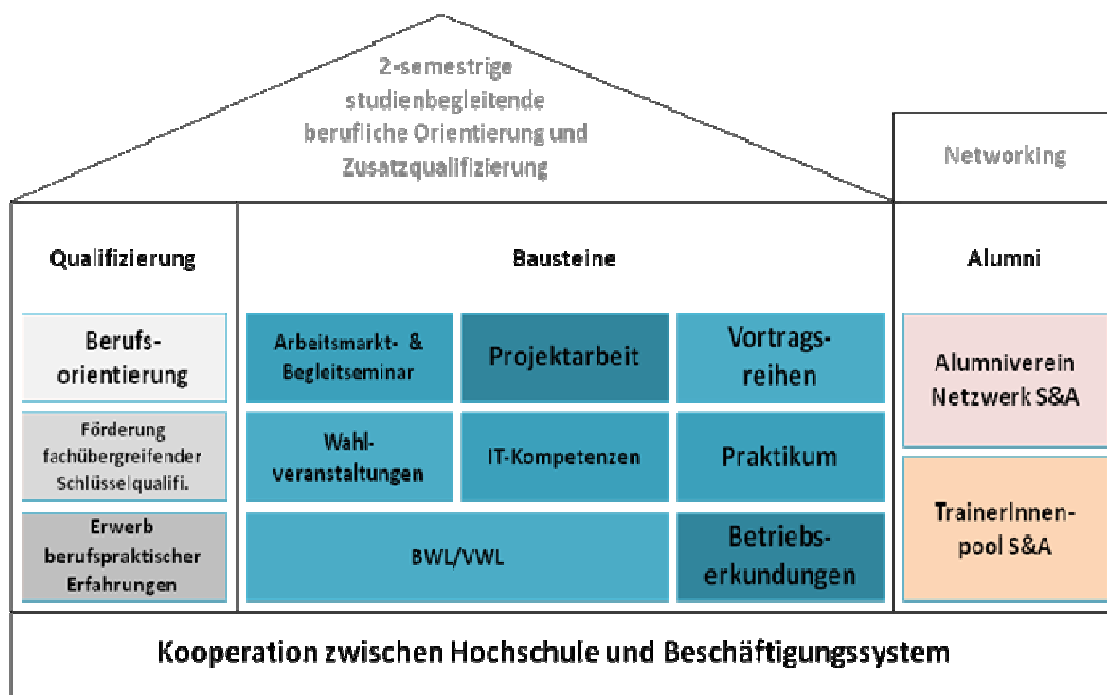
Während der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung werden alle Teilnehmer/innen durch die Projektleitung individuell beraten. Sie erhalten Hilfestellungen bei Fragen rund um die Projektarbeit. Nach Bedarf wird eine fachliche Projektbegleitung und Anleitung sowie eine Unternehmenskooperation für die Projektarbeit vermittelt.

Der zeitintensive individuelle Beratungs- und Unterstützungsaufwand limitiert die zweisemestrige berufliche Orientierung und Zusatzqualifizierung auf 20 Studierende pro Kursdurchlauf.

Die nachfolgende Graphik veranschaulicht die erfolgten konzeptionellen Ausführungen.

Hermann Koch & Partner“, Niederkassel; „Jugendamt Köln/Kalk“, Köln; „Karstadt AG“, Köln; „Kinderschutzbund“, Ortsgruppe Köln e. V., Köln; „Kölner Verkehrsbetriebe (KVB)“, Personalförderung, Köln; „Landschaftsverband Rheinland“, Köln; „Lufthansa City Line GmbH“, Köln; „Malteser Trägergesellschaft gGmbH (MTG)“, Köln; „ProJob - Personalberatung“, Köln; „Prokoda Software und Weiterbildung GmbH“, Köln; „Praxis für teamorientierte Arbeitsgestaltung GmbH (PTA)“, Köln; „Renault Institut“, Köln; „Reynolds Tobacco“, Köln; „Rhône-Poulenc Rorer GmbH“, Köln; „SAP“, Karlsruhe; „Zentren für Senioren und Behinderte der Stadt Köln (SBK)“, Köln; „Shell Deutschland Oil GmbH“, Leverkusen; „Seminare für Kommunikations- und Interaktionsprozesse (SKIP)“, Köln; „Service Reeducatif Ambulatoire (SREA)“, Luxemburg; „Stadtsparkasse Köln“, Bildungszentrum, Köln; „Tertia - Bildung und Beruf GmbH & Co“, Köln; „Theodor Fliedner Stiftung“, Krankenhausmanagement, Gevelsberg; „TÜV-Akademie Rheinland“, Solingen; „Volkshochschule (VHS)“, Gummersbach; „Vis a Vis - Agentur für Kommunikation GmbH“, Köln; „Westdeutscher Rundfunk (WDR)“, Köln; „ZDF“, Mainz. Die aufgelisteten Kontakte wurden kontinuierlich in der „S&A-Kontakt-Datenbank“ gepflegt. Siehe Datenmaske im Anhang: Kap. III. 2.4.

Abb. 27: Gesamtkonzept der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“



Quelle: Verfasserin (Stand 2006)

Die dargestellte „S&A-Konzeption“ wurde in den Jahren 2004-2005 sowie im Jahr 2007 evaluiert.³⁵² Die Erhebung hatte zum Ziel, die zweisemestrige berufliche Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“ auf ihre Effektivität und ihren Nutzen für Studierende zu evaluieren und anhand der Ergebnisse gegebenenfalls Ableitungen für eine Optimierung im Rahmen der Anforderungen der „Bologna-Hochschulreform“ vorzunehmen.

352 Siehe Ausführungen zum Erhebungsprozess in Kap. 6.2.3.

6.2 Erhebungsdesign zur Evaluation der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung der Praxisinitiative Projekt „Student und Arbeitswelt“

6.2.1 Auswahlkriterien und Erfassung der Erhebungsgröße

In der Evaluation wurde die inhaltliche und methodisch-didaktische Konzeption der studienbegleitenden zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „Student und Arbeitswelt (S&A)“ erhoben.

Die Erhebungsgröße bezog sich auf Studierende und Absolventen/innen der damaligen „Erziehungswissenschaftlichen Fakultät“³⁵³ der „Universität zu Köln“, welche „S&A“ zwischen den Jahren 1996 bis 2007 absolvierten.

Für eine fundierte Zielgruppenanalyse erfolgte die Erhebung der Sozialdaten der befragten „S&A-Absolventen/innen“. Wichtig für die effiziente Zielführung von „S&A“ war zudem die Erfassung ihrer Erwartungen.

Folgende erkenntnisleitende Fragestellungen wurden den drei in der Konzeption enthaltenen Qualifizierungssäulen zugeordnet.

Qualifizierungssäule I: Berufsorientierung

- (1) Wie wirkt sich die Teilnahme an „S&A“ auf die Berufsorientierung, das Erkennen von individuellen Qualifizierungsbedarfen und den Berufswunsch aus?

353 Im Erhebungszeitraum handelte es sich um die „Erziehungswissenschaftliche Fakultät (EZW)“, welche im Jahr 2007 umstrukturiert und in „Humanwissenschaftliche Fakultät (HumFak)“ umbenannt wurde. Siehe Ausführungen zur Neustrukturierung der Fakultät in Burckhard 2007.

Qualifizierungssäule II:

Förderung fachübergreifender Qualifikationen

- (2) Welche Auswirkungen hat die Teilnahme an „S&A“ auf den Erwerb und/oder die Weiterentwicklung von berufsrelevanten fachübergreifenden Kompetenzen?

Qualifizierungssäule III:

Erwerb berufspraktischer Erfahrungen

- (3) Inwieweit und durch welche Bausteine beeinflusst „S&A“ die studienbegleitende Vorbereitung und die Gestaltung des Überganges von der Hochschule in die Berufstätigkeit?

Im Blickpunkt der Erhebung stand zudem die Erfassung der Wege der Förderung berufsrelevanter Kontakte und Berufswahl nach erfolgreicher Absolvierung von „S&A“ und nach Studienabschluss.

Zur Überprüfung der Konzeption und möglichen Optimierung wurde zudem nach der individuellen Einschätzung des Verbesserungspotenzials von „S&A“ gefragt.

6.2.2 Erhebungsmaterial und Auswertungsvorgehen

Die Erhebung umfasste die Befragung von 345 ehemaligen „S&A-Teilnehmern“ der Kursdurchläufe 11-33,³⁵⁴ welche mittels der „Kurs-Datenbank“ und umfassender Recherchen annähernd vollständig kontaktiert wurden. Die Rücklaufquote der Befragung lag bei 37 Prozent (36,5%), was einer Beteiligung von 126 „S&A-Absolventen/innen“ entsprach.

354 Die Evaluation bezog sich auf die Befragung ehemaliger Teilnehmer/innen ab dem elften Kursdurchlauf, da sich die Ermittlung gültiger Kontaktdaten aus den Kursen 1-10 der Jahre 1990-1995 äußerst zeitaufwändig gestaltete (telefonische, postalische und digitale Kontaktierungen) und lediglich fragmentarische Ergebnisse erbrachte. Vermutete Erklärungen für die schwer ermittelbaren Kontaktdaten sind aus Sicht der Verfasserin familiäre und/oder beruflich begründete zahlreiche Wohnungs- und Ortswechsel nach Studiumsabschluss.

Als Messinstrument wurde zur Ermittlung der Untersuchungsaspekte ein standardisierter Fragebogen konstruiert. Der Fragebogen war in seinem Umfang auf eine zeitliche Bearbeitungsdauer von maximal 15 Minuten ausgelegt und enthielt zielgruppenadäquate Fragen.³⁵⁵ Anhand der bereits beschriebenen Interessensaspekte wurden im Fragebogen nachfolgende Items formuliert:

Tab. 9: Items des Fragebogens zur Evaluation der zweisemestrigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „Student und Arbeitswelt“

Item 1	Erwartungen vor Beginn der Teilnahme an der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung
Item 2	Studiengestaltung nach Qualifizierungsbedarfen
Item 3/4	Erwerb/Weiterentwicklung von Kompetenzen zur Förderung der Beruflichen Handlungskompetenz
Item 5	Erkennen von Qualifizierungsbedarfen
Item 6	Entwicklung beruflicher Perspektiven
Item 7	Erwerb studienbegleitender berufspraktischer Erfahrungen
Item 8	Einfluss auf die gewählte Berufsausrichtung
Item 9	Einfluss auf berufsbezogenes Selbstbewusstsein
Item 10	Berufsorientierung und -qualifizierung als Regelangebot im Studium
Item 11	Berufliches Kontaktmanagement
Item 12	Wirkungsgrad des Qualifizierungsnachweises von „S&A“
Item 13	Erfüllung der Erwartungen an „S&A“
Item 14	Verbesserungspotenziale
Item 15	Weiterempfehlungswert von „S&A“

355 Siehe Fragebogen im Anhang: Kap. III. 1.2.

Item 16	Übergangszeit nach Abschluss von der Hochschule in die Berufstätigkeit
Item 17	Gestaltung der Berufseinmündung
Item 18	Tätigkeitsfelder nach dem Studium
	Sozialdaten

Quelle: Empirische Erhebung der Verfasserin

Der Fragebogen enthielt unterschiedliche Fragearten, um die verschiedenen angesprochenen Aspekte abwechslungsreich und mit der Möglichkeit der inhaltlichen Vertiefung zu gestalten.³⁵⁶ Dabei fand eine Kombination zwischen geschlossenen und offenen Fragen im Verhältnis 3,5:1 statt. Die Antwortvorgaben bei den geschlossenen Fragestellungen umfassten größtenteils eine symmetrische vierstufige bipolare Ratingskala (ordinal), um die Antworten der Befragten zu polarisieren und nicht die bei Unsicherheit häufig bevorzugte Wahl der Neutralität zu erhalten. Die genutzte polytome Skala³⁵⁷ war hierbei einem dichotomen Auswertungsinteresse zugeordnet. Zudem gab es einzelne geschlossene Fragen mit nominalskalierten Antwortmöglichkeiten, welche dazu dienten, Themenbereiche in einem vorgesteckten Rahmen zu klassifizieren und im Zusammenhang deutbar zu machen.

356 Der Versand des Fragebogens erfolgte postalisch, per Fax und digital, wobei der kostengünstige und zeitnahe Online-Kommunikationsaustausch überwog.

357 Bis auf die Items: 1, 4.1, 4.2, 6, 10, 11, 14, 16, 17 und 18 entsprachen die Antwortoptionen einer vierstufigen Skala mit den Ausprägungen: 1 = Trifft zu (TZ); 2 = Trifft eher zu (TEZ); 3 = Trifft eher nicht zu (TENZ); 4 = Trifft nicht zu (TNZ). Bei der Auswertung der Ergebnisse wurden i.d.R. die Antwortkategorien „TZ“ und „TEZ“ prozentual als positive Antworten addiert. Als eher negative Antworten wurden die Kategorien „TEZ“ und „TENZ“ addiert und als Prozentwert abgebildet. Bei den weiteren Items handelte es sich entweder um offene Fragen oder Beschreibungsantworten mit mehrfacher Auswahl, welche bei der Auswertung beschreibend erfasst und zu der jeweils passenden Qualifizierungssäule zugeordnet wurden.

Im Gegensatz zur Ergebnisanalyse in Kapitel 3 wurde bei dieser Erhebung auf eine detaillierte Itemanalyse verzichtet, da die Fragestellungen der in diesem Kapitel behandelten Evaluation der Überprüfung der Konzeption von „S&A“ dienen. Die nachfolgende Kapitelstruktur erfolgt analog zur folgenden Tabelle.

Tab. 10: Item-Zuordnungen für die Ergebnisanalyse zu Sozialdaten, Erwartungen, Qualifizierungssäulen, Anbahnung berufsrelevanter Kontakte, Berufsfeldern und dem Verbesserungspotenzial von „S&A“

Kategorien	Items
Sozialdaten	Erfassung im Fragebogen ohne Item
Erwartungen an „S&A“ vor Teilnahmebeginn	1, 13
Qualifizierungssäule I: Berufsorientierung	2, 5, 6, 8
Qualifizierungssäule II: Förderung fachübergreifender Qualifikationen	3, 4, 12
Qualifizierungssäule III: Erwerb berufspraktischer Erfahrungen	7, 9, 16
Anbahnung berufsrelevanter Kontakte	11,17

Gewählte Berufsfelder nach Abschluss von „S&A“ und Studium	18
Verbesserungspotenzial von „S&A“	10, 14, 15

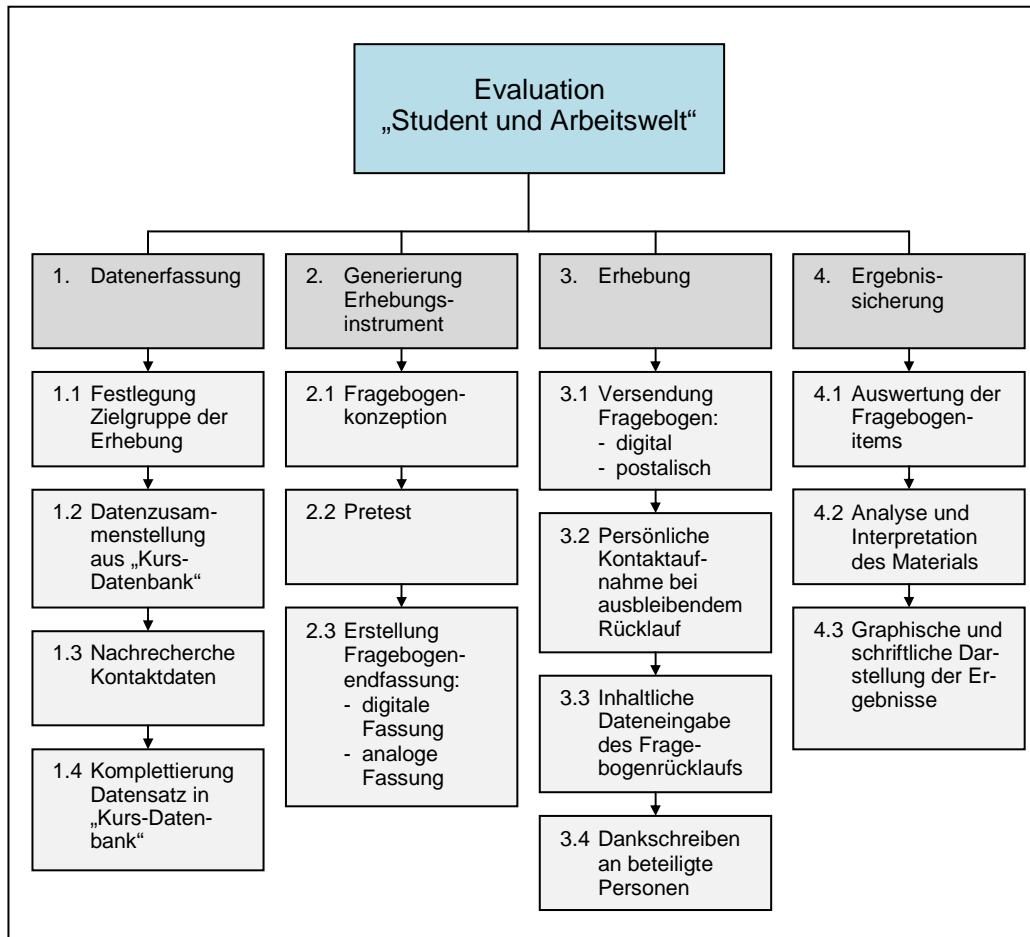
Quelle: Empirische Erhebung der Verfasserin

6.2.3 Erhebungsprozess

Die Dauer des Erhebungsprozesses betrug insgesamt elf Monate.³⁵⁸ Der erfasste Zeitraum der „S&A-Qualifizierung“ betrug elf Jahre. Im Zeitraum Oktober 2004 bis Juni 2005 erfolgte die Evaluation der Kursdurchläufe 11 bis 31 (1996 bis 2005) und im Jahr 2007 wurden durch die Erfassung der Kurse 32 und 33 (2006 und 2007) die Ergebnisse erweitert und aktualisiert. Die nachfolgende Graphik skizziert den Ablauf, welcher in beiden Erhebungsphasen nach dem gleichem Projektstrukturplan erfolgte.

358 Die Evaluation wurde von der Verfasserin als Projektleiterin von „Student und Arbeitswelt“ und wissenschaftliche Mitarbeiterin der „Abteilung Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik“ initiiert und durchgeführt. Im Jahr 2007 wurde die Abteilung in „Lehr- und Forschungseinheit Wirtschaftswissenschaft, ökonomische Bildung und Ökonomie“ umbenannt. Die zweisemestrige berufliche Orientierung und Zusatzqualifizierung war im Erhebungszeitraum organisatorisch am Lehrstuhl angegliedert. Die Evaluation wurde im Rahmen eines Projektes des 31. Kursdurchlaufes mit Beteiligung von „S&A-Studierenden“ durchgeführt und diente als Ausgangspunkt für eine Vergleichsstudie einer Diplomarbeit.

Abb. 28: Projektstrukturplan der Evaluation der zweisemestrigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebniswerte dargestellt.

6.3 Evaluationsergebnisse der Erhebung „Student und Arbeitswelt“

6.3.1 Erhobene Sozialdaten

Die Erhebungsergebnisse wiesen 83 Prozent³⁵⁹ weibliche und 17 Prozent männliche „S&A-Teilnehmer/innen“ auf. Dies entsprach in etwa dem geschlechterspezifischen Verteilungsschlüssel der „EZW-Fakultät“ der Universität zu Köln.

Die Ermittlung der Studienschwerpunkte und Wahlpflichtfächer der ehemaligen „S&A-Teilnehmer/innen“ ergab folgende Werte:

In 68 Prozent der Angaben handelte es sich um Studierende mit dem Studienschwerpunkt „Erwachsenenbildung“. Zehn Prozent der „S&A-Teilnehmer/innen“ belegten „Sozialpädagogik“ und drei Prozent „Interkulturelle Pädagogik“ als Schwerpunktfach. Die verbleibenden 18 Prozent verteilten sich auf die Studienschwerpunkte „Frühe Kindheit“, „Familien- und Jugendbildung“ sowie „Heil- und Sonderpädagogik“.

Bei den Angaben zu den Wahlpflichtfächern wurden mit 33 Prozent „Wirtschaftslehre“, mit 20 Prozent „Organisationslehre“, mit 15 Prozent „Beratungsmethoden“ und mit fünf Prozent „Frühe Kindheit“, „Familien- und Jugendbildung“ genannt. Der Restprozentsatz verteilte sich auf vielfältige und häufig zweifache Wahlpflichtfachkombinationen, welche alle unter 2,5 Prozentwerten lagen.

In der Betrachtung der ermittelten Hauptzielgruppe der Studierenden der „Erwachsenenbildung (EB)“ ergab die Analyse der Daten

³⁵⁹ Die nachfolgenden Prozentangaben der Erhebungsergebnisse in diesem Kapitel werden im Text in auf-/abgerundeten ganzen Zahlenwerten dargestellt, um eine bessere Anschaulichkeit zu erreichen. Den graphischen Darstellungen und Tabellen sind die detaillierten Zahlenwerte zu entnehmen. Ergeben die Prozentzahlen in der Angabe mehr als 100 Prozent, wurde jedem abgefragten Inhaltsaspekt ein Ausgangswert von 100 Prozent zugeordnet.

folgende Fächerkombinationen: Die häufigste Kombination lag mit 37 Prozent im Schwerpunktfach „EB“ und dem Wahlpflichtfach „Wirtschaftslehre“. In 20 Prozent der Fälle wurde das Schwerpunktfach „EB“ mit dem Wahlpflichtfach „Organisationslehre“ und in elf Prozent der Angaben mit dem Wahlpflichtfach „Beratungsmethoden“ kombiniert.

Laut Angaben absolvierten 16 Prozent der „S&A-Teilnehmer/innen“ ihr Studium in der vorgegebenen Regelstudienzeit. Dies bestätigt die studienbegleitende Studierbarkeit der beruflichen Zusatzqualifizierung. In 27 Prozent der Fälle wurde das Studium in zehn Semestern und in 20 Prozent in elf Semestern abgeschlossen. Für die längeren Studienzeiten wurden keine Begründungen genannt. Somit können keine Rückschlüsse auf die „S&A-Teilnahme“ erfolgen. Dennoch liegt eine mögliche Begründung darin, dass „S&A-Teilnehmern“ der hohe Stellenwert berufspraktischer Erfahrungen vermittelt wurde und dementsprechend verstärkt Praktika und studienbegleitende studentische Tätigkeiten in zukünftigen Berufsfeldern ausgeübt wurden.

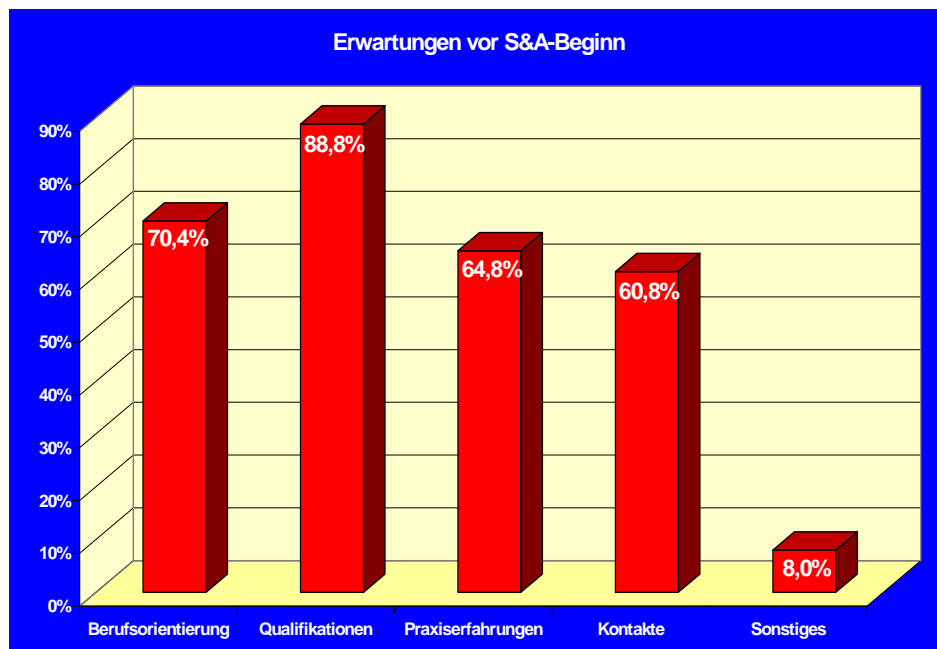
Die Teilnahme an der Erhebung erfolgte anonym und unter Wahrung des Datenschutzes. Lediglich bei freiwillig erfolgten Angaben der Kontaktdaten wurde eine Aktualisierung der „Kurs-Datenbank“ und gegebenenfalls die Aufnahme der „Kontakt-Datenbank“ in die Rubrik „Arbeitgeberkontakte“ vorgenommen.³⁶⁰ Die Teilnahme an „S&A“ verfolgt unter anderem das Ziel des „Networking“ und Förderung von „Alumni-Aktivitäten“. Aus diesem Grund erklärten sich sehr viele

360 Die Kontaktdaten umfassten: Name, Adresse, Telefon und E-Mail. Es wurden private und/oder berufliche Daten angegeben. In manchen Fällen wurde explizit darauf hingewiesen, die angegebenen Kontaktdaten ausschließlich für die hochschulinterne Nutzung im Rahmen von „S&A“ zu verwenden. Diesem Anliegen wurde Folge geleistet, da die Einträge in der „Kurs-Datenbank“ nur „S&A-Mitarbeitern“ möglich sind. Siehe exemplarisch Datenmaske der Arbeitgeberkontakte in der „S&A-Kontakt-Datenbank“ im Anhang: Kap. III. 2.4.

ehemalige „S&A-Teilnehmer/innen“ bereit, ihr beruflich erweitertes Experten/innenwissen für Vorträge und Trainingsmaßnahmen im Rahmen der Zusatzqualifizierung zur Verfügung zu stellen, und gaben mögliche Themen an.³⁶¹

6.3.2 Erwartungen an die berufliche Orientierung und Zusatzqualifizierung vor Teilnahmebeginn und Erwartungserfüllung nach Teilnahmeabschluss

Abb. 29: Prozentzahlen zu den Erwartungen an „S&A“ vor Teilnahmebeginn



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Wie dem Säulendiagramm zu entnehmen ist, stand bei den „S&A-Teilnehmer/innen“ mit fast 90 Prozent (89%) der Erwerb von Qualifikationen im Vordergrund. Die Gründe hierfür liegen unter

361 In der darauffolgenden Zeit fanden verschiedene Schulungen und Vorträge von „S&A-Alumni“ im Rahmen der „S&A-Qualifizierung“ statt. Eine exemplarische Auswahl: Pflichtenhöfer, S. (2007): „Human Resource Consulting“, „grow.up-Managementberatung“, Gummersbach (SoSe 2007); Gessner, L. (2008): „Erste Einblicke in das Berufsfeld eines Trainers - Nutze die Gelegenheit“, „T-Prax e. V.“, Köln (WiSe 2008/2009).

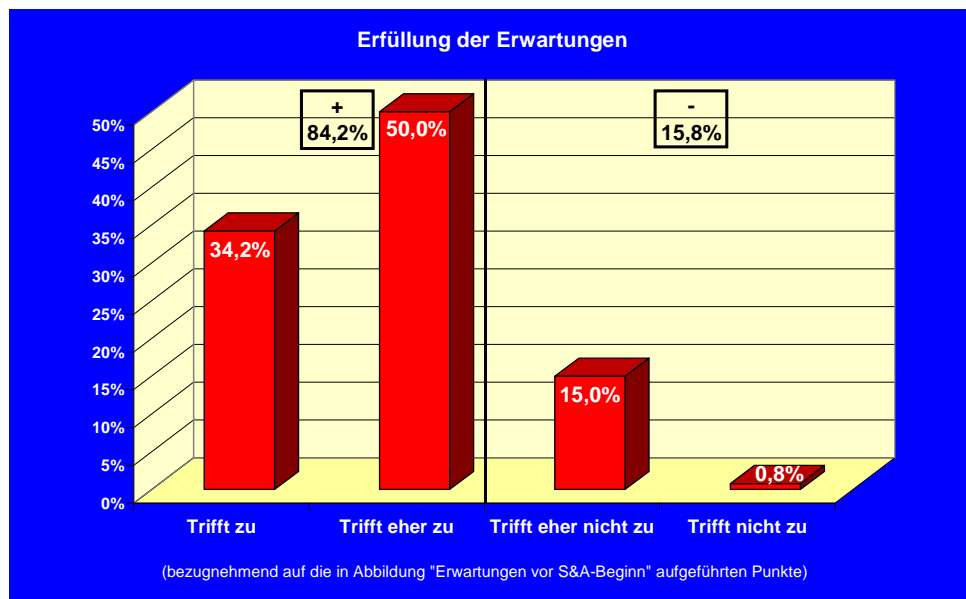
anderem in der Absicht, gut vorbereitet auf die spätere Berufstätigkeit zu sein, Berufsfeldwechsel vornehmen zu können und auf dem Arbeitsmarkt durch zusätzliche und überfachliche Qualifizierungen in Konkurrenzsituationen besser abschneiden zu können.

In 70 Prozent der Fälle bestand der Wunsch nach Berufsorientierung und in 65 Prozent, Praxiserfahrungen zu sammeln. 61 Prozent der Studierenden erwarteten, berufliche Kontakte knüpfen zu können. Darüberhinaus wurden von acht Prozent folgende zusätzliche spezifische Erwartungen geäußert: Ein strukturiertes Nebenstudium zu absolvieren; Methodenwissen zu erlangen; durch das Abschlusszertifikat der Zusatzqualifikation bessere Bewerbungschancen zu erhalten.

Die hohen Prozentangaben in den Rubriken Berufsorientierung, Qualifikationen, Praxiserfahrungen und beruflichen Kontakten verdeutlichen, dass diese praxisorientierten Aspekte innerhalb des fachwissenschaftlichen Studiums nicht ausreichend abgedeckt wurden.

Inwieweit die ermittelten Erwartungen der Studierenden vor der „S&A-Teilnahme“ nach deren Abschluss erfüllt wurden, zeigt die nachfolgende Graphik.

Abb. 30: Prozentzahlen zur Erfüllung der Erwartungen an „S&A“



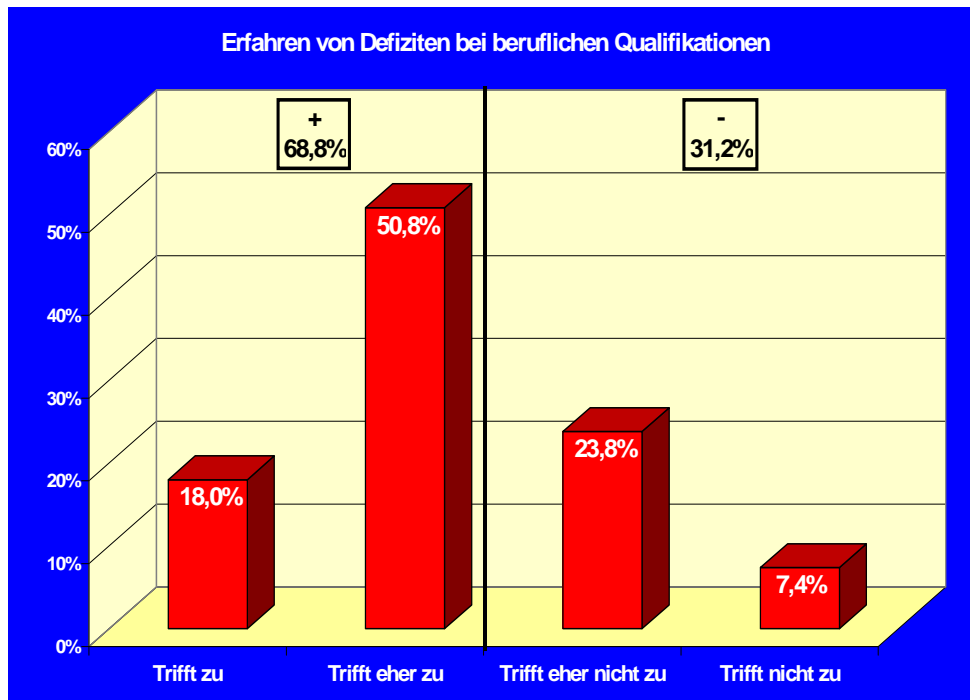
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die vor Beginn gehegten Erwartungen an die Qualifizierungsmaßnahme deckten sich in 84 Prozent zufriedenstellend mit den Erfahrungswerten. Lediglich in 16 Prozent wurden die Erwartungen nur mangelhaft erfüllt.

6.3.3 Ergebnisse Qualifizierungssäule I: Berufsorientierung

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Themenbereiche: Erkennen von Qualifizierungsbedarfen, Studiengestaltung nach Qualifizierungsbedarfen, Entwicklung beruflicher Perspektiven und Einfluss auf die gewählte Berufsausrichtung.

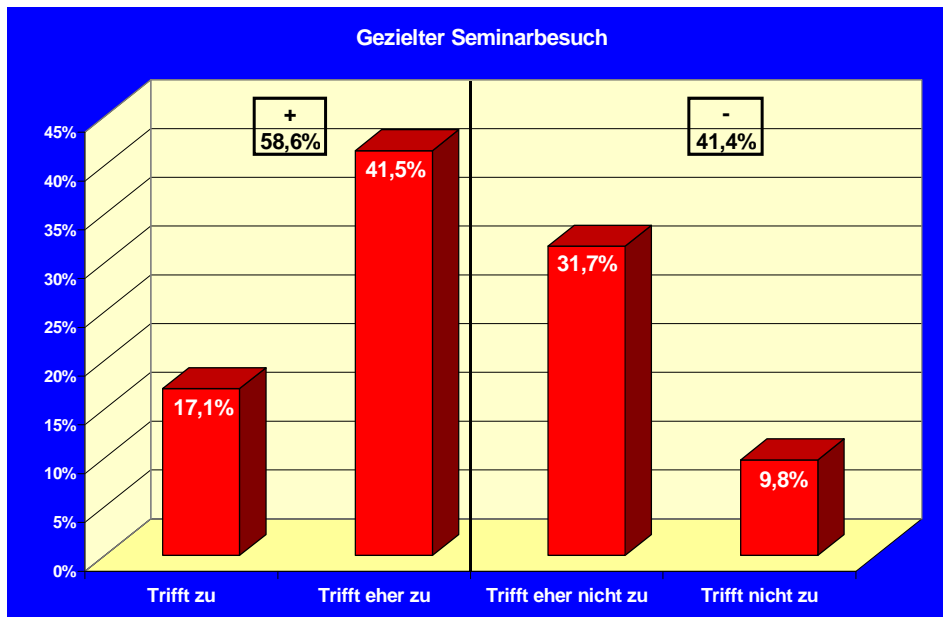
Abb. 31: Prozentzahlen zum Erkennen von Qualifizierungsbedarfen (Erfahren von Defiziten bei beruflichen Qualifikationen)



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Untersuchung dieses Aspektes ergab sich aus der Überlegung, dass vor einem gezielten Veranstaltungsbesuch ein Prozess der Bewusstwerdung um die eigenen beruflichen Qualifikationen erfolgt sein muss. 69 Prozent der Befragten stimmten eher zu, erst durch „S&A“ auf fehlende berufliche Qualifikationen aufmerksam gemacht worden zu sein. Lediglich bei knapp einem Drittel der Befragten zeigte die angestrebte Förderung zur Bewusstmachung beruflicher Defizite durch „S&A“ keine Wirkung.

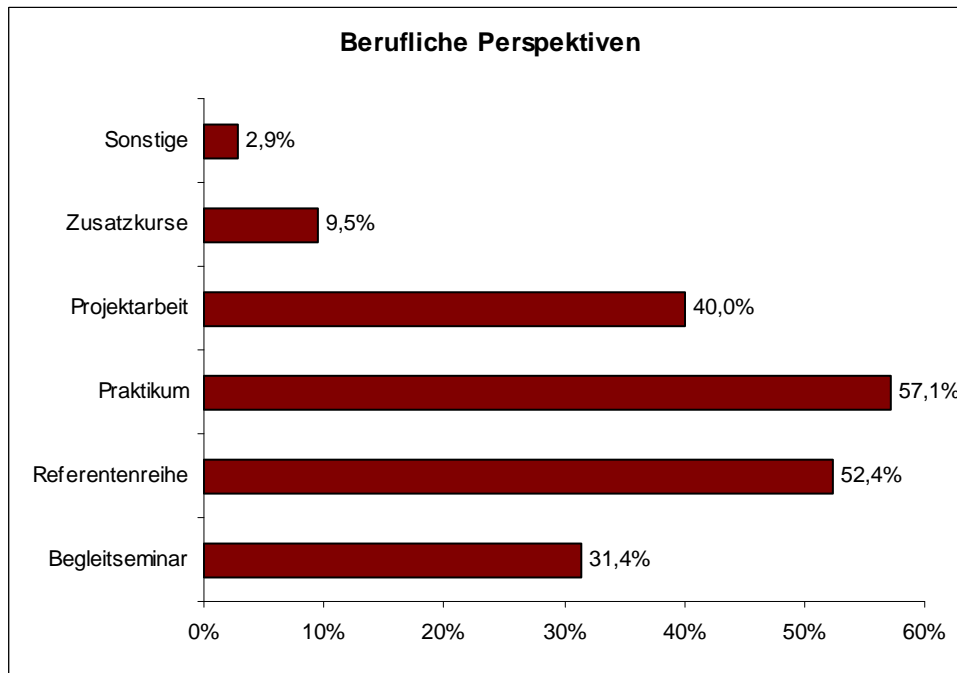
Abb. 32: Prozentzahlen zur Studiengestaltung nach Qualifizierungsbedarfen (gezielter Seminarbesuch)



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

In 59 Prozent der Fälle gaben die „S&A-Absolventen/innen“ an, gezielt Seminare besucht zu haben, um Wissensdefizite abzubauen. Dieser Ergebniswert zeigt ein bemerkenswertes Motivationspotenzial der „S&A-Kurse“ und ihren Beitrag zu einer Weiterqualifizierung auf berufliche und persönliche Aspekte, die für einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt von Relevanz sein können. „S&A“ fördert somit nicht nur die Bewusstwerdung von Wissensdefiziten, sondern schafft zudem eine nachhaltig anhaltende Lernmotivation und eigenverantwortliche Gestaltung des Studiums im Hinblick auf das zukünftige Berufsfeld.

Abb. 33: Prozentzahlen zur Entwicklung beruflicher Perspektiven



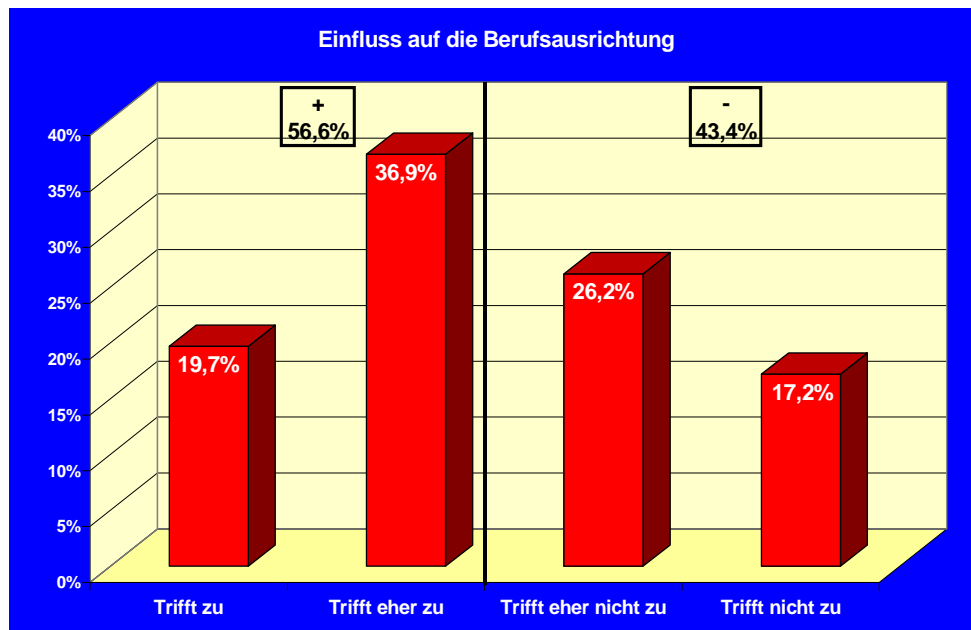
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Ein wichtiger Aspekt von „S&A“ ist es, neue Berufsfelder zu erschließen. Hierfür werden gezielt verschiedene Angebote offeriert.

57 Prozent der Befragten betrachteten das im Rahmen von „S&A“ absolvierte qualifizierte Praktikum als förderlich zur Erweiterung des eigenen Berufsfeldhorizontes.

52 Prozent der „S&A-Absolventen“ bewerteten die Referenten/innenreihe als geeignet zum Kennenlernen neuer Berufsfelder. Für 40 Prozent traf dies für die Projektarbeit zu. 31 Prozent fühlten sich optimal durch das „Arbeitsmarkt- und Begleitseminar“ auf neue berufliche Möglichkeiten hingewiesen. Für annähernd 10 Prozent traf dies für die Zusatzkurse im Regelstudienangebot der Universität zu.

Abb. 34: Prozentzahlen zum Einfluss auf die Berufsausrichtung



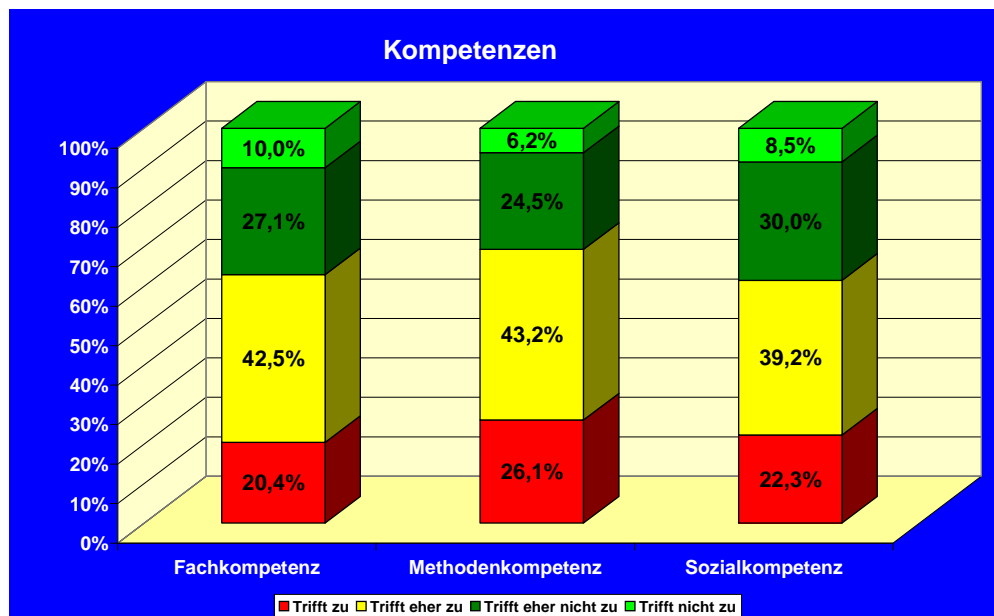
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Mit 57 Prozent Zustimmung der befragten „S&A-Absolventen/innen“ zeigte sich eine generell unterstützende Tendenz der „S&A-Angebote“ bei der Beeinflussung in Bezug auf die Berufsausrichtung.

Ein Zusammenhang dieses statistischen Wertes mit dem durch „S&A“ vermittelten hohen Informations- und Erfahrungswert in Bezug auf berufliche Perspektiven (siehe vorherige Abbildung) ist anzunehmen. Der Zugewinn an Information über neue berufliche Möglichkeiten könnte sowohl neue Betrachtungsweisen auf bisher nicht in Erwägung gezogene berufliche Perspektiven bei den „S&A-Teilnehmern“ eröffnet haben als auch eine höhere Motivation sich mit neuen potenziellen Arbeitsfeldern zu befassen, erzeugt haben.

6.3.4 Ergebnisse Qualifizierungssäule II: Förderung fachübergreifender Qualifikationen

Abb. 35: Prozentzahlen zum Erwerb/Weiterentwicklung von Kompetenzen zur Förderung der Beruflichen Handlungskompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz)



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Alle drei Kompetenzbereiche wurden von den „S&A-Absolventen/innen“ mit jeweils über 60 Prozent positiv bewertet. 63 Prozent gaben an, ihre Fachkompetenz erworben und/oder weiterentwickelt zu haben. 69 Prozent bestätigten dies für ihre Methodenkompetenz und 62 Prozent für ihre Sozialkompetenz.

Die anschließenden Erläuterungen und Diagramme veranschaulichen die Ergebniswerte zu den einzelnen Kompetenzen im Detail. Die freie Antwortmöglichkeit in Item 4 erbrachte einen zusätzlichen Informationsgewinn zu den prozentualen Ergebnissen.

(1) Fachkompetenz

Zu den behandelten fachübergreifenden Fachkenntnissen bei „S&A“ zählen betriebswirtschaftliche Kenntnisse und theoretische Kenntnisse in den Bereichen EDV und Evaluation, da diese berufsfeldunabhängige Kompetenzen darstellen.

Tab. 11: Prozentzahlen zu Erwerb und Weiterentwicklung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse sowie Kenntnisse im Bereich EDV und Evaluation

	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	EDV-Kenntnisse	Evaluation
TZ	16,0%	17,3%	16,3%
TEZ	36,0%	36,5%	25,0%
TENZ	26,0%	26,0%	28,9%
TNZ	22,0%	20,2%	29,8%
Gesamtwert	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Über die Hälfte (52%) der ehemaligen „S&A-Teilnehmer/innen“ erwarben durch „S&A“ grundlegende Kenntnisse der Betriebswirtschaft. Der schriftliche Nachweis auf dem „S&A-Zertifikat“ über betriebswirtschaftliche Kenntnisse stellte sich, nach Angabe der Befragten, in Bewerbungsgesprächen als vorteilhaft heraus. Generell wurde angegeben, dass der Nutzen vorwiegend in wirtschaftlichen und organisatorischen Berufsfeldern zum Tragen kam.

Die Angaben in Bezug auf den Erwerb/die Weiterentwicklung von EDV-Kenntnissen lagen mit 54 Prozent ebenfalls über der Hälfte. Es wurde im Speziellen auf das notwendige theoretische Wissen und die Anwenderkompetenzen in den Bereichen E-Learning, Tabellenkalkulation, Bildschirmpräsentation und den Umgang mit Statistiksoftware wie beispielsweise „SPSS“ hingewiesen.

Die Förderung dieser Kenntnisse wurde mit Zusatzkursen erzielt, die als semesterspezifische „S&A-Angebote“ oder in den Studienangeboten frei wählbar waren. Daher konnte nicht davon ausgegangen werden, dass alle „S&A-Teilnehmer/innen“ die gleichen Kurse belegt hatten und somit den identischen Nutzen aus den Kursen ziehen konnten.

Kenntnisse im Bereich Evaluation konnten in 41 Prozent der Fälle erworben/erweitert werden. Dieser Ergebniswert war in Anbetracht der Konzeption relativ hoch, da dieser Aspekt keinem fachtheoretischen „S&A-Baustein“ angehörte, sondern dessen Ausprägung und Entwicklung je nach Schwerpunktlegung der Projektarbeit divergierte.

(2) Methodenkompetenz

Als Methodenkompetenz wurden Kenntnisse im Projektmanagement, in Bewerbungs- und Präsentationstechniken und der Informationsrecherche untersucht. Die prozentualen Ergebniswerte verdeutlicht die nachfolgende Tabelle.

Tab. 12: Prozentzahlen zu den Methodenkompetenzen: Projektmanagement, Bewerbungstechniken, Präsentationstechniken und Informationsrecherche

	Projektmanagement	Bewerbungstechniken	Präsentationstechniken	Informationsrecherche
TZ	38,6%	31,7%	34,0%	7,8%
TEZ	50,0%	34,6%	40,8%	39,2%
TENZ	7,6%	25,0%	18,4%	37,3%
TNZ	3,8%	8,7%	6,8%	15,7%
Gesamtwert	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

89 Prozent der „S&A-Absolventen/innen“ gaben an, Kenntnisse im Bereich Projektmanagement erworben und/oder erweitert zu haben. Dieser sehr hohe Wert erklärt sich wohl aus der Tatsache, dass diese Kompetenz im eintägigen Kompaktraining theoretisch vermittelt und anschließend in der Projektarbeit praktisch über mehrere Monate vertieft wurde.³⁶² Positiv hervorgehoben wurden zudem Erfahrungen mit gruppendynamischen Prozessen durch die selbstorganisierte „S&A-Projektarbeit“. Darüberhinaus gaben die Befragten an, dass Projektmanagement häufig im täglichen Arbeitsablauf benötigt und von vielen Arbeitgebern insbesondere im Trainings- und Schulungsbereich und in organisatorischen Arbeitsfeldern als relevante berufliche Kompetenz angesehen würde.

Zudem korreliert der Wert im Projektmanagement mit dem ebenfalls sehr hohen Wert von 75 Prozent in Bezug auf die Befähigung zum Selbstmanagement,³⁶³ welches maßgeblich durch die selbstorganisierte Projektgruppenarbeit erfolgte.³⁶⁴

Der Erwerb von Präsentationstechniken ist sowohl für das Studium beispielsweise für fachspezifische Kurzpräsentationen, als auch bei der Praktikumsakquise und zudem in der Berufspraxis von hoher

362 Dieser Vermittlungsaspekt ist in der „S&A-Konzeption“ verankert: „Die Fachkompetenz der Studierenden wird durch die wissenschaftlich fundierte Vermittlung der theoretischen Grundlagen ‚Professionelles Projektmanagement‘ (...) durch die Projektleitung gefördert.“ (von Luckwald 2006: 207).

363 Die Kompetenz Selbstmanagement/Selbstorganisation umfasst die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Methoden, Prozesse der Zielfindung und Planung sowie daran ausgerichtetes entsprechendes Handeln. Siehe vertiefend Bergmann 1999: 32.

364 Nach Conrads verfolgt die selbst organisierte Projektarbeit bei „S&A“ folgende Ziele: „Die Studierenden beschäftigen sich eingehend theoretisch und praktisch mit einem beruflichen Themenkomplex und vertiefen auf diese Weise ihre Kenntnisse berufspraktischer Fragestellungen und Kontexte. Sie gewinnen Anregungen zur Erweiterung ihrer Studieninhalte und leisten ggf. Vorarbeiten für eine Diplomarbeit. Sie stellen eigenständig Kontakte zur Berufswelt her und stellen hier bereits eine gewisse Professionalität unter Beweis. Sie eignen sich Schlüsselqualifikationen an, die für den Berufseinstieg und die Berufspraxis - gleich in welchem Beruf - grundlegend sind.“ (von Luckwald 2006: 205 nach Conrads 2002: 31f.).

Relevanz. Sie wird in der Regel im fachwissenschaftlichen Studium nicht ausreichend vermittelt und ist deshalb Qualifizierungsbestandteil bei „S&A“. Techniken der Präsentation wurden theoretisch fundiert und praktisch im Rahmen der Projektpräsentationen eingeübt.³⁶⁵ Explizit hervorgehoben wurde die erfolgreiche Umsetzung des Gelernten während der Abschluss- tagung bei der Präsentation der Projektergebnisse.

66 Prozent der „S&A-Absolventen/innen“ gaben an, Bewerbungstechniken erworben/weiterentwickelt zu haben. Im Bereich Bewerbungsmanagement standen diesen Studierenden persönliche Beratungen, Materialien und Literatur für das berufliche Selbstmarketing und die Erstellung von Bewerbungsunterlagen zur Verfügung. Insbesondere für die Praktikumsakquise und die erfolgreiche Gestaltung des persönlichen Überganges von der Hochschule in die Berufstätigkeit sind Bewerbungstechniken sehr wichtig. Die Gewissheit der Beherrschung zielführender Bewerbungstechniken durch „S&A“ trug nach Angabe der Befragten zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls bei. Die Bewerbungstechniken seien nach Ansicht der Befragten aufgrund ihrer fach- übergreifenden Eigenschaften für jeden beruflichen Bereich vom praktischen Nutzen.

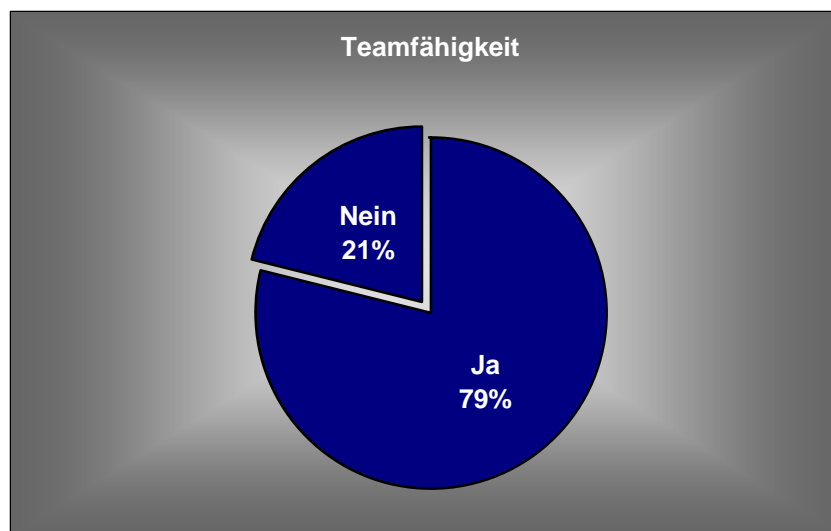
Im Bereich der Informationsrecherche lag der Ergebniswert bei 47 Prozent. Die (Weiter-)entwicklung dieser Kompetenz erfolgte in Form von frei gewählten Zusatzkursen. Zu berücksichtigen ist, dass wegen der Anwendungsbreite dieser Kompetenz von heterogenem Vorwissen unter den Studierenden ausgegangen werden sollte.

365 „Die Studierenden werden durch ein 1-tägiges Präsentationstraining auf die Abschlusspräsentation vorbereitet und erhalten während der zweisemestri- gen Zusatzqualifikation das Angebot das Präsentationsgestaltungspro- gramm PowerPoint zu erlernen.“ (von Luckwald 2006: 206).

(3) Sozialkompetenz

Ermittelt wurde der Erwerb und/oder die Weiterentwicklung folgender Sozialkompetenzen: Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösekompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen und Konfliktfähigkeit. Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den einzelnen Sozialkompetenzen dargestellt.³⁶⁶

Abb. 36: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Teamfähigkeit



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

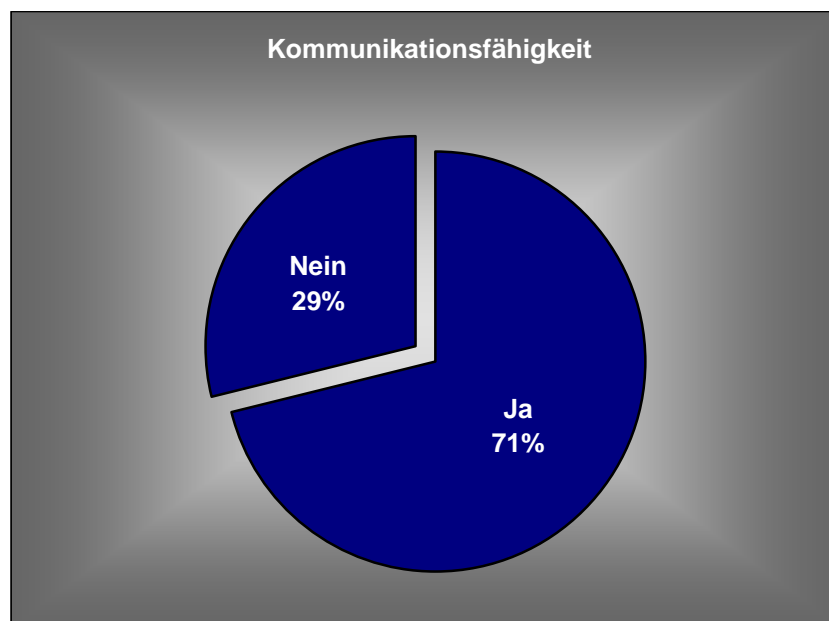
Weit überdurchschnittlich fiel mit fast 80 Prozent (79%) die Bewertung der „S&A-Absolventen/innen“ in Bezug auf den Erwerb und/oder die Weiterentwicklung der Teamfähigkeit aus. Dieses Ergebnis lässt sich insbesondere auf die selbstorganisierte Projektgruppenarbeit zurückführen. Die Teamfähigkeit wird insbesondere durch die Selbstorganisation gefördert.³⁶⁷

³⁶⁶ Die Antwortkategorien „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“, wurden als positive Rückmeldungen gewertet und unter dem Begriff „Ja“ graphisch erfasst. Als negative Rückmeldungen wurden die Antwortkategorien: „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft nicht zu“ unter dem Begriff „Nein“ zusammengefasst. Dieses Verfahren erfolgte ebenso in nachfolgenden Darstellungen in diesem Kapitel.

³⁶⁷ „Die Teamzusammenstellung, Themenwahl, Abstimmung mit evtl. Koopera-

Ebenso damit verbunden war die Erweiterung der verbalen und nonverbalen Ausdrucksfähigkeiten. 71 Prozent der Befragten gaben an, ihre Kommunikationsfähigkeit und damit die praktische und theoretische Beherrschung sprachlicher und symbolischer Kommunikationsprozesse durch die Teilnahme an „S&A“ weiterentwickelt zu haben.

Abb. 37: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Kommunikationsfähigkeit

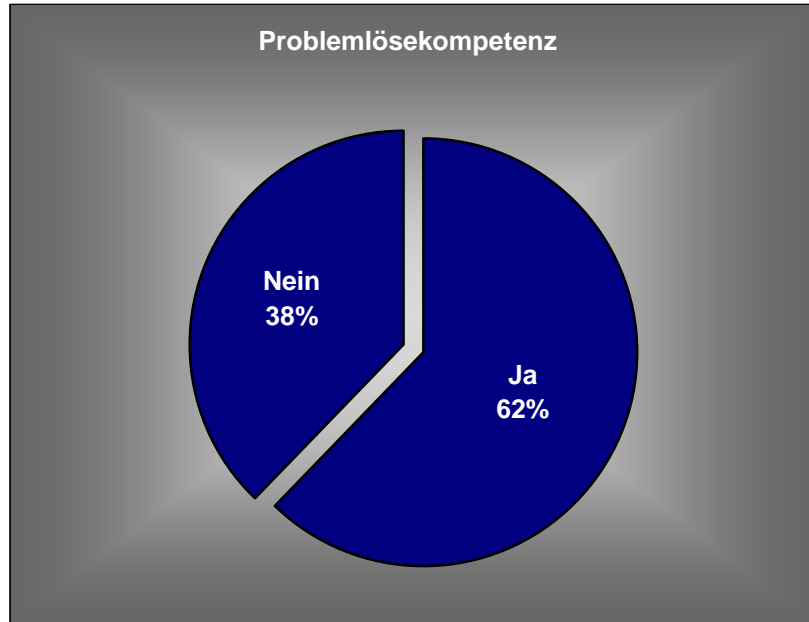


Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Ein weiterer Aspekt galt der Ermittlung der Problemlösekompetenz. Das Ergebnis verdeutlicht die anschließende Graphik.

tionspartnern, Zielsetzung und Planung obliegt den Studierenden selbst. (...). Die Projektleitung von 'S&A' versteht sich lediglich als Prozessbegleitung.“ (von Luckwald 2006: 204).

Abb. 38: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Problemlösekompetenz



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

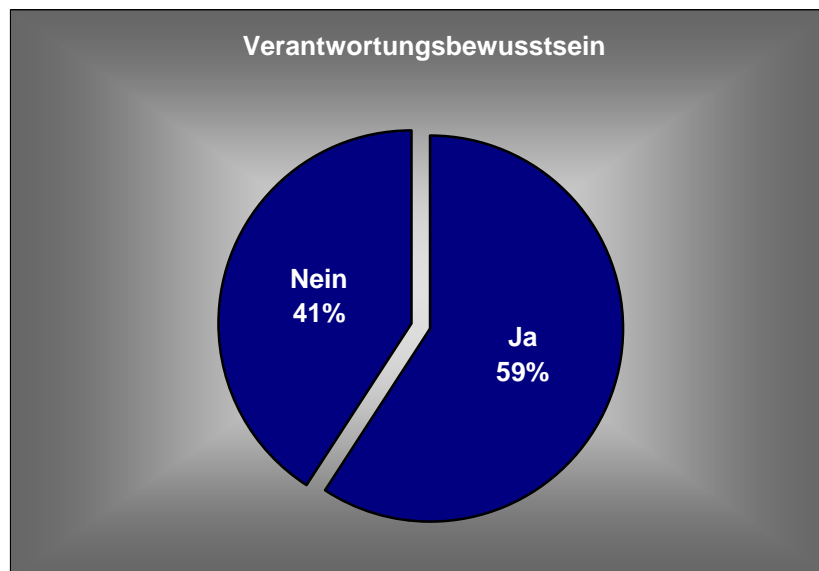
62 Prozent der Befragten konstatierten eine Weiterentwicklung ihrer Problemlösekompetenz durch die Teilnahme am zweisemestrigen „S&A-Kurs“. Dieses Ergebnis kann unter anderem auf die im Team stattgefundenene Projektarbeit zurückgeführt werden, da wegen der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Handlungs- und Sichtweisen der Teammitglieder das multifaktorielle Denken gefördert wurde und verschiedene Problemlösestrategien praktisch erprobt wurden.

Die konstruktive Auseinandersetzung mit Problemen wird zudem durch die hohe Eigenverantwortung der Studierenden für den Projektverlauf gefördert.³⁶⁸ Das Befragungsergebnis zeigte auf, dass

³⁶⁸ „Projekte sind gekennzeichnet durch ein hohes Maß an selbst bestimmter Planung sowohl von Zielen und Inhalten sowie von Selbstverantwortung der Lernenden, die den Lernprozess zielgerichtet auf ein gemeinsames Produkt hin planen.“ (von Luckwald 2006: 204).

Verantwortungsbewusstsein im annähernd gleichen Maße, in 59 Prozent der Fälle, erweitert werden konnte.

Abb. 39: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Verantwortungsbewusstsein



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

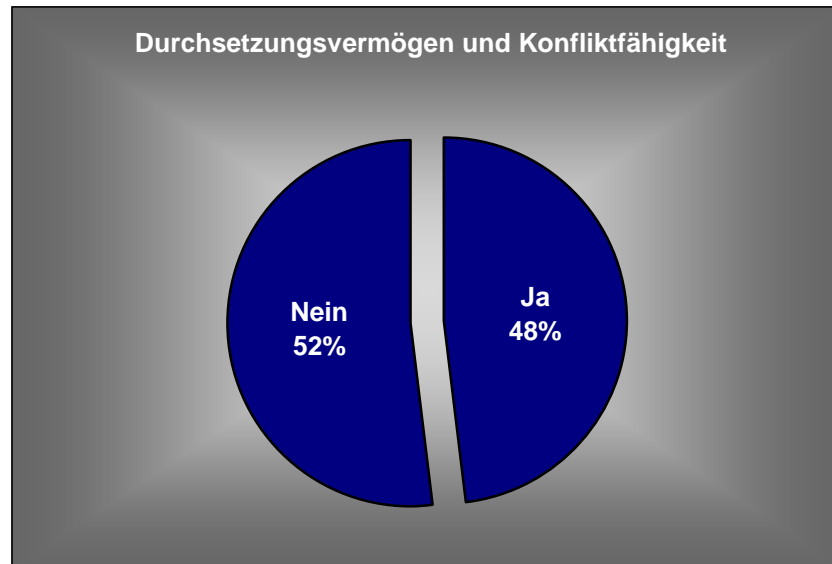
Diese Ergebnisse korrelierten ebenso in Bezug auf die Leistungsbereitschaft, welche mit 60 Prozent angegeben wurde.

Nahezu die Hälfte (48%) der „S&A-Absolventen/innen“ hatten laut Angabe durch die Teilnahme an „S&A“ Durchsetzungsvermögen erworben und/oder weiterentwickelt.³⁶⁹ Dieser Ergebniswert zeigte sich deckungsgleich in Bezug auf die Konfliktfähigkeit.³⁷⁰

³⁶⁹ Durchsetzungsvermögen zeigt sich u. a. darin, sich in der kommunikativen Auseinandersetzung mit anderen argumentativ behaupten zu können d. h. durch Sachinhalte, Rhetorik und Ausstrahlung den eigenen Standpunkt so weit wie möglich gegen gesetzte Argumentationen etablieren und behaupten zu können.

³⁷⁰ Diese beiden Qualifikationen hängen im kommunikativen Rahmen sehr eng zusammen. Eine argumentativ schlüssige Behauptungsweise stellt einen wichtigen Aspekt der konstruktiven Konfliktbearbeitung dar. Durch das entsprechende Überzeugungsvermögen können Konflikte vermieden und neue Lösungen gefunden werden. Andererseits können unangemessene

Abb. 40: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenzen: Durchsetzungsvermögen und Konfliktfähigkeit



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Zielsetzung von „S&A“ ist unter anderem die Verbesserung der individuellen Konfliktfähigkeit und somit die Förderung der Sozialen Kompetenz. Mit steigender Komplexität der Arbeitswelten und wandelnden Berufsanforderungen gewinnt individuelle Konfliktfähigkeit zunehmend an Bedeutung.

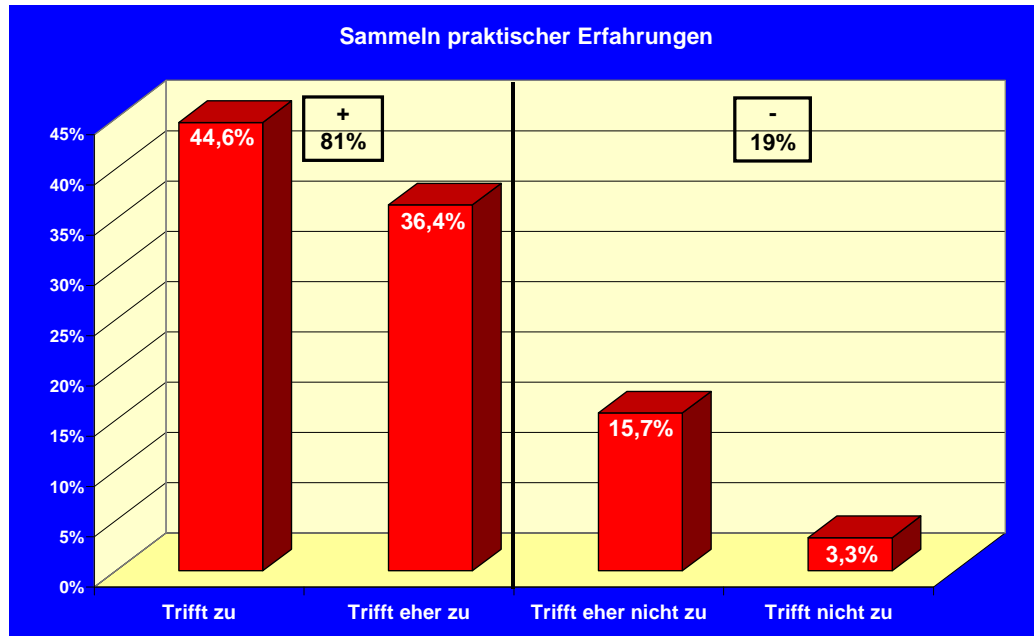
Für die Weiterentwicklung ihrer individuellen Konfliktfähigkeit und ihres Durchsetzungsvermögens traf dies auf 48 Prozent der „S&A-Teilnehmer/innen“ zu. 52 Prozent der Befragten gaben allerdings an, keine Verbesserung dieser Kompetenzen festgestellt zu haben. Dies könnte gegebenenfalls durch eine Integration ins Regelangebot von „S&A“ verbessert werden.

Über die erfassten Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen hinaus benannten die Befragten im Item 4.2, welche weiteren Kenntnisse und Kompetenzen ihnen im Nachhinein nützlich gewesen wären. Die nachfolgende Auflistung resultierte aus deren Erfahrung ihres bereits begonnenen beruflichen Werdegangs: Analysefähigkeit von team- und gruppenspezifischen Lernprozessen, Arbeitsknigge, Beratungskompetenz, Berufsinformationen (Chancen, Felder, Einstiegsgehälter), Business-Englisch, Einblick in die Organisationsentwicklung, Fragetechniken, Führungstechniken, Gender-Mainstreaming, Interkulturelles Management, Marketing, Moderation, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Rechnungswesen, Rechtsgrundlagen, Rhetorik, Seminarkonzeption, Vertrags- und Gehaltsverhandlungen führen und Zeitmanagement.

Der Erwerb fachübergreifender Qualifikationen wurden im Abschlusszertifikat detailliert aufgeführt und konnte den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden. 46 Prozent der „S&A-Absolventen/innen“ waren der Ansicht, durch das Zertifikat die Entscheidung des Arbeitgebers für die Berufsanstellung positiv beeinflusst zu haben.

6.3.5 Ergebnisse Qualifizierungssäule III: Erwerb berufspraktischer Erfahrungen

Abb. 41: Prozentzahlen zum Erwerb studienbegleitender berufspraktischer Erfahrungen (Sammeln praktischer Erfahrungen)



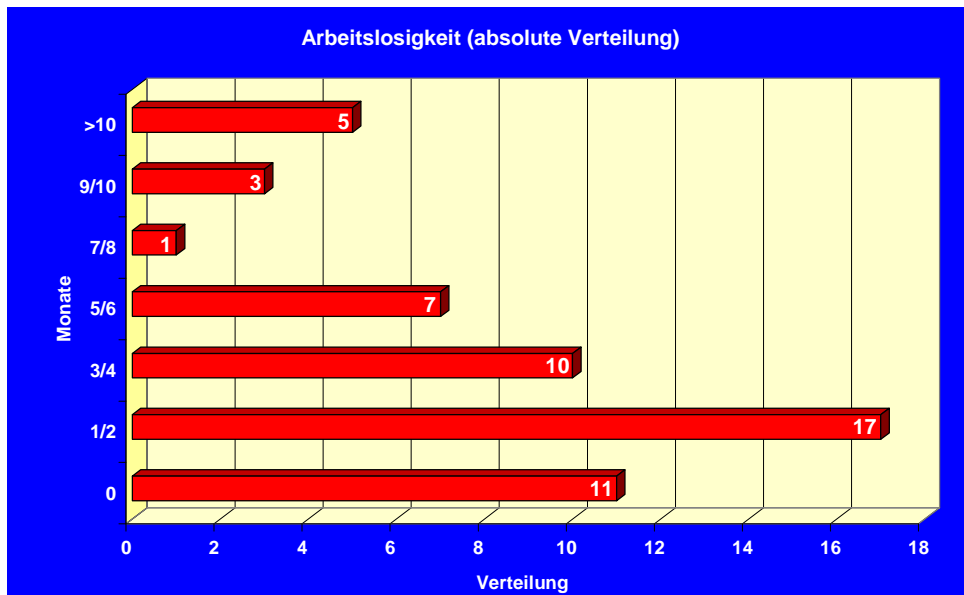
Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Der Zahlenwert 81 Prozent in der Graphik belegt die äußerst positive Resonanz der „S&A-Absolventen/innen“ in Bezug auf die Nachhaltigkeit von bereits im Studium erworbenen praktischen Erfahrungen und dessen daraus resultierenden späteren beruflichen Nutzen. Dies zeigte sich ebenso in der hohen Zustimmung mit 73 Prozent, durch die Teilnahme an „S&A“ sicherer im Umgang mit beruflichen Herausforderungen wie beispielsweise Präsentationen geworden zu sein.

Damit wurde der hohe Nutzwert der studienbegleitenden Förderung der „Employability“ der Studierenden durch die Teilnahme an „S&A“ eindeutig belegt. Die Ergebnisse zeigten auf, dass die Vermittlung praktischer Kompetenzen für eine erfolgreiche Berufseinmündung

ebenso relevant ist, wie die fachwissenschaftliche Hochschul-
ausbildung.

Abb. 42: Prozentzahlen zur Übergangszeit nach Abschluss von der
Hochschule in die Berufstätigkeit (Arbeitslosigkeit)

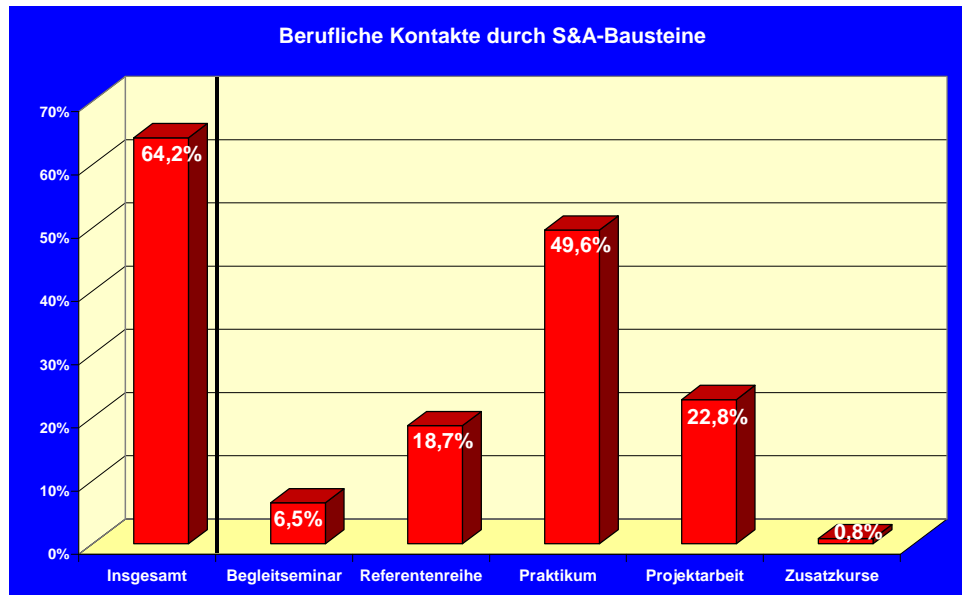


Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Bei der Frage: „Wie viel Zeit lag zwischen Abschluss des Studiums und Ihrem ersten festen Arbeitsverhältnis?“ bescheinigten beachtliche 52 Prozent eine maximale Dauer von zwei Monaten der Arbeitssuche nach Abschluss ihres Studiums.

6.3.6 Ergebnisse in Bezug auf die Anbahnung berufsrelevanter Kontakte

Abb. 43: Prozentzahlen zum beruflichen Kontaktmanagement (Berufliche Kontakte durch „S&A-Bausteine“)



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

64 Prozent der Befragten gaben an über die „S&A-Teilnahme“ relevante berufliche Kontakte erhalten zu haben.

Bei der Bewertung der einzelnen Bausteine Arbeitsmarkt- und Begleitseminar, Referenten/innenreihe, Praktikum, Projektarbeit und Zusatzkurse stellten sich Projektarbeit und Praktikum als die effektivsten Methoden zum Knüpfen beruflicher Kontakte heraus. Dabei war mit 50 Prozent das Praktikum mehr als doppelt so wirkungsvoll wie die Projektarbeit.

Die Berufseinmündung erfolgte auf verschiedenen Wegen:³⁷¹ „Klassische Bewerbung“ (34%), „Initiativbewerbung“ (16%), „Empfeh-

371 Erfasst wurden die „S&A-Absolventen/innen“, welche sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits im Berufsleben befanden. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Grundgesamtheit n = 52.

lung“ und „Kontaktvermittlung“ durch das interne Netzwerk der „S&A-Teilnehmer/innen“ (25%) und in 25 Prozent über andere Wege.³⁷²

Die Vermittlung in einem Viertel der Fälle verdeutlicht den Mehrwert des gezielten „Kontaktmanagements“ durch „Empfehlungen“ und das interne „S&A-Kursnetzwerk“ sowie das externe „Networking“ mittels des Alumnivereins „NETZWERK Student und Arbeitswelt“.

6.3.7 Berufsfeldwahl nach Abschluss der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung und des Hochschulabschlusses

Die Angaben zu den beruflichen Tätigkeiten nach dem Studium geben unter anderem Aufschluss über das Zielgruppenprofil der „S&A-Teilnehmergruppe“. Die Ergebnisse spiegeln die institutionelle Anbindung des Projektes „S&A“ an die „EZW-Fakultät“ und insbesondere die ehemalige Angliederung an die Abteilung „Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik“ wider.

Das Erhebungsergebnis betrug $n = 93$. Nachfolgend werden alle Angaben nach vier Kategorien alphabetisch aufgelistet.³⁷³

372 Siehe exemplarische Ausführungen zu Prozessen der Berufseinmündung von „Diplom-Pädagogen/innen“ in: Krüger/Rauschenbach 2001: 113-136.

373 Die Einteilung in vier Kategorien basiert auf der „pädagogisch-wirtschaftlichen“ Ausrichtung der „S&A-Qualifizierung“ und dem Ziel der Förderung des Überganges zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt. Zudem wurde die „wissenschaftliche Ausrichtung“ aufgenommen, da es ein grundsätzliches Ziel der universitären Hochschulausbildung ist, wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren.

Tab. 13: Alphabetische Auflistung der Tätigkeitsfelder nach dem Studium³⁷⁴

Berufstätigkeiten mit eher pädagogischer Ausrichtung (n = 65)
Arbeitsvermittlung, Beratung, Berufliche Bildung, Bildungsreferent, Coaching, Dozententätigkeit, Entwicklung von Trainingskonzepten, Entwicklung von Weiterbildungskonzepten, Externe Beratung und Training, Externes Personalmanagement, Fachreferententätigkeit in der Personalentwicklung, Freiberufliche Dozententätigkeit, Freiberufliche Fitness- und Aerobictrainings, Ausbildung von Jungendreiseleitern, Führungskräfteentwicklung, Heilerziehungspflege, Heilpädagogische Tätigkeit im Erziehungsdienst (Kinderheim), Heilpädagogische Tätigkeit in einer integrativen Kindertagesstätte, Interne Personalentwicklung, Durchführung von Internettrainings, Jugendhilfeforschung, Kommunikationstrainings, Konzeptions-/Antragserstellung für die „Agentur für Arbeit“, Lebensberatung, Lehrtätigkeit an einem Berufskolleg für Erzieher, Sozialhelfer und Kinderpfleger, Lehrtätigkeit an einer privaten Ergänzungsschule, Leitung eines Bewerbungszentrums, Managementtrainings, Moderation, Freiberufliche Tätigkeit in einem „Mutter-Kind-Heim“, Organisation und Durchführung der Ausbildung von Ergotherapeuten, Pädagogische Tätigkeiten, Personalabteilung, Personalberatung, Personalbereich, Personalentwicklung, Personalreferent, Personaltraining, Praktikaakquise, Projektarbeit in der pädagogischen Konzeption für die Entwicklung von Lernsoftware, Projekte für Mädchen mit Migrationshintergrund, Projektmanagement, Projektmitarbeit in einem „Arbeitgeberverband“, Projektorganisation einer Weiterbildungseinrichtung, Qualifizierte Tätigkeiten im Personalbereich, Referatsleitung, Referendariat, Referententätigkeit in der Nachwuchskräfteentwicklung, Referententätigkeit für Verband für Kommunikation, Referententätigkeit Personalentwicklung, Schulungen im EDV-Bereich, Selbständige Trainingsdurchführung, Seminarkonzeption, Seminarkoordination, Seminarleitung, Sozialarbeit, Soziale Gruppenarbeit in einer Sonderschule für Erziehungshilfen, Sozialpädagogische Betreuung vom Teilnehmern verschiedener Weiterbildungen, Sozialpädagogische Tätigkeit im Kinderheim, Teamleitung, Theater-

374 Die Auflistung beinhaltet die selbstgewählte Bezeichnung der Tätigkeitsangaben der Teilnehmenden. Siehe weiterführende Ausführungen zu Tätigkeitsfeldern und Berufseinmündungsprozessen in der Studie „Diplom-Pädagogen in Deutschland - Survey 2001“, in der 3.200 Absolventen/innen der Jahrgänge 1996-1998 an 42 Universitäten in Deutschland erfasst wurden. Siehe Krüger/Rauschenbach 2001.

pädagogische Arbeit, Trainings, Trainings für Teamentwicklung und Erlebnispädagogik, Weiterbildungsbereich.
Berufstätigkeiten mit eher wirtschaftlicher Ausrichtung (n = 22)
Akquisetätigkeiten, Assistenz der Geschäftsführung, Backoffice-Tätigkeiten, Chefreiseleitung, EDV-Projektleitung, IT-Softwarebereich, Festanstellung in der Pharmaindustrie im Bereich Vertrieb, Programmierung (freiberuflich), Zeitungsmitarbeit (freiberuflich), Projektaufbau/Projektleitung, Fundraising/Finanzierungsmanagement, Leitung Management, Marketing, Marktforschung, Mitarbeit bei einer Eventagentur, Öffentlichkeitsarbeit (Modellprojekt), Projektleitung Organisationsentwicklung, Produktmanagement, Programmierung, Unternehmensberatung, Vertrieb.
Berufstätigkeiten mit überwiegend wissenschaftlicher Ausrichtung (n = 3)
Forschungstätigkeit, Promotion, wissenschaftliche Mitarbeiterin.
Übergangsphase in die Berufstätigkeit (n = 3)
Auslandspraktikum, Praktikantenstelle, Traineeprogramm.

Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die dargestellten beruflichen Tätigkeitsfelder nach dem Studium verdeutlichen einen hohen Übereinstimmungsgrad der Studiengangswahl mit der späteren beruflichen Tätigkeit.³⁷⁵

375 Vgl. als Beleg die Ergebnisse in Kap. 6.3.1.

6.3.8 Verbesserungspotenzial der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung

Die „S&A-Absolventen/innen“ wurden in den Items 10, 14 und 15 des Fragebogens zum Bedarf nach curricularer Verankerung, Verbesserungspotenzial und dem Weiterempfehlungswert der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung befragt. Diese Zusammenfassung dieser Items unter dem Punkt Verbesserungspotenzial begründete sich in dem Bedarf der Erfassung struktureller, inhaltlicher und kontaktbezogener Verbesserungsansätze.

Mit 88 Prozent gaben die „S&A-Absolventen/innen“ ein klares Urteil für eine curriculare Verankerung ins Regelstudienangebot der Universität ab. Als Begründungen wurden zum einen der Bedarf der studienbegleitenden Förderung der Handlungsorientierung und des Praxisbezuges genannt, zum anderen die Gewährleistung, alle notwendigen Methoden und Kompetenzen zur Berufswahl, angestrebten Berufseinmündung sowie zur selbständigen Bewältigung der Berufsanforderungen vermittelt bekommen zu haben.

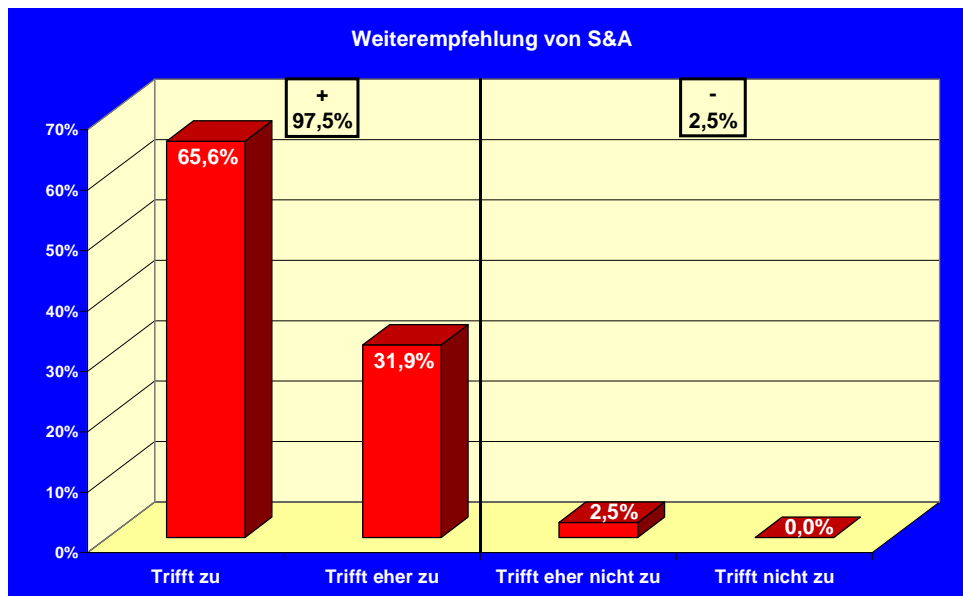
8 Prozent lehnten dies jedoch mit der Begründung ab, dass damit die bewusste Entscheidung für die Teilnahme entfielen und zudem der Verlust eines Wettbewerbsvorteils drohe.

Die Verbesserungsvorschläge im Item 14 wurden in Form einer offenen Frage erhoben. Dies hatte sehr differenzierte und vielseitige Rückmeldungen zur Folge. Mit den häufigen Wechseln der Projektkoordinatoren/innen der Kursdurchläufe variierte die inhaltliche Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung von „S&A“ je nach Qualifikationsprofil der jeweiligen Kursleitung. Dies wurde bei der Auswertung der Antworten deutlich. Die Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Bereiche: Organisation (z. B. mehr Hinweise auf Zusatzveranstaltungen), Angebote (z. B. Gesprächsführung, Konfliktmanagement, EDV, Arbeitsrecht, Fremdsprachen, viel-

seitigere Vortragsreihe), Leitung (z. B. stärkere Anleitung von Teamarbeiten, Kontinuität in der Projektkoordination), Schwerpunktlegung (z. B. Informationen zu Non-Profitbereichen), Praktikum (z. B. Mehrbedarf an Praktika, Wunsch nach häufigeren Betriebs-
exkursionen), Sonstiges (z. B. kritischere Auswahl besuchter Betriebe, mehr Workshops).

Die „S&A-Absolventen/innen“ gaben mit einer Weiterempfehlungsquote von 98 Prozent ein ausgesprochen positives Urteil für die Konzeption und Umsetzung von „S&A“ ab.

Abb. 44: Prozentzahlen zum Weiterempfehlungswert von „S&A“



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Tatsache, dass die „S&A-Absolventen/innen“ die Teilnahme an Kommilitonen/innen und Arbeitgeber/innen weiterempfohlen hatten und zukünftig würden, belegte die Zufriedenheit und die Überzeugung von der Wirksamkeit und Qualität von „S&A“. Erfahrungswerte in der „S&A-Alumni-Arbeit“ bestätigen die diesbezügliche Nachhaltigkeit. Dies zeigt sich in dem Rück-

koppelungseffekt, dass ehemalige „S&A-Teilnehmer/innen“ als „Arbeitgeber/in“ und/oder „Arbeitnehmer/in“ häufig als Kontakt- und Kompetenzgeber/innen für „S&A“ fungieren. Die Bindung an die Fakultät wird sichtbar in Form von beispielsweise Vorträgen, Praktikums- und Jobangeboten und Mentoringangeboten.

6.3.9 Resümee

Die Ergebnisse der Erhebung zeigten einen hohen Grad an Übereinstimmung zwischen den konzeptionell angestrebten Zielen und dem Erfolg in der praktischen Umsetzung. Die Effektivität der Qualifizierungssäulen wurde in der Mehrzahl der Fälle mit über 50 Prozent gewertet. Zudem schrieben die „S&A-Absolventen/innen“ der zweisemestrigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung in vielen Bereichen einen großen Nutzwert zu und äußerten einen sehr hohen Zufriedenheitsgrad.

Wegen des detaillierten Rückmeldeverhaltens konnte ein Verbesserungspotenzial der Maßnahme in strukturell-organisatorischen und inhaltlichen Teilbereichen erfasst werden. Diese Veränderungsbedarfe fanden in der in Anschluss an die Erhebung erfolgten Modifizierung und Entwicklung zu einer „Career Service-Einrichtung“ Berücksichtigung.

6.4 Konzeptionelle Modifizierung im Rahmen der Anforderungen der „Bologna-Zielvorgaben“ und zur Qualitätssicherung des Kölner „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

6.4.1 Modifizierungsbedarf und Entwicklung vom Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

Die „Bologna-Zielvorgaben“, die institutionellen Veränderungen an der „Universität zu Köln“ sowie nationale Entwicklungen im CS-Bereich erforderten Neustrukturierungen und Anpassungen der strukturell-organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Aufgabenbereiche der Praxisinitiative „Student und Arbeitswelt“ an der „HumFak“.

Im Herbst Jahr 2007 begann im Zuge der Neustrukturierung der Fakultäten der „Universität zu Köln“ und nach der Erhebung von „Student und Arbeitswelt“ ein systematischer Ausbau der bewährten „Praxisinitiative“ zu einem „Career Service“.³⁷⁶

Die Neuausrichtung wurde in Orientierung an anglo-amerikanischem Vorbild und durch einen themenspezifischen Austausch mit deutschen und anglo-amerikanischen Kollegen/innen eingeleitet.³⁷⁷

Ergänzend entstanden in Absprache mit Professoren/innen der „HumFak“ wissenschaftliche Bearbeitungen zu Teilaspekten der CS-Arbeit, um Veränderungsbedarfe zu erfassen und Lösungsstrategien zu entwerfen.³⁷⁸

376 Bereits im Frühjahr 2008 erfolgte eine institutionelle Angliederung an das Dekanat der „HumFak“ und eine Aufstockung der finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen sowie die Umbenennung in einen „CS“. Im Laufe der darauffolgenden Jahre erfolgten stetig weitere Modifizierungen.

377 In diesem Zusammenhang erfolgten die Mitgliedsbeitritte in die CS-Dachverbände „csnd“ und „NACE“, die Teilnahme an (inter-)nationalen Tagungen sowie die Durchführung (inter-)nationaler Kooperationsprojekten. Siehe zu Aktivitäten im (inter-)nationalen Austausch: <http://www.hf.uni-koeln.de/32614> (download: 05.01.10). Siehe zudem Vorträge im CS-Bereich unter: <http://www.hf.uni-koeln.de/32305> (download: 05.01.10).

378 Seit 2003 ist die Verfasserin als Projektleiterin für die kontinuierliche Anpassung der CS-Bedarfe an der „HumFak“ der „Universität zu Köln“

Die Modifizierung umfasste nachfolgende Bereiche:

- Veränderung der institutionellen Angliederung und Klärung der hochschulinternen Schnittstellen zu weiteren berufsorientierenden und -qualifizierenden Einrichtungen an der „Universität zu Köln“.
- Erweiterung der Zielsetzungen und des Angebotsspektrums im Rahmen der Einführung von „BA-/MA-Studiengängen“.
- Ressourcen-Anpassungen an die neuen Bedarfe.
- Neugestaltung der „Corporate Identity“ und des „Corporate Design“.
- Modifizierung der zweisemestrigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung.
- Erweiterung der curricularen Einbettung der Angebote.
- Einführung studentischer „Tutorien“.
- Veränderungen im Technologieeinsatz.

Nachfolgend werden die Veränderungen erläutert.

zuständig. Sie initiierte und gestaltete den Entwicklungsprozess von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“.

6.4.2 Institutionelle Etablierung zentraler und dezentraler Career Service-Einrichtungen

Im August 2008 wurde an der „Universität zu Köln“ ein „Professional Center (PC)“ gegründet.³⁷⁹ Das „PC“ der „Universität zu Köln“ ist eine zentrale Einrichtung, angegliedert an das „Prorektorat für Lehre und Studium“.³⁸⁰ Als fakultätsübergreifende Organisationseinheit zielt das „PC“ darauf ab, in Abstimmung mit den Fakultäten Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung mit Studienangeboten zu verbinden.

Aufgabenbereiche des „PC“ sind die Vernetzung der Bereiche „Professional & Academic School“ und „Career Support Service“ sowie die Verknüpfung mit dezentralen Einrichtungen der „Universität zu Köln“.

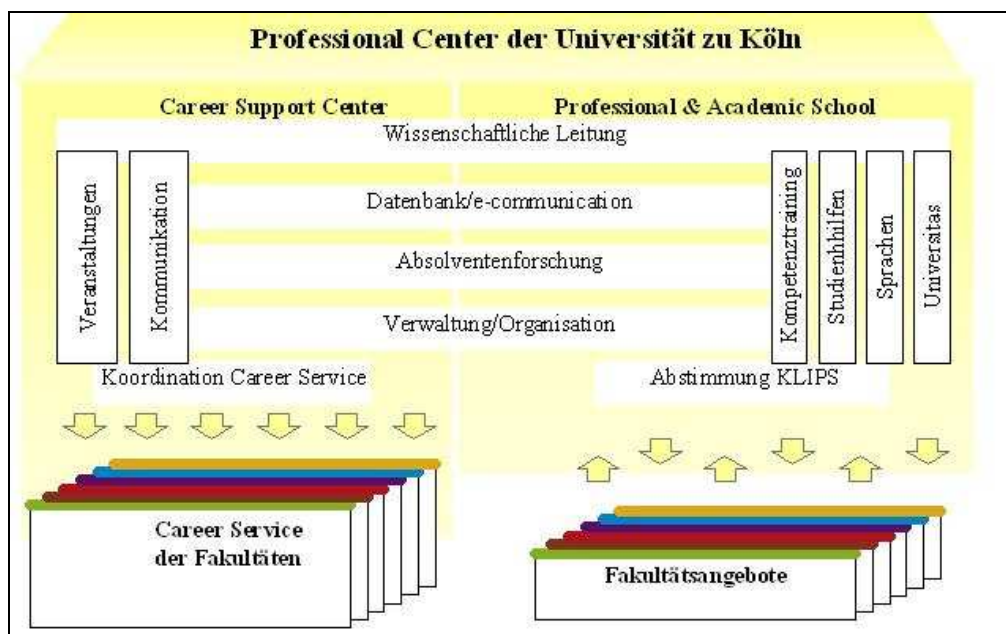
Im Bereich „Career Support Service“ arbeitet das „PC“ mit den CS-Einrichtungen der Fakultäten zusammen, um studienbezogene Angebote der „Praxis- und Arbeitsmarktorientierung“ zu bündeln und zu ergänzen. Als zentrale Einrichtung vernetzt das „PC“ die dezentralen CS-Einrichtungen an den Fakultäten der „Universität zu Köln“ und bietet zentrale Dienste an.

379 Bereits im Jahr 1997 wurde unter der Bezeichnung „Kölner Initiative Qualifizierungstransfer (KIQ)“ eine fakultätsübergreifende Lösung initiiert, die die Vorläuferinstitution des heutigen „PC“ bildete. „KIQ“ war angelegt als ein Projekt zur Berufsorientierung von Studierenden, zugeordnet dem „Prorektorat für Lehre und Studium“ der „Universität zu Köln“. Gefördert als sog. „Leuchtturmprojekt“ durch das „Wissenschaftsministerium“ des Landes Nordrhein-Westfalen wurde es von 1997-2000 von Prof. Dr. Horst Friedrich (damaliger Lehrstuhlinhaber Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik an der „HumFak“) wissenschaftlich geleitet. Ende 1999 wurde es durch Dr. Dieter Grünh (Gründer und damaliger Leiter des CS der „Freien Universität Berlin“) evaluiert und begutachtet. Bis zur Neugründung des „PC“ im Jahr 2008 wurde „KIQ“ als „Career Service“ fortgeführt und veröffentlichte 14 Arbeitspapiere zur „CS-Arbeit“.

380 Leiter des „PC“ der „Universität zu Köln“ ist der Prorektor für „Lehre und Studium“ Herr Prof. Dr. Thomas Kaul; Verantwortlich für die wissenschaftliche Leitung und Koordination sind Frau Prof. Dr. Bernadette Dilger und Herr Prof. Dr. Detlef Buschfeld. Zudem arbeiten im „PC“ acht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie studentische Hilfskräfte. Siehe detaillierte Informationen zum Team sowie Kontaktdaten unter: <http://www.professional-center.uni-koeln.de/team.php> (download: 15.05.10).

Aufgabe im Bereich der „Professional & Academic School“ ist die Bereitstellung von berufspraktischen, kompetenzorientierten und wissenschaftlichen, fakultätsübergreifenden Lehrangeboten. Hierzu zählen Angebote für das „Studium Integrale“ in den vier Bereichen: Kompetenztrainings, Studienhilfe, Sprachen und „Universitas“.³⁸¹ Wissenschaftliche Basis der Angebote des „PC“ sind Absolventen/innen- und Erstsemesterbefragungen sowie Berufsfeldforschungen. Die nachfolgende Graphik veranschaulicht die Tätigkeitsfelder und die hochschulinternen Schnittstellen der zentralen und dezentralen Struktur.³⁸²

Abb. 45: Aufgabenbereiche des „Professional Centers“ sowie Darstellung der Schnittstellen zu den dezentralen „Career Service-Einrichtungen“ an der „Universität zu Köln“



Quelle: Interner Evaluationsbericht (Stand: 15. April 2010)

381 Der Begriff „Universitas“ umfasst im Konzept des „PC“ alle akademischen Lehr-/Lernformen, in denen ein interdisziplinärer Dialog und/oder Diskurs zu gesellschaftlich relevanten und berufspraktischen Problemstellungen und Grundfragen der Wissenschaft erörtert und/oder vermittelt werden. Siehe vertiefende Ausführungen zu dieser Terminologie in Prado 2010: 9f.

382 Siehe zu den Aufgabenbereichen des „PC“: <http://www.professionalcenter.uni-koeln.de/bereiche.php> (download: 15.05.10). Siehe vertiefende Informationen zu Lehrveranstaltungen, Career Events, Beratungsangeboten, Praktikumsbörse und Forschung des „PC“ unter: <http://www.professionalcenter.uni-koeln.de/professionalcenter.php> (download: 15.05.10).

Im Zusammenhang mit der Gründung des „PC“ wurden an weiteren Fakultäten der „Universität zu Köln“ seit Herbst 2008 weitere dezentrale CS-Einrichtungen gegründet.³⁸³

6.4.3 Erweiterung der Zielsetzungen

Im Jahr 2008 erfolgte die Erweiterung der Zielsetzungen unter Berücksichtigung der Zielvorgaben der ehemaligen „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ und in Anlehnung an die CS-Definition in der vorliegenden Arbeit.³⁸⁴

Der „CS S&A“ der „HumFak“ versteht sich als Schnittstelle zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt und verfügt über Experten/innenwissen und Kompetenz im Bereich Berufs- und Praxisbezug. Als Dienstleistungseinrichtung und Transferstelle bildet der „CS S&A“ den Knotenpunkt zwischen Studierenden, Lehrenden und Hochschulverantwortlichen der „HumFak“ sowie Arbeitgebern und Verbänden.

383 Die CS-Einrichtung an der „HumFak“ bedurfte wegen ihrer langjährigen Tradition und der bereits erfolgten Neuausrichtung keiner weiteren Umstrukturierungen. Bedarf bestand lediglich in der Neudefinition der Schnittstellen zu den anderen Einrichtungen.

Dezentrale fakultätsspezifische CS-Einrichtungen und Projektleiterinnen sind an der „Universität zu Köln“ nachfolgende Einrichtungen: Humanwissenschaftliche Fakultät: „Career Service Studierende & Arbeitswelt“, Johanna von Luckwald, Dipl.Päd. und Dipl.-Sozpäd., johanna.von.luckwald@uni-koeln.de, <http://www.hf.uni-koeln.de/30379>; Philosophische Fakultät: „Career Service“, Jessica Lang, M.A., jessica.lang@uni-koeln.de, <http://career.phil-fak.uni-koeln.de/index.php?id=4400>; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät: „WiSo-Career-Service“, Julia Monzel, M.A., julia.monzel@uni-koeln.de, <http://www.wiso-career.uni-koeln.de>; Rechtswissenschaftliche Fakultät: „Career Service“, RA`in Silvia Povedano Peramato, LL.M. oec., silvia.povedano-peramato@uni-koeln.de; Medizinische Fakultät: „Career Service“, Carina Goffart, Dipl. Päd., carina.goffart@uni-koeln.de; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: Sarah Wirtherle, Dipl., sarah.wirtherle@uni-koeln.de (Stand: 15. Mai 2010). Die Stellen der Projektleiterinnen werden zu je 50 Prozent von den Dekanaten der Fakultäten und dem „PC“ finanziert. Die Projektleiterinnen bedienen somit die Schnittstelle zwischen Rektorat und dem jeweiligen Dekanat der Fakultät und gewährleisten den Informationsaustausch sowie gemeinsame universitätsübergreifende Projekte wie z. B. „Career-Week“.

384 Vgl. Zielsetzungen unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32619> (download: 05.01.10).

Mit den Kernarbeitsbereichen Information, Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement bietet der „CS S&A“ eine Palette von Angeboten, um inhaltliche Verbindungen zur beruflichen Praxis zu schaffen.

Studierende der „HumFak“ erhalten individuelle Unterstützung und Beratung in den Bereichen Berufsorientierung, Qualifizierung und Bewerbungsmanagement. Für die berufsrelevanten Themen ist eine eigene Bibliothek eingerichtet. Praktika und Jobangebote werden ausgehängt und können nach Bedarf angefragt werden. Vielfältige Qualifizierungsangebote wie IT-Trainings, Bewerbungsmanagement sowie Vortragsreihen von Berufspraktikern stehen für Studierende aller Fachrichtungen offen. Zudem existiert das Angebot für die Teilnahme an einer zweisemestrigen, studienbegleitenden und fachübergreifenden Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung.³⁸⁵

Lehrende der „HumFak“ können die umfangreiche Datenbank und 21-jährigen Kooperationsbeziehungen zu den Non-Profit-Unternehmen und Institutionen sowie zu den nationalen und internationalen Dachverbänden nutzen, um hier Referenten/innen, Praktika oder Fundraisingquellen zu aquirieren. Auf Wunsch unterstützt der „CS S&A“ Lehrende bei der Konzeption und Umsetzung von Veranstaltungen zur Vermittlung von „Schlüsselkompetenzen“ oder stellt kostenfrei Zusatzangebote zur Verfügung.

Arbeitgeber/innen haben durch gezieltes Kontaktmanagement durch Verlinkung auf der Webseite und im „CareerPort“ die Möglichkeit, Praktika und Jobangebote an passende Studierende und Absolventen/innen zu richten. Im Bereich Kooperation „Projektmanagement“ wird seit 21 Jahren sehr erfolgreich der Austausch zwischen wissenschaftsorientierter Hochschulausbildung

385 Siehe Angebote für Studierende der „HumFak“ unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32299> (download: 05.01.10).

und Arbeitswelt gefördert. Für Kooperationsprojekte in Verbindung mit dem zweisemestrigen Angebot können Projektvorschläge eingereicht werden.³⁸⁶

Forschung und wissenschaftliche Begleitung zeichnen den „CS S&A“ aus. Eine Vielzahl an Forschungsprojekten, wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen³⁸⁷ zielen auf die Qualitätsverbesserung und -sicherung der Angebote.

Hochschulinterne und -externe Kooperationen wie beispielsweise zum „Netzwerk Medien“, „Praktikumszentrum“ und zu Lehr- und Forschungseinheiten (beispielsweise Wirtschaftswissenschaft) verfolgen das Ziel des wechselseitigen interdisziplinären Austausches.³⁸⁸ Externe Kooperationen spiegeln sich in einer umfassenden Datenbank, Webseiten-Verlinkung,³⁸⁹ Vorträgen, Trainingsmaßnahmen und zahlreichen Projekten wieder und werden kontinuierlich ausgebaut.³⁹⁰

386 Siehe Angebote für Arbeitgeber/innen unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32610> (download: 05.01.10).

387 Siehe Publikationen unter CS S&A 2010 [b]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32621> (download: 15.07.10).

388 Exemplarische Auswahl von hochschulinterne Kooperationsprojekten: Balster, K. (2009): „Das Hochschulgründernetz stellt sich vor“, „Gründerbüro der Kölner Hochschulen, Universität zu Köln (WiSe 2008/2009); Konrath, D. (2008): „Europäischer Computer-Führerschein (ECDL)“, „Netzwerk Medien“, der „HumFak“ der Universität zu Köln (WiSe 2008/2009); Kosian, C. (2009): „Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach dem Psychologiestudium“, „CS S&A“ in Kooperation mit dem „PC“ der Universität zu Köln (WiSe 2009/2010); Kempka, F./Kosian, C./Proft, J. (2010): Einführung ins Bewerbungsmanagement“, „CS S&A“ in Kooperation mit dem Praktikumszentrum der „HumFak“ der „Universität zu Köln“ (SoSe 2010).

389 Siehe Kooperationspartner unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32612> (download: 05.01.10). Siehe zudem exemplarisch im Anhang III. 2.4 die Abbildungen: „Hochschulinterne Kooperationen“ sowie „Internationale Kooperationen“.

390 Eintägige Trainingsmaßnahmen von „S&A-Kooperationsunternehmen“: Buss, D./Schmitz, S. (2008): „Intensivworkshop Berufsfindung“, „EINSTIEG GmbH“, Köln (SoSe 2008); Klütmann, Ch. (2008): „Systemische Beratung“, „HOYA LENS Deutschland GmbH“ (SoSe 2008).

Nationale und internationale Kooperationen und Netzwerkbildungen pflegt der „CS S&A“ seit 2007 für die „HumFak“ zu Dachverbänden, Berufsverbänden, Wissenschaftseinrichtungen und CS-Einrichtungen anderer Hochschulen.³⁹¹ Ziel ist ein vielfältiger Wissens- und Erfahrungsaustausch im Bereich „Berufs- und Praxisbezug“ der Hochschulausbildung. Dieser erschließt sich auf vielfältige Weise durch die Organisation von Tagungen im Bereich „Berufs- und Praxisbezug“ an der „HumFak“, Experten/innen-austausch in „CS-Kreisen“, Mitgliedschaften³⁹² und durch die Teilnahme und durch die Vorträge³⁹³ auf nationalen und internationalen³⁹⁴ Fachtagungen.

Diese Zielsetzungen werden durch ein interdisziplinäres Team an Mitarbeiter/innen mit heterogenen Qualifizierungsprofilen umgesetzt.³⁹⁵

-
- 391 Exemplarische Auswahl hochschulexternen Kooperationsprojekten mit Hochschulen, Ministerien und Berufsverbänden: Appelhans, P. (2004): „Pädagogin im Feld der Arbeitsmarktpolitik“, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit „NRW“, Düsseldorf (SoSe 2004); Seeber, G. (2004): „Lernen in vertrauensbasierten Lernumgebungen“, AKAD - Wissenschaftliche Hochschule Lahr GmbH, Lahr (SoSe 2004); Kümper, K./Velhagen, B. (2004): „Bewerbungsstrategien - Aktuelle Arbeitsmarktsituation/Initiativbewerbung/ Professionelle Bewerbungsunterlagen“, „Hochschulteam der Agentur für Arbeit“, Köln (SoSe 2004); Reutter, G. (2005): „Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Veränderungen in den Erwerbsbiographien“, „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)“ (SoSe 2005); Bührmann, Th. (2007): „Der Berufsverband der Diplom Pädagoginnen und Diplom Pädagogen (BV.-Päd.) stellt sich vor“, „BV.-Päd.“, Dortmund (WiSe 2006/2007); Welter, M. u. a. (2010): „Instrumente zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildungspraxis“, „Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB)“, Bonn (SoSe 2009/2010).
- 392 Siehe „NACE-Mitgliedschaft“ unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32628> (download: 05.01.10).
- 393 Siehe Vorträge der Projektleiterin im CS-Bereich unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32305> (download: 05.01.10).
- 394 Siehe Aktivitäten im internationalen Austausch unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32614> (download: 05.01.10).
- 395 Siehe Profile der Mitarbeiter/innen unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32298> (download: 05.01.10).

6.4.4 Gestaltung der „Corporate Identity“ und des „Corporate Design“

Die Neuausrichtung des „CS S&A“ erforderte die Modifizierung der „Corporate Identity (CI)“, um das neue Selbstverständnis der berufsorientierenden und qualifizierenden Institution innerhalb der „Universität zu Köln“ aufzuzeigen als auch im Außenauftritt zu verdeutlichen. Für eine professionelle Ansprache der Zielgruppen spielte das interne und externe Marketing in Form eines erneuerten zeitgemäßen Erscheinungsbildes eine entscheidende Rolle.³⁹⁶

In Verbindung mit der Entwicklung des neuen „CI“ der CS-Einrichtung wurde im Jahr 2008 ebenso das „Corporate Design (CD)“ geändert und an das Erscheinungsbild der „HumFak“ angepasst.³⁹⁷ Das war notwendig, weil an der „Universität zu Köln“ ein einheitliches „CD“ eingeführt wurde, das die Internetauftritte aller Einrichtungen einschloss.³⁹⁸

Bei der notwendigen Umbenennung mussten folgende Kriterien beachtet werden: Kennzeichnung als CS-Einrichtung, Internationalisierung, „Gender Mainstreaming“,³⁹⁹ Wiedererkennungseffekt durch die Wahrung des traditionsreichen Namens.⁴⁰⁰ Unter Berücksichtigung dieser Aspekte wurde als neue Bezeichnung der

396 Internes und externes Marketing beinhaltet die geeigneten Strategien zur Kundengewinnung und -bindung einzusetzen, um den Fortbestand der Angebote auf hohem Niveau abzusichern.

397 Siehe zur Verdeutlichung CS S&A (2010) [a]: <http://hf.uni-koeln.de/30379> (download: 05.01.10). Siehe zudem detaillierte Ausführungen zum neuen Logo im Anhang: Kap. III. 2.2.

398 Siehe Erläuterungen zum „CD“ der „Universität zu Köln“ unter: <http://verwaltung.uni-koeln.de/corporatedesign/2006> (download: 06.06.08).

399 Die Berücksichtigung des „Gender Mainstreamings“, im Sinne einer durchgängigen Gleichstellungsorientierung der Geschlechter, machte eine Modifizierung des Gründungsterminus „Student und Arbeitswelt“ in die geschlechterneutrale Bezeichnung und an alle studentischen Personen gerichtete Bezeichnung „Studierende und Arbeitswelt“ unerlässlich.

400 Wegen der bundesweiten Reputation, die durch zahlreiche Publikationen belegt ist, wurde bei der Umbenennung darauf geachtet, dass die Bezeichnung „Student und Arbeitswelt“ noch erkenntlich blieb. Siehe Publikationen unter CS S&A 2010 [b]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32621> (download: 15.07.10).

Einrichtung der Terminus: „Career Service Studierende & Arbeitswelt (CS S&A)“ gewählt.

Die Modifizierung der „CI“ und des „CD“ war ein wichtiger Schritt, um die Professionalisierung des „CS S&A“ intern wie extern zu verdeutlichen und die Institution insgesamt marktfähig auszurichten.

6.4.5 Modifizierungen der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung

Die Erfassung der Arbeit der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ über elf Jahre bewies den hohen Nutzen und die Effektivität der beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A. Die Evaluationsergebnisse zeigten überwiegend positive Resultate zu den verschiedenen Qualifizierungsbausteinen.⁴⁰¹ Aus diesem Grund wurde die zweisemestrige studienbegleitende berufliche Orientierung und Zusatzqualifizierung in ihrer Grundkonzeption und pädagogischen Leitprinzipien erhalten und in die neue Gesamtkonzeption des „CS S&A“ eingebettet.⁴⁰²

Die Erhebungsergebnisse sowie die Anpassung an die neuen „BA-/MA-Studiengänge“ machten jedoch nachfolgende Modifizierungen notwendig:

- Teilöffnung der ursprünglich „geschlossenen“ Angebote der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Qualifizierung für alle Studierenden der „HumFak“.⁴⁰³
- Anpassung und Erweiterung der curricularen Anrechenbarkeit der CS-Angebote.⁴⁰⁴

401 Siehe als Beleg sowie detaillierte Ergebnisse in Kap. 6.3.

402 Siehe als Beleg die Ausführungen zu den Zielsetzungen, pädagogischen Leitprinzipien sowie die Konzeption in den Ausführungen in Kap. 6.1.2 und 6.1.3. Siehe die Einbettung in die neue Gesamtkonzeption des „CS S&A“ in Kap. 6.4.9.

403 Siehe Semesterplan mit der Beschreibung der „offenen“ und „geschlossenen“ Angebote unter: <http://www.hf.uni-koeln.de/33158> (download: 01.05.2010).

- In Anpassung an die neuen „BA-Studiengänge“ eine Reduzierung des ursprünglich auf acht Wochen angelegtes Praktikum auf sechs Wochen.
- Reduzierung der Projektarbeit von ursprünglich zwei Semestern auf ein Semester.
- Erweiterung der Qualifizierungsbausteine:
 - Ausbau im Bereich „Bewerbungsmanagement“.⁴⁰⁵
 - Aufnahme des Themas „Präventives Konfliktmanagement“ als festen Qualifizierungsinhalt.⁴⁰⁶
 - Nachweis der Teilnahme an zwei „IT-Trainings“.
- Präsentation der Projektergebnisse am Ende des zweiten (anstelle dritten) Qualifizierungssemesters.

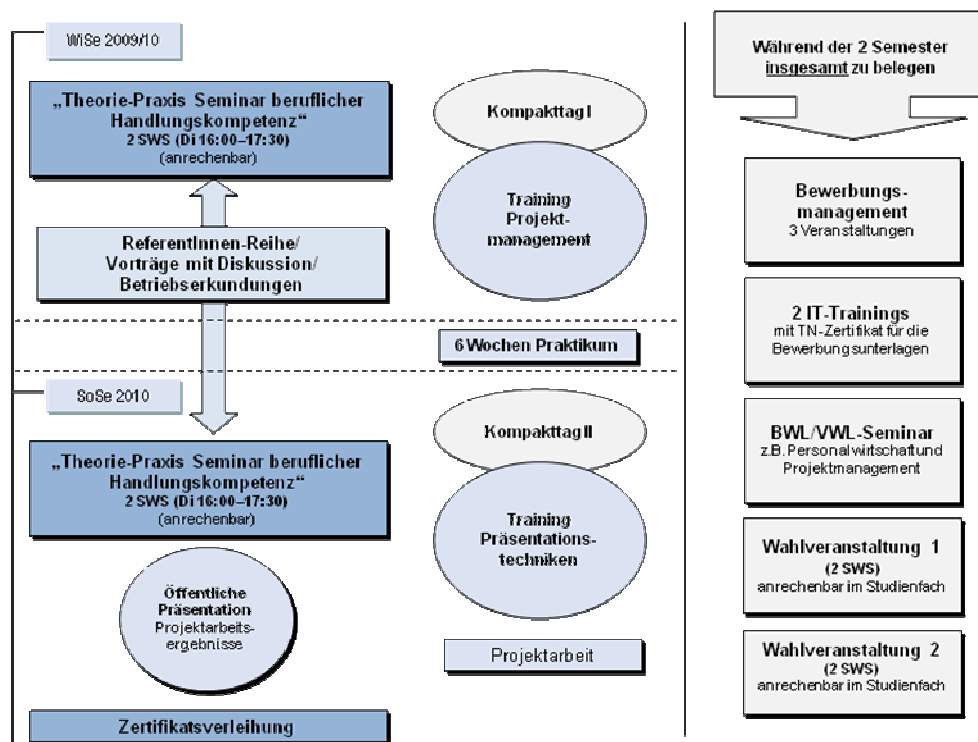
Die vorgenommene Modifizierung verdeutlicht die nachfolgende Graphik, welche die gegenwärtigen Inhalte, den Ablauf und die zweisemestrige studienbegleitende berufliche Orientierung und Qualifizierung „S&A“ abbildet.

404 Siehe Ausführungen in Kap. 6.5.6 sowie exemplarische Darstellung im Anhang: Kap. III. 2.3.

405 Siehe Ausführungen und Materialien unter: <http://www.hf.uni-koeln.de/32625> (download: 01.05.2010).

406 Das Thema „Präventives Konfliktmanagement“ wurde im Rahmen der Modifizierung der Konzeption als fester Baustein der 2-semesterigen Qualifizierung in die wöchentliche Lehrveranstaltung aufgenommen. Konfliktfähigkeit zeigt sich in einem flexiblen Umgang mit der eigenen Wahrnehmung seinen Gefühlen sowie in der Offenheit gegenüber anderen Konfliktpartnern. Diese Kompetenz sollte bereits während des Hochschulstudiums erworben und praktiziert werden, um frühzeitig auf die Anforderungen der Berufswelt vorbereitet zu sein. Neidigk (2002) betonte: „Konfliktfähigkeit ist eine Kompetenz, die nur durch kontinuierliches Üben in der Gemeinschaft mit anderen erworben werden kann. Ein gutes Lernumfeld für die Einübung von Konfliktfähigkeit bietet die berufsorientierende Projektarbeit, wie sie beispielsweise von universitären Praxisinitiativen gefördert wird. (...) Die Beschäftigung mit Konfliktmanagement in Theorie und Praxis erweist sich für Studierende während und nach dem Studium als außerordentlich hilfreich: Die Vermittlung von Grundlagenkenntnissen über Konfliktmanagement und eine Einübung von persönlicher Konfliktfähigkeit helfen bei der Bewältigung von intrapersonalen (individuellen, persönlichen) und interpersonalen (sozialen, zwischenmenschlichen) Konflikten.“ (Neidigk 2002: 189f.). Seit 2008 erhalten die „S&A-Studierenden“ zum Thema „Präventives Konfliktmanagement“ theoretische Grundlagen mit praktischen Übungssequenzen. Inhalte sind: Teil I: „Theoretische Fundierung Konfliktdefinition und Konfliktverlauf“; Teil II: „Theoretische Fundierung Konfliktstile mit praktischen Realitätssimulationen; Teil III: „Techniken der konstruktiven Konfliktbewältigung“. Siehe exemplarisch den Semesterplan WiSe 2009/2010 unter: <http://www.hf.uni-koeln.de/33035> (download: 15.01.10).

Abb. 46: Ablauf der zweisemestrigen beruflichen Zusatzqualifizierung „Studierende & Arbeitswelt“ (Stand: 4. April 2010)



Quelle: Verfasserin

6.4.6 Curriculare Einbettung der Angebote

Seit dem Wintersemester 2009/2010 können „BA-Studierende“ der „HumFak“ die vom „CS S&A“ angebotenen Lehrveranstaltungen curricular anrechnen lassen. Hierzu zählen das ehem. „Arbeitsmarkt- und Begleitseminar“ sowie „Bewerbungsmanagement“.⁴⁰⁷ Zuvor war bereits für Studierende des Studienganges „Diplom-Pädagogik“ in durch Anrechnung für das Regelstudium die Teilnahme und die

407 Siehe curriculare Einbettung der Lehrveranstaltung „Bewerbungsmanagement“ im Anhang: Kap. III. 2.3.

Leistungen in den Wahlpflichtbereichen „Organisationswissenschaften“⁴⁰⁸ und „Wirtschaftslehre“⁴⁰⁹ möglich.

Diese curriculare Einbettung der Veranstaltungen des „CS S&A“ wurde auch in den neuen „BA-Studiengang“ der „Erziehungswissenschaft“ integriert und auf den Lehramtsstudiengang des Faches „Sozialwissenschaften“ übertragen. Studierende haben nun die Möglichkeit im entsprechenden Aufbaumodul⁴¹⁰ oder fachübergreifenden Modul des Hauptstudiums⁴¹¹ je nach Studienordnung drei-vier Creditpoints nach „ECTS-workload“ oder einen Teilnahmenachweis je Seminar mit zwei „Semesterwochenstunden (SWS)“ zu erwerben.

Eine Anerkennung ist zudem für das fachübergreifende „Studium Integrale“ möglich, das „BA-Studierende“ aller Fachrichtungen studieren und welches weitere Kompetenzen im sprachlichen, sozialen oder berufsorientierenden Bereich vermitteln soll. Der „CS S&A“ steht dabei im ständigen Austausch mit den internen Fachgruppen wie beispielsweise der Fachgruppe „Erziehungs- und Sozialwissenschaften“ und dem „Department Psychologie“ sowie den „Studierenden-Service-Centern (SSC)“ und dem zentralen „PC“.

408 Anerkennungsmöglichkeit für die Teilgebiete „Personalwirtschaft/ Personalführung“, „Partizipative Planungs- und Entscheidungsverfahren“ und „Arbeits-, Berufs- und Betriebspädagogik“.

409 Anerkennungsmöglichkeit für die Teilgebiete „Personalentwicklung“, „Simulationsmethoden“ und „Betriebserkundungen“, „Methoden der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“ und „Projektstudien mit Praxisreflexion.“

410 „BA-Erziehungswissenschaften“, Aufbaumodul 7: „Gesellschaftliche Herausforderungen im Kontext sozio-ökonomischer Differenzierungs- und globaler Entwicklungsprozesse.“

411 „Lehramtsstudiengang Grund-, Haupt-, Real- und Gesamtschule“ oder „Sonderpädagogik“, Fach Sozialwissenschaften, Modul VI: Fächerübergreifende Perspektiven.

6.4.7 Einführung studentischer „Tutorien“

Der Begriff „Tutorium“ wird sehr unterschiedlich definiert. Im universitären Kontext wird ein „Tutorium“ als ein Prozess der akademischen Begleitung einer kleinen Gruppe von Studierenden beschrieben, welcher darauf zielt, Studienergebnisse zu verbessern, Studiengewohnheiten zu entwickeln und die curriculare sowie beruflichen Orientierung zu unterstützen.⁴¹²

An deutschen Hochschulen ist mit Beginn der „Bologna-Hochschulreform“ ein verstärkter Einsatz von studentischen „Tutorien“ zu verzeichnen.⁴¹³ Dies ist unter anderem auf die Einführung von Studiengebühren zurückzuführen, welche zur Verbesserung der Studienabläufe und Studienbedingungen eingesetzt werden sollen. Die Präsidentin der „HRK“ Wintermantel (2008) betonte, dass „Tutorien“ sich besonders gut eignen das Lehrangebot einzelner Studiengänge zu verbessern. Zu Recht zählen sie neben „Mentoringprogrammen“ zu den am häufigsten durch Studienbeiträge finanzierten Maßnahmen.⁴¹⁴

Im Rahmen der Modifizierung von „S&A“ wurden im Jahr 2008 im „CS S&A“ drei studentische „Tutoriumsstellen“ eingerichtet, welche aus Studiengebühren der „HumFak“ finanziert werden.

412 Unterschieden werden „Tutoren/innensysteme“, in dem Hochschuldozenten/innen als „Tutoren/innen“ tätig sind, von Systemen, in denen Studierende höherer Semester diese Rolle übernehmen. Vgl. Krause/Müller-Benedict 2007: 4ff.

413 In der universitären Tradition ist der Einsatz von „Tutorien“ bereits seit dem Mittelalter bekannt. Besonders im 19. Jahrhundert lebte diese Tradition wieder auf. In den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts waren in den USA verstärkte Bemühungen um die Einrichtung von „Tutoren/innensystemen“ an Hochschulen auszumachen. Heutzutage ist die Nutzung verschiedener Formen von „Tutorien“ an Hochschulen international üblich.

414 Beispielsweise flossen laut einer Studie vom „Ministerium für Innovation Nordrhein-Westfalen (NRW)“, insgesamt 14 Prozent (13,6%) der im Bundesland „NRW“ eingenommenen Studiengebühren in „Tutorien- und Mentoringprogramme“. Wintermantel (2009) bestätigte diesen Trend ebenso für andere Bundesländer. Vgl. BA 2009: http://www.abi.de/studium/studienpraxis_camp/studentisches_leben/tutorien-insider-lehrbetrieb04897.htm (download: 20. 09.09).

Das „Tutoren/innenkonzept“ des „CS S&A“ sieht bei der Einstellung neuer „Tutoren/innen“ die Teilnahme an einer speziellen Schulung vor, welche die studentischen Mitarbeiter/innen auf ihre Tätigkeiten vorbereitet.⁴¹⁵ Im „CS S&A“ werden die „Tutoren/innen“ mit folgenden unterschiedlichen Schwerpunkten betraut mit Beratungen im Bereich Bewerbungs- und Kontaktmanagement und mit der organisatorischen Begleitung der zweisemestrigen Berufsorientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“.⁴¹⁶ Um zielgruppenadäquate Beratungen zu gewährleisten setzt sich das Team aus studentischen „Tutoren/innen“ aus der „HumFak“ aus den Studienbereichen „Heilpädagogik“, „Erziehungswissenschaften“ und „Psychologie“⁴¹⁷ zusammen.

In vielfältigen Angeboten unterstützen die „Tutoren/innen“ mit „Peer-to-Peer“-Beratungen andere Studierende der „HumFak“.⁴¹⁸ So geben sie Hilfestellungen für passende Praktikastellen und studentische Jobs, beraten bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bei Projektarbeiten der beruflichen Zusatzqualifizierung. Darüberhinaus unterstützen die „Tutoren/innen“ die Projektleitung in der organisatorischen Abwicklung des „CS S&A“, indem sie Lern- sowie Informationsmaterialien für Studierende zusammenstellen und neue

415 In Kooperation mit dem „Zentrum für Hochschuldidaktik (ZHD)“ der „HumFak“, finden jedes Semester „Tutoren/innenschulungen“ statt. Siehe Aufbau des „Tutoren/innenprogrammes“ unter: <http://www.hf.uni-koeln.de/32958> (download: 20.09.09).

416 Exemplarische Auswahl von „Tutoren/innentätigkeiten“ im Rahmen von Angeboten des „CS S&A“: Elbasi, E. („Tutorin“ 2008/2009): „Kompetenzcheck: Selbst- und Fremdeinschätzung“, (WiSe 2008/2009); Schneider, S. („Tutorin“ 2007/2008): „Einführungsveranstaltung für `BA-Studierende´ - Vorstellung der Angebote des `CS S&A´“, (SoSe 2008); Kempka, F./Proft, J. („Tutorinnen“ 2009/2010): „Einführung ins Bewerbungsmanagement“, (SoSe 2010).

417 Seit 2008 steht Studierenden der Psychologie zudem eine Diplom-Psychologin zur Verfügung, die sich gezielt im Bereich Kontaktmanagement für Praktika und Stellen betätigt. Siehe spezielle Angebote für Studierende der Psychologie unter CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/33211> (download: 05.01.10).

418 Siehe weiterführende Ausführungen zum Thema „Peer-to-Peer“-Beratungen in Kempen/Rohr 2009 und Kempen 2007.

Arbeitgeber/innenkontakte für Praktikumsplätze und studentische Jobangebote in die „Kontaktdatenbank“ eintragen.

Vorteil der „Peer-to-Peer“-Beratungen ist der geringe Altersunterschied zwischen den „Tutoren/innen“ und den Teilnehmenden am „Tutorium“. Hierarchische Hürden entfallen und Erfahrungswissen sowie Wissensvorsprünge werden in der Regel besser angenommen.

Für „Tutoren/innen“ ist eine studienbegleitende Arbeit an der Hochschule eine gute Möglichkeit, den Lehr- und Forschungsalltag kennenzulernen und gleichzeitig neben dem Studium Geld zu verdienen.⁴¹⁹ Die Einrichtung von semesterfortlaufenden „Tutorien“ beim „CS S&A“ hat sich als eine für alle Beteiligten ideale Ergänzung des „CS-Angebotes“ erwiesen, von der sowohl die Studierenden als auch die „Tutoren/innen“ selbst sowie die Mitarbeiter/innen der CS-Einrichtung profitieren.⁴²⁰

6.4.8 Technologieeinsatz im „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

Aufgabe des „CS S&A“ ist ein professionelles „Kontaktmanagement“ zu allen „Stakeholdern“ der Einrichtung. Dazu zählt neben dem Vermittlungsangebot von Praktika- und Jobangeboten ebenso die Kontaktvermittlung von Studierenden und Arbeitgebern sowie deren Vernetzung. Dies bedarf zur effizienten und zielgerichteten Steuerung einer fachlich gut betreuten technologischen Unterstützung und Pflege des technologischen Systems.⁴²¹

419 Siehe vertiefende Ausführungen zu Vorteilen von „Tutorien“ unter BA 2009: http://www.abi.de/studium/studienpraxis_campus/studentisches_leben/tutorien-insider-lehrbetrieb04897.htm (download: 22.09.09).

420 Siehe aktuelle „Tutoren/innen“ unter CS S&A 2010 [a]: <http://hf.uni-koeln.de/32298> (download: 05.01.10).

421 Nach Wählich (2004) wird neben den bewährten Wegen der Berufsberatung zukünftig das Internet als Informationsmedium zur Berufsorien-

Im Jahr 1999 wurde in der „Praxisinitiative S&A“ eine tabellarische „Access-Datenbank“ programmiert. Diese Datenbank beinhaltete „Teilnehmer/innen- und Absolventen/innendaten“ sowie „Arbeitgeber/innendaten“, die nach absolvierten Praktika, Projektarbeiten und/oder Unternehmenskooperationen erhoben und eingepflegt wurden.⁴²² Die Vernetzung der Informationen in dieser Form war eine wichtige Ressource für die Beratung, die aber gleichzeitig allen Studierenden unabhängig von Ort und Zeit zur Verfügung gestellt werden sollte. Aus diesem Grund wurde eine „Online-Datenbank“ entwickelt, auf die Studierende und Arbeitgeber/innen über das Internet gemeinsam zugreifen können. Damit wird zudem eine kontinuierliche Bedarfserfassung durch Evaluationen ermöglicht die eine Anpassung der Angebote im Sinn der Qualitätssicherung erleichtert.⁴²³

Die „Kontakt- und Job-Datenbank“ „CareerPort“ startete zum Sommersemester 2010 in die Pilotphase und soll neben Studierenden und Arbeitgebern auch die Einrichtungen und Lehrstühle der „HumFak“ der Universität zu Köln vernetzen.⁴²⁴ Alle beteiligten Akteure haben die Möglichkeit ein Benutzerprofil einzurichten. Studierende können Informationen über ihre Person und ihre berufliche Laufbahn angeben, Arbeitgeber/innen und Kooperationspartner/innen ihr Unternehmen oder ihre Institution und Job-, Praktika- oder Traineeangebote darstellen.⁴²⁵ Jeder Studierende kann entscheiden, welche Daten für Arbeitgeber/innen sichtbar sind und welche Daten lediglich anderen Studierenden zur Vernetzung von Freunden und Kommilitonen zugänglich sein sollen.

tierung eine noch größere Rolle spielen. Vgl. Wählich 2004: 50. Im „CS S&A“ ist seit 2008 ein studentischer Mitarbeiter für die Pflege der technologischen Anwendungen zuständig.

422 Siehe exemplarisch die „Datenmasken“ der „S&A-Kontakt-Datenbank“ und „S&A-Praktika-Datenbank“ im Anhang: Kap. III. 2.4.

423 Siehe graphische Darstellung vom Evaluationsmodus „Career Port“ im Anhang: Kap. III. 2.4.

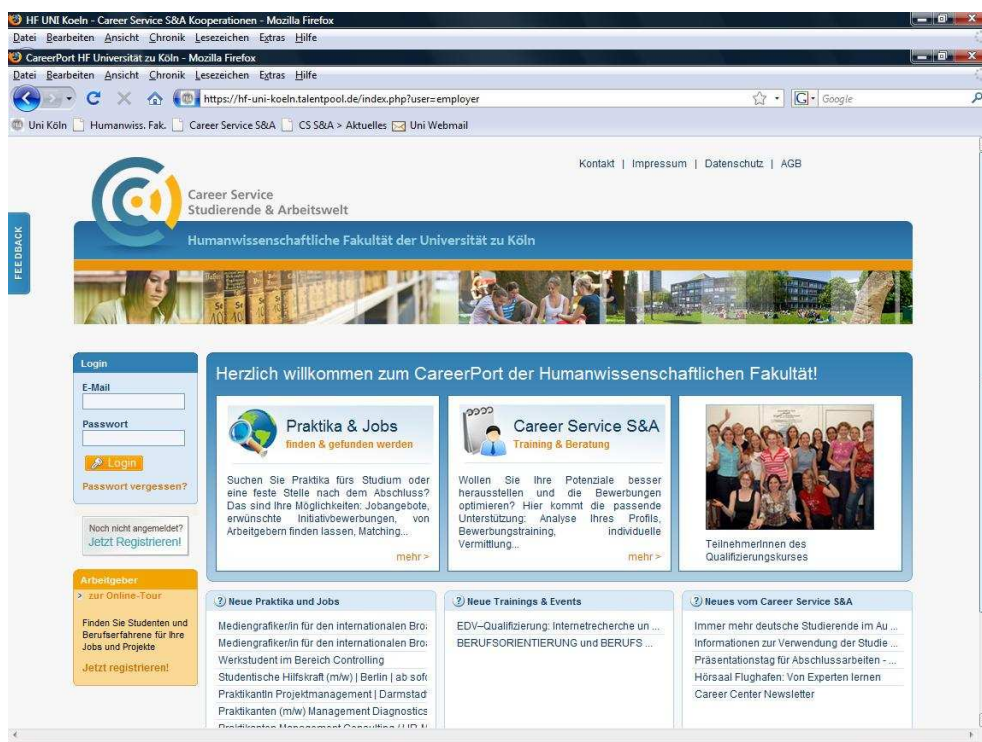
424 Siehe „CareerPort“ unter: <https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.10).

425 Siehe beispielhaft die „Datenmasken“ des „CareerPort“ im Bereich „Studierendenportal“ und „Arbeitgeber/innenportal“ im Anhang: Kap. III. 2.4.

Die Datenbank steht unter der fachlichen Betreuung des „CS S&A“, der als Schnittstelle alle Beteiligten zum Austausch auf dieser Plattform aktiviert. Durch diesen zielgerichteten Austausch liegt der Nutzen eines solchen dialogischen Kommunikationsportals bei Studierenden, Unternehmen sowie allen berufspraktischen Einrichtungen der „HumFak“.

In der Pilotphase von April bis September 2010 steht die Kontakt- und Job-Datenbank „CareerPort“ bereits allen „Stakeholdern“ zur Verfügung und wird anhand der Rückmeldungen der Beteiligten redaktionell und technisch angepasst und erweitert.

Abb. 47: Leistungsspektrum „CareerPort“



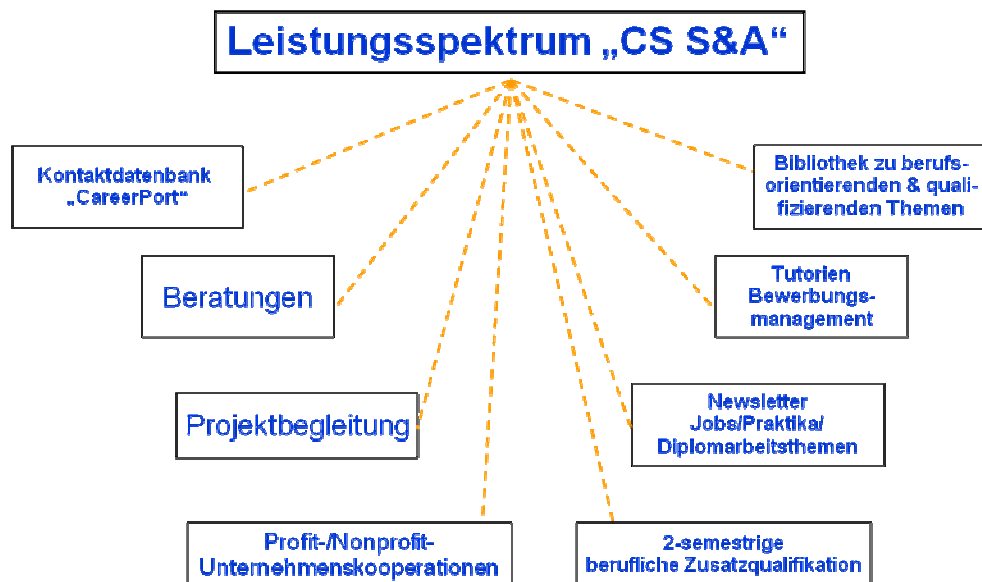
Quelle: <https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.10)

Zudem besteht die Möglichkeit Abonnent/in des „CS-Newsletter“ zu werden⁴²⁶ und die „Download-Funktionen“ der Website des „CS S&A“ für vertiefende Arbeitsmaterialien zu nutzen.

6.4.9 Graphische Darstellung der Konzeption des „Career Service Studierende und Arbeitswelt“

Die dargestellten Modifizierungen und der Ausbau des Leistungsspektrums des „CS S&A“ werden nachfolgend graphisch verdeutlicht.

Abb. 48: Leistungsspektrum des „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

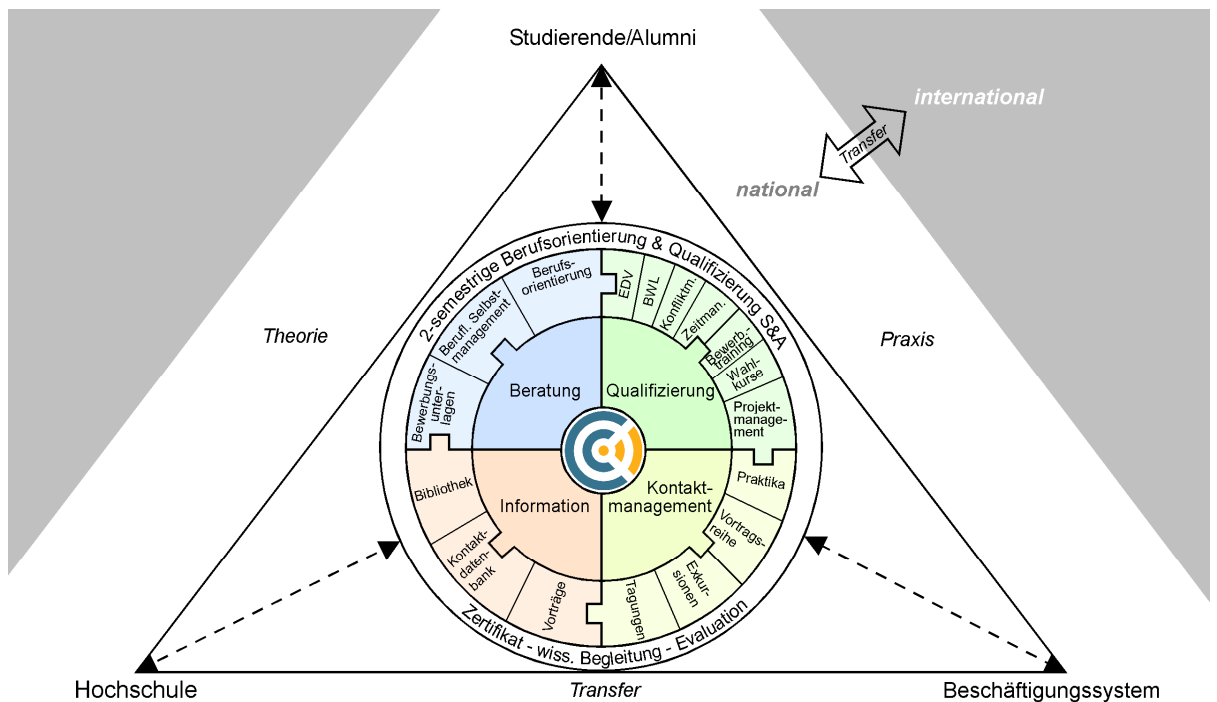


Quelle: Verfasserin

426 Praktikums- und Jobangebote werden zweimal im Monat per „Newsletter“ elektronisch an interessierte Studierende versendet. Siehe CS S&A 2010 [a]: <http://www.hf.uni-koeln.de/32635> (download: 05.01.10). Siehe zudem: <https://lists.uni-koeln.de/mailman/listinfo/careerservice-sua-newsletter> (download: 05.01.10).

In Orientierung an dem in vorliegender Arbeit entworfenen „CS-Grundmodell“ wurde die Konzeption des neuen „CS S&A“ entwickelt.

Abb. 49: Gesamtübersicht der CS-Angebote, Aufgabengebiete, Schnittstellen und „Stakeholder“ des „Career Service Studierende & Arbeitswelt“ (Stand: 4. April 2010)



Quelle: Verfasserin

Die Darstellung der Gesamtkonzeption des „CS S&A“ der „HumFak“ an der „Universität zu Köln“ verdeutlicht graphisch die erläuterten neuen Zielsetzungen, Inhalte sowie hochschulinternen und externen Schnittstellen.

6.4.10 Resümee

Die Neuausrichtung und erläuterte Modifizierung der CS-Arbeit der „HumFak“ der „Universität zu Köln“ beschreibt die exemplarische Entwicklung von einer sogenannten „Praxisinitiative“ zu einem professionell aufgestellten „Career Service“.⁴²⁷ Mit der „Praxisinitiative“ Projekt „S&A“ wurde im Frühjahr 1989 ein nicht institutionalisierter Modellversuch initiiert, der heute eine etablierte und institutionalisierte CS-Einrichtung darstellt.

Die im Herbst 2007 und Frühjahr 2008 vorgenommenen Modifizierungen des „CI“ und „CD“ bewährten sich schon im Jahr 2009 als klares Unterscheidungsmerkmal bei der Gründung weiterer dezentraler CS-Einrichtungen an der „Universität zu Köln“.

Die über 21jährige bewährte Konzeption der zweisemestrigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung erfuhr Anpassungen in Teilbereichen und bildet nach wie vor das fakultätsspezifische Kernstück der Arbeit des „CS S&A“. Die Erweiterung der Angebotspalette, die teilweise „Öffnung“ der „S&A-Angebote“ und insbesondere der technologische Einsatz einer „Kontaktdatenbank“ und einer Website mit inhaltlicher „Download-Möglichkeit“ ermöglicht die Partizipation aller Studierenden der „HumFak“ an berufsrelevanten und praktischen Bezügen.

Die erläuterten strukturell-organisatorischen sowie inhaltlichen Modifizierungen zeigen eine praktische Umsetzung und Gewährleistung der Anforderungen der „Bologna-Hochschulreform“ für die berufsrelevante Praxisorientierung der Hochschulausbildung und für die Förderung der „Employability“.

427 Siehe Ausführungen zur gegenwärtigen Ausgestaltung und Angebotspalette des „CS S&A“ im „Career Guide“ 2010 im Anhang: Kap. III. 2.1.

Die entwickelte Definition deutscher CS-Arbeit fand eine praktische Umsetzung in den Zielformulierungen des „CS S&A“ und wurde auf fakultätsspezifische Bedarfe und Anforderungen abgestimmt.

Die konzeptionelle Anpassung erfolgte nach dem hier entwickelten Grundmodell deutscher CS-Arbeit und bietet ein umfangreiches Anschauungsbeispiel für eine fakultätsspezifische Umsetzung, die sich ebenso für zentrale CS-Einrichtungen eignet.

Weitere Entwicklungsschritte sind in den Bereichen Angebotserstellung für „BA-Absolventen/innen“ der „HumFak“ durch gezieltes „Kontaktmanagement“, Erfassung der Bedarfe „MA-Studierender“ der „HumFak“, sowie im Bereich Qualitätssicherung vorgesehen. Gegenwärtig findet eine begleitende Evaluation der Lehrveranstaltungen statt, welche zukünftig auch für die weiteren Angebote ausgebaut und über die Technologie „CareerPort“ erfolgen soll. Die Erfassung der kontinuierlichen Anpassungsbedarfe der Angebote für die verschiedenen „Stakeholder“ der CS-Arbeit erfolgt über begleitende Forschungsprojekte, über nationale und internationale Vernetzung mit CS-Dachverbänden und Tagungsbesuche und über Austauschprozesse auf regionaler und überregionaler Ebene mit CS-Kollegen/innen.

Die exemplarische Darstellung verweist auf allgemeine Implikationen für den weiteren Professionalisierungsprozess deutscher CS-Arbeit.

7 Implikationen für die Gestaltung der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen

7.1 Auswirkungen der „Bologna-Hochschulreform“ und anglo-amerikanischer Vorbilder auf den deutschen Entwicklungsprozess der Career Service-Arbeit

7.1.1 Zunehmende institutionelle Etablierung von Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen

Die vorliegende Arbeit stellt ausführlich dar, wie durch die „Bologna-Zielvorgaben“ die CS-Arbeit an deutschen Hochschulen eine maßgebliche Bedeutungszunahme erfuhr. Die Anforderungen an einen verstärkten Praxisbezug der Hochschulausbildung, die Förderung der „Employability“, die zunehmende Europäisierung der Bildungspolitik und Internationalisierung und die Umstellung auf „BA-/MA-Studiengänge“ wurden zu Meilensteinen im Entwicklungsprozess.

Durch die bundesweite Erhebung der CS-Arbeit an Hochschulen konnte der erhöhte Stellenwert durch einen institutionellen Anstieg nachgewiesen und strukturell-organisatorische sowie inhaltliche Ausgestaltungen erfasst werden.⁴²⁸

Der zunehmende Auf- und Ausbau von CS-Einrichtungen an Hochschulen wurde im letzten Jahrzehnt durch hochschulpolitische Empfehlungsorgane⁴²⁹ sowie vom deutschen CS-Dachverband mittels zahlreicher Empfehlungen, Tagungen und Stellungnahmen zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem auf Bundesebene vorangetrieben.⁴³⁰

428 Siehe Beleg in Kap. 3.2.3.

429 Maßgebliche Empfehlungsorgane waren im Entwicklungsprozess deutscher CS-Arbeit: „Centrum für Hochschulentwicklung“; „Hochschulrektorenkonferenz“; „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“; „Wissenschaftsrat“.

430 Vgl. insbesondere als Beleg die Ausführungen in Kap. 2.2.1; Kap. 2.3.4; Kap. 4.1.3; Kap. 5.1.2.

Zur Verdeutlichung der Dynamik der wachsenden institutionellen Etablierung erfolgte eine Nacherhebung.

Auf der Basis der Ergebnisse der quantitativen Daten aus dem Frühjahr 2008, wurde im Zeitraum 1.-15. Mai 2009 eine Nacherhebung vorgenommen,⁴³¹ um die These zu überprüfen, der Entwicklungsprozess schreite rasch fort und spiegele sich in einem weiteren Anstieg von CS-Einrichtungen wider. Um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erzielen, wurde als Ausgangspunkt die gleiche Erhebungsgruppe gewählt, welche in ihrer Grundgröße überprüft und in ihrer Konstanz bestätigt werden konnte.⁴³²

Als Ergebnis umfassender gezielter Recherchen waren am 15. Mai 2009 an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht 80 CS-/CC-Einrichtungen zu verzeichnen. Damit kann festgehalten werden, dass 73 Prozent (73,39%) der deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht über institutionalisierte CS-/CC-Einrichtungen verfügen. Die Verteilung der Einrichtungen auf die Bundesländer veranschaulicht nachfolgende Graphik.

431 Vgl. zum Datenmaterial Kap. 3.2.1 und Kap. 3.2.2.

432 Es konnten nach wie vor 109 Hochschulen mit Promotionsrecht ausgemacht werden. Vgl. Anhang: Kap. II. 1.1 und siehe als Beleg zur Erhebungsgröße Ausführungen in Kap. 3.1.1.

Abb. 50: Übersicht der CS-/CC-Einrichtungen an Hochschulen mit Promotionsrecht in Deutschland (Stand: 15. Mai 2009)



Quelle: Empirische Untersuchung der Verfasserin

Die Ergebnisanalyse zeigte im Vergleich der Erhebungsergebnisse 14 CS-/CC-Einrichtungen mehr in Deutschland auf. Damit kann innerhalb von sechzehn Monaten ein Anstieg von 61 Prozent

(60,55%) auf 73 Prozent (73,39%) verzeichnet werden.⁴³³ Dies bestätigt erneut eine rasante Entwicklung im Untersuchungsfeld und eine zunehmende institutionelle Etablierung von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.⁴³⁴

Diese CS-Einrichtungen verteilten sich auf 76 Hochschulen mit Promotionsrecht, was die strukturelle zentrale sowie dezentrale Angliederung belegt. Zudem wurden innerhalb der Hochschulen verschiedene Anbindungen ausgemacht, welche in den erstellten Kontaktblättern im Anhang detailliert aufgezeigt werden.⁴³⁵

7.1.2 Strukturell-organisatorische und konzeptionelle Ausgestaltung deutscher Career Service-Arbeit

Erfasst wurden in vorliegender Arbeit die Themenbereiche institutionelle Anbindung, Finanzierung der Einrichtung und des Personals, die Mitarbeiterstruktur, die Anzahl der zu betreuenden Studierenden, der Bezug zu den Studienphasen, die Angebotspalette und curriculare Verankerung von CS-Angeboten in „BA-/MA-Studiengängen“, Kooperationspartner sowie die Praktikervermittlung von CS-/CC-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.⁴³⁶

Zusammenfassend ergibt sich nachfolgendes Bild deutscher CS-Arbeit. Im Jahr 2008 waren 61 Prozent deutscher CS-/CC-Einrichtungen institutionell auf zentraler Universitätsebene (Rektorat, Zentrale Studienberatung, Zentrale Verwaltung) angegliedert. Im

433 Zeitraum: 15. Januar 2008 bis 15. Mai 2009.

434 Wegen des verstärkten berufspraktischen Bezuges der Hochschulausbildung an Fachhochschulen ist ebenso ein institutioneller Anstieg von CS-Einrichtungen anzunehmen, was jedoch forschungsmäßig zu erfassen wäre.

435 Siehe Anhang: Kap. II. 2.2.

436 Siehe als Beleg Kap. 3.3.

Jahr 2009 hatte sich diese Zahl bereits, wie dargelegt, um 12 Prozent erhöht.⁴³⁷

Hauptfinanzierungsquellen des Jahresbudgets und des Personals von CS/CC waren im Jahr 2008 Gelder aus dem Rektorat, dem Zentralen Haushalt sowie Drittmittel.

Zum Erhebungspunkt verfügten CS/CC zu 39 Prozent über ein bis drei wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit sehr heterogenem akademischem Hintergrund. Bei 25 Prozent wurde die CS-Arbeit durch ein bis zwei nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen unterstützt. 47 Prozent der CS/CC verfügten über ein bis drei studentische Mitarbeiter/innen.

38 Prozent der CS-Einrichtungen waren für 20.000 bis 40.000 Studierende und 16 Prozent für 10.000 bis 20.000 Studierende zuständig. Elf Prozent der CS/CC offerierten Angebote für etwa 5.000 bis 10.000 Studierende und im gleichen prozentualen Anteil waren CS/CC für 100 bis 5.000 Studierende zuständig.

Mit 23 Prozent überwog das fachübergreifende Zielgruppenprofil. Das fachbezogene Zielgruppenprofil war äußerst heterogen.

Die CS-Arbeit knüpfte bereits im Jahr 2008 an allen Studienphasen sowie der Alumni und Promotions-/Habitationsphase an.

38 Prozent der CS-/CC-Einrichtungen vergaben Creditpoints für ihre Angebote, 59 Prozent sahen keine Vergabe vor. 81 Prozent der CS/CC machten Angebote für „BA-Studierende“. Davon waren 35 Prozent ins Regelstudium integriert, 46 Prozent nicht integriert. Für „MA-Studierende“ offerierten 65 Prozent der CS/CC Angebote. Von diesen waren lediglich 14 Prozent ins Regelstudium integriert.

437 Die institutionelle Angliederung wurde in der Nacherhebung nicht erfasst.

CS-Einrichtungen verfügten nach eigenen Angaben über ein breites Spektrum an Kooperationspartnern. Zum Erhebungszeitpunkt waren die Hauptkooperationspartner die regionale und überregionale Wirtschaft sowie die „Agentur für Arbeit“.

Die Evaluation verdeutlichte, dass die Vermittlung von Praktika mit 95 Prozent eindeutig ins Aufgabenfeld von CS-/CC-Einrichtungen fällt. Die Praktikavermittlung erfolgte in 28 Prozent der Fälle per Aushang, in 26 Prozent über eine Datenbank und in 20 Prozent über eine individuelle Weiterleitung.

Die Erfüllung der „Bologna-Vorgaben“ durch Aufbau, Neuausrichtung und Anpassung der CS-Arbeit führte zu einer Vielzahl von unterschiedlichen hochschulspezifischen Konzeptionen. Auf der Basis der Analyse sogenannter „Best-Practise-Beispiele“ und Einbeziehung englischer Modelle und Expertenaussagen konnten durch die Verfasserin gemeinsame kennzeichnende Größen für die deutsche CS-Arbeit eruiert und ein Grundmodell mit Definition abgeleitet werden.⁴³⁸ Damit wurde eine Grundlage für die Weiterentwicklung in Richtung Qualitätssicherung geschaffen.

7.1.3 Einfluss anglo-amerikanischer Vorläufer insbesondere in der terminologischen Etablierung

Die historische anglo-amerikanische Vorläuferrolle, welche sich durch eine fast 120-jährige Tradition der CS-Arbeit im United Kingdom und den USA auszeichnet, beeinflusste den deutschen Entwicklungsprozess auf vielfältige Weise.

In vorliegender Arbeit wurde detailliert auf die Vorbildfunktion und die Vorgehensweisen in den Bereichen der Dachverbandsarbeit, „CS-

438 Vgl. als Beleg insbesondere Ausführungen in Kap. 4.3.3.

Modelle“ und Qualitätsmanagement eingegangen und durch anglo-amerikanische Experteninterviews inhaltlich vertieft.

Die Erhebungsergebnisse der bundesweiten Bestandsaufnahme verdeutlichten daher den anglo-amerikanischen Einfluss auf die Institutionenbezeichnung.⁴³⁹ In der begrifflichen Etablierung der Einrichtungen zeichnen sich deutlich die Bezeichnungen „Career Service“ vor „Career Center“ ab. Nach Stand Mai 2009 wurde in 60 Fällen als Bezeichnung für die Einrichtung der Begriff „Career Service“ gewählt, in 19 Fällen die Bezeichnung „Career Center“ und einmal „Career Service Center“.

Mit Blick auf die anglo-amerikanische Entwicklungsgeschichte kann davon ausgegangen werden, dass der begonnene Etablierungsprozess von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen weiter fortschreiten wird.⁴⁴⁰ Die Evaluationen 2008 und 2009 bestätigten eine sich deutlich abzeichnende Entwicklung in diese Richtung, die den Rückschluss ermöglicht, dass zukünftig in Deutschland CS-Einrichtungen wie in Großbritannien und den USA flächendeckend an Hochschulen installiert werden.

439 Die Schreibweise „Career Services“ mit „s“ am Wortende, konnte sich jedoch nicht durchsetzen. Lediglich in Ausnahmefällen findet sich bei deutschen Hochschulen mit starker internationaler Ausrichtung eine anglo-amerikanische Schreibweise im Titel der CS-Einrichtung. Dies ist z. B. bei der „Jacobs University Bremen“ der Fall, welche sich „Career Services Center“ nennt. Diese Einrichtung bildet zudem die einzige Ausnahme in der beide Begriffe „Service“ und ebenso „Center“ verwendet werden.

440 Grünh (2007) betonte die veränderte Wahrnehmung der Hochschulen in Bezug auf die CS-Arbeit: „Heute gibt es kaum noch einen Vizepräsidenten oder einen Rektor einer deutschen Universität, der nicht weiß, was ein Career Service ist. Das war vor zehn Jahren nicht selbstverständlich.“ (Grünh 2007 [I. 3.1]: F. 21, Z. 312-315). Als Ziele für die zukünftige Weiterentwicklung forderte Grünh, dass es wichtig ist „(...) hochschulpolitisch dafür zu sorgen, dass es in Deutschland einer Hochschule nicht mehr möglich ist, (.) keinen Career Service zu haben. Und wenn es einen gibt, ihn auch zumindest mit einer Mindestausstattung, die größer ist als die bisherige, zu versehen.“ (Ebd.: F. 20, Z. 297-301). Konegen-Grenier (2008) vom „Institut der Deutschen Wirtschaft“ betonte: „Wir müssen den Hochschulen die Möglichkeit geben, ein Unterstützungssystem für die Absolventinnen und Absolventen zu schaffen.“ (Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 3, Z. 26-28).

Diese Entwicklung wirkt sich auf vielfältige Weise positiv auf Hochschulen aus. Mit zunehmendem Wettbewerb gewinnt die Hochschule durch eine qualitative hochwertige CS-Arbeit entscheidend ein positives Image, denn wie anglo-amerikanische Vorbilder zeigen, ist eine professionell geführte CS-Einrichtung ein Aushängeschild für die Hochschule.⁴⁴¹ Eine funktionierende hochschulinterne Dienstleistungseinrichtung ist zudem kostenintensiven Marketingaktivitäten vorzuziehen.⁴⁴²

„Aufgrund des sehr komplexen Feldes und des laufenden Hochschulreformprozesses wird es spannend bleiben die Entwicklungen im Bereich der Career Service-Arbeit zu verfolgen. Erste Weichenstellungen im Sinne der Institutionalisierung sind erfolgt und nun geht es um die Entwicklung von einer bundesweiten hochschulübergreifenden strategischen Ausrichtung und Qualitätssicherung der Career Service-Arbeit, um einen konsequenten Auf- und Ausbau auf Hochschulebene voranzubringen und eine nachhaltige bedarfsgerechte Career Service-Arbeit gewährleisten zu können.“
(von Luckwald 2009 [a]: 50)

441 Eine professionelle CS-Arbeit hat Auswirkungen auf das Studierendenmarketing. Berufsfördernde Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und insbesondere Berufseinmündung durch gezieltes „Kontaktmanagement“ erhöhen die Attraktivität für Studierende. Im Bereich der Arbeitgeberkontakte an der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem leisten CS-Einrichtungen als zentraler Ansprechpartner professionelle Vermittlungsunterstützung und fördern den wechselseitigen Austausch. Vgl. und siehe exemplarische Ausführungen von CS-Experten/innen zum Einfluss der CS-Arbeit auf das Image von Hochschulen: Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 4, Z. 53-64; Hülpmusch 2008 [I. 3.2]: F. 3, Z. 24-29.

442 Eine Auswirkung des zunehmenden Wettbewerbes deutscher Hochschulen um Studierende sind z. B. unterschiedliche Marketingaktivitäten in Form von Sachprämien. Beispielsweise erhielten im Jahr 2009 Erstsemesterstudierende der „Universität Potsdam“ eine „Bahncard 50“ oder Studienanfänger/innen an der „Universität Paderborn“ einen „Netbook-Computer“. Derartige Werbeaktivitäten werden in der Regel durch externe Sponsoren finanziert, welche wiederum Marketing für ihr Unternehmen betreiben und zudem häufig ein Interesse am Direktkontakt zu den Studierenden verfolgen. Auf derartige externe Werbemaßnahmen könnte verzichtet werden, wenn das Aushängeschild einer Hochschule sehr gute kundenorientierte interne Dienstleistungseinrichtungen wie z. B. CS-Einrichtungen wären. Siehe vertiefende kritische Auseinandersetzung zur unternehmerischen Universität im Beitrag: „Die unternehmerische Universität und der Zirkel der Exzellenz“ in Masschelein/Simons (2010): 23-40. Siehe zudem die Publikation von Badelt (2004): „Die unternehmerische Universität. Herausforderung oder Widerspruch in sich?“.

7.1.4 Professionalisierungsprozess deutscher Career Service-Arbeit im Bereich Qualität

Mit fortschreitender Etablierung von CS-Einrichtungen an deutschen Hochschulen nimmt die Qualitätssicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung eine unabweisbar wichtige Funktion im Prozess der weiteren Professionalisierung ein.⁴⁴³ Angestrebt werden sollte ein bundesweit überprüfbares anspruchsvolles Qualitätsniveau von CS-Leistungen sowie eine kontinuierliche Erhebung von Verbesserungspotenzialen. Zugleich gilt es bei der Entwicklung von qualitätssichernden Maßnahmen auf hochschulspezifische Gestaltungsspielräume für unterschiedliche Anforderungsprofile zu achten.

Wie in vorliegender Arbeit detailliert aufgezeigt wurde, ist im anglo-amerikanischen Raum, insbesondere im United Kingdom, der Prozess der Professionalisierung im Bereich Qualitätsmanagement weit fortgeschritten und bietet eine Vielzahl an Orientierungsgrößen für den deutschen Entwicklungsprozess.

Nach anglo-amerikanischem Vorbild empfehlen sich, drei Entwicklungsphasen. Mit der „Erklärung zur Qualitätssicherung“ wurde vom deutschen CS-Dachverband im Herbst 2009 eine wichtige Markierung in Richtung Qualitätssicherung gesetzt. In diesem Zusammenhang wurden erstmalig deutsche Qualitäts- und Anforderungskriterien für diesen Bereich festgelegt.⁴⁴⁴ Mit der in vorliegender Arbeit entwickelten deutschen CS-Definition sind damit in Orientierung an amerikanischen und englischen Vorgehensweisen die Bedingungen für die erste Entwicklungsphase erfüllt.⁴⁴⁵

Für die zukünftige Gestaltung der noch ausstehenden beiden Phasen für das deutsche CS-Qualitätsmanagement bieten sich die

443 Vgl. als Beleg die Hintergründe und Erörterung der Notwendigkeit von Maßnahmen zur Qualitätssicherung u. a. Kap. 2.3.2; Kap. 2.3.4; Kap. 5.1.1.

444 Vgl. Ausführungen in Kap. 5.1.2.

445 Vgl. Definition in Kap. 4.3.3.

dargestellten abgeleiteten Entwicklungs- und Handlungsebenen als Orientierungslinie an.⁴⁴⁶

In Folge der Analyse der anglo-amerikanischen Qualitätskriterien der CS-Arbeit wurde in dieser Arbeit eine Differenzierung der deutschen Anforderungskriterien vorgenommen. Es erfolgte eine Erweiterung auf sieben Hauptkriterien mit Unterkriterien.⁴⁴⁷

Im Hinblick auf die weitere Professionalisierung wurden wesentliche Akteure und ihre Rolle genannt.⁴⁴⁸ In diesem Zusammenhang nehmen, wie die Erfassung und Analysen anglo-amerikanischer Vorgehensweisen ergab,⁴⁴⁹ die Aktivitäten vom Dachverband und auf hochschulpolitischer Ebene maßgebliche Positionen ein.⁴⁵⁰ Die Einbeziehung der „CS-Stakeholder“ auf den skizzierten unterschiedlichen Handlungs- und Entscheidungsebenen ist unerlässlich, um im Entwicklungs- und Verbesserungsprozess die Kompatibilität der allgemein formulierten Qualitätskriterien auf ihre Praxisrelevanz hin zu überprüfen, kontinuierlich anzupassen und gegebenenfalls auszubauen. Auf der Gesamtebene bietet sich zur Entwicklung von Standards für ausgewählte CS-Bereiche der aufgezeigte wieder-

446 Vgl. Darstellungen in Kap. 5.4.4.

447 Vgl. Anforderungskriterien der Qualitätssicherung für die deutsche CS-Arbeit in Kap. 5.4.2.

448 Vgl. detaillierte Auflistung der Akteure im Bereich Qualitätsentwicklung und -sicherung in Kap. 5.4.3.

449 Siehe insbesondere als Beleg Ausführungen in Kap. 5.2.1 und Kap. 5.3.1.

450 Das deutsche CS-Netzwerk „csnd“ möchte diesbezüglich eine aktive Rolle einnehmen. In der ersten Deklaration zur bundesweiten Qualitätssicherung für die CS-Arbeit wurde schriftlich festgehalten, dass sich der deutsche Dachverband für die Schaffung von Strukturen und Bereitstellung von Mitteln an den Hochschulen einsetzen wird, welche allen Studierenden den Zugang zu einem qualitativ hochwertigen CS-Angebot ermöglichen. Vorgesehen sind die Weiterentwicklung und Kommunikation von Qualitätskriterien sowie die Beteiligung von Akteuren/innen an der Schnittstelle des Übergangs vom Studium in den Beruf. Vgl. csnd 2009 [b]: 8. Die enge Zusammenarbeit des „csnd“ mit der „HRK“ ist der hochschulpolitischen Wahrnehmung der CS-Arbeit dienlich und wird durch Beiträge zur Hochschulpolitik gefördert. Siehe exemplarisch HRK 2009 [a].

holdende Ablauf von Definitions-, Orientierungs- und Praxisebene an.⁴⁵¹

Zudem erörtert wurde in dieser Arbeit, dass sich für Aufgaben der CS-Qualitätssicherung mit fortlaufendem Verbesserungsprozess ein Vorgehen nach der „ISO 9000-Norm“ empfiehlt. Der Untersuchung folgend wurde ein auf die deutsche CS-Arbeit zugeschnittenes „QM-System“ entwickelt.⁴⁵² Die Möglichkeit einer hochschulspezifischen Ausgestaltung mit jeweilig bedarfsgerechter Konzeption und Schwerpunktsetzung sind integrativer Bestandteil dieses „Prozessmodells“. In vorliegender Arbeit wurde eine exemplarische Anwendung für den „CS S&A“ der Universität zu Köln vorgenommen.

Ein „Prozessmodell“ eröffnet Gestaltungsspielräume und zugleich Möglichkeiten zur Überprüfbarkeit und Vergleichbarkeit von Leistungen. Darüberhinaus birgt die Implementierung eines „QM-Systems“ die Möglichkeit, CS-Einrichtungen extern akkreditieren und zertifizieren zu lassen. Damit kann eine deutschlandweite und gegebenenfalls zukünftige europäische Vergleichbarkeit geschaffen werden - ganz im Sinne der „Bologna-Zielsetzung“.

451 Vgl. erfolgte Ausführungen und graphische Darstellung der entworfenen Entwicklungsschritte und -ebenen in Kap. 5.4.4.

452 Vgl. Begründungen und Prozessmodell in Kap. 5.4.5 der vorliegenden Arbeit.

7.2 Entwicklungs- und Forschungsfelder der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen

7.2.1 Handlungsfelder im Bereich Qualitätssicherung

Zukünftige Aufgabe wird die kontinuierliche Weiterentwicklung der in dieser Arbeit aufgezeigten und entwickelten Maßnahmen zur Qualitätssicherung deutscher CS-Arbeit sein, da diese zu einer umfassenden Professionalisierung beitragen. Hierfür bedarf es vielfältiger Überprüfungen in der Praxis und in der Begleitung durch die Forschung.

Vorteile von qualitätssichernden Maßnahmen sind, unter anderem Planungssicherheit, Nachvollziehbarkeit und Überprüfung von Prozessen, die Möglichkeit Veränderungs- und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten sowie die gezielte Anbahnung einer Qualitätskultur.

Als Ausgangsbasis ist es unabdingbar Ziele und Indikatoren festzulegen. Die definitorische Verortung und das entwickelte CS-Grundmodell mit den vier Basismodulen bildet einen gemeinsamen Nenner, um übergeordnete Zielsetzungen festlegen zu können.⁴⁵³

Nach Konkretisierung der Ziele für die Basismodule: Information, Beratung, Qualifizierung und Kontaktmanagement gilt es Qualitätsindikatoren festzusetzen. Entscheidend ist zudem eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung an die Bedarfe der „CS-Stakeholder“, wegen der sich wandelnden gesellschafts- und arbeitsmarkt-relevanten Anforderungen.⁴⁵⁴

Unumgänglich für eine erfolgreiche Implementierung und eine operative Umsetzung von qualitätssichernden Maßnahmen ist das

453 Vgl. als Beleg Ausführungen zum CS-Grundmodell in Kap. 4.3.3.

454 “Looking at 2020 and beyond, imminent demographic, cultural and labour market changes will continue to pose new challenges. Consequently, in the upcoming knowledge society, the issues of equal opportunity education and the promotion of access for broader strata of the population are becoming ever more salient and critical.” (Wintermantel 2008: 9).

Einverständnis und Eigeninteresse der beteiligten Akteure. Ein „QM-System“ gilt es an die individuellen hochschulspezifischen Gegebenheiten und Erfordernisse anzupassen, inhaltlich auszugestalten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Anderenfalls ist es ein zeit- und kostenaufwändiges Verfahren ohne weiterführenden Effekt.

7.2.2 Professionalisierung der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem

Ein wichtiges Entwicklungsfeld deutscher CS-Arbeit liegt im Kontaktmanagement, da es eine der Basisaufgaben von CS-Einrichtungen ist, wechselseitige Austauschprozesse zu fördern. Dies umfasst einen hochschulinternen und -externen sowie nationalen und internationalen Austausch an der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem.⁴⁵⁵

Beim Aufbau und Erhalt von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt ist es wichtig einen wechselseitig funktionierenden Wissenstransfer herzustellen und ein Unterstützungssystem für einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt für Absolventen/innen zu gewährleisten. Hierfür ist es notwendig, dass eine Kontinuität der Geschäftsbeziehungen und Verstetigung in Form einer institutionalisierten Anlaufsstelle für Kontakte zwischen Hochschule und Wirtschaft geschaffen wird, die über ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen verfügt, um eine Planungssicherheit garantieren zu können.⁴⁵⁶ Dies gilt ebenso für den hochschulinternen Austausch.

455 Vgl. erfolgte Ausführungen und Beispiele zum CS-Basismodul Kontaktmanagement insbesondere in Kap. 3.3.12; Kap. 3.3.13; Kap. 4.3.3.

456 Dies bestätigten im Expertinneninterview auch Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 8, Z. 137-141; F. 16, Z. 431-435 und Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 8, Z. 113-121.

Gegenwärtig besteht in Deutschland der Bedarf, den Bereich Kontaktmanagement zwischen Hochschule und Beschäftigungssystem in allen Bereichen zu professionalisieren, systematisch strategisch auszubauen und Mentalitätshürden sowie bürokratische Einschränkungen abzubauen.⁴⁵⁷

7.2.3 Aus- und Weiterbildung von Career Service-Personal

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass die CS-Arbeit grundsätzlich wegen ihrer vielfältigen Schnittstellenfunktion dynamischen Veränderungen unterliegt, insbesondere wegen der weiterhin andauernden „Bologna-Hochschulreform.“ Zudem verändern sich finanzielle, personelle und inhaltliche Ausgestaltungen der CS-Arbeit kontinuierlich.

Um einer qualitativ hochwertigen und nachhaltigen CS-Arbeit Sorge tragen zu können, bedarf es einer hochschulspezifisch ausreichenden Personaldeckung mit hervorragend ausgebildetem CS-Personal.⁴⁵⁸ Zudem ist eine regelmäßige Weiterbildung für spezielle CS-Bereiche zu gewährleisten, um flexibel auf Veränderungen reagieren zu können.

Insbesondere für die Umsetzung der Themen „Curriculare Integration von CS-Angeboten“ und „Implementierung eines QM-Systems“ bedarf es ein Team von sehr gut qualifizierten akademischen Mitarbeitern mit studentischer Unterstützung. Die Qualität der Angebote und Dienstleistungen kann durch ergänzende und spezielle Weiterbildungen gesichert werden. Eine interdisziplinäre Teamstruktur mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen birgt den

457 Siehe weiterführende Ausführungen zu „Hürden“ und Vorschläge für eine positiven Gestaltung von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen in den Interviews mit Konegen-Grenier 2008 [I. 3.4]: F. 13, Z. 308-337; F. 16, Z. 435-443 und Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 16, Z. 298-303.

458 Die Mitarbeiter/innenstruktur deutscher CS-Einrichtungen wurde in Kap. 3.3.6 erhoben.

Vorteil, dass die hochschulinterne und -externe Schnittstellenfunktion zu den verschiedenen „CS-Stakeholdern“ adäquat bedient werden kann.

Das Thema „Aus- und Weiterbildung“ von CS-Personal findet sich wegen der hohen Bedeutung in der „Erklärung zur Qualitätssicherung“ des deutschen Dachverbandes wieder. In vorliegender Arbeit wurde es als Hauptkriterium „IV. Personal“ für die Entwicklung deutscher Qualitätsstandards aufgeführt.⁴⁵⁹ Zukünftige Aufgabe wird es sein, dieses Feld forschungsmäßig zu erfassen und inhaltlich auszubauen.

7.2.4 Kommunikationstechnologien für den (inter)nationalen Austausch

Eine umfassende Realisierung der Aufgabenfelder der CS-Arbeit benötigt den Einsatz aller gegenwärtigen digitalen Kommunikationsformen.⁴⁶⁰ Dazu zählen beispielsweise Internetforen, Webseiten mit „Down-Load-Materialien“, „Newsletter“, „Kontaktdatenbanken“ und „Skype-Beratungen“. Diese technologischen Umsetzungen werden an den verschiedenen deutschen Universitäten hochschulspezifisch unterschiedlich eingesetzt. Sie funktionieren zwar hochschulintern, sind jedoch nicht ohne weiteres untereinander kompatibel.

459 Siehe als Beleg Ausführungen in Kap. 5.4.2. Der deutsche Dachverband plant ein bundesweites Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen von CS-Einrichtungen aufzubauen.

460 Vorteile eines Technologieeinsatzes in der CS-Arbeit sind: "(...) web-based offers could give a chance to provide high quality and multidisciplinary services to a big variety of students. The electronic CS could assure a flexible and common access to the support and placement for students of all study fields, employers and university staff members. The electronic platform should integrate the mentioned four basic elements of CS work. Web-based self-information could allow access to heterogenic lectures about work fields as well as vocational and qualification possibilities according to individual requirements." (Malberg/von Luckwald 2009: 197). Siehe Ausführungen für eine exemplarische Anwendung von CS-Technologien im Bereich „Blended Learning“ in Malberg/von Luckwald 2009: 197-200.

Die Umsetzung der „Bologna-Zielvorgaben“ und die Anforderung einer professionellen Erfüllung der Bedarfe der „CS-Stakeholder“ führt zu einem zunehmenden hochschulübergreifenden Austausch der CS-Arbeit. Um den damit verbundenen Wissenstransfer schnell und zuverlässig zu gewährleisten, bedarf es unbedingt technologischer Lösungen, die über den gängigen Standard hinausgehen und den medialen Austausch innerhalb der Hochschule (Verknüpfung zentraler mit dezentraler Einrichtungen), auf regionaler, überregionaler und europäischer Ebene ermöglichen.

Überregional haben der deutsche CS-Dachverband und kommerzielle Anbieter diesen Prozess bereits eingeleitet. Die Professionalisierung auf diesen Ebenen sowie eine zukünftige Ausweitung auf europäischer Ebene sind unabdingbare Entwicklungsschritte. Zielperspektive ist die technologische Vernetzung der CS-Arbeit auf internationaler Ebene, für die es einer wissenschaftlichen Begleitung bedarf.

7.2.5 Stellenwert deutscher Career Service-Forschung

Bereits seit Ende der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts wurde mit der Gründung von „Praxisinitiativen“ an deutschen Hochschulen eine theoretische und praktische Auseinandersetzung mit der CS-Arbeit betrieben.⁴⁶¹

Trotz der überwiegend prekären organisatorischen, finanziellen und personellen Ausgangslage entwickelten sich qualitativ hochwertige Konzepte der CS-Arbeit. Wegen der geringen Anerkennung der berufspraktischen Ausrichtung der Hochschulausbildung wurden in der Vergangenheit diese Qualität und die Leistungen der CS-Arbeit

461 Siehe als Beleg Ausführungen in Kap. 2.2.1.

unterschätzt und wenig beachtet. Mit der „Bologna-Hochschulreform“ veränderten sich die Prioritäten und endlich erhielt die CS-Arbeit ihre angemessene Bedeutung und konnte sich hochschulintern und in einem neuen hochschulpolitischen Rahmen platzieren. CS-Einrichtungen sind heutzutage in mehr als dreiviertel der Fälle fester Bestandteil des universitären Dienstleistungsangebotes an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht. Der aus dem Praxisbedarf entstandene CS-Bereich hat sich mittlerweile zu einem eigenständigen Forschungsfeld entwickelt.

Die Hochschulreform und die gewünschte Förderung von „Employability“, war der Anstoß die bisherigen Ergebnisse der CS-Arbeit miteinander zu verknüpfen und das Erfahrungswissen zu verdichten um eine gemeinsame Basis für die Umsetzung der Reform zu schaffen. Dieser Prozess wurde von hochschulpolitischen Empfehlungsorganen unterstützt und führte zur Gründung eines deutschen CS-Dachverbandes. Die Beachtung der CS-Arbeit durch die aktuelle deutsche Hochschul-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie das internationale Interesse an der CS-Arbeit verstärkt diese Entwicklung.⁴⁶² Das Ergebnis des gegenwärtigen Status der CS-Arbeit ist ein Beleg für die Qualität der bereits vor der „Bologna-Hochschulreform“ geleisteten CS-Arbeit in Deutschland, da andernfalls kein so rasanter und qualitativ hochwertiger bundesweiter Aufbau von CS-Einrichtungen möglich gewesen wäre.

CS-Arbeit unterliegt an der Schnittstelle Hochschule und Beschäftigungssystem einem komplexen Bedingungsgefüge, aus dem facettenreiche und sich stetig wandelnde Aufgabenfelder erwachsen. Für die Gewährleistung einer qualitativ gesicherten, hochwertigen, zielgruppenadäquaten und nachhaltigen CS-Arbeit ist

462 Siehe vertiefende Ausführungen zum Stellenwert und Interesse internationaler CS-Arbeit in: Brigham 2007 [I. 5.1]: Q. 11, L. 156-169; Contomanolis 2008 [I. 5.2]: Q. 8, L. 107-114; Dane 2007 [I. 4.1]: Q. 21, L. 430-443; Jörns 2008 [I. 3.3]: F. 15, Z. 256-276.

die kontinuierliche Erforschung und wissenschaftliche Begleitung der strukturellen und inhaltlichen Prozesse unabdingbar.⁴⁶³

Die Aufgabe künftiger Forschung ist es, die in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigten Forschungsfelder zu etablieren und durchaus die in der Vergangenheit gewonnenen Erkenntnisse aufzugreifen und weiterzuentwickeln, um die Zielperspektive der internationalen Vernetzung von CS-Arbeit langfristig zu ermöglichen.⁴⁶⁴ Die vorliegende Arbeit bietet eine fundierte Diskussionsgrundlage für weiterführende Forschungen.

463 Im Rahmen einer Fachtagung möchte sich im Frühjahr 2011 der deutsche CS-Dachverband „csnd“ dem Thema „Perspektiven für die Zukunft der Career-Service-Arbeit an deutschen Hochschulen“ intensiv widmen.

464 Die genannten Bereiche sind lediglich ein kleiner Ausblick. Die Handlungs- und Forschungsfelder der CS-Arbeit generieren sich stetig aus den sich verändernden Anforderungen und Bedingungen der Hochschullandschaft und Beschäftigungswelt. Siehe weitere Forschungsfelder in: von Luckwald 2009 [b]: 199.

8 Verzeichnisse

8.1 Übersicht allgemeiner Verzeichnisse

8.1.1 Abkürzungsverzeichnis

Abb.	=	Abbildung
ABM	=	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
Abs.	=	Absatz
Anm.	=	Anmerkung
Aufl.	=	Auflage
AGCAS	=	Association of graduate career advisory services. Dachverband der Career Service-Arbeit United Kingdom
AQAS	=	Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen e. V.
BA	=	Bachelor
Bd.	=	Band
BDA	=	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BMBF	=	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BV.-Päd.	=	Bundesverband der Erziehungswissenschaftler/innen e. V.
bzw.	=	beziehungsweise
bzgl.	=	bezüglich
ca.	=	circa
CareerPort	=	Technologie des Career Service Studierende & Arbeitswelt
CC	=	Career Center
CD	=	Corporate Design
CEIAG	=	Careers education, information, advice and guidance
CHE	=	Centrum für Hochschulentwicklung
CI	=	Corporate Identity
CP	=	Creditpoint

CQI	=	Continuous Quality Improvement
CS	=	Career Service
csnd	=	career service netzwerk deutschland e. V. Dachverband der Career Service-Arbeit Deutschland.
csp	=	career service papers
CV	=	Curriculum Vitae/Lebenslauf
DAAD	=	Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.
DEE	=	Developments in Economic Education
DeGEval	=	Deutsche Gesellschaft für Evaluation e. V.
DeGöB	=	Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung e. V.
DfES	=	Department of Education an Skills
DGQ	=	Deutsche Gesellschaft für Qualität
d. h.	=	das heißt
DIN EN ISO	=	DIN = Deutsche Institution für Normung; EN = Europäische Norm; ISO = Internationale Norm
DQS	=	Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen GmbH
dt.	=	deutsch
ebd.	=	ebenda
ECTS	=	European Credit Transfer System
Ed.	=	Editor
EHEA	=	European Higher Education Area
EHR	=	Europäischer Hochschulraum
ENTO	=	Anbieter für Fortbildungsangebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
ENQA	=	European Association for Quality Assurance in Higher Education
EQM	=	European Quality Management
ESG	=	Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area
et. al.	=	et alii (und andere [Autoren/innen])
engl.	=	englisch

e. V.	=	eingetragener Verein
evtl.	=	eventuell
EWf	=	Erziehungswissenschaftliche Fakultät
F./Q.	=	Frage/Question
f.	=	folgende (Seite)
FEDORA	=	European Forum for Student Guidance
ff.	=	fortfolgende (Seiten)
ggf.	=	gegebenenfalls
HE	=	Higher Education
Hg.	=	Herausgeber
HumFak	=	Humanwissenschaftliche Fakultät
HIS	=	Hochschulinformationssystem GmbH
HK	=	Hochschulkompass
HRG	=	Hochschulrahmengesetz
HRK	=	Hochschulrektorenkonferenz
HumFak	=	Humanwissenschaftliche Fakultät
I.	=	Interview
IAG	=	Information, Advice and/or Guidance on learning and work
i. d. F.	=	in der Fassung
i. d. R.	=	in der Regel
INGRADA	=	International Network of Graduate Recruitment and Development Associations
IT	=	Informationstechnologie
Jg.	=	Jahrgang
Kap.	=	Kapitel
KIQ	=	Kölner Initiative Qualifizierungstransfer
KMK	=	Kultusministerkonferenz
lat.	=	lateinisch
LN	=	Leistungsnachweis
MA	=	Master
MBA	=	Master of Business Administration
NACE	=	National Association of Colleges and Employers. Dachverband der Career Service-Arbeit United States of America

NACElink	=	Technologie des amerikanischen Dachverbandes „NACE“
NCDA	=	The National Career Development Association.
Nr./No	=	Nummer/Number (engl.)
NRW	=	Nordrhein-Westfalen
PC	=	Professional Center
PDAC-Zyklus	=	Plan-Do-Check-Act-Cycle/Deming-Kreis
Q	=	Question
QA	=	Quality Assurance
QAC	=	Quality and Accreditation Committee
QM	=	Qualitätsmanagement
QMAG	=	Quality and Membership Advisory Group
S.	=	Seite(n)
SCUAS	=	Standing Conference of University Appointment Services
sog.	=	sogenannt
Sopäd.	=	Sonderpädagogik
SoSe	=	Sommersemester
Sp.	=	Spalte(n)
SPSS	=	Statistical Package for the Social Sciences/ Statistisches Auswertungsprogramm
SQ	=	Schlüsselqualifikationen
S&A	=	Student/Studierende und Arbeitswelt
Tab.	=	Tabelle
TN	=	Teilnahmenachweis
TQM	=	Total Quality Management
u. a.	=	und anderem
UK	=	United Kingdom
USA	=	United States of America
vgl.	=	vergleiche
WiSe	=	Wintersemester
WR	=	Wissenschaftsrat
www.	=	World Wide Web
Z./L.	=	Zeile/Line

z. B.	=	zum Beispiel
z. T.	=	zum Teil
zit. n.	=	zitiert nach

8.1.2 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Zusammenspiel der Einflussfaktoren für die Entstehung von CS-/CC-Einrichtungen in Deutschland.....	41
Abb. 2:	Projektstrukturplan zur Erhebung der CS-/CC-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht.....	73/74
Abb. 3:	Standorte der an der Erhebung beteiligten CS-/CC-Einrichtungen deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht.....	79
Abb. 4:	Institutionelle Anbindung der CS/CC innerhalb der Hochschule	82
Abb. 5:	Finanzierung des Jahresbudgets.....	83
Abb. 6:	Finanzierung des CS-/CC-Personals.....	85
Abb. 7:	Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen	86
Abb. 8:	Anzahl nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter/innen.....	88
Abb. 9:	Anzahl studentischer Mitarbeiter/innen	89
Abb. 10:	Geschätzte Anzahl der Studierenden, die durch den CS/CC betreut werden.....	90
Abb. 11:	Zielgruppenprofil der CS-/CC-Einrichtungen.....	92
Abb. 12:	Bezug zur Studienphase und Einbettung der Angebote in den Studiengang.....	94
Abb. 13:	Vergabe von Creditpoints für CS-/CC-Angebote	96
Abb. 14:	Angebote für „Bachelor-Studierende“	97
Abb. 15:	Angebote für „Master-Studierende“	98
Abb. 16:	Kooperationspartner von CS-/CC-Einrichtungen	101
Abb. 17:	Ergebnisse in Bezug auf das Thema Praktikavermittlung von CS-/CC-Einrichtungen	102
Abb. 18:	Wege der Praktikavermittlung von CS-/CC-Einrichtungen	103
Abb. 19:	Darstellung „PREPARE“	114

Abb. 20: Kombinierte britische CS-Vorgehensweisen nach Watts (1997)	123
Abb. 21: Grundmodell der CS-Arbeit für deutsche Hochschulen mit der Übersicht der Aufgabengebiete, Schnittstellen und „Stakeholder“	134
Abb. 22: Quality Improvement: “The Plan-Do-Check-Act Cycle” ..	157
Abb. 23: The matrix Journey	157
Abb. 24: Idealtypische Entwicklungs- und Handlungsebenen deutschen CS-Qualitätsmanagements	168
Abb. 25 : Prozessmodell eines Qualitätsmanagementsystems..... deutscher CS-Arbeit.....	172
Abb. 26: Übersicht der drei Qualifizierungssäulen von „S&A“	182
Abb. 27: Gesamtkonzept der zweiseitigen beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“	189
Abb. 28: Projektstrukturplan der Evaluation der zweiseitigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „S&A“	196
Abb. 29: Prozentzahlen zu den Erwartungen an „S&A“ vor Teilnahmebeginn	199
Abb. 30: Prozentzahlen zur Erfüllung der Erwartungen an „S&A“	201
Abb. 31: Prozentzahlen zum Erkennen von Qualifizierungsbedarfen	202
Abb. 32: Prozentzahlen zur Studiengestaltung nach Qualifizierungsbedarfen (gezielter Seminarbesuch)	203
Abb. 33: Prozentzahlen zur Entwicklung beruflicher Perspektiven	204
Abb. 34: Prozentzahlen zum Einfluss auf die gewählte Berufsausrichtung.....	205
Abb. 35: Prozentzahlen zum Erwerb/Weiterentwicklung von Kompetenzen zur Förderung der Beruflichen Handlungskompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz)...	206
Abb. 36: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/ weiterentwickelten Sozialkompetenz: Teamfähigkeit	211

Abb. 37: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Kommunikationsfähigkeit	212
Abb. 38: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Problemlösekompetenz	213
Abb. 39: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenz: Verantwortungsbewusstsein	214
Abb. 40: Prozentzahlen zu der durch „S&A“ erworbenen/weiterentwickelten Sozialkompetenzen: Durchsetzungsvermögen und Konfliktfähigkeit	215
Abb. 41: Prozentzahlen zum Erwerb studienbegleitender berufspraktischer Erfahrungen (Sammeln praktischer Erfahrungen).....	217
Abb. 42: Prozentzahlen zur Übergangszeit nach Abschluss von der Hochschule in die Berufstätigkeit (Arbeitslosigkeit)	218
Abb. 43: Prozentzahlen zum beruflichen Kontaktmanagement (Berufliche Kontakte durch "S&A-Bausteine").....	219
Abb. 44: Prozentzahlen zum Weiterempfehlungswert von „S&A“	224
Abb. 45: Aufgabenbereiche des „Professional Centers“ sowie Darstellung der Schnittstellen zu den dezentralen „Career Service-Einrichtungen“ an der „Universität zu Köln“	229
Abb. 46: Ablauf der zweisemestrigen beruflichen Zusatzqualifizierung „Studierende & Arbeitswelt“ (Stand: 4. April 2010)..	237
Abb. 47: Leistungsspektrum „CareerPort“	243
Abb. 48: Leistungsspektrum des „Career Service Studierende & Arbeitswelt“	244
Abb. 49: Gesamtübersicht der CS-Angebote, Aufgabengebiete, Schnittstellen und „Stakeholder“ des „Career Service Studierende & Arbeitswelt“ (Stand: 4. April 2010).....	245
Abb. 50: Übersicht über CS-/CC-Einrichtungen an Hochschulen mit Promotionsrecht in Deutschland (Stand: 15. Mai 2009).	250

8.1.3 Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Überblick über die Stationen des Bologna-Prozesses	52/53
Tab. 2:	Exemplarischer Auszug von Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen	61
Tab. 3:	Items des Fragebogens zur CS-/CC-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht	71
Tab. 4:	Teilnehmende Hochschulen an der Erhebung	77/78
Tab. 5:	Anbindung der CS-/CC-Einrichtung innerhalb der Hochschule	81
Tab. 6:	Übersicht der Angebote des CC der „Albert-Ludwigs-Universität Freiburg“	117
Tab. 7:	Exemplarische Übersicht der CS-/CC-Angebote der „Best-Practise-Beispiele“ aus dem Jahr 2007	124
Tab. 8:	Idealtypische Entwicklungs- und Handlungsebenen, Akteure und exemplarische Aktivitäten	170/171
Tab. 9:	Items des Fragebogens zur Evaluation der zweisemestrigen studienbegleitenden beruflichen Orientierung und Zusatzqualifizierung „Student und Arbeitswelt“	192/193
Tab. 10:	Item-Zuordnungen für die Ergebnisanalyse zu Sozialdaten, Erwartungen, Qualifizierungssäulen, Berufsfeldern und dem Verbesserungspotenzial von „S&A“	194/195
Tab. 11:	Prozentzahlen zu Erwerb und Weiterentwicklung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse sowie Kenntnisse im Bereich EDV und Evaluation	207
Tab. 12:	Prozentzahlen zur Methodenkompetenz: Projektmanagement, Bewerbungstechniken, Präsentationstechniken und Informationsrecherche	208
Tab. 13:	Alphabetische Auflistung der Tätigkeitsfelder nach dem Studium	221/222

8.2 Verzeichnis internationaler Experten/inneninterviews⁴⁶⁵

8.2.1 Interviewverzeichnis Deutschland

Deutschland	
Interviewnummer/ Ort/Datum Interview	Interviewpartner/in mit Position/en und Arbeitsbereich/en
Nr. 1 Freiburg 19.09.2007	GRÜHN, DIETER, DR. Leiter, Arbeitsbereich Absolventenforschung (AFF) der „Freien Universität Berlin“, Berlin; Gründungsmitglied, „career service netzwerk Deutschland (csnd)“, Berlin; Herausgeber, „career service papers (csp)“, Göttingen
Nr. 2 Vallendar 16.09.2008	HÜLPÜSCH, HEIKE Abteilungsleiterin, Career Service der „WHU-Otto Beisheim School of Management“, Vallendar
Nr. 3 Berlin 23.09.2008	JÖRNS, SUSANNE, DR. Leiterin, Career Service der „Georg-August Universität Göttingen“; Gründungsmitglied, „career service netzwerk deutschland (csnd)“, Berlin; Herausgeberin, „career service papers (csp)“, Göttingen
Nr. 4 Köln 15.09.2008	KONEGEN-GRENIER, CHRISTIANE Referentin, Hochschule und betriebliche Personalwirtschaft beim „Institut der Deutschen Wirtschaft“, Köln

465 Siehe Kontaktdaten, Interviewleitfäden sowie Transkriptionen der internationalen Interviews im Anhang: Kap. I. 1-Kap. I.5.

8.2.2 Interviewverzeichnis United Kingdom

UNITED KINGDOM	
Interviewnumber/ City/Date	Interview partner and Position/s
No. 1 Edinburgh August 31 th 2007	DANE, MARGARET Executive Chief, "Association of Graduate Careers Advisory (AGCAS)", Sussex
No. 2 Birmingham September 5 th 2007	MORTONSON, ROSE Membership Development Manager, Research Team Quality Management, "Association of Graduate Careers Advisory (AGCAS)", Sussex

8.2.3 Interviewverzeichnis United States of America

UNITED STATES OF AMERICA	
Interviewnumber/ City/Date	Interview partner and Position/s
No. 1 Birmingham September 4 th 2007	BRIGHAM, RALPH, PH.D. President, NACE 2007-2008, "National Association of Colleges and Employers (NACE)"; Global Director, Campus Relations of the "Southwestern Company", Nashville
No. 2 New Orleans May 27 th 2008	CONTOMANOLIS, EMANUEL, PH.D. President, NACE 2008-2009, "National Association of Colleges and Employers (NACE)"; Associate Vice President and Director, Cooperative Education and Career Services Bausch and Lomb Center of the "Rochester Institute of Technology", Rochester
No. 3 New Orleans May 28 th 2008	MELIUS, LAURA Member Commetee, NACE Professional Standards; Director Career Services of the "Eastern Kentucky University", Richmond

8.3 Übersicht Literatur- und Quellenverzeichnis

8.3.1 Literaturverzeichnis

ALBERDING, R./FRANK, A. (2008): Career Services am Wendepunkt. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 06/08, Göttingen, S. 47-51.

AMELANG, M./ZIELINSKI, W. (1997): Psychologische Diagnostik und Intervention. Springer Verlag, Berlin.

ARBEITSGEMEINSCHAFT CAREER SERVICE MÜNSTER (Hg.) (1996): Career Service Münsteraner Modell. Eine Innovationsstrategie zur Verbesserung des Übergangs vom Studium zum Beruf. Agenda Verlag, Münster.

BADELT, CH. (2004): Die unternehmerische Universität: Herausforderung oder Widerspruch in sich? Picus Verlag Ges.mb.H., Wien.

BARZ, A. (2008): Schlüsselkompetenzen und Berufsfähigkeit. In: HRK (Hg.) (2008) [b]: Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung: Systemakkreditierung - Rankings - Learning Outcomes. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/08, Bonn, S. 236-245.

BEHLER, G. (2001): Berufsfähigkeit als Studienziel. Hochschulpolitische Konsequenzen. In: PUHLE, H.-J./WEILER, H. N. (Hg.): Career Centers - Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg, S. 101-107.

BEHRINGER, F./BOLDER, A./KLEIN, R. (Hg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Realität oder Konstrukt? Schneider Verlag, Hohengehren.

BEINKE, L. (2004): Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle. Verlag K. H. Bock, Bad Honnef.

BERENDT, B./VOSS, H.-P./WILDT, J. (Hg.) (2002): Neues Handbuch Hochschullehre - Lehren und Lernen effizient gestalten. 1. Aufl., Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH, Stuttgart.

BERGMANN, B. (1999): Training für den Arbeitsprozess - Entwicklung und Evaluation aufgaben- und zielgruppenspezifischer Trainingsprogramme. Vdf-Verlag, Zürich.

BERNIEN, M. (1997): Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT QUALIFIKATIONSENTWICKLUNGS-MANAGEMENT (Hg.). Kompetenzentwicklung. Waxmann, Münster, S. 17-83.

BEYWL, W. (2002): Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit durch Evaluation und Qualitätsmanagement. In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Reihe Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Band 26. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach, S. 249-268.

BEYWL, W. (1994): Projekt „Student und Arbeitswelt“ der Universität zu Köln. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 2. Jg., Heft 02/94, Juventa Verlag, Weinheim, S. 117-118.

BEYWL, W./SCHAUENBERG, A. (1994): Das Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der Universität zu Köln. In: STUDIENKREIS HOCHSCHULE/WIRTSCHAFT NORDRHEIN-WESTFALEN (Hg.): Praxisbezüge in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Projektinitiativen an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. Dokumentation. Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V., Düsseldorf, S. 47-54.

BIESENBACH, P. (1992): Intention und erste Aktivitäten des Projekts „Student und Arbeitswelt“. In: WIEDEMAYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, S. 29-32.

BIGGS, J. (2003): Teaching for Quality Learning at University. Society for Research into Higher Education. Open University Press, Buckingham, United Kingdom.

BLANCKE, S./ROTH, CH./SCHMID, J. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht Nr. 157/Mai 2000, Stuttgart.

BLÜMEL, A./KLOKE, K. (2009): Berufsfeld Career Service-Management - Ergebnisse einer hochschulübergreifenden Befragung. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 07/09, Göttingen, S. 66-69.

BOGNER, A./LITTIG, W./MENZ, W. (Hg.) (2005): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2. Aufl., Wiesbaden.

BOHLINGER, S. (2009): Die Rolle von Qualifikationen und Kompetenzen in der europäischen Bildungspolitik. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., Heft 03/09, Juventa Verlag, Weinheim, S. 168-181.

BOHLINGER, S. (2008): Kompetenzentwicklung für Europa. Wirksamkeit europäischer Politikstrategien zur Förderung von Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Opladen/Farmington Hills.

BOHNSACK, R./MAROTZKI, W./MEUSER, M. (Hg.) (2006): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Verlag UTB, 2. Aufl., Stuttgart.

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. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg, S. 25-30.

BORTZ, J./DÖRING, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Verlag, Heidelberg.

BRANDL, K. (2009): Qualitätsstandards für die Aus- und Weiterbildung von Career Service Mitarbeitern. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 07/09, Göttingen, S. 16-21.

BRIGHAM, R. (2009): Qualität als Aufgabe. Transkription des Vortrages auf der Jahrestagung 2008 des csnd e. V. In: HRK (Hg.) (2009) [a]: Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik, 04/09, Bonn, S. 16-26.

BRINKER, T. (2008): Schlüsselkompetenzen und Berufsfähigkeit. In: HRK (Hg.) (2008) [b]: Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung: Systemakkreditierung - Rankings - Learning Outcomes. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/08, Bonn, S. 246-254.

BÜHRMANN, TH. (2009): Kompetenzbilanzierung in pädagogischen Prozessen - Hintergründe, Verfahren, Potenziale und Grenzen. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., Heft 03/09, Juventa Verlag, Weinheim, S. 132-146.

BÜHRMANN, TH. (2008): Übergänge in sozialen Systemen. KÖNIG, E. (Hg.). Beltz Verlag, Weinheim/Basel.

BÜLTEMEIER, A./VON LUCKWALD, J./WAGNER, N. (2008): Förderung des Deutsch-Amerikanischen Austauschs - Fulbright Stipendium „Seminar for German Administrators in International Education 2008“. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 06/08, Göttingen, S. 52-53.

BUTLER, T./DANE, M. (Ed.) (2007): Reflections on Change 1967-2007. Association of Graduate Career Services Advisory Services, Sussex, United Kingdom.

CASTELL, M. (2001): The Internet Galaxy. Oxford University Press 2001, S. 90. In: WEHR, N. (Hg.): Schreibheft. Zeitschrift für Literatur, Nr. 68, Heft 03/07, S. 162.

CONRADS, A. (2002): Bausteine eines berufsorientierenden Projekts - das Beispiel Student und Arbeitswelt. In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Reihe Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Band 26. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach, S. 19-35.

CONRATHS, B. (2005): Anwendung institutioneller Managementsysteme auf die Hochschule. In: HRK (Hg.) (2005): Qualität messen - Qualität managen. Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/05, Bonn, S. 98-103.

CORDIER, H. (1999): Career Services: Ein Modell für deutsche Hochschulen? In: EHLERT, H./WELBERS, U. (Hg.): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen. Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 303-320.

CZENNIA, D./KIEL, V. (1999): Das qualifizierte Praktikum. KIQ-Materialien, Bd. 3, Köln.

DEER, C./MAYHEW, K. (2007): Higher Education. In: BUTLER, T./DANE, M. (Ed.): Reflections on Change 1967-2007. Association of Graduate Career Services Advisory Services, Sussex, United Kingdom, pp. 9-21.

DEUTSCHE NORM (2008): DIN EN ISO 9001. Qualitätsmanagementsysteme. Anforderungen (ISO 9001:2008). Dreisprachige Fassung EN ISO 9001:2008. Beuth Verlag, Berlin.

DÖRING, R. (1994): Das Konzept der Schlüsselqualifikation - Ansätze, Kritik und konstruktivistische Neuorientierung auf der Basis

der Erkenntnisse der Wissenspsychologie. Verlag Rosch-Buch, Hallstadt.

DORENBURG, CH./GRÜHN, D. (2006): Die Zukunft der Career Services vor dem Hintergrund der Studienreform. In: Zeitschrift für Beratung und Studium. Universitätsverlag Webler, Heft 01/06, Bielefeld, S. 20-23.

DÜLLO, TH./GREIS, J. (1994): Das Münsteraner Modell „Wissenschaft und Praxis“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. In: STUDIENKREIS HOCHSCHULE/WIRTSCHAFT NORDRHEIN-WESTFALEN (Hg.): Praxisbezüge in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Projektinitiativen an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. Dokumentation. Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Düsseldorf, S. 55-62.

EBBERS, I. (2009): Doing Gender in universitären Übungsfirmen. In: SEEBER, G. (Hg.): Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts., S. 201-216.

EBBERS, I. (2008): Entrepreneurship Education als neue Aufgabe der Wirtschaftsdidaktik. In: Unterricht Wirtschaft. Friedrich Verlag GmbH, Heft Nr. 35, Seelze, S. 49-50.

EHLERT, H./WELBERS U. (Hg.) (1999): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen. Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin.

EIMER, A. (2008): Career-Service-Arbeit global: 2.000 Teilnehmer bei NACE-Konferenz in New Orleans. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 06/08, Göttingen, S. 53.

EIMER, A. (2007): Strategien für den erfolgreichen Aufbau und die Etablierung von Career Services an deutschen Hochschulen. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 05/07, Göttingen, S. 17-22.

EIMER, A./JÖRNS, S. (2005): Career Services und Studienstrukturreform: Neue Handlungsfelder entstehen, „traditioneller“ Auftrag bleibt. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 03/05, Göttingen, S. 30-36.

ERPENBECK, J./HEYSE, V. (2007): Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung. Waxmann Verlag, 2. Aufl., Münster.

FISCHER, A. (2008): Human-, Selbst- und Sozialkompetenz. In: HEDTKE, R./WEBER, B. (Hg.): Wörterbuch Ökonomische Bildung. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts., S. 161-162.

FISCHER, T. E. (2006): Unternehmenskommunikation und Neue Medien. In: PICOT, A./REICHWALD, K./FRANCK, E. (Hg.). DUV Verlag, München, S. 16-20.

FRANCK, M./GRUBER, P. (1998): Karrierestart mit ungewollten Pausen. Krisenhafter Übergang von der Hochschule in den Beruf. MA Akademie Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH, Essen.

FRIEDRICH, H. (Hg.) (2002): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd 26. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach.

FRIEDRICH, H. (2000): Berufsorientierung im Studium - der Beitrag berufsorientierender Projekte zur Studienreform. In: SCHLÖSSER, H.-J. (Hg.): Berufsorientierung und Arbeitsmarkt. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd. 21. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach, S. 1-22.

FRIEDRICH, H. (Hg.) (1999) [a]: Schlagwort Praxisbezug - berufsorientierende Hochschulprojekte und ihr Beitrag zur Studienreform. Tagungsdokumentation. Kölner Initiative Qualifizierungstransfer. KIQ-Materialien, Bd. 8, Köln.

FRIEDRICH, H. (1999) [b]: Berufsorientierung als Aufgabe der Hochschule. Die Projekte „Student und Arbeitswelt“ und „Kölner Initiative Qualifizierungstransfer“ - Begründung, Projektstand und Perspektiven. In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Schlagwort Praxisbezug - berufsorientierende Hochschulprojekte und ihr Beitrag zur Studienreform. Tagungsdokumentation. Kölner Initiative Qualifizierungstransfer. KIQ-Materialien, Bd. 8, Köln, S. 38-48.

FRIEDRICH, H. (Hg.) (1999) [c]: Praxisbezug durch Kooperation - Beispielhafte Konzepte und Modelle. Tagungsdokumentation. Kölner Initiative Qualifizierungstransfer. KIQ-Materialien, Bd. 13, Köln.

FRIEDRICH, H. (Hg.) (1999) [d]: Portrait der Kölner Initiative Qualifizierungstransfer. In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Praxisbezug durch Kooperation - Beispielhafte Konzepte und Modelle. Tagungsdokumentation. Kölner Initiative Qualifizierungstransfer. KIQ-Materialien, Bd. 13, Köln.

FRIEDRICH, H. (1997): Bedarfsorientierte Wirtschaftswissenschaftliche Bildung im erziehungswissenschaftlichen Diplomstudiengang. In: Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt. Köln.

FRIEDRICH, H. (1992): Genese des Projekts „Student und Arbeitswelt“. In: WIEDEMEYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur

Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, S. 25-26.

FRIEDRICH, H./SCHAUENBERG, A. (1995): Berufsorientierung als Handlungsorientierung - das Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der Universität zu Köln. In: ALBERS, H.-J. (Hg.): Handlungsorientierung und ökonomische Bildung. Bergisch-Gladbach, S. 135-149.

GALLIO, C. (2000): Den eigenen Beruf erfinden - Wie Geisteswissenschaftler ihre Chancen nutzen. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

GEISE, W. (Hg.) (2001): Ökonomische Bildung zur Bewältigung von Lebenssituationen. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 24. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach.

GERNAND, D. (1994) [a]: Geiwi? Sowi? Sonstwie? ... und der Arbeitsmarkt. In: STUDIENKREIS HOCHSCHULE/WIRTSCHAFT NORDRHEIN-WESTFALEN (Hg.): Praxisbezüge in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Projektinitiativen an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. Dokumentation. Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Düsseldorf, S. 7-11.

GERNAND, D. (1994) [b]: Erfahrungsaustausch der Initiativen in Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. In: STUDIENKREIS HOCHSCHULE/WIRTSCHAFT NORDRHEIN-WESTFALEN (Hg.): Praxisbezüge in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Projektinitiativen an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. Dokumentation. Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Düsseldorf, S. 63-68.

GLASL, F. (2000): Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte - Übungen - Praktische Methoden. Haupt Verlag, 2. Aufl., Stuttgart.

GLEISER, S. (1999): Studium und Arbeitsmarkt - Hochschulabsolventen an der Schwelle zu neuen Arbeitsformen. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarktinformation 01/99, Bonn.

GNAHS, D. (2009): Kompetenzmessung als praktisches Problem pädagogischen Handelns. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., Heft 03/09, Juventa Verlag, Weinheim, S. 147-156.

GÖRTS, T./GRÜHN, D./ZETZSCHE, I. (2002) [a]: Career Service - was soll das? In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Reihe Wirtschafts- und Berufspäda-

gogische Schriften, Bd. 26. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach, S. 38-61.

GÖRTS, T./GRÜHN, D./ZETZSCHE, I. (2002) [b]: Erwerb von Zusatzqualifikationen und Sozialkompetenzen durch selbstorganisierte, studentische Arbeitsmarktinitiativen - Das career service network. Kapitel 1.1. Career Services an Universitäten - eine Antwort auf die Qualifizierungslücke. In FRIEDRICH, H. (Hg.): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach, S. 38ff.

GRUNERT, M. (2001): B.A. auf dem Prüfstand. Zur Akzeptanz geisteswissenschaftlicher Studienprofile auf dem Arbeitsmarkt. Verlag Dr. Dieter Winkler, Bochum

GRÜHN, D. (2009): Dank, Rückblick und Ausblick - oder: Das Kind ist noch nicht in trockenen Tüchern. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 07/09, Göttingen, S. 8-9.

GRÜHN, D. (2003): Die Entstehung von Career Services in Deutschland: Einige Anmerkungen aus „hochschulforscherischer“ und „hochschulpolitischer“ Sicht. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): Forum der Career Services an deutschen Hochschulen. career service papers. Heft 01/03, Göttingen, S. 7-13.

GRÜHN, D. (2001): Praxisorientierung in Bachelorstudiengängen. In: WELBERS, U. (Hg.): Studienreform mit Bachelor und Master. Gestufte Studiengänge im Blick des Lehrens und Lernens an Hochschulen. Modelle für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Luchterhand Verlag GmbH, 1. Aufl., Neuwied/Kriftel, S. 113ff.

GRÜHN, D. (Hg.) (1999): Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berufsverband Deutscher Soziologen e. V., bds papers. Heft 02/99, Berlin.

GRÜHN, D./HECHT, H./SCHMIDT, B. (2008): Career Services für Promovierende? In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 06/08, Göttingen, S. 18-22.

GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.) (2009): career service papers. Heft 07/09, Göttingen.

GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.) (2004): Career Service Netzwerke in Europa und den USA. career service papers. Heft 02/04, Göttingen.

GRÜHN, D./JÖRNS, S. (2003): Nicht immer ungetrübt - Zur Kooperation von Career Services und Arbeitsämtern. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): Forum der Career Services an deutschen Hochschulen. career service papers. Heft 01/03, Göttingen, S. 63-68.

GÜTZKOW, F./QUAIßER, G. (Hg.) (2007): Jahrbuch Hochschule gestalten 2006. Denkanstöße zum Lebenslangen Lernen. Universitätsverlag Webler, Bielefeld.

HÄDER, M. (2006): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

HANFT, A. (Hg.) (2004): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Universitätsverlag Webler, Bielefeld.

HANFT, A./MÜSKEN, I. (Hg.) (2005): Bologna und die Folgen für die Hochschulen. Universitätsverlag Webler, Bielefeld.

HEDTKE, R./WEBER, B. (Hg.) (2008): Wörterbuch Ökonomische Bildung. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts.

HEIDENREICH, K. (2009): Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 07/09, Göttingen, S. 45-48.

HERR, E. L./RAYMAN, J. R./GARIS, J. W. (Ed.) (1993): Handbook for the College and University Career Center. The Greenwood Press, Westport, USA.

HEYWORTH REPORT (1964): Heyworth Report on University Appointments Bords. HMSO, United Kingdom.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2009) [a]: Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 04/09, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2009) [b]: Das Projekt Qualitätsmanagement (Q^m). Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2008) [a]: Educating for a Global World. Reforming German Universities toward the European Higher Education, 1. Ed., 10/08, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2008) [b]: Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung: Systemakkreditierung - Rankings - Learning Outcomes. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/08, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2008) [c]: Wegweiser 2008 Qualitätssicherung an Hochschulen. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 05/08, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2008) [d]: Bologna in der Praxis - Erfahrungen aus den Hochschulen. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2008.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2007) [a]: Verfahren der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 08/07, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2007) [b]: Bologna-Reader II. Neue Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen. HRK Service-Stelle Bologna, Beiträge zur Hochschulpolitik 05/07, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2007) [c]: Fit für die Welt. Die deutschen Hochschulen auf dem Weg zum Europäischen Hochschulraum. Eine Veröffentlichung zur europäischen Bildungsminister-Konferenz in London, 1. Aufl., Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2007) [d]: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester 2007/2008. Statistiken zur Hochschulpolitik 03/07, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2006) [a]: Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 09/06, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2006) [b]: Von der Qualitätssicherung der Lehre zur Qualitätsentwicklung als Prinzip der Hochschulsteuerung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 01/06, Bd. II., Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2006) [c]: Bologna-Reader. Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen. HRK Service-Stelle Bologna, Beiträge zur Hochschulpolitik 08/04, 5. Aufl., Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2005): Qualität messen - Qualität managen. Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/05, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2004): Durchlässigkeit im Rahmen der gestuften Studienstruktur, Entschluss des HRK Senats vom 10. Februar 2004. In: HRK 2007 [c].

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2003): Berufsorientierung an deutschen Hochschulen gestärkt: „Career

Service Netzwerk Deutschland“ gegründet. Pressemitteilung, Informationsdienst, HRK/15/03-5789, Bonn.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (2002): Entwurf der Unterarbeitsgruppe „Career Center“. Unveröffentlichtes Skript, Bonn 2002.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hg.) (1997): Zur Rolle von Career Services an den Hochschulen. In: PUHLE, H.-J./WEILER, H. N. (Hg.) (2001): Career Centers - Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg, S. 127-128.

HOLTSCHMIDT, PH./PRILLER, S. (2003): Alumin-Netzwerke - Nutzenpotentiale, Ausgestaltung und Erfolgsfaktoren. Alumni-clubs.net e. V. Verlag, Mannheim/Siegen.

HOPBACH, A. (2005): Qualität messen - Qualität managen: Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. In: HRK (Hg.) (2005): Qualität messen - Qualität managen. Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/05, Bonn, S. 9-12.

HORST, J.-CH./KAGERER, J./KARL, R./KAULBARSCH, V./KLEINBECK, J./KREUZMAIR, E./LUHN, A./RENNER, A./SAILER, A./SEVERIN, T./SOHNS, H./SRÉTER, J. (Hg.) (2010) [a]: Unbedingte Universitäten - Was ist Universität? Texte und Positionen zu einer Idee. Diaphenes Verlag, Zürich.

HORST, J.-CH./KAGERER, J./KARL, R./KAULBARSCH, V./KLEINBECK, J./KREUZMAIR, E./LUHN, A./RENNER, A./SAILER, A./SEVERIN, T./SOHNS, H./SRÉTER, J. (Hg.) (2010) [b]: Unbedingte Universitäten - Was passiert?. Stellungnahmen zur Lage der Universität. Diaphenes Verlag, Zürich.

HÜDEPOHL, S. (2009): Aus der Profession: Perspektiventwicklung zwischen Beruf und Biographie. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., Heft 03/09, Juventa Verlag, Weinheim, S. 182-185.

HUMMEL, TH./MALORNY CH. (2002): Total Quality Management. Carl Hanser Verlag, 3. Aufl., München/Wien.

JAHN, H. (2001): Gestufte Studiengänge an deutschen Hochschulen. In: WELBERS, U. (Hg.): Studienreform mit Bachelor und Master. Gestufte Studiengänge im Blick des Lehrens und Lernens an Hochschulen. Modelle für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Luchterhand Verlag GmbH, 1. Aufl., Neuwied/Kriftel/Berlin.

JÖRNS, S. (2008): Career Services an deutschen Hochschulen - Vorbilder, Entstehung, Modelle. VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken. Zugleich JÖRNS, S. (2002): Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebotes an deutschen Universitäten. Dissertation, Göttingen.

JÖRNS, S. (2003): Career Services als neue Dienstleistungseinrichtung an deutschen Hochschulen. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): Forum der Career Services an deutschen Hochschulen. career service papers. Heft 01/03, Göttingen, S. 14-27.

JÖRNS, S. (2002): Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebotes an deutschen Universitäten. Dissertation, veröffentlicht unter: <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2002/joerns>, Göttingen.

JUHR, C. (2002): Die Verbesserung sozialer Kompetenzen im Rahmen gezielter Berufsorientierung von Studierenden durch die Teilnahme an einer Praxisinitiative. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln am Seminar für Sozialwissenschaften, Abt. Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik, Köln.

JUNG, E. (Hg.) (2008): Zwischen Qualifikationswandel und Markt-enge - Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung. Schneider Verlag, Hohengehren.

JUNG, E. (2007): Das Projekt. In: RETZMANN, TH. (Hg.): Methodentraining für den Ökonomieunterricht. Wochenschauverlag, Schwalbach/Ts, S. 135-154.

KAMISKE, G. F./BRAUER, J.-P. (2002): ABC des Qualitätsmanagements. Carl Hanser Verlag, 2. Aufl., München/Wien.

KEMPEN, D. (2007): Aufklärung von Gleich zu Gleich. Tectum Verlag, 1. Aufl., Marburg.

KEMPEN, D./ROHR, D. (2009): From peer-to-peer: Kollegiale Hospitation in der Hochschule. In: BERENDT, B./VOSS, H.-P./WILDT, J. (Hg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Raabe Verlag, Berlin, Kap. L 3.5.

KIROVOVÁ, I. (2009): Contemporary Career Guidance. In: KRAHULCOČÁ (Ed.): Conference University Guidance versus Tertiary Pedagogy. Prag, S. 82-83.

KJAERSTAD, J. (2007): Des Menschen Netz. In: WEHR, N. (Hg.): Schreibheft. Zeitschrift für Literatur, Nr. 68, Heft 03/07.

KLIEME, E. (2005): Expertise: Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. In: BMBF (Hg.): Schriftenreihe. BMBF 2005, S. 9.

KNAUF, H. (2007): Tutorenhandbuch - Einführung in die Tutorienarbeit. Universitätsverlag Webler, 3. Aufl., Bielefeld.

KNAUF, H./KNAUF, M. (Hg.) (2003): Schlüsselqualifikationen praktisch - Veranstaltungen zur Förderung überfachlicher Qualifikationen an Deutschen Hochschulen. Blickpunkt Hochschuldidaktik 111. Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

KOCH, A. (2001): Entwicklung und Erprobung eines Vorgehens zur Kompetenzorientierten Personaleinsatzplanung und zur Evaluation von Prozessen der Kompetenzentwicklung in projektorientierten Strukturen. Dissertation, Johannes Gutenberg Universität Mainz.

KÖHLER, D./SATORY, B. (2009): Die Anerkennung von Career Service-Angeboten als Studienleistung in Bachelor und Master. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 07/09, Göttingen, S. 34-40.

KONEGEN-GRENIER, C. (1999): Berufschancen für Geisteswissenschaftler in der Wirtschaft. In: EHLERT, H./WELBERS U. (Hg.): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen. Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 289-301.

KÖNIG, B. (1992): Das Modellprojekt aus Sicht der Universität. In: WIEDEMEYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, Köln, S. 19-21.

KRAUSE, C./MÜLLER-BENEDICT, V. (2007): Tutorium an der Hochschule. Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren. Aachen.

KRÜGER, H.-H./RAUSCHENBACH, TH. (Hg.) (2003): Diplom-Pädagogen in Deutschland - Survey 2001. Juventa Verlag Weinheim/München.

KÜSTERS, I. (2006): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. In: ABELS H./FUCHS-HEINRITZ, W./JÄGER, W./SCHIMANK, U. (Hg.). VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 73-75; S. 88-91.

LÄGE, D./HIRSCHI, A. (Hg.) (2008): Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. LIT Verlag, Wien.

LAMNEK, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. Bd. II., 3. Aufl., Weinheim, S. 17ff.

LANG-VON WINS, T./TRIEBEL, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Springer Verlag, Heidelberg.

LENZEN, A. (1998): Erfolgsfaktor Schlüsselqualifikationen - Mitarbeiter optimal fördern. I. H. Sauer-Verlag GmbH, Heidelberg.

LEONHARD, K.-W./NAUMANN, P. (2005): Managementsysteme - Begriffe. Ihr Weg zu klarer Kommunikation. Deutsche Gesellschaft für Qualität, Berlin.

LORBEER, D. A. (1999): Kundenorientierung in der Schule? Zur innovativen Reichweite einer Übertragung der Kundenorientierung im Rahmen des Total Quality Management in den Schulbereich. Reihe Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd. 20. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach.

LORICK, B. A. (1987): Career planning and placement services. In: AMPREY, JR. (Ed.): Student development on the small campus. National Association of Personnel Workers, pp. 92-126.

MALBERG, D./VON LUCKWALD, J. (2009): The German Career Service `Studierende & Arbeitswelt (S&A)` focus Technology guidance at Career Service work. In: Krahulcová, B./Ralbovská, R./Jordánova, B. (Ed.): University Guidance versus Higher Education. Association of University Guidance Counsellors. Institute of Education and Communication. Prag, Tschechien, pp. 194-200.

MANSTETTEN, R. (1992): Das Projekt „Student und Arbeitswelt“ als Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: WIEDEMEYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, S. 15-18.

MARKMANN, D. (1999): Career Center - mehr als ein Praxisprogramm? Aufgaben eines Career Service. In: GRÜHN, D. (Hg.): Mit Praxisprogrammen das Berufsziel erreichen. Berufsverband Deutscher Soziologen e. V., Bds papers 02/99, Berlin, S. 127-136.

MASSCHELEIN, J./SIMONS, M. (2010): Jenseits der Exzellenz. Eine kleine Morphologie der Welt-Universität. Diaphenes Verlag, Zürich.

MAY, H. (2006): Lexikon der ökonomischen Bildung. R. Oldenbourg Verlag, 6. Aufl., München/Wien.

MAYRING, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz Verlag, Weinheim/Basel, S. 16-19.

MENKE, M. (2009): Einleitung. Zur Begrüßung. Freigegebene Kurzfassung des Transkripts des Begrüßungsvortrages von Marcellus Menke als Vorstandsvorsitzender „career service netzwerk deutschland e. V. (csnd)“ auf der Jahrestagung 2008 des csnd. In: HRK (2009) [a]: Qualitätssicherung in der Career Service-Arbeit. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 04/09, Bonn, S. 5-10.

MERTENS, D. (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: MITTEILUNGEN AUS ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, Bd. 7. Heft 07/74, Nürnberg, S. 36-43.

MEUSER, M./NAGEL, U. (2002): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: BOGNER, A./LITTIG, B./MENZ, W. (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Verlag Leske und Budrich, Opladen, S. 71-93.

MICHEL, M. (2001): Career Centers an deutschen Hochschulen. Geschichte, Selbstverständnis und Probleme. In: PUHLE, H.-J./WEILER, H. N. (Hg.): Career Centers - Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg, S. 45-52.

MÜLLER, W. (2008): A Change in Perspective - Teaching Learning Outcomes and Skills. In: HRK (Hg.) (2008) [a]: Educating for a Global World. Reforming German Universities toward the European Higher Education, 1. Ed., 10/08, Bonn, S. 10-11.

MÜLLER, U./NAGEL, C./HLEIN, M. (2007): Transfermanagement. In: SCHWEIZER, G./IBERER, U./KELLER, H. (Hg.): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten - Innovationen vorantreiben. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 191ff.

MÜLLER-BÖLING, D. (2004): Qualitätsmanagement. In: HANFT, A. (Hg.) (2004): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Universitätsverlag Webler, Bielefeld, S. 388-394.

MÜLLER-RUCKWITT, A. (2008): Kompetenz - Bildungstheoretische Untersuchung zu einem aktuellen Begriff. Bibliotheca Academica, Reihe Pädagogik, Bd. 6. Ergon Verlag, Würzburg.

NEIDIGK, J. (2002): Konfliktmanagement. In: FRIEDRICH, H. (Hg.): Berufsorientierende Projektarbeit im Studium. Reihe Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Band 26. Verlag Thomas Hobein, Bergisch Gladbach, S. 187-199.

NOHL, A. (2006): Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis. In: BOHNSACK, R./FLICK, U./LÜDERS, C./REICHERTZ, J. (Hg.). VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 20-21, S. 56, S. 66-80.

NULLMEIER, F. (2004): Professionalisierung. In: HANFT, A. (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Universitätsverlag Webler, Bielefeld, S. 363-369.

ORTH, H. (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen - Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied/Kriftel/Berlin.

PÄTZOLD, G. (1999): Berufliche Handlungskompetenzen. In: KAISER, F.-J./PÄTZOLD, G. (Hg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Verlag Julius Kinkhardt, Bad Heilbrunn, S. 405-416.

PONGRATZ, H.-J. (2004): Die Verunsicherung biographischer Perspektiven. Erwerbsbiographien zwischen Normalitätserwartungen und Flexibilisierungsdruck: In: BEHRINGER, F./BOLDER, A./KLEIN, R. (Hg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Realität oder Konstrukt? Schneider Verlag, Hohengehren, S. 27-45.

PORRER, R. (1996): Careers Services at British Universities. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT CAREER SERVICE MÜNSTER (Hg.): Career Service Münsteraner Modell. Eine Innovationsstrategie zur Verbesserung des Übergangs vom Studium zum Beruf. Agenda Verlag, Münster, S. 48-59.

PRADO, P. (2010) [a]: Die Universität, das Selbst und der gegenwärtige Markt. In: HORST, J.-CH./KAGERER, J./KARL, R./KAULBARSCH, V./KLEINBECK, J./KREUZMAIR, E./LUHN, A./RENNER, A./SAILER, A./SEVERIN, T./SOHNS, H./SRÉTER, J. (Hg.) (2010) [a]: Unbedingte Universitäten - Was ist Universität? Texte und Positionen zu einer Idee. Diaphenes Verlag, Zürich, S. 209-212.

PRADO, P. (2010) [b]: Das Prinzip Universität. Diaphenes Verlag, Zürich.

PUHLE, H.-J./WEILER, H. N. (Hg.) (2001): Career Centers - Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg.

RAYMAN, J. R. (Ed.) (1993): The Changing Role of Career Services. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, USA.

REMMELE, B./SCHMETTE, M./SEEBER, G. (Hg.) (2007): Educating Entrepreneurship. Didaktische Ansätze und europäische Perspektiven - Didactical Approaches and European Perspectives. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.

RETMANN, TH. (Hg.) (2007): Methodentraining für den Ökonomieunterricht. Wochenschauverlag, Schwalbach/Ts.

ROTHLAUF, J. (2004): Total Quality Management in Theorie und Praxis. Oldenbourg Verlag, 2. Aufl., München.

RUMP, J./EILERS, S. (2006): Managing Employability. In: RUMP, J. (Hg.): Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden, S. 13-73.

SCHENKER-WICKI, A. (2005): Qualität messen - Qualität managen: Leistungsparameter im Studium. In: HRK (Hg.) (2005): Qualität messen - Qualität managen. Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/05, Bonn, S. 44-50.

SCHEYTT, T. (2005): Potenziale der DIN EN ISO 9000 ff.-Norm für die Qualitätsentwicklung in Hochschulen. In: HRK (Hg.) (2005): Qualität messen - Qualität managen. Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung. Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/05, Bonn, S. 136-142.

SCHINDLER, G. (2007): Employability als Ziel von Bachelor-Studiengängen. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 05/07, Göttingen, S. 23-33.

SCHLEMMER, E./GERSTBERGER, H. (Hg.) (2008): Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

SCHLÖSSER, H.-J. (2008): Modell. In: HEDTKE, R./WEBER, B. (Hg.): Wörterbuch Ökonomische Bildung. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts., S. 235ff.

SCHLÖSSER, H.-J. (Hg.) (2000): Berufsorientierung und Arbeitsmarkt. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd. 21. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach.

SCHMIRBER, G./HONOLKA, H. (Hg.) (1998): Berufsvorbereitende Programme für Studierende an deutschen Universitäten. Hans-Seidl-Stiftung e. V., München.

SCHNEIDER, S. (2009): Qualitätsstandards in der englischen und amerikanischen Career Service-Arbeit - Möglichkeiten und Grenzen ihrer Übertragbarkeit auf deutsche Hochschulen. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln am Institut für Vergleichende Bildungsforschung, Köln.

SCHOLZ, CH./STEIN, V. (Hg.) (2009): Bologna-Schwarzbuch. Deutscher Hochschulverband, Bonn.

SCHUTT, D. (Ed.): How to Plan and Develop a Career Center. Ferguson, New York.

SEEBER, G. (Hg.) (2006): Die Zukunft der sozialen Sicherung - Herausforderungen für die ökonomische Bildung. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd. 34. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach.

SELENT, P. (2002): Schlüsselqualifikationen im Kontext der Hochschulreform. In: Journal Hochschuldidaktik. Heft 01/02.

SELING, I. (2008): Der Bachelor und der Arbeitsmarkt - Auswirkungen auf die Berufsstruktur. In: HRK (Hg.) (2008) [b]: Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung: Systemakkreditierung - Rankings - Learning Outcomes. Projekt Qualitätsmanagement, Beiträge zur Hochschulpolitik 06/08, Bonn, S. 231-235.

SHINGLETON, J. D./FITZPATRICK E. B. (1985): Dynamics of placement. How to develop a successful planning and placement program? CPC Foundation, Bethlehem/PA, USA.

STACHOWIAK, H. (1973): Allgemeine Modelltheorie. Springer Verlag, Wien.

STUDIENKREIS HOCHSCHULE/WIRTSCHAFT NORDRHEIN-WESTFALEN (Hg.) (1994): Praxisbezüge in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen. Projektinitiativen an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Köln und Münster. Dokumentation. Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Düsseldorf.

TEAL, E. A./HERRICK, R. F. (Ed.) (1962): The fundamentals of college placement. College Placement Council, Bethlehem/PA, USA.

TEICHLER, U. (2005): Gestufte Studiengänge und Studienabschlüsse: Studienstrukturen im Bologna-Prozess. In: HANFT, A./MÜSKEN, I. (Hg.): Bologna und die Folgen für die Hochschule. Universitätsverlag Webler, Bielefeld, S. 6-27.

TEICHLER, U. (2000): Zum Wandel der Beziehung von Hochschulen und Beruf. In: Das Hochschulwesen (HSW). Heft 06/00, S. 181-184.

TEICHLER, U. (1999): Gestufte Studiengänge und -abschlüsse in den Geistes- und Sozialwissenschaften. In: DAAD (Hg.). S. 37-141.

VAN DER WYST (2007): Studienbegleitende Qualifizierung von Geisteswissenschaftler/innen an Universitäten am Beispiel der Universität zu Köln. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln am Seminar für Sozialwissenschaften, Abt. Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik, Köln.

VON LUCKWALD, J. (2010): Themengebiet: Unternehmensführung und Organisationsentwicklung; Themengebiet: Personalwirtschaft. In: ECKSTEIN, A./WEITZ, B. (Hg.): Handbuch Wirtschaft für die Allgemeine Hochschulreife. Bildungsverlag Eins, 1. Aufl., Troisdorf, S. 61-89.

VON LUCKWALD, J. (2009) [a]: Bedeutungszuwachs der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 17. Jg., Heft 01/09, Juventa Verlag, Weinheim, S. 48-50.

VON LUCKWALD, J. (2009) [b]: Stellenwert der Career Service-Arbeit an deutschen Universitäten. In: SEEBER, G. (Hg.): Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik. Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts., S. 192-200.

VON LUCKWALD, J. (2009) [c]: Career Service work in Germany during the Bologna Process. In: Krahulcová, B./Ralbovská, R./Jordánova, B. (Ed.): University Guidance versus Higher Education. Association of University Guidance Counsellors. Institute of Education and Communication. Prag, Tschechien, pp. 52-56.

VON LUCKWALD, J. (2007): Plattform für internationale Careerarbeit: AGCAS Biennial Conference 2007 in Birmingham. In: GRÜHN, D./JÖRNS, S. (Hg.): career service papers. Heft 05/07, Göttingen, S. 67.

VON LUCKWALD, J. (2006) [a]: Studienbegleitende Projektarbeit in der Hochschulausbildung als Arbeitsmarktqualifizierung. In: WEITZ, B. (Hg.): Kompetenzentwicklung, -förderung und -prüfung in der ökonomischen Bildung. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften, Bd. 33. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach, S. 201-210.

VON LUCKWALD, J. (2006) [b]: Aus der Hochschule: Berufsqualifizierung im Studium durch Projektarbeiten. Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 14. Jg., Heft 04/06, Juventa Verlag, Weinheim, S. 46-47.

VORHOLD, D. (2001): Berufsorientierung im Studium - das Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der Universität zu Köln. In: GEISE, W. (Hg.): Ökonomische Bildung zur Bewältigung von Lebenssituationen. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 24. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach, S. 191-218.

VORHOLD, D. (1999): Berufsorientierung im Studium - das Projekt „Student und Arbeitswelt“ an der Universität zu Köln. KIQ-Materialien, Bd. 11, Köln.

WÄHLISCH, B. (2004): Berufliche Orientierung über Website - wenig genutzte Chance seitens der Unternehmen. In: Jasper, G./Wählisch, B. (Hg.): Wettbewerb um Nachwuchs & Fachkräfte. Generationsübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung. Rainer Hampp Verlag, München/Mering, S. 50-60.

WATTS, A. G. (1997): Strategic Directions for Careers Services in Higher Education. NICEC Project Report, Cambridge, United Kingdom.

WATTS, A. G./GUICHARD, J./PLANT, P./RODRIGUEZ, P. (1993): Educational and Vocational Guidance Services in the European Community. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

WEITZ, B. O. (Hg.) (2006): Kompetenzentwicklung, -förderung und -prüfung in der ökonomischen Bildung. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 33. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach.

WELBERS, U. (Hg.) (2001): Studienreform mit Bachelor und Master. Gestufte Studiengänge im Blick des Lehrens und Lernens an Hochschulen. Modelle für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Luchterhand Verlag GmbH, 1. Aufl., Neuwied/Kriftel/Berlin.

WELBERS, U. (Hg.) (1997): Das Integrierte Handlungskonzept Studienreform. Aktionsformen für die Verbesserung der Lehre an Hochschulen. Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied/Kriftel/Berlin.

WIEDEMEYER, M. (Hg.) (1992) [a]: Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, Köln.

WIEDEMEYER, M. (1992) [b]: Konzeption des Projektes „Student und Arbeitswelt“. In: WIEDEMEYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, Köln, S. 9-13.

WIEDEMEYER, M. (1992) [c]: Entwicklung und aktuelle Situation des Projekts „Student und Arbeitswelt“ - Zwischenfazit und Zukunftsperspektiven. In: WIEDEMEYER, M. (Hg.): Student und Arbeitswelt. Projekt zur Berufsorientierung für Studierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften. Tagungsdokumentation zum Arbeitsmarktgespräch am 8. Januar 1992 in Köln. Reihe „Arbeitspapiere zur Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsdidaktik“, Universität zu Köln, Köln, S. 33-43.

WIEDEMEYER, M. (1992) [d]: Professionalisierung bereits im Studium. In: Zeitschrift für Personalforschung. 6. Jg., 02/92, S. 188-189.

WIEPCKE, C. (2009): Employability in the Bologna Process: An Area of Tension between Society, Business and Students. In: International Journal of Learning, Vol. 16, New York.

WIEPCKE, C. (2006): Computergestützte Lernkonzepte und deren Evaluation in der Weiterbildung. Blended Learning zur Förderung von Gender Mainstreaming. Verlag Dr. Kovac, Hamburg.

WIEPCKE, C./MITTELSTÄDT, E. (2006): Employability als Zukunftsstrategie der sozialen Sicherung. In: SEEBER, G. (Hg.): Die Zukunft der sozialen Sicherung - Herausforderungen für die ökonomische Bildung. Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 34. Verlag Thomas Hobein, Bergisch-Gladbach, S. 169-185.

WILDMANN, L. (2001): Der Kompetenzmensch: Lernen - und das ein Leben lang. Verlag Wissenschaft und Praxis, Sternenfels 2001.

WILDT, J. (1997): Fachübergreifende Schlüsselqualifikationen - Leitmotiv der Studienreform. In: WELBERS, U. (Hg.): Das Integrierte Handlungskonzept Studienreform. Aktionsformen für die Verbesserung der Lehre an Hochschulen. Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 198-213.

WILSDORF, D. (1991): Schlüsselqualifikationen - Die Entwicklung selbständigen Lernens und Handelns in der industriellen gewerblichen Berufsausbildung. Verlag Lexika, München.

WRIGHT, J. (Ed.) (2002): Modernising HE careers education. A framework for good practise. Universities UK, London.

8.3.2 Internetquellen

ASSOCIATION OF GRADUATES CAREERS ADVISORY SERVICES (AGCAS) (2009) [a]:

Homepage.

<http://www.agcas.org.uk/pages/about-us> (download: 08.08.09).

ASSOCIATION OF GRADUATES CAREERS ADVISORY SERVICES (AGCAS) (2009) [b]:

Quality.

<http://www.agcas.org.uk/pages/quality> (download: 08.08.09).

AQAS E. V. (2006):

Informationen zur Akkreditierung von Studiengängen an Hochschulen. Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen. Broschüre 2006.

<http://www.aqas.de> (download: 08.08.09).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2010):

Homepage.

<http://www.bibb.de> (download: 11.01.10).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (2009):

Magazin: Abi - Dein Weg in Studium und Beruf.

http://www.abi.de/studium/studienpraxis_campus/studentisches_leben/tutorien-insider-lehrbetrieb04897.htm

(download: 22.09.09).

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2010) [a]:

Der Bologna-Prozess.

<http://www.bmbf.de/de/3336.php> (download: 10.02.10).

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2010) [b]:

10 Jahre Bologna: Europäischer Hochschulraum ist Realität.

<http://www.bmbf.de/press/2811.php> (download: 10.02.10).

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2005) [a]:

Stand der Einführung von Bachelor- und Master-studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland. Endbericht.

<http://www.bmbf.de> (download:10.02.10).

**BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG
(BMBF) (2005) [b]:**

Nationaler Bericht zur Realisierung der Ziele des Bologna-Prozesses (2003-2005) für Deutschland von KMK und BMBF.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A3743+Nationaler+Bericht+zur+Realisierung+der+Ziele+des+Bologna-Prozesses+%282003+-2005%29/~pub/nationaler_bericht_bologna_2004.pdf.
(download: 10.02.10).

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (bpb) (2009):

Bologna-Prozess.

http://www.1.bpb.de/themen/SNFUZX,0,0,BolognaProzess:_Einheitliches_europ%EAisches_Hochschulwesen.html
(download: 01.05.09).

BUTLER, T./DANE, M. (Hg.) (2007):

Reflections on Change.

<http://www.agcas.org.uk/about us/reflections on change.html>
(download: 25.11.07).

CAREERPORT (2010):

Kontaktdatenbank des Career Service Studierende & Arbeitswelt der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.

<https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.2010).

**CAREER SERVICE NETZWERK DEUTSCHLAND E. V. (csnd)
(2009) [a]:**

Homepage.

<http://www.csnd.de> (download: 06.10.09).

**CAREER SERVICE NETZWERK DEUTSCHLAND E. V. (csnd)
(2009) [b]:**

Qualitätssicherung in der Career Service Arbeit an deutschen Hochschulen. Erklärung des Career Service Netzwerk Deutschland e.V., Jahrestagung 2009, Universität Bielefeld.

<http://www.csnd.de> (download: 05.10.09).

**CAREER SERVICE NETZWERK DEUTSCHLAND E. V. (csnd)
(2008):**

Qualitätsstandards in der Career Service-Arbeit. Jahres-tagung 2008, Fachhochschule Berlin.

<http://www.csnd.de> (download: 28.03.2008; 15.02.09).

**CAREER SERVICE STUDIERENDE & ARBEITSWELT (CS S&A)
(2010) [a]:**

Homepage.

<http://www.hf-uni-koeln.de/30379> (download: 05.01.10).

CAREER SERVICE STUDIERENDE & ARBEITSWELT (CS S&A) (2010) [b]:

Publikationen.

<http://www.hf.uni-koeln.de/32621> (download: 15.07.10).

DEPARTMENT OF EDUCATION AND SKILLS (DFES) (2009):

Homepage.

<http://www.fcsf.gov.uk> (download: 11.08.09).

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR EVALUATION e. V. (DeGEval)

(2008): Publikation: DeGEval (2002): Standards für Evaluationen. Köln.

<http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=18054>
(download: 04.12.08).

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR ÖKONOMISCHE BILDUNG (DeGöB) (2009):

Homepage.

<http://www.degoeb.de> (download: 08.03.09).

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄT (DGQ) (2010):

Homepage.

<http://www.dgq.de/die-dgq.htm> (download: 01.03.10).

ENTO (2009) [a]:

Homepage.

<http://www.ento.co.uk> (download: 09.08.09).

ENTO (2009) [b]:

Standards.

<http://www.ento.co.uk/standards> (download: 08.08.09).

EUROPEAN ASSOCIATION FOR QUALITY ASSURANCE IN HIGHER EDUCATION (ENQA) (2009):

Homepage.

<http://www.enqa.eu> (download: 01.05.09).

EUROPEAN ASSOCIATION FOR QUALITY ASSURANCE IN HIGHER EDUCATION (ENQA) (2008):

Publikation: ENQA (2005): Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. Helsinki.

http://www.bologna-bergen2005.no/docs/00-main_doc/050221_ENQA_report.pdf. (download: 26.11.08).

EUROPEAN COMMISSION EDUCATION & TRAINING (2009):
The Bologna Prozess - Towards the European Higher Education Area.
http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.htm
(download: 10.12.09).

EUROPEAN FORUM FOR STUDENT GUIDANCE (FEDORA) (2010) [a]:
Homepage:
<http://fedora.eu.org> (download: 10.05.10).

EUROPEAN FORUM FOR STUDENT GUIDANCE (FEDORA) (2010) [b]:
European Careers and Employment Conference, June 3-4th 2010, Bordeaux, France.
<http://fedorabordeaux2010.eu> (download: 10.05.10).

EUROPEAN GRADUATE CAREER GUIDE (EUROGRADUATE) (2010):
Homepage.
<http://www.eurograduate.com> (download: 15.06.10).

FULBRIGHT KOMMISSION (2010):
Homepage.
<http://www.fulbright.de> (download: 15.06.10).

GRADUATE CAREERS (GCA) (2010) [a]:
Homepage.
<http://www.graduatecareers.com.au/content/view/full/50>
(download: 03.03.10).

GRADUATE CAREERS (GCA) (2010) [b]:
Informationen über die Geschichte des Dachverbandes.
<http://www.graduatecareers.com.au/content/view/full/2986>
(download: 03.03.10).

HANDELSBLATT (2008):
Beitrag: SCHNEIDER, K. (2008): Wirtschaft kritisiert Career Center. Online-Ausgabe 18. Juni 2008.
<http://www.handelsblattmachtschule.de/news>
(download: 18.06.08).

HOCHSCHULINFORMATIONSSYSTEM GMBH (HIS) (2009):
Tagung zum studentischen Kompetenzerwerb im Kontext von Hochschulsteuerung und Profilbildung, 3. November 2009, Hannover.
http://www.his.de/veranstaltung/seminare_einzeln?nr=453
(download: 25.08.09).

HOCHSCHULKOMPASS (HK) (2009):

Verzeichnis deutscher Hochschulen.

http://www.hochschulkompass.de/kompass/xml/index_hochschule.htm (downloads: 15.05.09).

HOCHSCHULKOMPASS (HK) (2007):

Verzeichnis deutscher Hochschulen.

http://www.hochschulkompass.de/kompass/xml/index_hochschule.htm (downloads: 15.11.07).

HOUSE OF COMMONS (2008):

Education and Skills Committee. The Bologna Process. Fourth Report of Session 2006/2007.

<http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/cm200607/cmselect/cmmeduski/205/205.pdf> (download: 20.11.08).

INSTITUT OF INTERNATIONAL EDUCATION (IIE) (2010):

Homepage.

<http://www.iie.org> (download: 20.06.10).

INTERNATIONAL NETWORK OF GRADUATE RECRUITMENT AND DEVELOPMENT ASSOCIATIONS (INGRADA) (2010):

Homepage.

<http://www.ingrada.org> (download: 05.07.10)

INFORMATIONSDIENST WISSENSCHAFT (2009):

Homepage und News.

<http://www.idw-online.de/pages/de/news236668>
(download: 03.06.09).

INTERN BRIDGE (2009):

Homepage.

<http://www.InternBridgeCSC.com> (download: 03.07.09).

KÖLNER UNIVERSITÄTSZEITUNG (KUZ) (2010):

Beitrag: BURCKHARD, H. (2007): Der Mensch im Mittelpunkt - Die neue Humanwissenschaftliche Fakultät. Heft 1-2/07.

<http://www.uni-koeln.de/uni/KUZ/archiv/kuz0207/human.html>
(download: 12.03.10).

KÖRBER-STIFTUNG (2010):

Beitrag: Studienziel Berufsfähigkeit. Münster/Hamburg, 01.07.2006.

http://www.koerber-stiftung.de/nc/gesellschaft/transatlantischer-ideenwettbewerb-usable/preistraeger/projektfoerderung/2000-22.html?sword_list%5B0%5D=career&sword_list%5B1%5D=centers
(download: 10.03.10).

MATRIX QUALITY STANDARD FOR INFORMATION, ADVICE AND GUIDANCE (MATRIX) (2009) [a]:

About the matrix Standard.

<http://www.matrixstandard.com/about/index.php>

(download: 08.08.09).

MATRIX QUALITY STANDARD FOR INFORMATION, ADVICE AND GUIDANCE (MATRIX) (2009) [b]:

The matrix Journey.

<http://www.matrixstandard.com/journey/index.php>

(download: 08.08.09).

NACE-LINK NETWORK (2010):

Homepage.

<http://www.nacelink.com> (download: 08.03.10).

NATIONAL ASSOCIATION FOR COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE) (2009) [a]:

Homepage.

<http://www.naceweb.org> (download: 08.08.09).

NATIONAL ASSOCIATION FOR COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE) (2009) [b]:

NACE Professional Standards for College and University Career Services.

<http://www.naceweb.org> (download: 08.08.09).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009):

Artikel: Plant, P. (2001): Quality in Careers Guidance. Danish University of Education, Copenhagen.

<http://www.oecd.org/document> (download: 21.07.09).

OFW STUDENT CONSULTING AND RESEARCH - OSCAR GmbH (2010):

Homepage.

<http://www.oscar.de> (download: 02.01.10).

PARITÄTISCHE GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄT UND MANAGEMENT (PQ GmbH) (2010) [a]:

Homepage.

<http://www.pq-sys.de> (download: 10.05.10).

PARITÄTISCHE GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄT UND MANAGEMENT (PQ GmbH) (2010) [b]:

Qualitätsmanagement-Handbuch PQ-Sys.

<http://www.pq-sys.de/materialien/37/qm-handbuch-pq-sys>

(download: 15.05.10).

PROFESSIONAL CENTER UNIVERSITÄT ZU KÖLN (2010):

Homepage.

<http://www.professionalcenter.uni-koeln.de> (download: 15.05.10).

SPOTLIGHT ONLINE (2010) [a]:

Homepage.

<http://www.spotlight-online.de>

(download: 20.01.10).

SPOTLIGHT ONLINE (2010) [b]:

Beitrag: "What does the typical Career Center offer" unter:

http://www.naceweb.org/Spotlight_Online/2010/0120/What_Does_the_Typical_Career_Center_Offer_.aspx

(download: 20.01.10).

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT (2009)

[a]:

Homepage.

<http://www.stifterverband.de> (download: 05.10.09).

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT (2009)

[b]:

Konferenz: 10 Jahre Bologna - Wo stehen wir? 08. Juli 2009, Berlin.

http://www.stifterverband.org/veranstaltungen/archiv/2009_07_08_zehn_jahre_bologna/index.html (download: 02.08.09).

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT (2008):

Konferenz: Career Services an Hochschulen - Entwicklungen, Perspektiven, Strategien. 09./10. Juni 2008, Berlin.

http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/hochschule_und_wirtschaft/career_services/career_services_tagung_spro_gramm_09_06_2008.pdf (download: 03.06.09).

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT (2007):

Wettbewerb: Career Services an Hochschulen. November 2007.

http://www.stifterverband.org/wissenschaft_und_hochschule/hochschule_und_wirtschaft/career_services/index.html?print=1 (download: 03.06.09).

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO) (2010):

Publikation: UNESCO (1998): Handbook on career counselling. A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings. Follow-up to the World Conference on Higher Education. 05.-9.10.1998Paris.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> (download: 21.07.09).

UNIVERSITÄT ZU KÖLN (2008):

Informationen zum „Corporate Design“ der Universität.
<http://verwaltung.uni-koeln.de/corporatedesign/2006> (download:
06.06.08).

UNIVERSITIES UK (2010):

Artikel: Wright, J. (Ed.) (2002): Modernising HE careers education. A framework for good practise.
<http://www.universitiesuk.ac.uk/Publications/Pages/Publication-185.aspx> (download: 01.07.10).

VDI-NACHRICHTEN (2008):

Beitrag: SCHMITZ, W. (2008): Career Service - mehr Wegweiser als Jobvermittler. Online-Ausgabe 4. Juli 2008.
<http://www.uni-koeln.de/uni/KUZ/archiv/kuz0207/human.html>
(download: 04.07.08).

VORWAERTS.DE (2009):

Beitrag: DAHM, J./BERG, Ch. (2009): Der Bologna-Prozess im Überblick. Online-Artikel, 16. Dezember 2009.
<http://www.vorwaerts.de/artikel/der-bologna-prozess-im-ueberblick>
(download: 16.12.09).

ZENTRUM FÜR HOCHSCHULDIDAKTIK DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN (ZHD) (2009):

Homepage.
<http://www.hf.uni-koeln.de/30432> (download: 22.09.09).

8.3.3 Beschlüsse

KULTUSMINSTERKONFERENZ (KMK) (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Im Zusammenwirken von HRK, KMK und BMBF erarbeitet. Beschluss der KMK vom 22.04.2005.

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (2003): Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß §9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Beschluss der KMK vom 10.10.2003.

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (2000) [a]: Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktsystemen und die Modularisierung von Studiengängen. Beschluss der KMK vom 15.09.2000.

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (2000) [b]: Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Beschluss der KMK vom 15.09.2000.

8.3.4 Deklarationen

BERGEN-KOMMUNIQUE (2005):

The European Higher Education Area - Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education in Bergen, 20.05.2005.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A4448+Bergen-Kommunique%3A+Der+europ%26auml%3Bische+Hochschulraum+y+die+Ziele+erreichen/~pub/bergen_Kommunique_dt.pdf
(download: 10.02.10).

BERLIN-KOMMUNIQUE (2003):

Realising the European Higher Education Area. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education in Berlin, 19.09.2003.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A3346+Berliner+Kommuniqu%26eacute%3B/~pub/berlin_communique.pdf
(download: 10.02.10).

BOLOGNA-ERKLÄRUNG (1999):

The European Higher Education Area. Joint declaration of the European Minister of Education in Bologna, 19.06.1999.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A3343+Bologna-erkl%26auml%3Brung/~pub/bologna_deu.pdf
(download: 10.02.10).

LEUVEN-KOMMUNIQUE (2009):

The Bologna Process 2020 - The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28.-29.04.2009.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A13967+Leuven+Kommuniqu%26eacute%3B/~pub/leuven_communique.pdf
(download: 10.02.10).

LONDON-KOMMUNIQUE (2007):

Towards the European Higher Education Area, Responding to challenges in a globalised world. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education in London, 18.05.2007.

http://www.bmbf.de/pub/Londoner_Kommunique_Bologna_d.pdf
(download: 10.02.10).

PRAG-KOMMUNIQUE (2001):

Towards the European Higher Education Area. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prag, 19.05.2001.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A3344+Prager+Kommuniqu%26eacute%3B/~pub/prager_kommunique.pdf
(download: 10.02.10).

SORBONNE-ERKLÄRUNG (1998):

Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonisation of the architecture of the European higher Education system by the four Ministers in charge for France, Germany, Italy and the United Kingdom, Paris, the Sorbonne, 25.05.1998.

http://www.bmbf.de/pot/download.php/M%3A3342+Sorbonne-Erkl%26aumI%3Brung/~pub/sorbonne_declaration.pdf
(download: 10.02.10).

8.3.5 Empfehlungen

WISSENSCHAFTSRAT (WR) (Hg.) (2000): Empfehlungen zur Einführung neuer Studienstrukturen und -abschlüsse (Bakkalaureus/Bachelor) - (Magister/Master) in Deutschland. Drs. 4418/00, Berlin.

WISSENSCHAFTSRAT (WR) (Hg.) (1999): Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99, Würzburg.

I Internationale Expert/inneninterviews

I. 1 Alphabetische Übersicht der Kontaktdaten internationaler Interviewpartner/innen⁴⁶⁶

I. 1.1 Kontaktdaten Interviewpartner/innen Deutschland

GRÜHN, DIETER, DR. FREIE UNIVERSITÄT BERLIN	Leiter, Arbeitsbereich Absolventenforschung (AFF) Freie Universität Berlin Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften Iltisstraße 7 D-14195 Berlin http://www.fu-berlin.de/ absolventenforschung gruehn@zedat.fu-berlin.de
---	--

HÜLPÜSCH, HEIKE WHU - OTTO BEISHEIM SCHOOL OF MANAGEMENT	Abteilungsleiterin, Career Service WHU - Otto Beisheim School of Management Burgplatz 2 D-56179 Vallendar http://www.whu.edu heike.huelpuesch@whu.edu
--	--

JÖRNS, SUSANNE, DR. UNIVERSITÄT GÖTTINGEN	Leiterin, Career Service Georg-August Universität Göttingen Wilhelmsplatz 2 D-37073 Göttingen http://www.uni-goettingen.de/de/292.html susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de
--	---

466 Ein besonderer Dank gilt allen Interviewpartnern für die Bereitschaft der Weitergabe ihres Experten/innenwissens für die vorliegende Arbeit.

KONEGEN- GRENIER, CHRISTIANE INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT	Referentin für Hochschule und betriebliche Personalwirtschaft Institut der Deutschen Wirtschaft Gustav-Heinemann-Ufer 84-88 D-50968 Köln http://www.iwkoeln.de konegen-grenier@iwkoeln.de
--	---

I. 1.2 Kontaktdaten Interviewpartner/innen United Kingdom

DANE, MARGARET AGCAS	Executive Chief, AGCAS Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS) 25 Thomson Road GB Edinburgh, EH14 5HT, UK http://www.agcas.org.uk margaret.dane@agcas.org.uk
MORTENSON, ROSE AGCAS	Membership Development Manager, Research Team Quality Management Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS) 48 Haywards Road Haywards Heath Sussex, RH16 4JB, UK http://www.agcas.org.uk rose.mortenson@agcas.org.uk

I. 1.3 Kontaktdaten Interviewpartner/innen United States of America

BRIGHAM, RALPH, PH.D. THE SOUTHWESTERN COMPANY	Global Director, Campus Relations The Southwestern Company 2451 Atrium Way, Nashville, TN 37214, USA http://www.southwestern.com rbrigham@southwestern.com
--	--

CONTOMANOLIS, EMANUEL, PH.D. ROCHESTER INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Associate Vice President and Director, Cooperative Education and Career Services Bausch and Lomb Center Rochester Institute of Technology 57 Lomb Memorial Drive Rochester, NY 14623-5603, USA http://www.rit.edu/co-op/careers emcoce@rit.edu
--	--

MELIUS, LAURA EASTERN KENTUCKY UNIVERSITY	Director, Career Services Eastern Kentucky University SSB CPO 62, 521 Lancaster Ave. Richmond, KY 40475-3162, USA http://www.career.eku.edu laura.melius@eku.edu
---	---

I. 1.4 Gesamtübersicht sämtlicher zur Thematik befragter internationaler Interviewpartner/innen

Die nachfolgende Gesamtübersicht weist alle internationalen Interviewpartner/innen auf, welche zur CS-Thematik für die vorliegende Arbeit befragt wurden. Die Verfasserin bedankt sich bei allen Interviewpartner/innen für die interessanten Aussagen und für die Weitergabe dieses umfassenden Experten/innenwissens, auf dem die Inhalte der vorliegenden Arbeit maßgeblich basieren. Die Auswahl der transkribierten Interviews erfolgte nach der inhaltlichen Strukturierung.

DEUTSCHLAND (D)

Interviewpartner/in Interview Ort/Datum	Organisation/Position
DORENBURG, CHRISTIANE Freiburg 19.09.2007	„FREIE UNIVERSITÄT BERLIN“ Leiterin, Career Service
GIESEL, JENS Köln 29.10.2007	„HAMBURG-MANNHEIMER VERSICHERUNGS-AG“, KÖLN Regionaler Personalmanager
GRÜHN, DIETER, DR. Freiburg 19.09.2007	„CAREER SERVICE NETZWERK DEUTSCHLAND (CSND)“; „CAREER SERVICE PAPERS (CSP)“; „FREIE UNIVERSITÄT BERLIN“ Leiter, Arbeitsbereich Absolventenforschung (AFF)
HÜLPÜSCH, HEIKE Vallendar 16.09.2008	„WHU - OTTO BEISHEIM SCHOOL OF MANAGEMENT“, VALLENDAR Abteilungsleiterin, Career Service

<p>JÖRNS, SUSANNE, DR. Berlin 23.09.2008</p>	<p>“CAREER SERVICE NETZWERK DEUTSCHLAND (CSND)”; “CAREER SERVICE PAPERS (CSP)”; “GEORG-AUGUST UNIVERSITÄT GÖTTINGEN“ Leiterin, Career Service</p>
---	--

<p>KONEGEN-GRENIER, CHRISTIANE Köln 15.09.2008</p>	<p>„INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT“, KÖLN Referentin für Hochschule und betriebliche Personalwirtschaft</p>
---	---

<p>WOLF, HANS DIETER Köln 28.01.2007</p>	<p>BERUFSVERBAND DER ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLER/INNEN (BV.-PÄD.)“, DORTMUND; „PRAXIS FÜR PÄDAGOGISCHE DIAGNOSTIK“, KÖLN Geschäftsführer, Praxis für Pädagogische Diagnostik</p>
---	---

UNITED KINGDOM (UK)

Interview partner City/Date	Organisation/Position
--	------------------------------

<p>ALI, LYNDA Edinburgh August 30th 2007</p>	<p>“UNIVERSITY OF EDINBURGH” Director, Careers Service</p>
--	---

<p>CANNON, EDMUND, PHD. Cambridge September 7th 2007</p>	<p>“UNIVERSITY OF BRISTOL - SCHOOL OF ECONOMICS FINANCE AND MANAGEMENT“ Senior Lecturer in Economics</p>
--	---

CHESTERMAN, GORDON Birmingham September 5 th 2007	“UNIVERSITY OF CAMBRIDGE” Director, Careers Service
DANE, MARGARET Edinburgh August 31 th 2007	“ASSOCIATION OF GRADUATE CAREERS ADVISORY (AGCAS)” Executive Chief
FOSTER, DAVID Birmingham September 5 th 2007	“QUEEN`S UNIVERSITY BELFAST” Deputy Head of Careers, Employability and Skills
HARRIS, MARTIN, SIR, PHD. Birmingham September 4 th 2007	“UNIVERSITY OF SALFORD” Chancellor
LAWTON, RUTH Birmingham September 3 th 2007	“UNIVERSITY OF CENTAL ENGLAND” Head of Careers and Teaching Fellow for Employability
MORTENSON, ROSE Birmingham September 5 th 2007	“ASSOCIATION OF GRADUATE CAREERS ADVISORY (AGCAS)” Membership Development Manager, Research Team Quality Management
POMORINA, INNA, PHD. Cambridge September 7 th 2007	“DEVELOPMENTS IN ECONOMICS EDUCATION (DEE)”; “UNIVERSITY OF BRISTOL” Research Officer
THOW, NICK Edinburgh August 28 th 2007	“HERIOT-WATT UNIVERSITY, EDINBURGH” Director, Careers Advisory Service

UNITED STATES OF AMERICA (USA)

Interview partner City/Date	Organisation/Position
AUBIN, ALBERT E. New Orleans May 28 th 2008	“UNIVERSITY OF CALIFORNIA LOS ANGELES” Senior Associate Director, Career Center
BRIGHAM, RALPH, PHD. Birmingham September 4 th 2007	“NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE)” - PRESIDENT; “THE SOUTHWESTERN COMPANY” Global Director, Campus Relations
CONTOMANOLIS, EMANUEL, PHD. New Orleans May 27 th 2008	“NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE)” - GLOBAL ISSUES; PRESIDENT; “ROCHESTER INSTITUTE OF TECHNOLOGY” Associate Vice President and Director, Cooperative Education and Career Services Bausch and Lomb Center
LATTANZIO, RALPH Fairfax, Virginia April 22 th 2008	“GEORG MASON UNIVERSITY”, FAIRFAX, VIRGINIA Affiliate Professor in Residence, Exxon Mobil Foundation Grant
MARRON, DEBORAH PA April 21 th 2008	“PENN STATE UNIVERSITY - ALUMNI ASSOCIATION CAREER SERVICE”, PA Director, of Program Development and Enrichment
MELIUS, LAURA New Orleans May 28 th 2008	“NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE)” - PROFESSIONAL STANDARDS; EASTERN KENTUCKY UNIVERSITY, RICHMOND Director, Career Services

<p>PARKER, MELANIE Boston October 6th 2008</p>	<p>“MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (MIT)”, BOSTON Executive Director, Global Education and Career Development Center</p>
<p>NONNAMAKER, JOHN, PHD.</p>	<p>Associate Director, Graduate Student Career Development</p>
<p>RAYMAN, JACK, PHD. New Orleans May 27th 2008</p>	<p>“PENN STATE UNIVERSITY”, PA Senior Director, Career Services; Affiliate Professor of Counseling</p>
<p>RUTT, JENNIFER New Orleans May 28th 2008</p>	<p>“NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS (NACE)” - NACELink Project Director, NACELink</p>
<p>SCHILLING, MARY Williamsburg April 21th 2008</p>	<p>“COLLEGE OF WILLIAM & MARY”, WILLIAMSBURG Director, Career Center</p>
<p>STEINFELD, TRUDY New Orleans May 29th 2008</p>	<p>“NEW YORK UNIVERSITY (NYU)” Executive Director, Career Development</p>
<p>SUTERA, JANICE, PHD. Fairfax, Virginia April 22th 2008</p>	<p>“GEORG MASON UNIVERSITY”, FAIRFAX, VIRGINIA Director, Career Services</p>
<p>VACCA, SUSAN Boston October 6th 2008</p>	<p>“HARVARD UNIVERSITY, BOSTON - HARVARD COLLEGE & GRADUATE SCHOOL OF ARTS & SCIENCES” Associate Director, Office of Career Services</p>

I. 2 Internationale Leitfäden zu den Interviews und Transkriptionsregeln

I. 2.1 Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit Deutschland

Leitfaden zum Interview mit Dr. Dieter Grünh

I. Über Career-Arbeit:

1. „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“
2. „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“
3. „Die Einrichtungen an Hochschulen, die Career-Arbeit anbieten, haben sehr unterschiedliche Bezeichnungen, z. B. `Career Center`, `Career Service`, `Berufsqualifizierung` und andere. Wie haben sich diese Bezeichnungen geschichtlich entwickelt?“
4. „Welche Theorien werden in der Career-Arbeit in Deutschland eingesetzt?“
5. „Welche Ausbildung haben Mitarbeiter/innen von Career Services in Deutschland?“
6. „Welche Zielgruppen sprechen Career Services in der Regel an?“

II. Über Qualitätsstandards für die Career-Arbeit:

7. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“
8. „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“
9. „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angeboten ins Studium?“
10. „Welchen Stellenwert hat der Erhalt von Creditpoints für die Teilnahme an Career-Angeboten?“
11. „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“
12. „Welche Ausbildung sollten Ihrer Meinung nach Mitarbeiter/innen von Career Services haben?“

- III. Über das „career service netzwerk deutschland (csnd)“:**
13. „Berichten Sie mir über die Entstehung und Entwicklung des `csnd´.“
14. „Was ist das Hauptziel des `csnd´?“
15. „Welche Publikationen hat der `csnd´?“
16. „Welche Weiterbildungen bietet der `csnd´ für Career-Service-Mitarbeiter an?“
- IV. Über internationale Kontakte:**
17. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die internationale Arbeit im Career-Bereich?“
- V. Über das Personal des `csnd´:**
18. „Wie ist der `csnd´ personell aufgestellt?“
- VI. Über die Zukunft und Forschung:**
19. „In welchen Feldern der Career Service-Arbeit ist es Ihrer Meinung nach wichtig zu forschen?“
20. „Was sind Ziele für die Zukunft für die Weiterentwicklung der Career-Arbeit in Deutschland?“
21. „Wenn Sie drei Wünsche für die Career-Arbeit äußern dürften, was würden Sie sich wünschen?“

Leitfaden zum Interview mit Heike Hülpiusch

I. Über Career-Arbeit:

1. „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“
2. „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Career-Arbeit?“
3. „Glauben Sie, dass Career Service Arbeit einen Einfluss auf das Image einer Hochschule hat und falls ja, in welchen Bereichen?“
4. „Wie setzt sich Ihre Finanzierung zusammen?“
5. „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“
6. „Welche Technologien setzen Sie ein?“
7. „Worin besteht der Mehrwert von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt, sowohl für Hochschulen als auch für Unternehmen?“
8. „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“
9. „Welche Hürden gibt es bei Austauschprozessen zwischen Hochschulen und der Beschäftigungswelt?“

II. Über Qualitätsstandards für die Career-Arbeit:

10. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“
11. „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“
12. „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angebote ins Studium?“
13. „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

III. Über internationale Kontakte:

14. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die internationale Arbeit im Career-Bereich?“

IV. Über die Zukunft und Forschung:

15. „Was sind aus Ihrer Sicht die aktuellen Trends der Career-Arbeit?“

Leitfaden zum Interview mit Dr. Susanne Jörns

I. Über Career-Arbeit:

1. „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“
2. „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“
3. „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Career-Arbeit?“
4. „Glauben Sie, dass Career-Arbeit einen Einfluss auf das Image Ihrer Hochschule hat, und falls ja, in welchen Bereichen?“
5. „Wie setzt sich die Finanzierung Ihres Career Services zusammen?“
6. „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“
7. „Welche Technologien setzen Sie ein?“
8. „Worin besteht der Mehrwert von Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Beschäftigungswelt, sowohl für die Hochschulen als auch für die Unternehmen?“
9. „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Unternehmen wichtig?“
10. „Welche Bedeutung messen Sie als Herausgeberin - zusammen mit Dr. Dieter Grünh - den `career service papers´ zu?“

II. Über Qualitätsstandards für die Career-Arbeit:

11. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“
12. „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“
13. „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angeboten ins Studium?“
14. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

III. Über internationale Kontakte:

15. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach internationale Arbeit im Career-Bereich?“

IV. Über die Zukunft und Forschung:

16. „Was sind aus Ihrer Sicht aktuelle Trends in der Career-Arbeit?“
17. „Wenn Sie drei Wünsche für die Career-Arbeit äußern dürften, was würden Sie sich wünschen?“

Leitfaden zum Interview mit Christiane Konegen-Grenier

I. Über Career-Arbeit:

1. „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“
2. „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“
3. „Welche Rolle spielt die Bundesregierung und die Hochschulpolitik für die Career-Arbeit?“

II. Über Qualitätsstandards für die Career-Arbeit:

4. „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“
5. „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“
6. „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

III. Schnittstelle Hochschule - Wirtschaft:

7. „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Schnittstelle Hochschule und Wirtschaft?“
8. „Wie sollten Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Wirtschaft idealtypisch aussehen?“
9. „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“
10. „Was wären Erfolgskriterien für die Zusammenarbeit von Hochschulen und Wirtschaft?“
11. „Was bedeutet Praxisbezug der Hochschulausbildung?“
12. „Worin besteht der Mehrwert von Kooperationsbeziehungen sowohl für Hochschulen als auch für Unternehmen?“
13. „Welche Hürden gibt es bei Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen?“
14. „Wie kann der Übergang für Studierende in die Wirtschaft von beiden Seiten gefördert werden?“
15. „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“

IV. Über die Zukunft und Forschung:

16. „Wenn Sie drei Wünsche für die Schnittstelle Hochschule und Wirtschaft äußern dürften, was würden Sie sich wünschen?“

I. 2.2 Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit United Kingdom

Leitfaden zum Interview mit Margaret Dane

I. About Career Service work:

1. "Would you say that there is a commonly shared or general definition of British Career Service work?"
2. "There are different terms for Career Service work: Career Services, Career Advisory Service, Counselling Service and so on. Could you explain the differences between these terms and how they have developed?"
3. "Are there differences between the Career work in England, Wales, Scotland and Northern Ireland?"
4. "Is it right to say that there is a long history of Career Service work in England, Wales, Scotland and Northern Ireland altogether?"
5. "As a director, you have a large amount of experience in the field of Career Service work. If you were to make your own definition of Career Service work in general, how would you define it in three short sentences?"
6. "What kind of qualifications does the Career Service staff normally have?"
7. "What are the target groups of Career Services in general?"
8. "How do the Career Services in Great Britain finance their work? What are the main sources of funds in percentages?"
9. "Does the government have a designated Career Services budget?"
10. "Do Career Services have any impact on the image of a university and if so, what are the main domains of this impact?"

II. About Standards for Higher Education Career Services:

11. "What is the government's involvement in quality standards?"
12. "What role did AGCAS play in the development of the Matrix Standard for Higher Education Career Services?"
13. "How much money does the accreditation cost the university?"

14. "What relationship does AGCAS have with `Matrix` now?"
15. "What kind of experience do you have with the Matrix Standard?"
16. "Who developed the DOTS Model?"
17. "Which other theories apply to Career Service work?"
18. "In Germany there is a lot of debate about quality standards. What do you think? How important is the introduction of general quality standards?"
19. "What are the key indicators of high quality Career Service work?"

III. About international contacts:

20. "How many international members does AGCAS have?"
21. "What does AGCAS's international work entail?"
22. "You have national standards, what do you think about the development of international standards?"

Leitfaden zum Interview mit Rose Mortenson

I. About Career Service work:

1. "What would you say are the main domains of the impact of Higher Education Career Service work for universities?"
2. "What is the role of the government for the Career Service work in UK and also internationally?"
3. "If you were to make your own definition of Career Service work, how would you define it?"

II. About Standards for Higher Education Career Services:

4. "In Germany there is a lot of debate about quality standards. How important do you think the introduction of general quality standards is for Career Service work?"
5. "What are the key indicators for high quality Career Service work?"

III. About research:

6. "Which fields of Career Service need further research?"
7. "Can you tell me about your project?"
8. "What are the core competencies for Career Service staff?"

VI. About the future:

9. "What are the aims for the further development of Career Service work?"
10. "If you had three wishes for Career Service work, what would they be?"

I. 2.3 Leitfäden zu Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit United States of America

Leitfaden zum Interview mit Dr. Ralph Brigham

I. About Career Service work:

1. "As a president of NACE, you are a well-known person in the field of Career Service also in the USA and internationally. What would you say are the main domains of the impact of Higher Education Career Service work for universities?"
2. "What is the government's role for the Career Service work in the USA and also internationally?"
3. "What is the role of NACE in the field of Career Service work?"
4. "If you were to make your own definition of Career Service work, how would you define it in three short sentences?"

II. About Standards for Higher Education Career Services:

5. "Can you tell me about the NACE's Professional Standards?"
6. "What are key indicators for high quality Career Service work?"
7. "In Germany there is great debate about quality standards. How important do you think the introduction of general quality standards is for Career Service work in Higher Education?"

III. About research and the future:

8. "Which fields of Career Service work need further research?"
9. "What are the aims for the further development of Career Service work in future?"
10. "If you had three wishes for Career Service work, what would they be?"

IV. About international contacts:

11. "How important do you think international work is for Career Services?"

Leitfaden zum Interview mit Dr. Emanuel Contomanolis

I. About international Career Service work:

1. "Would you say that there is a commonly shared or general definition of Career Service work that works internationally?"
2. "If you were to make your own definition of Career Service work in general, how would you define it in three short sentences?"
3. "There are different terms for Career Service work: Career Services, Career Advisory Service, Career Counselling and so on. Could you explain the differences between these terms and which are used internationally?"

II. About international interests in Career Service work at NACE:

4. "What is the content of the international work of Career Service work for NACE?"
5. "Which international memberships do you have at NACE?"
6. "Are you interested in German Career Service work?"

III. About international research and the future:

7. "Which fields of Career Service need further research?"
8. "What are the aims for the further international development of Career Service work in future?"
9. "What are trends in global issues?"
10. "What kind of technology is necessary for the international exchange?"

Leitfaden zum Interview mit Laura Melius

I. About NACE Professional Standards:

1. "What are the professional standards?"
2. "Who developed the professional standards?"
3. "How long does the developing process take?"
4. "What are the target groups?"
5. "Why don't you have an accreditation process in the USA?"

II. About research and the future:

6. "What kind of developments are planned for the future?"

I. 2.4 Richtlinien der Transkription

Folgende Richtlinien wurden für die Transkriptionen der deutsch- und englischsprachigen Interviews verwendet:⁴⁶⁷

Punkt (.)	=	kurze Unterbrechung des Sprechflusses z. B. schweigen, zögern, Füllwörter, Pause, Umgangssprache
Punkt (..)	=	lange Unterbrechung des Sprechflusses
z. B. Al(s)o	=	vermuteter Wortlaut oder Silbe
z. B. (welche)	=	Wortergänzung in Klammern
(())	=	Auslassung im Transkript z. B. wegen Unverständlichkeit
/	=	sich selbst verbessern bzw. unterbrechen

467 Die aufgeführten Transkriptionszeichen wurden anhand der Richtlinien nach Küsters und Häder angewendet und zum Teil modifiziert. Vgl. Küsters 2006: 75ff. und Häder 2006: 40ff.

I. 3 Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus Deutschland⁴⁶⁸

I. 3.1 Transkription des Interviews mit Dr. Dieter Grünh

Interview Nr.:	1
Land:	Deutschland
Organisation:	„Freie Universität Berlin“, Berlin
Interviewerin:	von Luckwald, Johanna
Interviewpartner:	Grünh, Dieter, Dr.
Position 1:	Gründungsmitglied, „career service netzwerk deutschland e. V. (csnd)“
Position 2:	Herausgeber, „career service papers (csp)“
Position 3:	Leiter, „Arbeitsbereich Absolventenforschung (AAF)“, Fachbereich Politik- und Sozial- wissenschaften, „Freie Universität Berlin“
Ort/Datum Interview:	Freiburg, 19. September 2007
Gesamtdauer:	22:20 Minuten

468 Siehe Ausführungen zu den Experteninterviews in Kap. 1.2.3. An dieser Stelle möchte sich die Verfasserin bei Dr. Dieter Grünh, Heike Hülpmusch, Dr. Susanne Jörns und Christiane Konegen-Grenier bedanken, dass sie bereit waren, ihr Expertenwissen zur CS-Arbeit in Interviewform für die vorliegende Arbeit zur Verfügung zu stellen. In den Transkriptionen der deutschen Interviews (siehe Anhang: Kap. I. 3.1; Kap. I. 3.2; Kap. I. 3.3, I. 3.4) wurde die wörtliche Rede der Gesprächssituation schriftlich festgehalten. Das Auftreten von Pausen, Selbstverbesserungen u. a. der Interviewpartner/innen wurde nach den Richtlinien der Transkription (siehe Anhang: Kap. I. 2.4) bearbeitet. Grammatikalische Fehler wurden nicht bereinigt, um die Gesprächssituation so weit wie möglich authentisch schriftlich festzuhalten. Die Angaben zur Dauer der einzelnen Fragen beziehen sich auf die Audioaufnahmen, welche die Grundlagen der Transkriptionen waren.

Frage: 1/Dauer: 00:52 Minuten:

von Luckwald: „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“

Grühn: „Meines Erachtens gibt es in Deutschland keine verbindliche
5 Definition von Career-Arbeit. Wichtig ist, dass häufig der Begriff
`Career` falsch verstanden wird. Es ist wichtig für die
Öffentlichkeitsarbeit. `Career` heißt Laufbahnplanung. Es heißt nicht,
wie kann jemand in eine Spitzenposition kommen, sondern wie kann
ich jemanden beraten, damit er eine Laufbahn und eine berufliche
10 Entwicklung einschlägt, die seinen Wünschen und seinen Anlagen
und seiner Persönlichkeit gerecht wird. Das wird oft falsch
verstanden.“

Frage: 2/Dauer: 00:43 Minuten:

15 von Luckwald: „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“

Grühn: „In Kurzform lautet das: Career-Arbeit ist erstens sämtliche
Arbeit, die Studierende und junge Absolventen dabei unterstützt (.),
20 einen für sie richtigen beruflichen Einstieg zu finden. Zweitens sollte
sie für Unternehmen, als Zielgruppe, (.) Kontakte zu jungen Leuten
herstellen und mit diesen zusammenarbeiten. Unternehmen suchen
diese jungen Menschen. Career-Arbeit sollte diese Schnittstelle
bearbeiten.“

25

Frage: 3/Dauer: 01:45 Minuten:

**von Luckwald: „Die Einrichtungen an Hochschulen, die Career-Arbeit anbieten, haben sehr unterschiedliche Bezeichnungen, z. B. `Career Center`, `Career Service`, `Berufsqualifizierung` und
30 andere. Wie haben sich diese Bezeichnungen geschichtlich entwickelt?“**

Grühn: „Geschichtlich hat sich das so entwickelt, dass die ersten
„Initiativen“ Ende der 70er Jahre, Anfang der 80er Jahre

überwiegend von den Studierenden selbst gegründet wurden, als
35 eine Art Selbsthilfegruppe: `Student und Arbeitsmarkt`, `Student und
Beruf`, so hießen diese. (.) Unser Projekt zum Beispiel hieß am
Anfang `BeO` - Berufsorientierung. (()). `BeO` ist ein neugieriger
Papagei. Wir haben gesagt: `Das trifft es ganz gut.` Die Studenten
sagten, dass ihre Eltern und Freunde gesagt haben: `Ach, du weißt
40 wohl nicht, was du beruflich machen willst, deshalb machst Du da so
was?`, `Das ist so etwas Psychologisches, (()) so wie `Sozialarbeit`.
Sie haben gedacht, dass diese deutschen Begriffe zu sehr diesen
Charakter haben. Während sie sich oft als dynamische junge Leute
verstanden hatten, die im Sinne von Coaching einfach Unterstützung
45 haben wollten und deshalb bei uns diesen Begriff `Career Service`
eingeführt haben. / Er ist auf eine Initiative von Teilnehmern aus
unserem Programm zurückzuführen, die diesen Begriff vorge-
schlagen haben.“

50 *Frage: 4/Dauer: 00:38 Minuten:*

**von Luckwald: „Welche Theorien werden in der Career-Arbeit in
Deutschland eingesetzt?“**

Grühn: „Theorien (.) ist etwas hoch gegriffen. Ich glaube, dass die
meisten Mitarbeiter in den Career Services selbst, sehr praktisch an
55 diese Dinge rangehen. Es gibt eigentlich keine Theorie. (()) Man
kann sagen, dass bestimmte Forschungsansätze, wie Ergebnisse
aus der Absolventenforschung, mit der Hintergrund für die Ent-
stehung von Career Services in Deutschland waren.“

60 *Frage: 5/Dauer: 00:49 Minuten:*

**von Luckwald: „Welche Ausbildung haben Mitarbeiter/innen von
Career Services in Deutschland?“**

Grühn: „Die Mitarbeiter (und) Mitarbeiterinnen aus Career Services
kommen in der Regel aus sozialwissenschaftlichen und
65 pädagogischen Studienfachrichtungen. Aber es gibt, anders als in
England und den USA, keine (.) Ausbildung in den Hochschulen, die

auf dieses Berufsfeld vorbereitet. Das 'career service netzwerk' selbst hat mit der Gründung angefangen, einige Module zu entwickeln und immer wieder Angebote zu machen oder / versteht auch seine Tagungen, sozusagen als eine Fortbildung für Mitarbeiter. Aber es gibt kein Curriculum oder keine Studiengänge, die auf dieses Berufsfeld vorbereiten.“

Frage: 6/Dauer: 00:59 Minuten:

75 **von Luckwald: „Welche Zielgruppen sprechen Career Services in der Regel an?“**

Grühn: „Da gehen die Meinungen auseinander. (()) Die erste Zielgruppe sind Studierende und junge Absolventen. Career Service-Arbeit begann damit, dass Leute sagten: 'Wir wollen mehr tun für Studierende, um sie auf die Berufssituation, nach dem Examen, vorzubereiten und ihnen beim Übergang helfen.' Das ist die primäre Zielgruppe. Eine zweite Zielgruppe sind Arbeitgeber, weil man zu diesen vermitteln möchte. Also arbeitet man mit ihnen zusammen. (()) Aus Marketing-Gesichtspunkten oder aus hochschulpolitischen Gründen ist die eigene Hochschule oder die Hochschulpolitik ein dritter Adressat, weil man letztendlich Geld (..) und Aufmerksamkeit braucht, damit dieses Arbeitsfeld ernst genommen wird. Aber die eigentliche Zielgruppe sind meines Erachtens die Studierenden und jungen Absolventen.“

90

Frage: 7/Dauer: 00:43 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“

95 **Grühn:** „Wie bereits gesagt, haben wir, anders als in den USA und England, bisher keine Studiengänge, die auf diese Arbeit vorbereiten. Wir haben keine expliziten Qualitätsstandards. Es sollte eine der Aufgaben der Career Service-Arbeit der nächsten Jahre sein, solche Standards festzulegen und hierzu entsprechende

100 Tagungen anzubieten und in diesem Bereich aktiv zu werden.“

Frage: 8/Dauer: 01:10 Minuten:

von Luckwald: „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“

105 **Grühn:** „Gute Career-Arbeit (.) kann man daran messen, indem man Teilnehmer oder Akteure, mit denen man zusammenarbeitet, befragt. Man kann, / und so haben wir das in Berlin getan, die Teilnehmer an den Tagungen natürlich auch im Nachhinein befragen, wie sie die Kurse und Angebote beurteilen. Und man sollte stärker, als das
110 bisher geschieht, versuchen, zumindest in einzelnen Projekten, nach einer längeren Zeit, die jungen Absolventen danach zu fragen, ob sie sagen können, welchen Stellenwert solche Aufgaben in den Hochschulen für ihre Berufsanbindung hatten. Es könnte zu einem Teilbereich der Absolventenforschung werden (und) teilweise ist das
115 bereits schon der Fall.“

Frage: 9/Dauer: 00:42 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angeboten ins Studium?“

120 **Grühn:** „Bisher existiert sie überpointiert gesagt auf dem Papier. Einer der Hintergründe für die Studienreform (()) war die stärkere Einbindung von berufsorientierenden und berufsvorbereitenden Elementen und es wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein, im Rahmen der Reakkreditierung und der Evaluation das tatsächlich zu
125 überprüfen. Denn wie bereits gesagt, kann man durchaus skeptisch sein, ob das wirklich an allen Orten ernst genommen wird.“

Frage: 10/Dauer: 01:11 Minuten:

von Luckwald: „Welchen Stellenwert hat der Erhalt von Creditpoints für die Teilnahme an Career-Angeboten?“

130 **Grühn:** „Da in den neuen Bachelor-Studiengängen für viele der Studierenden Zeitknappheit ein zentrales Problem geworden ist und

sie vor allen Dingen am Anfang und in der Mitte des Studiums oft noch nicht die Sinnhaftigkeit (()) (und) die Notwendigkeit der berufsorientierenden Angebote und der Schlüsselkompetenzvermittlung (sehen). Aus diesem Grund ist es sinnvoll und notwendig, auch die Angebote in diesem Bereich als Bestandteile der Studiengänge zumindest zu Wahlpflichtangeboten zu machen, die dann bei den Creditpoints berücksichtigt werden. Dadurch sollte man versuchen, die Studierenden dazu zu bringen, dass sie unbedingt solche Angebote im Rahmen ihres Studiums wahrnehmen.“

Frage: 11/Dauer: 01:30 Minuten:

von Luckwald: „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

Gröhn: „Wie bereits gesagt, gibt es in Deutschland noch keine Standards für die Qualität der Arbeit in Career Services. Das ist anders in anderen Ländern, wo eine über hundertjährige Tradition besteht. Wie beispielsweise in England, wo erste Career Services gegründet wurden. Ich glaube, das war 1892. Diese lange Tradition haben wir nicht. Aus dem Grund gibt es noch keine / Standards (.) an denen dann eine Akkreditierung durchgeführt werden kann, denn diese braucht ja Maßstäbe. Es wird eine der politischen Aufgaben der Zukunft sein, dafür zu sorgen, dass es Standards und zudem auch Akkreditierungsverfahren gibt, und schließlich die Qualität von Career Services mit einem Zertifikat nachgewiesen wird. Genauso wie unter Umständen eben auch die Qualifizierung der Mitarbeiter, durch bestimmte Mindeststandards. Es müssen ja nicht gleich ganze Studiengänge sein, aber (()) bestimmte Bausteine sollte man (.) im Rahmen von Fortbildungen (.) belegt und durchgeführt haben, damit eine Arbeit in Career Services verantwortungsvoll gemacht werden kann.“

Frage: 12/Dauer: 01:00 Minuten:

165 **von Luckwald: „Welche Ausbildung sollten Ihrer Meinung nach
Mitarbeiter/innen von Career Services haben?“**

Grühn: „Ich denke, wie in sehr vielen Berufen für Hochschulabsolventen der Sozial- und Geisteswissenschaften, gibt es keine klare Vorbereitung auf konkrete Berufsbilder. (()). In Deutschland
170 wird man in den nächsten Jahren / keinen Studiengang für die Arbeit von Career Services schneiden können. Es muss ein Interesse an der Arbeit und Kenntnis der Problematik vorhanden sein, und dafür reichen sozialwissenschaftliche, geisteswissenschaftliche und erziehungswissenschaftliche Ausbildungen. Aber darauf gesattelt
175 werden sollten bestimmte (.) qualifizierende Kurse z. B. von einem Dachverband oder einer Institution (()), die Voraussetzung sein sollten, um bestimmte Aufgaben im Career Service wahrnehmen zu können.“

180 *Frage: 13/Dauer: 01:58 Minuten:*

von Luckwald: „Berichten Sie mir über die Entstehung und Entwicklung des `csnd`.“

Grühn: „Es hat in den 90er Jahren regelmäßig in einem ein- oder zweijährigen Abstand informelle Treffen von Mitarbeitern aus Career
185 Services gegeben. Von Herrn Honolka wurde einer der ersten Career Services in München organisiert, aber auch in Köln (.) von den dortigen Akteuren. Wir selbst waren auch beteiligt (.) und haben festgestellt, wie wichtig dieser Fachaustausch zwischen den Mitarbeitern ist. Wir haben festgestellt, wie wichtig es ist, zu erfahren:
190 `Wie macht ihr das dort?` (und) `Welche Erfahrung habt ihr mit diesem und mit jenem Ansatz?`. Das war als Ersatz für eine fehlende Ausbildung zumindest ein Fachaustausch unter Kollegen. Zugleich klagten immer wieder alle Teilnehmer darüber, wie wenig in der Hochschulpolitik die Aufgaben der Career Services wahrgenommen
195 werden. Von einigen Akteuren wurde die Gründung eines Fachverbandes vorangetrieben, um einerseits Angebote für die

Weiterqualifizierung entwickeln zu können, aber vor allem auch, um hochschulpolitisch wahrgenommen zu werden. Deshalb war eines der zentralen Anliegen - das ich damals als Gründungsvorsitzender vorangetrieben habe - von Anfang an die 'Hochschulrektorenkonferenz' mit einzubinden, damit es in der Hochschulpolitik stärker wahrgenommen wird. Und das ist dadurch geschehen, weil ein Mitglied der 'Hochschulrektorenkonferenz' ein ständiges Mitglied im Vorstand des 'csnd' ist.“

205

Frage: 14/Dauer: 00:36 Minuten:

von Luckwald: „Was ist das Hauptziel des 'csnd'?“

Grühn: „Das Hauptziel des 'csnd' ist ein Fachaustausch (.) zwischen Mitarbeitern und Leitern von Career Services zu organisieren und (.) über Marketing und andere Maßnahmen eine stärkere Wahrnehmung der Career Service-Arbeit und ihrer Notwendigkeit in der Hochschulpolitik voranzutreiben.“

210

Frage: 15/Dauer: 00:58 Minuten:

215 **von Luckwald: „Welche Publikationen hat der 'csnd'?“**

Grühn: „Der 'csnd' hat einerseits eine Homepage, auf der auch Diskussionen zwischen den Mitgliedern stattfinden können. / Und es gibt einen Mitgliederrundbrief, in dem ganz aktuell immer über die (.) laufenden Arbeitsgruppen und über Tagungen informiert wird. Zudem gibt es eine Zeitschrift - die 'career service papers' - die anfänglich zweimal im Jahr und zurzeit nur einmal im Jahr erscheint. In der stehen vor allem Fachaufsätze im weitesten Sinne zur Career Service-Arbeit. Darin berichten Absolventen von (.) Forschung bis hin zu Studienbedingungen, veränderten (.) Rekrutierungsbedingungen (()) und so weiter.“

220

225

Frage: 16/Dauer: 01:05 Minuten:

von Luckwald: „Welche Weiterbildungen bietet der `csnd´ für Career Service-Mitarbeiter an?“

230 **Gröhn:** „Das `career service netzwerk deutschland´ hatte sofort nach der Gründung ein / Weiterbildungsprogramm entwickelt, das aus verschiedenen Modulen bestand: `Wie führe ich eine Messe durch?`, `Was ist bei der Beratungsarbeit zu beachten?`, `Wie kooperiere ich mit Unternehmen?`, `Wie finanziere ich (CS-Arbeit)?`, `Was ist bei (.)

235 Marketingstrategien zu beachten?`, `Wie kann man Gelder akquirieren?` und so weiter. Also ein umfassendes Angebot von ungefähr zehn verschiedenen Modulen. Derzeit wird ein neues Programm erarbeitet und es finden in etwas größeren Abständen zurzeit (.) derartige Veranstaltungen statt. Geplant ist aber, ein (.)

240 umfassenderes Fortbildungsprogramm anzubieten.“

Frage: 17/Dauer: 01:20 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die internationale Arbeit im Career-Bereich?“

245 **Gröhn:** „Die internationale Zusammenarbeit ist zunächst einmal wichtig gewesen, weil wir in Deutschland über nur geringe Erfahrungen in diesem Bereich verfügten. Wir haben zum Beispiel Margaret Dane, die Vorsitzende von `AGCAS´, gleich in der Gründungskonstruktion dabei gehabt. Wir haben Personen aus

250 Finnland, aus England und aus Holland in der Gründungskonferenz gehabt, um deren Erfahrungen bereits in der Gründungsphase einzubringen. Welche Bedeutung die internationale Zusammenarbeit von Career Services, aufgrund gewachsener Mobilität im Rahmen der Globalisierung haben wird, (.) da habe ich meine Zweifel. Ich

255 glaube, dass auf dieser / konkreten (()) Zusammenarbeit ein Erfahrungsaustausch sinnvoll ist, z. B. `Wie macht ihr das?`, `Welche Erfahrungen habt ihr damit?`, aber dass sozusagen konkrete Angebote gemeinsam entwickelt werden, ist meiner Meinung nach zur Zeit nicht notwendig.“

260

Frage: 18/Dauer: 01:33 Minuten:

von Luckwald: „Wie ist der `csnd´ personell aufgestellt?“

Gröhn: „Das `career service netzwerk deutschland´ ist ein Verein nach deutschem Vereinsrecht. Da gibt es einen Vorsitzenden, einen Stellvertretenden, es gibt einen, der für die Finanzierung zuständig ist, und es können (.) Mitglieder assoziiert werden für besondere Aufgaben. (()) Diese Akteure im Vorstand sind die eigentlichen Träger der Arbeit und das ist das Problem, denn ein Netzwerk ist nur so gut wie die Akteure, die in dem Netzwerk agieren. Das heißt, / über solche Tagungen, wie jetzt hier in Freiburg, und über bestimmte Aktivitäten von Netzwerkmitgliedern werden Arbeitsgruppen gebildet (()) und regionale Treffen. Also ohne die Aktivitäten von Netzwerkmitgliedern ist jedes Netzwerk tot. Es wird sich zeigen - bislang läuft das einigermaßen.“

275

Frage: 19/Dauer: 00:59 Minuten:

von Luckwald: „In welchen Feldern der Career Service-Arbeit ist es Ihrer Meinung nach wichtig zu forschen?“

Gröhn: „Ich habe eingangs gesagt, dass meines Erachtens die Absolventenforschung eine Ursache oder Auslöser für das Entstehen von (()) Career Services in Deutschland war. Und da gibt es gerade eine Bewegung, diese Absolventenforschung in Deutschland voran zu treiben, um zu schauen, welche Bedeutung bestimmte Angebote haben, die von den Career Service oder solchen Einrichtungen kommen. Es sollte zukünftig stärker in Richtung der Qualitätsentwicklung und Qualitätsstandards von den Career Services gearbeitet werden: `Was sind notwendige Voraussetzungen?`, `Was sind notwendige Qualifikationen für Mitarbeiter?´ und so weiter.“

290

Frage: 20/Dauer: 00:52 Minuten:

von Luckwald: „Was sind Ziele für die Zukunft für die Weiterentwicklung der Career-Arbeit in Deutschland?“

295 **Grühn:** „Ganz plakativ gesagt, hochschulpolitisch dafür zu sorgen, dass es in Deutschland einer Hochschule nicht mehr möglich ist, (.) keinen Career Service zu haben. Und wenn es einen gibt, ihn auch zumindest mit einer Mindestausstattung, die größer ist als die bisherige, zu versehen. Das ist sozusagen die Voraussetzung, damit es weitergeht. Wir müssen dafür sorgen, dass es eine
300 Selbstverständlichkeit ist, dass an einer Hochschule ein Career Service existiert.“

Frage: 21/Dauer: 00:49 Minuten:

305 **von Luckwald:** „Wenn Sie drei Wünsche für die Career-Arbeit äußern dürften, was würden Sie sich wünschen?“

Grühn: „Was das Netzwerk betrifft, wünsche ich mir, dass die Entwicklung, so wie sie in den letzten fünf Jahren gestartet ist, weitergeht. Und dass die Wahrnehmung in den Hochschulen auch weiterhin so wächst. Heute gibt es kaum noch einen Vizepräsidenten
310 oder einen Rektor einer deutschen Universität, der nicht weiß, was ein Career Service ist. Das war vor zehn Jahren nicht selbstverständlich. Das wären meine zwei Hauptwünsche und ein dritter (Wunsch) fällt mir jetzt nicht ein.“

von Luckwald: „Herzlichen Dank für die interessanten Interview-
315 aussagen.“

I. 3.2 Transkription des Interviews mit Heike Hülpüsch

Interview Nr.:	2
Land:	Deutschland
Organisation:	„WHU-Otto Beisheim School of Management“, Vallendar
Interviewerin:	von Luckwald, Johanna
Interviewpartnerin:	Hülpüsch, Heike
Position:	Abteilungsleiterin, Career Service
Ort/Datum Interview:	Vallendar, 16. September 2008
Gesamtdauer:	14:40 Minuten

Frage: 1/Dauer: 00:22 Minuten:

von Luckwald: „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“

- 5 **Hülpüsch:** „Wir sind Dienstleister für einzelne Zielgruppen. Die Zielgruppen sind die Studenten, die Unternehmen und die Alumni, und wir führen deren Wünsche und Ziele zusammen.“

Frage: 2/Dauer: 00:29 Minuten:

- 10 **von Luckwald: „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Career-Arbeit?“**

- Hülpüsch:** „Da ist zum einen der enorme Informationsaufwand zu nennen, weil wir durch den Abschluss `Diplomkaufmann´ groß und auch erfolgreich geworden sind, müssen wir jetzt immer detailliert erläutern: `Was ist Bachelor?´, `Was ist Master?´. Dies gilt sowohl für die Unternehmen, als auch für die Studenten, die sich damit auch auseinandersetzen müssen, und natürlich auch für unsere Alumni, die überwiegend Diplomkaufleute sind.“
- 15

- 20 *Frage: 3/Dauer: 00:33 Minuten:*

von Luckwald: „Glauben Sie, dass Career Service-Arbeit einen Einfluss auf das Image einer Hochschule hat und falls ja, in welchen Bereichen?“

- Hülpüsch:** „Also auf alle Fälle hat die Career-Arbeit Einfluss auf das Image der Hochschule. Das spiegelt sich an der `WHU´ in den Bewerberzahlen wider. Das ist die Anzahl der kooperierenden Unternehmen, wie zufrieden sie mit der Anzahl der Praktikanten und der Absolventen sind, und das ist natürlich auch die Pressearbeit. Derzeit ist Career-Arbeit natürlich auch in aller Munde.“
- 25

30

Frage: 4/Dauer: 00:39 Minuten:

von Luckwald: „Wie setzt sich Ihre Finanzierung zusammen?“

Hülpüsch: „Wir sind eine Kostenstelle, wie auch alle anderen Abteilungen in der Verwaltung. Man könnte natürlich mit dem Career Service eine Menge Geld verdienen. Wenn wir neue Kooperationen schaffen, geht dieser Antrag direkt in den Haushalt der Stiftung. Außerdem arbeiten wir sehr eng mit unserer Stiftung zusammen. Und wenn die Unternehmen auf sie zukommen (()), dann wird das an den Career Service weitergeleitet. Aber wir sind einfach eine ganz normale Kostenstelle. Das ist auch ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zu anderen Career Services.“

Frage: 5/Dauer: 01:39 Minuten:

von Luckwald: „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“

Hülpüsch: „Der Absolventenforschung und Alumni-Arbeit messen wir eine sehr große Bedeutung zu. Wir haben unsere Alumni. Die haben sich 1988 in einem Verein mit dem Ziel gegründet, die Hochschule langfristig zu unterstützen. `88 deshalb, weil das die ersten Absolventen der `WHU´ waren. Es gibt den Verein, der sich permanent neu organisiert und sehr eng mit der Hochschule zusammenarbeitet. Es gibt das Alumni-Board, die Vereinsmitglieder, den Vorstand von `EHM-Praxis´, so heißt die `Ehemaligen-Organisation´. Der trifft sich drei, vier Mal im Jahr am Wochenende mit Vertretern der Hochschule und dem gehört auch der Career Service an. Wir diskutieren: `Wie wird die WHU außen wahrgenommen?´, `Was können wir von den Alumni lernen?´ und `Wie sind sie in den Unternehmen zu finden?´ Es gibt einen Kandidaten, der sich ganz konkret um die Absolventenforschung kümmert. Das heißt, er wird eruiieren: `Wo ist der erste Job?´, `Warum habe ich diesen Job damals angenommen?´, `Wie bin ich zu meinem zweiten Job gekommen?´. Natürlich gehört da auch die Entwicklung des Gehalts dazu, aber auch der Reifeprozess. Wir finden, dass dort

65 noch sehr viele Informationen verborgen liegen, anhand derer wir sehr viel erkennen könnten. Wir sind sehr gespannt darauf und denken, dass wir dazu schon 2009 erste Ergebnisse liefern können. Wir machen das alles gemeinsam mit den Alumni.“

Frage: 6/Dauer: 02:19 Minuten:

70 **von Luckwald: „Welche Technologien setzen Sie ein?“**

Hülpüsch: „Als A-Priorität ist der persönliche Kontakt zu nennen. Wir wollen unsere Studenten natürlich kennen lernen. Wir wollen wissen, warum sie den Kontakt zur Unternehmensberatung oder Investmentbanking wollen, damit wir verbinden können, mit welchen
75 Ehemaligen wir ihn zusammen bringen könnten. Außerdem wollen wir auch ein bisschen herausfinden: `Wie tickt der Student?`, `Ist es wirklich sein eigener Wunsch - Investmentbanking?` oder können wir ihn vielleicht (.) für andere Kontakte begeistern, denn nicht nur Investmentbanking und Unternehmensberatung sind interessant.
80 Zum anderen haben wir die Technologie hinter unserer Datenbank, hinter unserem Intranet. Dazu möchte ich ganz gerne erwähnen, dass es Studenten waren, die im ersten Semester 2001 festgestellt haben, dass die `WHU` eigentlich ja noch gar kein Intranet hat. Die vier Kandidaten haben sich dann im Sommer hier an der `WHU` in
85 einem Hörsaal versammelt. Und wir haben dann natürlich auch über (einen) `Placement Center Career Service` gesprochen und ein `Tool` entwickelt, was bis 2007 (()) leicht optimiert, kontinuierlich genutzt wurde. (()) Zwischenzeitlich haben die natürlich schon graduiert, sind in ihren ersten Jobs und haben teilweise promoviert.
90 Sie haben aber diese Firma fortgeführt, die heute `Intrawalls` heißt. Mit denen haben wir im Sommer zusammen gesessen und (.) überlegt: `Was können wir noch Besseres für unsere Studenten entwickeln?` Und hier war natürlich der große Vorteil, dass die Ehemaligen die `WHU` schon sehr gut kannten, aber nicht mehr so
95 im Geschehen steckten. Und jetzt haben wir uns darauf geeinigt, dass unsere Studenten per wöchentlichen Newsletter informiert

werden, welche Unternehmenspräsentationen und sonstige
Unternehmerworkshops stattfinden. Es werden darin Hinweise zu
Praktika-Angeboten und Angebote für Berufseinsteiger veröffentlicht,
100 so dass einfach jede Gruppe einbezogen wird. Die unterschiedlichen
Programme werden mit unterschiedlichen Newsletters versehen. Das
steckt allerdings noch in den Kinderschuhen. Es läuft schon alles,
aber es ist noch ein bisschen `learning by doing´.“

105 *Frage: 7/Dauer: 02:29 Minuten:*

**von Luckwald: „Worin besteht der Mehrwert von Kooperations-
beziehungen zwischen Hochschule und Beschäftigungswelt,
sowohl für Hochschulen als auch für Unternehmen?“**

Hülpüsch: „Das ist unser Hauptgeschäft, weil wir ausschließlich
110 privat finanziert sind. Wir arbeiten mit vielen Unternehmen schon seit
sehr langer Zeit langfristig zusammen. Das begründet eben auch,
warum die Unternehmen zufrieden sind. Die kennen die Kompetenz
der `WHUler´ als Praktikanten und als Berufseinsteiger. Dann haben
wir innerhalb dieser Kooperationen in jedem Unternehmen, das uns
115 finanziell unterstützt, einen sogenannten `Schoolmanager´. Das ist in
der Regel ein `WHUler´, der noch nicht lange von der Universität weg
ist, und der dem Unternehmen vermitteln kann, wie die `WHU´
funktioniert. (()) Infolgedessen kann man die sehr gut
zusammenbringen und dieses Vorgehen ist sehr effizient. Dann sind
120 wir natürlich auch sehr daran interessiert, (()) dass die
Kooperationen langfristig sind. (()) Bei uns wachsen diese ganzen
Kooperationen. Erst einmal muss man Multiplikatoren finden, das
heißt, zunächst einen Praktikanten in dem Unternehmen plazieren,
der dann zurück auf dem Campus erzählen kann: `Ich habe ein
125 cooles Praktikum gemacht, (()) Verantwortung gehabt und es hat mir
Spaß gemacht, ich habe eine Menge gelernt und ich konnte Theorie
mit Praxis verbinden.´ Zum anderen wollen wir natürlich auch dem
Unternehmen etwas dafür geben. Denn wenn Motivation das
Recruiting ist, dann müssen sie dafür zahlen, und wenn die

130 Unternehmensvertreter zufrieden sind mit der Anzahl der
Absolventen und mit den Kompetenzen, die wir anbieten und mit den
unterschiedlichen Programmen, dann (hat) das für alle einen riesigen
Mehrwert. Nicht nur für uns, sondern auch für die Unternehmen und
für die Studenten. Und so haben wir z. B. auch einen
135 Bewerberprozess implementiert für Studenten des zweiten
Semesters, weil sie nach dem zweiten Semester bereits ihr erstes
Praktikum machen müssen. Das machen wir in Kooperation mit
unserem Förderunternehmen, und in den Förderunternehmen (sind)
wiederum die ehemaligen `WHUler` (()). Wir wollen einfach die
140 Effizienz der Kommunikation erhöhen.“

Frage: 8/Dauer: 00:47 Minuten:

**von Luckwald: „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt
langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen
145 zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“**

Hülpüsch: „Das sind bei uns zum einen die personalisierten
Unternehmenskontakte und (()) zum anderen die `Schoolmanager`,
die ich bereits erwähnt habe. Die `Schoolmanager` sind das
Sprachrohr, die Schnittstelle zwischen Unternehmen und Career
150 Service. Wir verbinden damit auch eine regelmäßige Präsenz auf
dem Campus, das heißt in Form von Unternehmenspräsentation
oder von Vorträgen in den Vorlesungen, dem `Career Day` und was
wir sonst noch an Veranstaltungen anbieten.“

155 *Frage: 9/Dauer: 00:42 Minuten:*

**von Luckwald: „Welche Hürden gibt es bei Austauschprozessen
zwischen Hochschulen und der Beschäftigungswelt?“**

Hülpüsch: „Ja, Hürden sind manchmal auch zu finden. Gerade
aufgrund der Situation, dass wir privat finanziert sind. Nicht jedes
160 Unternehmen sieht ein, dass es einen finanziellen Beitrag leisten
muss, um Qualität zu bekommen. Bevor ein Unternehmen auf den

Campus kommt, haben wir es in der Regel persönlich kennengelernt und haben abgestimmt, ob wir zusammen passen.“

165 *Frage: 10/Dauer: 00:14 Minuten:*

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“

Hülpüsch: „Es ist ein unbedingtes `Muss´ für alle Universitäten, dass
170 ein Qualitätsstandard geschaffen wird.“

Frage: 11/Dauer: 01:11 Minuten:

von Luckwald: „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“

175 **Hülpüsch:** „Zum einen sollten sich Career Service und Studenten gut kennen. Zum anderen sollte der Career Service wissen, wie unterschiedlich die Unternehmen ticken, welche Kulturunterschiede es eventuell gibt, und die Studenten darauf vorbereiten. Es ist (()) sehr wichtig, dass sich ein Student bewusst macht, wie er `tickt´ und
180 ob er letztendlich wirklich auch zum Unternehmen passt. Hier können wir natürlich auch nochmal die Verbindung zu den Ehemaligen herstellen. Zudem erwarten wir von unseren Studenten, dass sie zuverlässig sind, dass sie nicht einfach 25 Bewerbungen schreiben und jedem Unternehmen erzählen, dass sie unbedingt dort anfangen
185 wollen (()). Wichtig ist ein offenes und ein faires Miteinander - auch zwischen den Studenten. Denn keiner nimmt dem anderen den Job weg, sondern es gibt einfach nur ganz wenige, die auch ideal zu einem Unternehmen passen.“

190 *Frage: 12/Dauer: 00:45 Minuten:*

von Luckwald: „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angebote ins Studium?“

Hülpüsch: „Wir bieten Angebote nach Bedarf an. Den Bedarf ermitteln wir durch unsere `Career Scouts´. Das sind freiwillige
195 Studenten aus jedem Semester. Mit denen finden regelmäßige `jour

fixe´ hier auf dem Campus statt. Sie sind Schnittstelle und Sprachrohr in ihrem jeweiligen Semester. Von ihnen erfahren wir die Bedürfnisse der Studenten. Und wenn dann der Wunsch nach einem `Consulting Workshop´ besteht, dann versuchen wir das mit unseren kooperierenden Unternehmen zu organisieren. Aber es gibt keine Creditpoints für Veranstaltungen vom Career Service.”

Frage: 13/Dauer: 00:54 Minuten:

von Luckwald: „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

Hülpüsch: „Das sehe ich als ein ganz wichtiges Unterscheidungsmerkmal, denn wir müssen uns auch permanent hinterfragen. (()) Es geht ja um die Studenten und die müssen uns Feedback geben. Infolgedessen müssen wir einfach permanent die Veranstaltungsorganisation hinterfragen. Die ganze Kommunikation hat sich verändert. Die Leute werden nicht jünger, sondern wir werden im Career Service älter. Und daher ist es ganz wichtig, dass das zertifiziert und akkreditiert wird, und es ist natürlich auch ein Qualitätsstandard für „Schnupperer“, die auf die Hochschule kommen (()). Ohne Zertifizierung ist einfach keine Qualität gewährleistet.“

Frage: 14/Dauer: 00:25 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die internationale Arbeit im Career-Bereich?“

Hülpüsch: „Internationalität, Globalisierung ist in aller Munde und da kommen wir nicht daran vorbei. (.) Da stecken wir noch in den Kinderschuhen an der `WHU´. Aber dadurch, dass 20 Prozent unserer Ehemaligen im Ausland arbeiten und alle Unternehmen international sind (.), sind wir schon sehr gut aufgestellt.“

Frage: 15/Dauer: 00:56 Minuten:

von Luckwald: „Was sind Ihrer Ansicht nach aktuelle Trends der Career-Arbeit?“

230 **Hülpüsch:** „(()) Studenten interessieren sich mit ganz großer
Priorität für Consulting. Die `WHU` wird auch gerne als Gründer-
universität bezeichnet. Wir haben schon zahlreiche erfolgreiche
Gründer hier, und natürlich das Investmentbanking. Wobei man da
natürlich auch immer schauen muss, wie die allgemeine
235 Wirtschaftslage ist. Aber das sind definitiv seit Jahren die Trends, die
es hier an der `WHU` gibt. Außerdem haben wir eine Plattform
geschaffen, in der wir die Trends per Internet abfragen können. Das
heißt, Studenten können (()) dieses Angebot nutzen.“

von Luckwald: „Herzlichen Dank für das interesssante Interview.“

240

I. 3.3 Transkription des Interviews mit Dr. Susanne Jörns

Interview Nr.:	3
Land:	Deutschland
Organisation:	„Georg-August Universität Göttingen“, Göttingen
Interviewerin:	von Luckwald, Johanna
Interviewpartnerin:	Jörns, Susanne, Dr.
Position 1:	Leiterin, Career Service
Position 2:	Herausgeberin, „career service papers (csp)“
Ort/Datum Interview:	Berlin, 23. September 2008
Gesamtdauer:	32:21 Minuten

Frage: 1/Dauer: 00:16 Minuten:

von Luckwald: „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“

5 **Jörns:** „Nein. Ich bin der Auffassung, dass es eine ganz allgemeine Definition nicht gibt, auch nicht im wissenschaftlichen Kontext.“

Frage: 2/Dauer: 01:02 Minuten:

10 **von Luckwald: „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“**

15 **Jörns:** „Für mich definiert sich Career Service-Arbeit an der Schnittstelle zwischen Studium und Beschäftigungssystem und den daraus hervorgehenden Aufgabenfeldern. Daraus resultierende Aufgabenfelder, das sind Professionalisierungsarbeiten auf der zentralen und dezentralen Ebene, und in dem Zusammenhang auch die Sensibilisierung der Professorenschaft, aber auch von den anderen Entscheidungsträgern. Neben der Sensibilisierung haben sie auch die Funktion zu koordinieren, berufsspezifische Angebote an einer Gesamthochschule (anzubieten) und das Angebot transparent und übersichtlich darzustellen.“

20

Frage: 3/Dauer: 02:31 Minuten:

von Luckwald: „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Career-Arbeit?“

25 **Jörns:** „Sehr starke und sehr positive Auswirkungen. Die eine große Linie ist, dass die Career Service-Arbeit nicht mehr losgelöst von der fachwissenschaftlichen Ausbildung geschieht, und dass eine viel stärkere Bezogenheit auf die Arbeit in den Fächern vorgenommen und zudem in Kooperation mit den verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fakultäten gearbeitet wird. Es wird überlegt, welche berufsorientierenden Elemente in das Curriculum aufgenommen werden, inwieweit das kritikfähig gemacht werden kann und inwieweit damit sinnvolle Synergieeffekte erzielt werden können. In

30

dem Zusammenhang ergibt sich auch die Frage der
35 Internationalisierung der Career Service-Arbeit, da ein studien-
begleitender Auslandsaufenthalt in meinen Augen in jedem Fall ein
karriereförderndes Element ist, und es sollte auch ein Teil der Career
Service-Arbeit sein und fakultätsübergreifend passieren. Bei der
Neupositionierung von Career Services werden auch die
40 Arbeitgeberkontakte einen anderen Stellenwert einnehmen, (.) was
sich in Folge / in verschiedenen Projekten auswirkt. Je nachdem wie
die Hochschule strukturiert ist, ob sie eine `Fundraising´-Stabsstelle
hat (und auch) inwieweit Alumni sich dort formiert hat, wird es auf
jeden Fall dort auch Auswirkungen haben: `Was Career Services mit
45 Unternehmen auf die Beine stellen?`, `In welcher Qualität haben sie
Kooperationsbeziehungen?` und `Welchen Nutzen ziehen beide
Seiten daraus?`."

Frage: 4/Dauer: 01:44 Minuten:

50 **von Luckwald: „Glauben Sie, dass Career-Arbeit einen Einfluss
auf das Image einer Hochschule hat, und falls ja, in welchen
Bereichen?“**

Jörns: „Ja, Career-Arbeit hat auf jeden Fall Einfluss auf das Image
der Hochschule. In Göttingen ist es auf jeden Fall die Arbeit in den
55 Fakultäten, die Professionalisierung der Studiendekanate. Dort wird
das Angebot deutlich verbessert, das wiederum hat Auswirkungen
auf das Studierendenmarketing. Die Attraktivität des Hochschul-
standortes wird verbessert (.) und führt dazu, dass sich die
Studienanfänger auch für Göttingen entscheiden. Darüber hinaus
60 wird auch das Image im Bereich / der Arbeitgeberkontakte
verbessert. Wenn es einen Career Service gibt, dann hat man auch
einen zentralen Ansprechpartner für die Unternehmen, und das ist
definitiv (.) imagefördernd für eine Hochschule, genauso wie die
berufsvorbereitenden Maßnahmen zur Förderung der Studierenden.“

65

Frage: 5/Dauer: 00:17 Minuten:

von Luckwald: „Wie setzt sich die Finanzierung Ihres Career Services zusammen?“

70 **Jörns:** „Zum einen aus Haushaltsmitteln, zum anderen aus Studienbeitragsmitteln und aus Drittmitteln.“

Frage: 6/Dauer: 01:45 Minuten:

von Luckwald: „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“

75 **Jörns:** „Eine sehr große Bedeutung, weil die erfolgreiche Platzierung der Absolventen der Hochschule einen Leistungsindikator darstellt. (.) Man will wissen, wo die Studierenden verblieben sind, man will Rückkopplungen (()) zu den Ausbildungsinhalten, zu den Lernmethoden herstellen, will Verbesserungen natürlich auch mittel- und
80 langfristig etablieren, und das kann man sehr gut im Rahmen von Absolventenforschung (()) wissenschaftlich fundieren und daraus Ableitungen (.) vornehmen. Bei der Alumni-Arbeit ist dann auch die starke Identifikation wichtig, die ja schon bereits während des Studiums beginnt. Und wenn erfolgreiche ehemalige Studierende an
85 die Universität zurückkommen, dann stellen diese natürlich eine Art (.) Vorbild dar und motivieren in ähnlicher Weise für die eigene Hochschule aktiv zu werden. Bestenfalls ist es auch später wieder ein Mittel, wenn sie als Arbeitgeber bestimmte Projekte unterstützen, also vom `Friendraising` zum `Fundraising` übergehen.“

90

Frage: 7/Dauer: 01:27 Minuten:

von Luckwald: „Welche Technologien setzen Sie ein?“

Jörns: „Wir haben eine sehr informative Website für die verschiedenen Dienstleistungen, die wir den Studierenden anbieten.
95 Und darüber hinaus haben wir eine Plattform in Kooperation mit (.) externen Partnern, auf welcher die Studierenden ihre Bewerberprofile eingeben können und darstellen, welche Qualifikationen sie mitbringen. Dabei handelt es sich um fachliche,

100 aber auch um den `Softskill-Bereich`. Und auf der anderen Seite sind
eben die Arbeitgeber, die auch dann ihrerseits ihre Stellenprofile mit
den gesuchten Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber
eingeben können, sodass es dann im `Matching-Prozess` eine
Zusammenführung zwischen Studierenden und Arbeitgebern gibt
und (()) eine Art Kompetenzprofilabgleich (stattfindet). Diese
105 Plattform soll sehr viele Informationen transportieren, die von
berufsspezifischer Relevanz sind.“

Frage: 8/Dauer: 01:55 Minuten:

110 **von Luckwald: „Worin besteht der Mehrwert von Kooperations-
beziehungen zwischen Hochschulen und Beschäftigungswelt,
sowohl für die Hochschulen als auch für die Unternehmen?“**

Jörns: „Das professionelle Arbeiten ist ein ganz wichtiges Kriterium
(..) und auch die Kontinuität der Geschäftsbeziehung, (.) genauso
wie die inhaltliche Flexibilität, also dass man je nachdem, was als
115 aktueller Bedarf definiert wird, dann entsprechend auch neue
Projekte initiieren kann und neue Dinge zielgruppenspezifisch
ausrichtet. Und die Planungssicherheit ist wichtig, um nicht zu starke
Fluktuationen zu haben, und dann bestimmte Personalstellen
wegbrechen, sondern dass sinnvolle Maßnahmen auch mittel- und
120 langfristig fortgeführt werden. Für / das Kriterium professionellen
Arbeitens ist noch ganz wichtig, dass die initiierten Maßnahmen
evaluiert werden (()).“

Frage: 9/Dauer: 02:38 Minuten:

125 **von Luckwald: „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt
langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen
zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“**

Jörns: „Also ich denke, dass sich sehr viel Zeit bei der
Bedarfsermittlung genommen werden sollte: `Was ist eigentlich aus
130 Sicht der Hochschule wirklich sinnvoll für die Studierenden?` und
`Was wünschen sich die Unternehmen konkret von den

Hochschulen?'. Da muss man sich genügend Raum für qualitativ hochwertige Gespräche geben, sodass man auch Möglichkeiten für Kursänderungen eröffnet. Auch ist wichtig, dass man sorgfältig über laufende Maßnahmen evaluiert, um auf der Basis der ermittelten Daten zu konzeptionellen Neuausrichtungen zu kommen. Das ist das Eine, was sehr wichtig ist, und das Andere ist, dass man versucht, sich vorurteilsfrei zu begegnen, dass man Berührungängste abbaut, dass Transferleistungen wirklich hin und her gehen, also, dass das Wissen von der Hochschule in die Unternehmen einfließt. Aber auch umgekehrt ist wichtig, dass durchaus Erkenntnisse, die aus der Praxis resultieren, Eingang in bestimmte Überlegungen finden, also wie man berufsorientiert studiert bzw. sich sinnvoll auf den Berufseinstieg vorbereitet, sodass es dann eben eine gute Passung zwischen den Qualifikationsanforderungen seitens der Arbeitgeber und dem, was die Studierenden an Kompetenzen mitbringen, gibt.“

Frage: 10/Dauer: 02:49 Minuten:

von Luckwald: „**Welche Bedeutung messen Sie als Herausgeberin - zusammen mit Dr. Dieter Grünh - den `career service papers´ zu?**“

Jörns: „Es ist das Publikationsorgan des Dachverbandes `career service netzwerk deutschland´ und insofern können aktuelle hochschulpolitische, aber auch wissenschaftliche praxisrelevante Themen einer Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Es ist ein Forum, das zum kontroversen Diskutieren über bestimmte Fragen einladen soll, und es sollen auch Anregungen für Akteure im Bereich Berufsorientierung gegeben werden. Es soll jedoch im Grunde auf die redaktionelle Arbeit bei den / Herausgebern zurückfließen, sodass wir dann auch / konstruktiv kritische Rückmeldungen bekommen und Anregungen für Themen, die wir aufgreifen sollten haben, welche dann wiederum zu einer inhaltlichen Verbreitung im nächsten Heft führen. Also man kann durch die `career service papers´ sehr viele Impulse setzen, kann

165 hochschulpolitisch, denke ich, sicherlich auch vieles in Bewegung
bringen, und kann das Netzwerk der Career Service-Mitglieder
untereinander noch mal sichtbar machen: `Was gibt es eigentlich für
Arbeitsgruppen?`, `Was gibt es für Aktivitäten?`, `Was sind die
Grundsätze oder die Veränderungen beim Career Service-
170 Vorstand?`, `Was sind Trends in der Career Service-Arbeit?.` Also
man / findet dort eine sehr gute Informationsplattform, die dann
durchaus auch international ausstrahlen kann.“

Frage: 11/Dauer: 01:25 Minuten:

175 **von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die
Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit
in Deutschland?“**

Jörns: „Meiner Meinung nach ist die Einführung von
Qualitätsstandards extrem wichtig, da wir eine sehr verantwortungs-
180 volle Aufgabe an der Schnittstelle zwischen Studium und
Beschäftigungssystem erfüllen. Das ist entsprechend für die
verschiedenen Adressatengruppen, die wir bedienen, also die
Studierenden, die Arbeitgeber, die Fakultäten, wichtig, und sollte auf
einem sehr hohen Level geschehen. Dazu gehört, dass man weiß,
185 dass die Professionalität der Arbeit gegeben ist und dass das auch
entsprechend nach außen sichtbar gemacht wird, und demzufolge,
wenn Akzeptanzprobleme, meinerwegen seitens der Professoren-
schaft auftreten, eine Gegenüberstellung erfolgen kann (()).“

190 *Frage: 12/Dauer: 01:52 Minuten:*

**von Luckwald: „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von
Career-Arbeit?“**

Jörns: „Ich denke, dass das zum einen eine hohe Zufriedenheit
seitens der Studierenden mit den Angeboten der Career Service-
195 Leistung bewirkt und (zum anderen) positive Resonanz auf
Veranstaltungen und auch die Zufriedenheit auf Seiten der
Arbeitgeberkontakte hervorruft. In dem Zusammenhang spielt

sicherlich auch die Höhe an Drittmiteleinahmen, die erzielt werden können, eine große Rolle. (.) Dies ist sicherlich auch an der
200 Positionierung der Hochschule abzulesen: `Welche organisationsstrukturelle Anbindung hat der Career Service in Abgrenzung zu den anderen Dienstleistungseinrichtungen erfahren?` Wenn eine entsprechend gute Qualität von der Career Service-Einrichtung erzielt wird, dann wird sich das sicherlich auch in dem Organigramm
205 der gesamten Hochschule abbilden müssen. Da kann man das nicht als unbestimmte Unterbereiche laufen lassen.“

Frage: 13/Dauer: 02:53 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist die Einbettung von Career-Angeboten ins Studium?“
210

Jörns: „Ich finde sie extrem wichtig, weil von zentraler Seite wirklich nur begrenzt agiert werden kann. Gerade bei einer Massenhochschule, die wir sehr häufig hier in Deutschland haben, kann das, was wir den Studierenden zentral organisiert anbieten, im Grunde
215 nur Anstöße für eine verbesserte Berufsorientierung und einen optimalen Einstieg ins Berufsleben geben. Die eigentliche tiefergehende Vorbereitung auf die spätere Berufstätigkeit muss meines Erachtens auf der Fachebene ansetzen und in enger Kooperation mit dem zentralen Career Service, aber auch mit den
220 Professorinnen und Professoren, stehen. Der gesamte Lehrkörper muss ein entsprechendes Bewusstsein für die spätere Positionierung ihrer eigenen Studierenden entwickeln und entsprechend Verantwortung übernehmen. Insoweit begrüße ich es sehr, dass die Fakultäten jetzt, beispielsweise in Göttingen, dezentrale Career
225 Services im Rahmen der Professionalisierung der Studiendekanate aufbauen möchten. Das wird sicherlich unterschiedlich schnell gehen, je nach Größen der Fakultäten und auch Dringlichkeit oder Stellenwert der Career Service-Arbeit. Aber der Richtungseinschlag ist auf jeden Fall / zu begrüßen, und das Studium wird dadurch, dass
230 es ein integraler Bestandteil im Rahmen des Curriculums ist,

aufgewertet und ist nicht mehr losgelöst, so wie es in der Aufbauzeit von Career Service der Fall war. Das empfinde ich als eine sehr wichtige Veränderung und Aufwertung der Career-Arbeit.“

235 *Frage: 14/Dauer: 01:05 Minuten:*

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Akkreditierung und Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“

240 **Jörns:** „Das Ganze ist ein sehr schwieriges Thema. Wir haben ja eingangs festgestellt, dass es eigentlich noch gar keine allgemeine eigene Definition von Career-Arbeit an Hochschulen gibt. Ich denke, dass es in jedem Fall eine Voraussetzung ist, eine Definition zu haben, um überhaupt akkreditieren und zertifizieren zu können. Es gibt eine große Heterogenität an den Hochschulen, sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen, unterschiedliche Entstehungsgeschichten und dann eben auch Prozessabläufe, die alle berücksichtigt werden müssen, und diese muss man vorerst auf einen Nenner bringen. Wenn das passiert ist, kann man darüber nachdenken, wie das (.) formal entsprechend / und staatlich anerkannt werden kann, das ist jedoch ein sehr langer Weg.“

245

250

Frage: 15/Dauer: 03:02 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach internationale Arbeit im Career-Bereich?“

255 **Jörns:** „Ich denke, dass internationale Arbeit hier sehr wichtig ist, da durch die internationalen Kooperationsbeziehungen in die Staaten, aber eben auch Großbritannien und anderen Ländern, sehr viele neue Denkanstöße gegeben werden, die dann auch hierzulande zu einer konzeptionellen Weiterentwicklung führen können. (.) Es ist

260 wichtig, dass man über den eigenen `Tellerrand` hinausschaut und neue Ansätze ausprobiert, neue Leistungsangebote entwickelt und evaluiert und dadurch einfach sehr viel mehr Professionalität für die eigene Career Service-Arbeit gewinnt. Auch die hervorragenden

265 Reflexionsmöglichkeiten, die durch die Konfrontation mit Career-
Arbeit im Ausland herrschen, können zu Entwicklungsprozessen
führen, die einen sehr weit nach vorne bringen können. Das ist die
eine Schiene, und die andere Schiene ist natürlich, dass die
Studierenden selbst / durch eine internationale Ausrichtung der
Arbeit profitieren, indem sie erkennen, dass ein Auslandssemester
270 durchaus auch in Form eines Praktikums von `Erasmus` absolviert
werden kann. Und auch, dass sie, wenn sie mit Arbeitgebern in
Verhandlungen stehen, durchaus auch die internationalen
Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erfragen und für sich
bestimmte Potentiale entdecken, und versuchen, diese Potentiale für
275 sich einzufordern. Im Grunde sollten sie ein ganz anderes
Bewusstsein erreichen, welches für eine anspruchsvolle
akademische Arbeit später relevant ist. Die spätere Arbeit ist
eigentlich nur noch international zu sehen, und die Studierenden
sollten frühzeitig auf diese Anforderung vorbereitet werden und es
280 nicht als Krise, sondern wirklich als persönliche Herausforderung,
erleben.“

Frage: 16/Dauer: 03:36 Minuten:

285 **von Luckwald: „Was sind aus Ihrer Sicht aktuelle Trends in der
Career-Arbeit?“**

Jörns: „Ein wichtiger aktueller Trend ist sicherlich die Neu-
ausrichtung der zentralen und / dezentralen Career-Arbeit, `Welche
Dienstleistungen werden auf Fakultätsebene angeboten?`, `Welche
Angebote liegen in der Verantwortung der Fakultäten?`, `Welche
290 Aktivitäten liegen beim zentralen Career Service?` und `Welche
Projekte sollte man besser auch gemeinsam realisieren, um
Synergieeffekte zu erzielen?`. (.) Diese Fragen müssen sehr
sorgfältig und detailliert mit dem entsprechenden Feingefühl und
zusammen mit den Fakultätsvertretern und immer in Hinblick auf die
295 Meinung der Studierenden bearbeitet werden. Ein anderer Trend ist
sicherlich die Professionalisierung der Arbeitgeberkontakte. Es

müssen (folgende) Fragen geklärt werden: `Inwieweit können die Unternehmensbeziehungen, die sich jetzt in der Vergangenheit im Rahmen von Messen oder Bewerbungstrainings niedergeschlagen haben, eintreten?`, `Wie kann das in Verbindung mit Alumni und mit der Fundraising-Arbeit gebracht werden, sodass da auch ein Gesamtkonzept der ganzen Hochschule dahinter steht?` Und natürlich ist die internationale Ausrichtung der Career-Arbeit und die Qualitätssicherung ein sehr aktuelles Thema. (.) Das bedeutet, dass eine Evaluierung in dem Umfang und in der Sorgfalt verbunden werden sollte, und es nicht, wie in der Vergangenheit, an einer chronischen Personalknappheit, also ein Ungleichgewicht zwischen den vielfältigen Aufgaben auf der einen Seite und den defizitären Ressourcen auf der anderen Seite, scheitert. Die Professionalisierung der Career Service-Arbeit muss fokussiert werden, was auf jeden Fall eben auch ein entsprechendes Qualitätsmanagement mit einbezieht.“

Frage: 17/Dauer: 01:56 Minuten:

315 **von Luckwald: „Wenn Sie drei Wünsche für die Career-Arbeit äußern dürften, was würden Sie sich wünschen?“**

Jörns: „Ich würde mir eine Verringerung der Komplexität wünschen, also eine Reduktion auf Kernaufgaben, und dass diese Kernaufgaben dann wirklich auch in der Professionalität erfüllt werden. In dem Zusammenhang spielt die Planungssicherheit eine große Rolle (.). Und ich würde mir eine noch stärkere Vernetzung wünschen, sodass national sowie international noch mehr zu verschiedenen Themenaspekten in regelmäßiger oder auch in unregelmäßiger projektbezogener Weise zusammenkommen, um dort dann gemeinsam nach vorne zu kommen. Also, dass es nicht auf eitlen Kontakten basiert, sondern dass man mehr Kompetenz zusammen bringt und auch hochschulpolitisch auf einer kleineren Ebene mehr bewegen kann, und somit eine kompetenzorientierte Kooperation wahrscheinlicher wird als bislang.“

330 **von Luckwald:** „Vielen herzlichen Dank für das interessante Interview.“

I. 3.4 Transkription des Interviews mit Christiane Konegen-Grenier

Interview Nr.:	4
Land:	Deutschland
Organisation:	„Institut der Deutschen Wirtschaft“, Köln
Interviewerin:	von Luckwald, Johanna
Interviewpartnerin:	Konegen-Grenier, Christiane
Position:	Referentin, Hochschule und betriebliche Personalwirtschaft
Ort/Datum Interview:	Köln, 15. September 2008
Gesamtdauer:	31:48 Minuten

Frage: 1/Dauer: 00:21 Minuten:

von Luckwald: „Gibt es eine allgemeine Definition von Career Service-Arbeit?“

5 **Konegen-Grenier:** „Also ich kenne keine allgemeine Definition. Ich halte das auch für ein schwieriges Unterfangen, denn (.) die Career-Arbeit umfasst ja sehr viele Gebiete und ist darüber hinaus hier in Deutschland auch noch im Entstehen begriffen.“

Frage: 2/Dauer: 00:18 Minuten:

10 **von Luckwald: „Wenn Sie eine eigene Definition von Career Service-Arbeit formulieren, wie würde Ihre Definition in Kurzform lauten?“**

15 **Konegen-Grenier:** „In Kurzform würde ich sagen, Career-Arbeit sollte eine Brücke bauen zwischen dem Hochschulsystem und dem Arbeitsmarkt.“

Frage: 3/Dauer: 00:53 Minuten:

von Luckwald: „Welche Rolle spielt die Bundesregierung und die Hochschulpolitik für die Career-Arbeit?“

20 **Konegen-Grenier:** „Die Hochschulpolitik ist sehr bedeutsam, oder besser gesagt: Sie sollte sehr bedeutsam sein für die Career-Politik. Im Moment ist das ja eher noch so, dass die Arbeiten der Career Center nicht im Mittelpunkt der Hochschulpolitik stehen. Das finde ich nicht angemessen. Ich finde auch von Seiten der Regierung, das
25 sind jetzt eigentlich mehr die Landesregierungen als die Bundesregierung, müsste ein deutliches Bekenntnis erfolgen. Wir müssen den Hochschulen die Möglichkeit geben, ein Unterstützungssystem für die Absolventinnen und Absolventen zu schaffen. Also ein Unterstützungssystem, das eben auch die beiden Welten Arbeitsmarkt und Wirtschaft näher zusammen führt.“
30

Frage: 4/Dauer: 01:24 Minuten:

von Luckwald: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Einführung von Qualitätsstandards für die Career Service-Arbeit in Deutschland?“

Konegen-Grenier: „Die Career-Arbeit ist natürlich noch sehr jung in Deutschland, (.) aber gerade weil sie noch jung ist, denke ich, müsste man sich untereinander vernetzen und sich austauschen. Damit nicht jeder (.) bei einem Problem wieder ganz von vorne anfängt. Ich habe den Eindruck, dass das im Moment gerade im Entstehen begriffen ist. Es gibt ja nun das erste Netzwerk der Career Centers, (.) wenn ich richtig informiert bin. Aber das ist ja auch noch sehr jung. Man muss sich darüber klar werden, was man überhaupt mit der Career-Arbeit erreichen will. Man sollte da auch weit gesteckte Ziele formulieren. Es ist natürlich wichtig, erst einmal diesen Arbeitsmarktaspekt im Vordergrund zu haben, also dass die Absolventinnen und Absolventen einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt finden. Aber langfristig sollte schon die Überlegung stattfinden: `Wie (.) sollte die Beziehung zwischen Hochschulen und Unternehmen langfristig gestaltet werden?` Diese Zielvorstellungen sollte man formulieren, und erst, wenn man die Ziele klar hat, kann man überhaupt Indikatoren für Qualität entwickeln. Das geht ja nicht umgekehrt, (denn) man kann nicht mit Qualitätsindikatoren anfangen, ohne genau zu wissen, welche Ziele man verfolgt.“

55

Frage: 5/Dauer: 01:26 Minuten:

von Luckwald: „Was sind Indikatoren für eine gute Qualität von Career-Arbeit?“

Konegen-Grenier: „Also da sind sicherlich jetzt zwei, drei Schritte vor dem ersten getan (.). Also man muss ja erst mal überlegen: `Welche Ziele hat Career-Arbeit?`. Da bin ich der Meinung, dass der Prozess des Nachdenkens noch gar nicht weit genug fortgeschritten ist. Eines kann man sicherlich schon mal festhalten, das ist der Berufsverbleib der Absolventinnen und Absolventen. Das ist sicher

65 ein ganz wichtiger Punkt, der sich auch gut empirisch aufarbeiten
lässt. Aber auch da muss man sagen, dass noch nicht viel passiert
ist. Das ist aber vielleicht weniger die Schuld der Career Center, als
einfach die Frage der Ausstattung. Also wir haben ja im Gegensatz
zu angelsächsischen Hochschulen wenig Tradition in der
70 Absolventenbefragung. Wir haben zwar das 'Hochschul-
informationssystem (HIS)' in Hannover, das bundesweit
Befragungen durchführt. Die haben immer gewisse Unschärfen, weil
das (.) eine Stichprobe ist, die alle Hochschulen erfassen sollte, aber
natürlich konkrete Abläufe an einer Hochschule nicht abbilden kann.
75 Das kann man eigentlich nur herausfinden, indem man diese Empirie
selber macht. Das wäre ein erster Ansatz, (.) um einen
Qualitätsindikator zu entwickeln, der (.) heißen könnte:
Berufsverbleib der Absolventen. Aber bei allen weiteren Indikatoren
muss man wirklich noch mal weiter überlegen, was die Ziele der
80 Career-Arbeit sind.“

Frage: 6/Dauer: 00:37 Minuten:

**von Luckwald: „Was ist Ihre Meinung zur Akkreditierung und
Zertifizierung von Career Services in Deutschland?“**

85 **Konegen-Grenier:** „Also jetzt sind wir, glaube ich, vier oder fünf
Schritte nach vorne gesprungen, ohne den ersten zu machen. Man
kann nur an Akkreditierung und Zertifizierung denken, wenn man
Indikatoren für die Qualität entwickelt hat. An Indikatoren kann man
nur denken, wenn man klar seine Ziele formuliert hat. Und zu diesem
90 ersten Punkt, denke ich, müssen wir in dem Bereich Career Center
erst mal hin, bevor wir über Zertifizierung nachdenken können.“

Frage: 7/Dauer: 02:15 Minuten:

95 **von Luckwald: „Welche Auswirkungen hat die `Bologna-Hochschulreform´ auf die Schnittstelle Hochschule und Wirtschaft?“**

Konegen-Grenier: „Also die Hochschulreform, bezogen auf die Einführung von „Bachelor- und Masterstudiengängen“ (()) hat natürlich ganz erhebliche Auswirkungen auf die Schnittstelle
100 Hochschule und Wirtschaft, weil ja ein wichtiges Ziel, gerade der Einführung der Bachelor-Studiengänge ist, (.), dass man den Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit bieten will, direkt in den Arbeitsmarkt zu gehen und eventuell mit der Option, später noch mal einen Master nach einer berufspraktischen Phase zu machen.
105 Das bedeutet natürlich erstens: Es müssen Anforderungsprofile definiert werden. Sowohl von Seiten der Wirtschaft, als auch von der Seite der Hochschulen. Die Wirtschaft muss artikulieren können, was sie durch die Reform erwartet und die Hochschulen müssen wissen: `Was wollen wir in diesen verkürzten Studiengang hineinbringen?`,
110 `Wie können wir den Stoff anders und besser arrangieren?´ Das wird da eine vernünftige, generalistische (und) wissenschaftsbezogene Ausbildung bieten in sehr viel kürzerer Zeit, das ist eine sehr große Aufgabe, wo man sich gegenseitig (darüber) austauschen muss. Das wäre der erste Punkt. Der zweite Punkt befindet sich auf der zweiten
115 Stufe, nämlich der Masterstufe. Also wir sehen hier aus Sicht der Unternehmen, (.) dass es sehr viel Sympathie für diese Idee: `Die Absolventen gehen erst in den Beruf, erwerben einige Jahre Berufserfahrung und machen dann den Master´ gibt. Was die Absolventen ja im Moment überhaupt nicht machen in Deutschland.
120 Das ist ein großes Problem. Wenn sie den Master später machen wollen, dann sagen die Unternehmen, dass sie es ungern sehen würden, wenn die Leute wieder zurück an die Hochschule gehen. (.) Da sehen die Unternehmen einen großen Bedarf an berufsbegleitenden Studiengängen, und die haben wir ja so gut wie
125 gar nicht im Masterbereich. Um das aber entwickeln zu können,

muss man sich zusammensetzen. Da sehe ich im Moment wirklich sehr viel Bedarf an Pionierarbeit im deutschen Hochschulsystem.“

Frage: 8/Dauer: 01:57 Minuten:

130 **von Luckwald: „Wie sollten Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Wirtschaft idealtypisch aussehen?“**

Konegen-Grenier: „Idealtypisch ist natürlich ein schwieriger Begriff, weil der (.) suggeriert, dass es ein Modell gäbe, das für alle Hochschulen und alle Unternehmen verbindlich sein könnte. Das ist
135 sicherlich schwierig. Man kann aber als Merkmal sagen: Es sollte eine Verstetigung der Beziehungen geben. (.) Es muss sich über längere Zeit hinweg ein Vertrauen zwischen beiden Bereichen aufbauen können. Und dafür muss man diese Kontaktmöglichkeit auch in irgendeiner Form institutionalisieren. Das haben wir im
140 Moment nicht. Wir haben ja für die Unternehmen die Schwierigkeit, wenn sie mit einer Hochschule Kontakt aufnehmen wollen: `Wen rufen sie da an?´ - um das mal ganz praktisch zu formulieren. Da gibt es kaum eine Anlaufstelle. Traditionell haben sich die Kontakte über die Forschungsbezüge herausgebildet. Das kann dann auch auf die
145 Lehre weiter übertragen werden. Aber es wäre natürlich besser, es gäbe da einen Ansprechpartner, eine Anlaufstelle, die so etwas kontinuierlich regeln könnte. Von Seiten der Hochschule müsste es im Grunde auch innerhalb der Hochschule so eine Stelle geben, die Erfahrung in der Austauscharbeit zwischen Unternehmen und
150 Hochschule systematisch sammelt. Denn es ist ja unsinnig, sich vorzustellen, dass jeder Studiengang, jede Professorin oder jeder Professor wieder von vorne anfängt, wenn es darum geht mit Unternehmen in Kontakt zu (.) treten, um über die Gestaltung von Studiengängen, beispielsweise von berufsbegleitenden
155 Masterstudiengängen, zu reden. Also da muss eine Verstetigung hin, das ist für mich (.) das Wichtigste, wenn man über `idealtypisch´ sprechen will.“

Frage: 9/Dauer: 03:20 Minuten:

160 **von Luckwald: „Welche Kriterien sind für den Aufbau und Erhalt langfristiger und wechselseitiger Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen wichtig?“**

Konegen-Grenier: „Also zur langfristigen und auch wechselseitigen Kooperation, das heißt zu einer Kooperation, von der beide Seiten
165 auch was haben, ist es wie gesagt wichtig, dass man diese Kooperationen verstetigt und auch entsprechende institutionelle Anlaufstellen schafft. Es ist aber gleichzeitig auch wichtig, dass beide Seiten sich darüber im Klaren sind, was sie von der jeweils anderen Seite erwarten. Und das (.) sind Dinge, die immer punktuell klar
170 erscheinen, wenn es (.) beispielsweise um die Einrichtung eines gemeinsamen Forschungsprojekts geht oder um die Einrichtung eines dualen Studiengangs. Aber es wäre sicherlich auch hilfreich, dass Unternehmen und Hochschulen sich überlegen: `Wie könnte diese Kooperationsbeziehung in Gänze aussehen?` Man kann ja
175 sagen, dass es (.) innerhalb einer Region vorstellbar ist, dass es sich zwischen Unternehmen und Hochschulen um umfassendere Kooperationen handeln kann, in der, angefangen von Forschung und Entwicklung bis über `Fundraising`, über duale Studiengänge, über berufsbegleitende Masterstudiengänge, eine ganze Vielzahl von
180 Berührungspunkten stattfinden. Und das, glaube ich, ist auch der Trend der Zukunft, dass man sagt: `Welche Partner könnten für uns von langfristigem Interesse sein?`, `Wer hat an der speziellen Hochschule ein langfristiges Interesse?` und umgekehrt: `Wo könnten für die Hochschule die Unternehmen sein, die wiederum für
185 das Profil der Hochschule interessant sind?`. Profil heißt ja auch, dass man sich darüber Gedanken machen muss, wer man eigentlich als Hochschule sein will. Zählt man sich zu der technischen Hochschule, die führend (.) in der Forschung ist auf dem Gebiet `XY`, dann hat man ganz andere Beziehungen zu Unternehmen, als
190 wenn man sagt, man sei eine regionale Fachhochschule. Also da muss man sich überlegen: `Was macht das eigentliche Profil aus?`

und 'Wo muss man sich dann hin orientieren?', und umgekehrt bei den Unternehmen findet das natürlich genauso statt. Eine Unternehmensberatung geht auf andere Hochschulen zu, (.) also
195 beispielsweise jemand im Mittelstand, der Absolventinnen und Absolventen sucht, die sehr praxisnah ausgebildet werden, die sich gleich im Unternehmen zurecht finden, von denen man bestimmte Qualifikationen erwartet. Da hat man dann andere Zielhochschulen. Und so müssten beide Seiten sich Gedanken machen was sie
200 eigentlich durch die Kooperation erreichen wollen.“

Frage: 10/Dauer: 04:16 Minuten:

von Luckwald: „Was wären Erfolgskriterien für die Zusammenarbeit von Hochschulen und Wirtschaft?“

205 **Konegen-Grenier:** „Also zu den Erfolgskriterien zählt natürlich alles was man (.) unter Zielvorstellungen definiert (d.h.) Zielbildung für die eigene Institution, also sowohl für die Hochschuleseite, als auch für die Unternehmensseite (.). Aber Erfolgskriterien kann man auch (.) auf die Basiskommunikation beziehen. Ich halte das für sehr wichtig,
210 dass beide Seiten klar zum Ausdruck bringen können, was sie von der jeweils anderen Seite erwarten. Wir hatten (.) unlängst zum Thema 'Fundraising' auch eine große Problemsituation. Es gab ja von der Firma 'XY' den Rückzug (.) von der Universität Witten-Herdecke. Der Sponsor hat sich mit einem Millionenbetrag
215 zurückgezogen. Die Hochschule ist in einer schwierigen Situation. Das ist für mich eigentlich ein Beispiel der Zusammenarbeit, wo nach meiner Einschätzung an einem bestimmten Punkt von beiden Seiten nicht klar über die Erwartungen gesprochen wurde. Das ist natürlich beim 'Fundraising' oder dem 'Sponsoring' oder auch bei der Spende
220 noch mal ein ganz besonders schwieriges Geschäft, klar zu sagen, was man erwartet. Es trifft aber auf alle Bereiche der Zusammenarbeit zu. Denn man muss sich (()) auch immer sagen: Hochschule und Wirtschaft sind zwei unterschiedliche Welten. Und die Erwartung der Wirtschaft ist eben nicht, dass die Hochschule

225 genauso wird wie ein Unternehmen. Das wird immer schnell
unterstellt. In vielen Situationen sind das auch Ängste, die in diese
Richtung gehen. Aber die Unternehmen sehen in den Hochschulen
(.) analytische und unabhängige Problemlöser, die den Überblick aus
einer wissenschaftlichen Perspektive über ein bestimmtes Gebiet
230 haben. Die eben unabhängig denken, sozusagen von einer höheren
Warte auf eine Problemsituation blicken. Während Unternehmen in
ihrem Tagesgeschäft in dem Problem selber drinstecken und (.)
vielleicht noch analytische Werkzeuge haben, weil das meistens
akademisch ausgebildete Leute sind, aber sozusagen nicht auf der
235 Höhe der wissenschaftlichen Methodik sind. Und auch nicht den
Abstand und den Überblick über mögliche Lösungsansätze haben.
Das hat die wissenschaftliche Einrichtung. Und man erwartet von
Unternehmensseite von der Seite der Wissenschaft, dass sie als die
unabhängigen, analytischen, auf der Höhe der wissenschaftlichen
240 Methodik sich befindenden Problemlöser agieren. Man will nicht mit
Leuten reden, die genauso tief in Anwendungsproblemen drin
stecken, wie (.) ein Unternehmen selber (.). Es sind also zwei
unterschiedliche Welten und es ist auch richtig, dass diese
unterschiedlich sind. Gleichzeitig, um das jetzt noch mal zu
245 ergänzen, von Unternehmensseite kann natürlich ein Unternehmen
nicht mit (.) dem Zeitbudget an einer Frage arbeiten, wie man das in
den Hochschulen kann. Ein Unternehmen (.) kann nicht so spezifisch
in die Tiefe gehen, wie man sich das an der Hochschule leisten kann.
Das ist auch eine andere Welt. Ein Unternehmen hat als oberstes
250 Ziel, Gewinn zu machen. Das muss man auch immer sehen, auch
bei allen Fragen des `Fundraising´ (.) ist das eine ganz wichtige
Sache. Man muss sich auf beiden Seiten über die Andersartigkeit
des anderen im Klaren sein und auch sehen, dass das sinnvoll ist,
andersartig zu sein, und in diesem Bewusstsein muss man
255 versuchen eine Brücke zu bauen, also nicht jeweils versuchen, die
Identität zu verändern, sondern die Brücke zwischen zwei
verschiedenen Welten zu bauen.“

Frage: 11/Dauer: 01:10 Minuten:

260 **von Luckwald: „Was bedeutet Praxisbezug der Hochschulausbildung?“**

Konegen-Grenier: „Praxisbezug bedeutet nicht, dass die Studierenden konkret an dem aktuellen Problemen des Unternehmens `XY` ausgebildet werden. Denn dieses Problem, zum
265 Beispiel `Wie soll ich irgendeine Turbine umbauen?`, so etwas kommt akzidentell vor, aber das sind ja Probleme, die sich ständig ändern. Das kann gar nicht Aufgabe der Hochschulen sein, (.) für die jeweils jetzt gerade existierenden Fragen auszubilden. Sondern gelernt und eingeübt werden muss in den Studiengängen, wie man
270 das, was man an Methoden erworben hat, auf eine Problemsituation transferiert. Das muss exemplarisch gelehrt und eingeübt werden. Das kann man sehr gut mit Problemen, die tatsächlich aktuell in der Praxis aufgetreten sind. Aber was eigentlich dann Gegenstand des Studiums ist, ist die Einübung der Transferfähigkeit und nicht das
275 Lernen von bestimmten Inhalten für eine konkretes Problem.“

Frage: 12/Dauer: 02:28 Minuten:

280 **von Luckwald: „Worin besteht der Mehrwert von Kooperationsbeziehungen sowohl für Hochschulen, als auch für Unternehmen?“**

Konegen-Grenier: „Also der Sinn von Kooperationsbeziehungen ist, wie gesagt, eine Brücke zwischen diesen beiden Systemen zu bauen. `Warum brauchen wir die Brücke zwischen Hochschulen und Unternehmen?` (()) Wir haben ja / in der Forschung doch
285 mittlerweile den `common-sense`, dass man nicht mehr unterscheiden kann zwischen Grundlagenforschung und angewandter Forschung. Das sind Felder, die ineinander übergehen. Das heißt, dass was wir das vor vielen Jahren immer so abgetrennt haben. Das ist angewandte Forschung, da geht es um die
290 Weiterentwicklung von bestimmten Produkten und Prozessen. Das

ist zu trennen von der Grundlagenforschung, wo es um die
eigentliche Weiterentwicklung der Wissenschaft geht. Es gibt
empirische Untersuchungen, die zeigen, dass das gar nicht mehr so
stimmt. Sondern, dass es von der Praxis immer eine Rückkopplung
295 gibt in die Wissenschaft, also in die Grundlagenwissenschaft. Und
insofern ist dieser Wissenstransfer über diese Brücke ein Weg in
beide Richtungen. Und dadurch entsteht ja auch ein Mehrwert für
beide Teile. Für die Wissenschaft durch neue Impulse und natürlich
in den Unternehmen, Impulse für die Weiterentwicklung von
300 Produkten und Prozessen - ganz klar.“

Frage: 13/Dauer: 02:13 Minuten:

**von Luckwald: „Welche Hürden gibt es bei Kooperations-
beziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen?“**

305 **Konegen-Grenier:** „Ja, es gibt natürlich eine Reihe von Hürden. Das
ist aber auch ganz menschlich. Deshalb darf man jetzt nicht davon
ableiten, dass diese Prozesse nicht funktionieren. Das stimmt ja
nicht. Das wissen wir ja aus vielen Untersuchungen. Diese Wege
über die Brücke, in die eine oder andere Richtung, funktionieren
310 eigentlich ganz gut. Das schließt aber nicht aus, dass es immer mal
wieder auch Störungen gibt, die sicherlich auf verschiedenen Ebenen
liegen. Also es gibt natürlich auf der Mentalitätsebene von beiden
Seiten Vorbehalte. In den Hochschulen, das sehen wir in diesen
Diskussionen, um die Hochschulräte aktuell, gibt es Ängste, dass
315 vielleicht zu viel Einfluss genommen werden könnte. Wir haben ja
nur einen kleinen Prozentsatz Großunternehmen in Deutschland. 98
Prozent aller Unternehmen haben weniger als 500 Mitarbeiter. Und
bei den kleineren Unternehmen, die vielleicht jetzt nicht sehr
forschungsnah arbeiten, gibt es dann umgekehrt auch den einen
320 oder anderen Vorbehalt gegenüber Hochschulen, dass da zu
theoretisch abgehoben gearbeitet wird (()). Auch gibt es auf Unter-
nehmensseite diese Fehlmeinung, dass man auf Hochschuleseite kein
Interesse haben könnte, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten.

325 Das sind Mentalitätshürden, und zudem gibt es natürlich eine ganze
Reihe von praktischen Hürden. Ich habe es ja vorhin schon
angesprochen. Es fehlt (.) im Grunde an einer institutionellen
Voraussetzung, in Kontakt miteinander treten zu können, sprich
Anlaufstellen an Hochschulen, an die sich Unternehmen wenden
können. Wir haben die Technologie und Transferstellen (.), aber die
330 beziehen die Lehre wiederum nicht unbedingt mit ein. Sie sind zum
Teil von der personellen Ausstattung nicht so eingerichtet, dass sie
auch noch die Absolventinnen und Absolventen mitbetreuen könnten
oder die Praktika, die organisiert werden müssen. Also da ist
institutionell auch einiges zu tun.“

335

Frage: 14/Dauer: 03:43 Minuten:

von Luckwald: „Wie kann der Übergang für Studierende von der Hochschule in die Wirtschaft von beiden Seiten gefördert werden?“

340 **Konegen-Grenier:** „Da gibt es einen Ansatzpunkt, der ganz wichtig
ist. Das wissen wir aus ganz vielen Unternehmensbefragungen, und
der heißt Praktika. Also die Unternehmen sagen immer wieder, wenn
gefragt wird, was Bewerberinnen und Bewerber mitbringen müssen:
Praxiserfahrung. Wir haben mittlerweile schon in vielen
345 Studiengängen verpflichtende Praktika. Aber wir wissen auch aus
Untersuchungen, dass es einige Punkte gibt, die zu wünschen übrig
lassen. Denn die Praktika sind oft nicht sehr gut integriert in die
jeweiligen Studiengänge. Also wir haben da eine gewisse Parallelität.
Man macht irgendwo ein Praktikum, aber ob das, was man im
350 Praktikum erfahren hat, einen Rückfluss in das eigene Studium hat,
oder umgekehrt, ob man Fragestellungen aus seinem Studium
mitnimmt in das Praktikum und die da gezielt angehen kann, das
sind Dinge, die werden nicht systematisch bearbeitet. Da gibt es für
die Hochschulen einiges zu leisten und ich denke, in der
355 Organisation dieser Fragen könnten Career Center auch sehr
hilfreich sein. Dann haben wir natürlich auf einer komplizierteren

Organisationsstufe die dualen Studiengänge, die Praxisanteile systematisch integrieren. Das ist eine sehr gute Sache und hat sich sehr entwickelt in Deutschland. (.) Wir haben fast 600 Studiengänge in dieser dualen Konzeption, aber die Nachfrage ist sehr viel größer. Da könnte man auch noch sehr viel mehr entwickeln und da ist natürlich der Übergang (.) immer sehr gut organisiert. Dann gibt es die Frage der angewandten Studienabschluss-Arbeiten: `Bachelor-Arbeiten im Unternehmen (und) später auch Master-Arbeiten im Unternehmen?`. Das sind aber auch Dinge, die sehr gut organisiert werden müssen, inhaltlich und natürlich praktisch. Die haben sich aber aus vielerlei Hinsicht als hervorragendes Instrument erwiesen, weil sie ja natürlich für den jeweiligen Studierenden eine sehr gute Chance bieten, den Berufseinstieg zu finden, und für die Unternehmen bieten sie Zugang zu aktuellem Wissensstand. Also Stichwort `Wissenstransfer`, das ist wirklich ein hervorragendes Instrument. Dann muss man auch sehen, (.) dass bei den Studierenden frühzeitig angesprochen werden sollte: `Wo will ich überhaupt hin mit meinem Studium?` Das ist auch ein Punkt, da stehen ja gerade die Career Center im Mittelpunkt der Frage, die wir systematisch angehen müssen. Gerade auch vor dem Hintergrund der Studienreform. Denn wir wissen ja aus der Statistik, dass wir hier in Deutschland nur einen kleinen Prozentsatz von Studierenden, hauptsächlich von Fachhochschulen haben, die sich mit dem Bachelor in die Berufspraxis wagen. Die anderen studieren ja alle weiter. Und das kann man aus verschiedenen Perspektiven nicht wollen. Weder die Unternehmen, weil sie im Moment dringend Fachkräfte benötigen, noch die Studierenden selbst, die ja möglicherweise eine Chance verpassen, einen guten Berufseinstieg zu finden (.) und gleichzeitig diese Option mit dem Master später noch verwirklichen könnten. Es sollte noch einiges an Unterstützung für die Studierenden zur Organisation ihres Berufseinstieges erfolgen.“

390 *Frage: 15/Dauer: 02:25 Minuten:*

von Luckwald: „Welche Bedeutung messen Sie der Absolventenforschung und der Alumni-Arbeit zu?“

Konegen-Grenier: „Eine ganz hohe. Ich finde, wir sind in Deutschland in der Absolventenforschung noch nicht so weit wie in
395 anderen Ländern. Wir haben in angelsächsischen Ländern schon lange die Tradition, vor allem auch in den USA. In einem Land mit hohen Studiengebühren, müssen die Hochschulen nachweisen, wo ihre Absolventen geblieben sind. Wenn sie als Hochschule so hohe Studienbeiträge verlangen, wie das in den USA vielfach üblich ist,
400 dann wollen die Studierenden wissen, wo sie hinkommen, wenn sie den „Bachelor-Abschluss“ in der Tasche haben. Das fehlt hier noch so ein bisschen. Die Hochschulen müssten sich da stärker (.) engagieren und nicht nur (.) auf die Daten verlassen, die von `HIS´ erhoben werden (.). Das ist eine ganz wichtige Informationsquelle für
405 hochschulpolitische Entscheidungen. Aber es geht jetzt darum, was die einzelne Hochschule macht und wie sie ihre Studiengänge vor allen Dingen so gestalten kann (.), dass sie den Interessen der Studierenden entgegenkommt. Und da kann die Absolventenforschung etwas ganz Wichtiges liefern. Die Absolventenforschung
410 kann Auskunft darüber geben, wie bestimmte Qualifikationen in der Berufswelt ankommen und wie die Studierenden beziehungsweise die Absolventen diese erworbenen Kenntnisse anwenden können. Sie kann wichtige Informationen darüber liefern, ob die Studienqualität so ist, dass man damit auf dem Arbeitsmarkt bestehen kann, oder sieht, (dass) etwas geändert werden muss. Das Gleiche gilt
415 natürlich für die Alumni-Arbeit. Auch da kann man wertvolle Informationen für die Gestaltung des Studienangebots gewinnen. Natürlich hat die Alumni-Arbeit auch noch einen anderen Aspekt, man hat auch wiederum gute Informationsmöglichkeiten über den
420 Berufseinstieg. Gerade die Career Center könnten mit Alumni sehr gute Informationsveranstaltungen organisieren, wie zum Beispiel: `Wie ist der Berufseinstieg in den verschieen Feldern gelaufen?´.“

Frage: 16/Dauer: 02:43 Minuten:

425 **von Luckwald:** „Wenn Sie drei Wünsche für die Schnittstelle
Hochschule und Wirtschaft äußern dürften, was würden Sie sich
wünschen?“

Konegen-Grenier: „Also erstens würde ich mir, wie schon oft
angesprochen, wünschen, dass die Kontakte zwischen Hochschule
430 und Wirtschaft institutionalisiert werden. Dass es also eine feste
Anlaufstelle gibt an der Hochschule, die auch entsprechend personell
und finanziell ausgestattet wird. Zweitens (()) würde ich mir
wünschen, dass man zu einem integrierten Konzept kommt, also
dass man versucht (.), die Kooperationsbeziehungen weit gefächert
435 zu sehen. Das könnte zum Beispiel so aussehen, dass man die
Bereiche Forschung und Lehre auch nicht mehr getrennt betrachtet,
sondern in der Hochschule bündelt, welche Kontakte (.) in
forschungintensiven Bereichen entstanden sind und wie man das
nutzbar machen kann für die Lehre und, dass man das Ganze auch
440 noch ausweitet auf das Thema Studienfinanzierung. Also wir haben
ja eine sehr aktive Diskussion im Moment (.) um die Frage, ob die
Wirtschaft Studierende nicht durch Stipendien unterstützen müsste.
Das ist sicherlich richtig. Wir wissen aus Untersuchungen, dass das
auch geschieht, nur ist das ein typisches Feld, wo man wirklich auch
445 intensive Kontakte zwischen Unternehmen und Hochschulen erst
mal herstellen muss, um diese Frage anzugehen. Die Unternehmen
werden keinen anonymen Topf einrichten, aus dem Stipendien
gezahlt werden. Was sehr wohl möglich ist und auch gemacht wird
ist, dass man innerhalb so einer integrierten Kooperation von
450 Wirtschaft und Hochschule auch die Frage anschnidet, wenn
Fachkräfte in einer bestimmten Fachrichtung gesucht werden: `Wie
kann die Wirtschaft das Studium der zukünftigen Absolventinnen und
Absolventen noch unterstützen?´ Eingebettet in eine konkrete
Beziehung hat man große Chancen, dieses Thema `Studien-
455 finanzierung´ noch besser realisieren zu können, als das im Moment

der Fall ist. Jetzt waren das zwei Wünsche und alle guten Feen sagen immer, drei habe ich frei. Ich würde mir für die Career-Arbeit wünschen, dass die Career Center sich untereinander noch stärker austauschen. Dass man überhaupt mehr über die Arbeit der Career
460 Center erfährt, aber das ist natürlich auch schwierig. Dazu braucht man wieder Zeit und Personal. Aber ich denke, da geschieht sehr viel auf diesem Gebiet, und es wäre schön, wenn das bekannter würde.“

von Luckwald: „Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für die
465 interessanten Aussagen.“

I. 4 Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus dem United Kingdom⁴⁶⁹

I. 4.1 Transkription des Interviews mit Margaret Dane

Interview No.:	1
Country:	United Kingdom
Organisation:	“Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)”, Sussex
Interviewer:	von Luckwald, Johanna
Interview partner:	Dane, Margaret
Position:	AGCAS-Executive Chief
City/Date:	Edinburgh, August 31st 2007
Length:	27:31 minutes

469 Das Vorgehen bei den englischsprachigen Interviews entsprach den im Kap. 1.2.3 erläuterten Ausführungen. An dieser Stelle möchte sich die Verfasserin bei Margaret Dane und Rose Mortenson bedanken, dass sie bereit waren, ihr Expertenwissen zur CS-Arbeit in Interviewform für die vorliegende Arbeit zur Verfügung zu stellen. In den Transkriptionen der britischen Interviews (siehe Anhang: Kap. I. 4.1; Kap. I. 4.2) wurde die wörtliche Rede der Gesprächssituation schriftlich festgehalten. Das Auftreten von Pausen, Selbstverbesserungen u. a. der Interviewpartnerinnen wurde nach den Richtlinien der Transkription (siehe Anhang: Kap. I. 2.4) bearbeitet. Grammatikalische Fehler wurden nicht bereinigt, um die Gesprächssituation so weit wie möglich authentisch schriftlich festzuhalten. Die Angaben der Dauer der einzelnen Fragen beziehen sich auf die Audioaufnahmen, welche Grundlagen der Transkriptionen waren.

Question: 1/Time: 00:34 minutes:

von Luckwald: “Would you say that there is a commonly shared or general definition of British Career Service work?”

5 **Dane:** “My answer would be no. Not because you have to differentiate between what happens at a school level and what happens in universities and higher education, but even within higher education there is not a single view of what Career Service should be. And that is reflected in the titles that some services have. They have a different focus.”

10

Question: 2/Time: 01:10 minutes:

von Luckwald: “There are different terms for Career Service work: Career Services, Career Advisory Service, Counselling Service and so on. Could you explain the differences between these terms and how they have developed?”

15 **Dane:** “Yes, as I’ve said they reflect the different priorities. The ones called counselling are services that are now pretty rare because the focus of one-to-one guidance has become less important over the years, in comparison to preparing people for the work place and helping them to improve their CVs, helping them to think about how they may present oneself. There is also a high focus from government on employability, which means really being prepared for the entry to work, not just entry, but being employable in the future. You could say many Career Services would do that. This is very similar to
20 what Career Services have always been about. But (.) in some ways, the changes just reflect fashions and trends, not necessarily core activities. But they are symptomatic of the different focuses of different universities.”

30 *Question: 3/Time: 02:39 minutes:*

von Luckwald: “Are there differences between the Career work in England, Wales, Scotland and Northern Ireland?”

Dane: “Yes, there are. Some of them are determined by government

policy, (.) some of them by practice. (.) We are sitting in Scotland just
35 now and (.) that is a good example of the provision for people outside
the university and schools. Also, there is an organisation called
Career Scotland', which has an all-age guidance service for
everybody. The main clients are young people, / particularly those
40 who are not in employment or training. They are a target group. But
the differences sometimes also reflect different labour markets. (.) In
Scotland you have a different industrial spread and a government
focus on trying to attract industries into the country. And that will be
true in Wales and in Northern Ireland as well (as) regions of England.
So the whole issue of responding to a local and reachable labour
45 market as well as the national one is relatively new. (.) I am talking
now in terms of the history of AGCAS over forty years. The regional
focus has really increased in the last ten years, in the past
government, really. And for graduates, universities focused on a
national labour market. For many years when I was working for the
50 sector, a student would get a job with a big company not knowing,
where he would be based. Their aim was to work for ICI or
Facewater or whoever. (.) They wouldn't necessarily know where the
job was. Now, location is much more important to graduates and will
influence them on whether they take a post or not. So there are many
55 differences. But there are also many similarities. And that's why
AGCAS has been successful, I would argue. They espy the
differences. (()) The core focus is still (.) on the student, on what
they need. Recognising that even within a region, the needs of
students are very diverse. There are huge differences between
60 mature students, postgraduates, international students, younger
ones or engineer scientists."

Question: 4/Time: 00:43 minutes:

**von Luckwald: "Is it right to say that there is a long history of
65 Career Service work in England, Wales, Scotland and Northern
Ireland all together?"**

Dane: “In general, the answer is yes. But (.) as we talked about earlier, AGCAS will turn 40 this year. 40 years ago there were only 40 universities. And now there are 132. So, in a sense, that core has expanded. The (.) roles that people play have also been influenced by technology, for example. But that has influenced everybody, not just some regions.”

Question: 5/Time: 01:46 minutes:

75 **von Luckwald:** “**As a director, you have a large amount of experience in the field of Career Service work. If you were to make your own definition of Career Service work in general, how would you define it in three short sentences?**”

Dane: “I have to explain that I have not worked in a Career Service directly for nine years. I would have answered that question very simply in the past. The core activities of a Career Service are: information, guidance and education. Linked to all of them, is the placement function: Helping people to actually get jobs. It’s about helping people to find out what’s possible and helping them to develop their own (.) awareness of what they want. This includes one-to-one guidance, which helps people to make decisions about their own life, based on the information available. The link with employers, I think is a critical aspect. It has to do with finding out what you would like and then going for it. The system needs to help people to get (.) better at representing themselves, make better CV’s, write better (.) applications and be able to present themselves in interviews. So, the core is still the same but it is now done quite differently (.) simply because the technological development of Career Services has made a huge difference. A lot of this is now delivered remotely but also 24-7, to use that expression, (.) through web provision, internet provision and e-mail guidance. People can send in their question and get answers quickly. So, the how looks very different, but the core, I would argue, is still the same. More than three sentences but those are the core elements.”

100

Question: 6/Time: 02:16 minutes:

von Luckwald: “What kind of qualifications does the Career Service staff normally have?”

105 **Dane:** “It’s quite hard to say normally because it has changed over time. Again, just looking back to the earlier days of AGCAS a lot of the career advisors came from the industry. A lot of them were men, who were either in the personnel department or Human Resources, as it is now called, or they were involved in recruitment directly and were (..) in the Army services. It’s amazing, how many came in after
110 a career in the Army, the Navy, the Air Force or whatever. That changed in the seventies and eighties and far more people came in with a Career Guidance qualification as such. They were coming in (..) with their life experience and (..) wisdom, if you like, and human interaction skills, but not very qualified. (..) The focus now is more on
115 people having qualifications and training in guidance but (..) also in teaching, because a lot of this work is about delivery to big groups. So the focus of training includes pedagogic elements as well. But what we also mustn’t forget is that career staff are not just career advisors. We now have people, whose responsibilities are employer
120 liaisons, just working with employers. They have this, especially in big Career Services. You may have people, who are IT-specialists, who simply work on developing the website. You have people who work in collecting statistics about graduates’ destinations. And you will have reception staff and information staff, who are (..) developing
125 the resources the students use. So, AGCAS has a concern of training all of those and, not to forget, on the management of services because there is a real need for management training amongst the heads of Career Services and we do work on it as well.”

130 *Question: 7/Time: 01:41 minutes:*

von Luckwald: “What are the target groups of Career Services in general?”

Dane: “The main target groups of university Career Services are students (.). A second group, quite an important one, are graduates
135 who have just graduated but also increasingly those who graduated one or two years ago, who may still be using services, either again through online support or by coming in. Then there are two other major client groups. One is the employer base that universities have links with. And that`s a really important part, to provide services to
140 employers. Providing that link between employers, students and graduates is important. Increasingly, the third group is academic staff and the managers of universities who are clients in a different sense. So the service may provide information to them about what happens to their students in that particular department or school or across
145 universities, (.) also because the academic staff wants to have the employers links. They are being measured by how employable the students are. So, most university and Career Service mission statements will mention students, graduates, employers and academics (.) somewhere.”

150

Question: 8/Time: 01:47 minutes:

von Luckwald: “How do Career Services in Great Britain finance their work? What are the main sources of funds in percentages?”

Dane: “This is an interesting piece of work AGCAS does every
155 second year (.) because people want to know the answers to these questions. We do what`s called the resources survey and it`s voluntary. But we ask all the member services a range of questions about the resources they have. Financial resources, premises, staff
160 levels, the number of students, so we can get some idea of staff-student figures and the variations are enormous. At most universities` Career Services, the bulk of funding comes from the university itself.

165 It is a department of the university and it is funded through co-
funding. But many generate their own money. They generate their
money either through services to employers or vacancy handling.
There is a whole (.) range of things. I mean, they don't normally
charge students but they may run events which will generate income.
Many run career fairs because career fairs are another way of
bringing money in. The big, well-known universities will often receive
170 as much income through (.) commercial activities as through the
money they get from the university. But in the less well-known, more
remote and the less targeted institutions by employers, the
percentage will be far smaller. But there is a huge variation.”

175 *Question: 9/Time: 01:24 minutes:*

von Luckwald: “Does the government have a designated Career Services budget?”

Dane: “(.) The simple answer to that is no. The only thing they occasionally do is offer ‘upcoming projects’, which people can bid
180 for. These are government funded projects. To give you an example:
in Scotland, at the moment, there is a focus on enhancing
employability. And the Scottish government has allocated some
money for this, which institutions have to bid for. Quite a few have
got money, which is going to the Career Services to work with others
185 in universities on enhancing student and graduate employability. But
that's all short-term. I think a key point for you is that (..) universities
across the sector actually pay (..) for their Career Service. The
people who work in them are paid staff and they're on the university
pay-roll. But they may also employ others with the income they
190 generate, including students.”

Question: 10/Time: 02:44 minutes:

von Luckwald: “Do Career Services have any impact on the image of a university and if so, what are the main domains of this impact?”

Dane: “I think it does - in recent years - because we have talked a lot about quality. The government is very concerned about performance measurement and what they call performance indicators. Rankings and the league tables about how many graduates get jobs are featured in the newspapers and influence people who are applying. So, it definitely has an impact. And the Career Service is the body that normally collects the information. It also helps students to be better prepared for the workplace, so / it has an impact on the reputation. But it all has an impact on the delivery and the perception of quality by students. You know the students are aware of the work and what the university does for them. And if they feel that they have a good service to help them to prepare regarding a work place, then that is an important factor. (.) I would say the other thing is that Career Services have good links with employers. And it’s been like that for many years. That hasn’t always been understood by the university, while the government is pushing different priorities. The government is very concerned that universities engage more with employers. What they often overlook is the fact that their Career Service has links with hundreds and hundreds of employers already: Locally, regionally, nationally, internationally and so on. If the head of the Career Service and other staff get into those debate, discussion and decision-making committees, they can have quite a big impact. I mean, I personally did that when I was at university. I joined the university court, which is the government body and it’s the best move I’ve ever made. It gives a Career Service a profile which it would never have had with just the senior management, but with the external people, who sat on the government body. And it was quite interesting going to the meetings, where I used to report on what graduates had done. You know, quite often in the meetings they

225 were sitting with their eyes shut. And when this came up, everyone
saw up and listened. It was very notable. So I think the answer is
yes.”

Question: 11/Time: 01:45 minutes:

230 **von Luckwald: “What is the government’s involvement in quality
standards?”**

Dane: “It's quite a complicated story. The government involvement is
actually only through one government and that's the English
government. It's the department for education and skills as it was
235 called until very recently. That department decided that it wanted to
have (.) a standard for guidance services. And this standard was for
universities, but also for other providers of guidance of all sources in
the community, in schools and not just careers guidance, other kinds
of guidance, too. It's not too significant, that's only the English
240 government, although the standard has been accepted in other parts
of the UK as well. (.) For example in the case of AGCAS, which is
what we're focusing on, Scottish services have done it and Welsh
services have too, and those in Northern Ireland. In Wales however,
there has been an interesting variation recently; because the Welsh
245 government has said that they would only do this if they had a
Welsh-speaking assessor. So the (.) body that does this - we will talk
about that later - has recently appointed and trained a Welsh-
speaking assessor. But the / government involvement is that it owns
the standard, but then commissions and other organisations do the
250 assessments and accreditations on its behalf.”

von Luckwald: “What`s it called?”

Dane: “The other body, it's the EMQC. They provide services right
across the country, but it actually stands for East Midlands Quality
Centre. That is traditionally where they were based and were
255 successful.”

Question: 12/Time: 01:43 minutes:

von Luckwald: “What role did AGCAS play in the development of the Matrix Standard for Higher Education Career Services?”

260 **Dane:** “(()) The standard was developed for a whole range of guidance providers and university Career Services were just one group. But because we were so committed to quality standards, we had actually been working on developing our own standards. And then, (.) when we knew about Matrix Standard, we decided to go with
265 that one, because it is nationally approved, widely accepted and understood. And actually, in many ways it is a better standard. But the other thing is, that because we were committed, we made two decisions. One was to make accreditation according to the Matrix Standard a condition of membership. That decision was made in
270 2002 and has now been fulfilled in all but the last few services, which are waiting for the last Welsh-speaking assessor. But all the services have now gone through, apart from those, and some have gone through twice, because, ideally, they should be re-accredited every three years. So AGCAS involvement was to make it a condition of
275 membership for itself, which was a big decision. The second involvement was that we actually (.) paid one of our members to be seconded as an assessor, at the early stage. And then, he became a specialist for doing the assessment in the universities.”

280 *Question: 13/Time: 00:48 minutes:*

von Luckwald: “How much money does the accreditation cost the university?”

Dane: “The price? I am not the best person to ask because I haven’t done it recently.”

285 **von Luckwald:** “Okay., (..) but about?”

Dane: “It’s between about 1000 Pounds and 1500 Pounds.”

von Luckwald: “And re-accreditation?”

Dane: “About the same. It’s not significantly less. And the reason it is high is because it can take (()) two to three days and they will speak

290 to the staff, they speak to the managers, they speak to students, they
speak to employers, and they speak to partners.

Question: 14/Time: 00:55 minutes:

**von Luckwald: “What relationship does AGCAS have with
295 `Matrix` now?”**

Dane: “The relationship now is that we no longer have our own
assessor. That / was a short-term arrangement. But the relationship
is that we have a good link with EMQC, we have an ongoing
discussion with the government department and with EMQC in
300 particular. They will keep us informed to who has gone through, and
it was the influence of AGCAS that actually got them to recruit and
train a Welsh assessor. So it’s not a partnership, but it’s a quite close
relationship and we have quite a lot of influence on them.”

305 *Question: 15/Time: 01:15 minutes:*

**von Luckwald: “What kind of experience do you have with the
Matrix Standard?”**

Dane: “Now, personally, because I don’t work in a Career Service
anymore, I don’t have direct experience of it. But I’ve been very
310 involved in the quality accreditation committee for the last five years.
And that is the committee of AGCAS, where these matters are all
discussed. So I have a very good overview of what the issues are
and what the problems are, but also what the benefits were. We run
a lot of training events to help people to prepare, but also to help
315 people who want to do it. And some of the feedback was superb. I
remember very distinctly being at one event in Scotland where we
were trying to get people on board to go through that matrix process.
And I remember the moment when it was like a turning point. The
enthusiasm of the speakers, who had all been through it (..) just hit
320 the audience and you could see them thinking this is quite good (..) and
the benefits were being demonstrated quite clearly, not just sold

and after that, people were signing up and doing it. That worked very well.”

325 *Question: 16/Time: 01:29 minutes:*

von Luckwald: “Who developed the DOTS Model?”

Dane: “The DOTS Model is actually a model of careers guidance. It was developed by two people, one is called Tony Watts. He is well known in international circles and the other is someone who is almost
330 as well-known, (()) called Bill Law. Together they developed this model (()) years ago. DOTS stands for, D - decision making, O - is opportunities, T - is transition and S - means self. And the basic model is that you (.) think about what you have to offer, what your values are, what your attitudes are, and your skills. You then make
335 decisions and the training is how you (.) help people to make those decisions in a transition period. So the transition is really a point of change either from school to university, university to employment, one job to another job, education back into employment or employment back into education. So there are always change points
340 in people's lives and this model helps people to think through all the issues. So it's a model.”

Question: 17/Time: 00:30 minutes:

**von Luckwald: “Which other theories apply to Career Service
345 work?”**

Dane: “(()) There are several models. Theories of matching, looking at what you want and what the opportunities offer. But, I am really not the best person to have that discussion with.”

350 *Question: 18/Time: 01:18 minutes:*

von Luckwald: “In Germany there is a lot of debate about quality standards. What do you think? How important is the introduction of general quality standards?”

Dane: “I think it's increasingly important because it's linked to

355 expectations of what you will get when you have an education. In the
UK, students pay quite high fees. And so it's not just what they
expect, but what they think they'll be entitled to. That's why league
tables are becoming more important. The minute people are paying
for something, they feel they can demand certain things. So the issue
360 of quality standards is a very important one. But the important thing
to recognize is that it doesn't mean it's the same or looks the same in
every institution because the whole point to equality is that it should
be fit for purpose, meet the needs of the institution and those of
students, (.) rather than being a prescribed list of things you should
365 be doing. / There are the standards we have, the Matrix Standard
which doesn't do that."

von Luckwald: "So, the Matrix Standard is not a fixed thing?"

Dane: "It is a framework for asking questions about what you do. But
it is not a prescribed list of answers, if I can put it in those terms. So
370 the questions are the same, but the answers will be different
depending on the institution, the structure, the resources, the
priorities, and the labour market."

von Luckwald: "There are differences in reaching the Matrix
Standards?"

375 **Dane:** "It looks different in different places, yes. It actually has
different outcomes in different places. It's very much: 'What / are you
doing?', 'For whom?', 'How do you manage it?', 'How do you
resource it?', 'How do you evaluate it?', 'How do you listen to what
your clients are saying?' and 'How to act on what they tell you?'"

380

Question: 19/Time: 00:58 minutes:

von Luckwald: "What are the key indicators of high quality
Career Service work?"

Dane: "Well, I think that's a slightly different question because
385 objectively there are still people, who would say, and I think
personally, (.) some services don't do certain things at all and I would
argue, (.) maybe they're not as good as others, but it also depends

on the market they operate in. If you look at the big services like London or Manchester, Oxford and Cambridge, they are operating in very particular markets with very particular employers seeking their note. In other institutions they are saying we'd pay employers to come, if only they would come! (.) so there are differences. There isn't a single answer to that."

395 *Question: 20/Time: 00:53 minutes:*

von Luckwald: "How many international members does AGCAS have?"

Dane: "I don't know the exact figures, but I think (()) it's not more than sixty. So these are all individual members in different countries. I know that we have 26 of the conference members in international allegiance."

von Luckwald: "And 'individual' refers, not the universities, but to individual persons?"

Dane: "No, because you can only be a service member in the UK. (.) International people can't be service members. It's an association of graduate career advisors services in the UK and all the others are individual conference members. But that's just the category that we call them."

von Luckwald: "So, it's possible to become a member?"

410 **Dane:** "It's possible to become an overseas conference member, yes."

Question: 21/Time: 02:52 minutes:

von Luckwald: "What does AGCAS's international work entail?"

415 **Dane:** "That has varied over the years. It's been ongoing for a long time. I would say, (.) in the 1980s we were working with the British Council on visitors coming from other countries to visit (.) university Career Services and AGCAS. There was a whole lot of study visits to Europe in particular, but also one to Israel for some reason. That again, was in the eighties and nineties. We had an international

coordinator on our executive committee because the international market was seen as really important. So we also have a task group, which looks after this and again, it's gone on for many years. We had one, who was looking at international students from outside Europe and another one was looking at students from inside Europe, because the rules were different (.) I mean EU-membership. The job market rules were different. So we focused on international aspects of delivery in services for quite a long time. (()) We have got a board member who has a responsibility for the international thing. (()) I've been very involved with the European dimension for many years. I was president of FEDORA. I've been a member of FEDORA since it started. My own interest means that we actually had a lot of international contacts over quite a number of years within Europe and outside of Europe. Most recently, AGCAS has been one of the founding members INGRADA and INGRADA is this international network of graduate recruitment and development associations, a network which tries to link the key professionals, (()) employers and the career staff across the globe. At the moment, the main focus is English speaking countries, but we're trying very hard to get non-English speaking countries to get involved as well. It's not an association of individuals. It's an association of the associations.

Question: 22/Time: 01:01 minutes:

von Luckwald: "You have national standards, what do you think about the development of international standards?"

Dane: "I think that's very complex. (()). There is a LEONARDO-project which is looking at standards for the professional training of careers advisers. It's called EAS-project. I think sharing ideas about quality standards is important. But just as importantly, it does not mean there is a single model that everyone should adopt. Again because it's about fitness for purpose and making sure that the standards you have actually meet your needs as a service as well. But I think the idea of sharing, (..) and discussing quality across

455 borders and boundaries is a very important one. It's still in very early days.”

von Luckwald: “Could you imagine a collaboration with the German career service network concerning the development of international standards?”

460 **Dane:** “I think the answer to that would be yes. But it might make more sense for it to be in the context of this wider European-project. (.) There are only three or four countries involved. I know one of them is Spain and I know that the UK is involved, but the representatives are now in higher education, it's actually Career Scotland and Italy is involved as well. (()). It might make more sense if you're going to do
465 a lot of work in this wider European project. I can only say it's in the early stages.”

von Luckwald: “Thank you very much for the interview.”

I. 4.2 Transkription des Interviews mit Rose Mortenson

Interview No.: 2

Country: United Kingdom

Organisation: "Association of Graduate
Careers Advisory Services
(AGCAS)", Sussex

Interviewer: von Luckwald, Johanna

Interview partner: Mortenson, Rose

Position: AGCAS-Membership
Development and Quality
Management

City/Date: Birmingham, September 5th 2007

Length: 09:06 minutes

Question: 1/Time: 00:57 minutes:

von Luckwald: “What would you say are the main domains of the impact of Higher Education Career Service work for universities?”

- 5 **Mortenson:** “They facilitate the final transition, in that all of the work that is done for a student during the higher education is aimed at what will happen to that person once they leave. And the Career Services have to facilitate that transition. / They have (()) a critical role in actually moving the person onwards, to help the individuals
10 move out of higher education and into (.) the rest of their life.”

Question: 2/Time: 00:41 minutes:

von Luckwald: “What is the role of the government for the Career Service work in UK and also internationally?”

- 15 **Mortenson:** “The role of the government is particularly in the area that I am interested in, which is about professional standards, they make certain that there are standards and that protects the public. So that there is something that says: This is a good service (and) this is not a good service. And that is backed by government so the
20 individual is then safe.”

Question: 3/Time: 00:20 minutes:

von Luckwald: “If you would make your own definition of Career Service work, how would you define it?”

- 25 **Mortenson:** “Career Service work is about / the provision of information, advice and guidance to enable somebody to pursue a successful career.”

Question: 4/Time: 00:57 minutes:

- 30 **von Luckwald: “In Germany there is a lot of debate about quality standards. How important do you think the introduction of general quality standards is for Career Service work?”**

Mortenson: “I think that it’s obviously useful for the users, but I think it is really important developmentally for the practitioners, because it makes them then think about what they do. It makes them think about what they do, not only from their own perspective, but from the perspective of the user. So they then have to think about (.) what the users think about it and what the users really need.”

40 *Question: 5/Time: 00:53 minutes:*

von Luckwald: “**What are the key indicators for high quality Career Service work?**”

Mortenson: “There is a whole list. I think that Career Service work should be impartial. It should be about the individual and client-centred. It also has to be transparent so the person is able to understand what the process is. (..) Everything has to be up-to-date. And it should be accessible to everybody (()) to promote equality of opportunity.”

50 *Question: 6/Time: 01:30 minutes:*

von Luckwald: “**Which fields of Career Service work need further research?**”

Mortenson: “I believe the theoretical part does. I believe that we need to have a really good understanding of the theory that underpins the practice. As a first piece of research, I think we need to actually understand the sorts of theoretical concepts about how people make career decisions and how they then create satisfying lives. I also think that we need evidence. We need research that shows and demonstrates evidence of effectiveness, evidence of need (and) evidence that shows what techniques work. All of which helps practitioners to do a better job. And then we also need research in the sort of factual and information sides. So we need information about the labour market, employers, different countries and ways of employment. So I think these three areas: There is the underpinning theory about the concepts of career decision-making,

there is the evidence research, which then tells us what works, what doesn't work (and) how effective we are. And then there is the research that is about information.”

70 *Question: 7/Time: 03:13 minutes:*

von Luckwald: “Can you tell me about your project?”

Mortenson: “We have already established (.) standards that apply to the services that a Career Services provides. But what we haven't done up until now is setting sort of quality standards for the
75 practitioners, for the people who actually provide it. In the UK we have a range of qualifications, but we don't have one universal qualification. We also have people who come into the work with a variety of backgrounds, all bringing different sorts of experience and different skills. So what we want to do is to provide a set of
80 standards, that then demonstrates for the individual, for the client and also the employers what good quality is, what a good quality-practitioner is. And we're doing that in two different ways. We're looking at all of the qualifications that exist. And we're trying to knock those against each other and get some idea about which
85 qualifications are totally acceptable in their own right. Which qualifications have some elements that are relevant and what an individual would need to do. Potentially, this gives us a basis as we are looking for new qualifications that are relevant to particular areas of work. So, the qualification route, in a way, is the easiest. We're
90 also looking at a competency route. For people who haven't got a qualification and who are very competent in the role they take. What we're trying to do is to put together a competency route where they provide a portfolio of evidence against the set of criteria, to demonstrate that they are performing competently in the different
95 areas of the work. And it's the competency route that is actually the hardest part of the project. So, the first thing that we have done is, (()) we've tried to identify the basic elements of the career work. But each individual may do different pieces of that work. So what we've

100 produced as the first rule is a role audit. So, all of these have
different elements of potential work and people would then indicate
which parts they do in their job. Behind each of those elements,
we're putting together competencies. At the moment we're looking for
about five or six core competencies for doing that bit of work.”

von Luckwald: “What are they?”

105 **Mortenson:** “At the moment we have something like seventy
different work elements. (()) And we've then developed about six
competencies that are the key to doing well what you should be
competent in.”

110 *Question: 8/Time: 00:51minutes:*

von Luckwald: “**What are the core competencies for Career
Service staff?**”

Mortenson: “First we researched all of the competency frameworks
that already existed. So there are some that are European, there are
115 some British ones, some that just deal with very specific pieces of
work, information and library work or advice and guidance work or
teaching. We've put together all of these different competency
frameworks and we've tried to extract from them the areas that we
felt were the most relevant to the work that we do, our practitioners
do.”

von Luckwald: “How many were there?”

Mortenson: “It's taken us about six months to do this and the work is
still not complete. Once we had sort of pored out a long list. We then
talked to people who did that job and asked many of them what they
125 thought the core competencies were. Those views put together, not
for all of the areas we're looking at but for some, we have an agreed
set of six. Why did we choose six? Well, it was arbitrary. But we
didn't want to have a very big number. We thought it had to be (.) a
manageable number that somebody could look at and feel that
130 summed up that job. But it also wasn't so big a (.) task to provide
evidence for each of those. We're still doing this work (.) and we think

it could take us another six months before we have, for each of the different sorts of types of work, an agreed set of competencies behind them.”

135

Question: 9/Time: 01:17 minutes:

von Luckwald: “What are the aims for the further development of Career Service work?”

Mortenson: “We want to have a situation where all practitioners have recognition of their own competency. But we also want that to be a continuous thing, so to get a qualification does not mean that you are competent for life. To prove evidence at one point that you are competent is not for life. (.) So what we want to bring in is the idea that we're continuously enhancing and providing evidence about competency. So we are looking at a three year cycle, where every three years, you would then be (()) continuing a professional development portfolio to maintain your accreditation, but also maintaining your own professional competence. So a lot of it is about knowing yourself to be competent and to feel confident in your own opinions.”

140
145
150

Question: 10/Time: 00:27 minutes:

von Luckwald: “If you had three wishes for the Career Service work, what would they be?”

Mortenson: “Wider recognition, more resources and the ability to reach every individual, would be a big wish.”

155

von Luckwald: “Thank you very much for the interview.”

I. 5 Transkriptionen der Interviews mit Experten/innen der Career Service-Arbeit aus den United States of America⁴⁷⁰

I. 5.1 Transkription des Interviews mit Dr. Ralph Brigham

Interview No.:	1
Country:	United States of America
Organisation:	“The Southwestern Company”, Nashville
Interviewer:	von Luckwald, Johanna
Interview partner:	Brigham, Ralph, Ph.D.
Position 1:	NACE-President 2007-2008
Position 2:	Global Director of Campus Relations
City/Date:	Birmingham/UK, September 4th 2007
Duration:	11:15 minutes

470 Die folgenden Interviews mit amerikanischen Experten/innen (siehe I. 5.1; I. 5.2; I. 5.3) sind in der englischsprachigen wörtlichen Rede transkribiert und nach Richtlinien der Transkription (siehe Anhang I. 2.4) bearbeitet worden. Das Vorgehen bei den Experteninterviews entsprach den britischen Interviews und wurden im Kap. 1.2.3 erläutert. An dieser Stelle möchte sich die Verfasserin bei Dr. Ralph Brigham, Dr. Emanuel Contomanolis und Laura Melius bedanken, dass sie bereit waren ihr Expertenwissen zur CS-Arbeit in Interviewform für die vorliegende Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Question: 1/Time: 00:35 minutes:

von Luckwald: “As a president of NACE you are a well-known person in the field of Career Service work in the USA and also internationally. What would you say are the main domains of the impact of Higher Education Career Service work for universities?”

Brigham: “First of all, it obviously would be students. I think that's where our biggest concentration is. (.) We need to continually work to find new ways to connect with students, to provide services for students, and to help them make the decisions that will affect the rest of their lives through Career Counselling, which is one of the main domains. And then secondly, to help them to connect with employers, whether they are in our own country or employers around the world, so that they can find their first employment right out of university.”

Question: 2/Time: 01:25 minutes:

von Luckwald: “What is the government's role for the Career Service work in the USA and also internationally?”

Brigham: “I think the role played by the government in the United States is (.) different between public institutions, those that are funded by state versus private institutions, those that are whole or for the most part funded by private funds, (.) either students or private donations. And so for the private institutions I think there is a less governmental interference or intervention in prescribing things they should do and how they should do it. For Career Services in public universities it probably takes many different forms. That's defined by the government. How we may follow up with students and destination studies after they graduate is determined by the government. So there are various ways but pretty much it's much more determining for the public universities than it is for the private.”

Question: 3/Time: 02:09 minutes:

35 **von Luckwald: “What is the role of NACE in the field of Career Service work?”**

Brigham: “NACE is really the main professional body in the United States for Career Service professionals. This is the body that combines the employers and the Career Service professionals at universities around the country and actually members around the world. (()). NACE will do a lot of things. For example, it will help with defining best practice and we have an annual conference. So NACE will do a number of (()) different jobs during the year on specific topics. It could be legal issues, it could be hiring practices, it could be diversity hiring, the number is various. We also work to develop professionals. We have something called the Management Leadership Institute that’s held (()) in the summer for Career Service professionals. They will talk about management, they will talk about financing, they will talk about accounting, they will talk about marketing, they will talk about branding, they will talk about employer relations and they will talk about faculty relations. So that a Career Professional can go to that one week long institute and really be immersed in what being a professional is about. We also have Professional Standards, so we have a commitment to look at different targets regarding effects. One of the statements has to do with that there is to be no alcohol involved in the recruitment process. So employers are not to have sessions or pizza parties with alcohol (.) to keep that out, to keep it safer. So there are a number of different views on how companies will interact with students on their particular care issues. So those are just some of the examples.”

60

Question: 4/Time: 00:46 minutes:

von Luckwald: “If you were to make your own definition of Career Service work, how would you define it in three short sentences?”

65 **Brigham:** “Career Services from my perspective is to assist students
in making their own career decisions while they are attending
university. It's also to help the parents understand the role of Career
Service and what a university education is. It's to work with faculties,
so that they understand the demands in the skills needed by
70 employers and it's to help employers find suitable and appropriate
students for initial hire after graduation.”

Question: 5/Time: 00:43 minutes:

75 **von Luckwald:** “**Can you tell me about NACE's Professional
Standards?**”

Brigham: “There are a number of these. (()). They are dealing with
a number of different issues that seem to happen in the recruitment
of students. And there are Standards for Career Services Offices,
there are Standards for Employers and there are Standards for
80 Student Guidelines. For instance, once a student has accepted a job
with a particular employer, he or she is not to continue to interview
with other companies. So there are examples in all of those.”

Question: 6/Time: 00:52 minutes:

85 **von Luckwald:** “**What are key indicators for high quality Career
Service work?**”

Brigham: “There are a number of indicators. Some are going to be
internal (.) that can be measured and some are external. We have a
number of Careers Professionals and employers who are
90 outstanding in their field, so that if I were a director of a Career
Service Office and I wanted to know how well I was serving my
students, then I can bring in external consultants after I've done a
self-examination of the service at my university. I can bring in outside
consultants, who can take a look and either suggest ways that I can
95 improve the service for my students, my faculty, my parents, my
employers, or say that you are doing everything excellently and there
isn't any other room for change.”

Question: 7/Time: 01:06 minutes:

100 **von Luckwald: "In Germany there is great debate about quality standards. How important do you think the introduction of quality standards is for Career Service work in Higher Education?"**

Brigham: "Standards are very important. We have got the committee called the 'Countability and Outcomes Assessment Committee', so
105 we are looking exactly at those kinds of issues in two ways. First, we are looking to see about the accreditation issue of Career Service Offices. We are also looking at certification of individuals as Career Professionals. So we have to develop settled standards that say:
110 'Okay, for a quality Career Service Office, here are the components that should be included in that office and the services that should be provided.' And then for the certification of individuals, here are the standards and terms of education and experience or practice that need to be met, for an individual to be certified in the field."

115

Question: 8/Time: 00:44 minutes:

von Luckwald: "Which fields of Career Service work need further research?"

Brigham: "I think there is room for research in all of the fields,
120 whether it is outcomes of graduates and where they are going for the first destination, as for as appropriateness for various career counselling models, whether for women, whether for men, or whether for various ethnic, geographic groups. There are lots of different definitions for ways of people working with the faculties. What's
125 effective and what is not effective, (.) one needs to be able to research to know what is working and what is not."

Question: 9/Time: 00:18 minutes:

130 **von Luckwald: “What are the aims for the further development of Career Service work in future?”**

Brigham: “Well, I think it is: ‘How do we connect with students?, ‘How do we reach students?’ and ‘How can we help them to be more effective in the choices that they are making?’.”

135 *Question: 10/Time: 01:25 minutes:*

von Luckwald: “If you had three wishes for Career Service work, what would they be?”

140 **Brigham:** “Three wishes: I think one would be that Career Services would do a better job of researching and then explaining what is needed to be a global professional or a professional in today’s global economy, that’s certainly the first one. I think the second would be, how do career offices work with students in this new generation, the millennial generation, and what is next. And how do we stay ahead of that curve to be able to serve our students, instead of behind them
145 and that they are not thinking we are effective in working with them. The last thing is, to figure out how to work more effectively with the outer entities on our campuses, whether they are faculty, alumni, administrators, fundraising efforts or whatever else. So that we are all working in partnership (()).”

150

Question: 11/Time: 01:06 minutes:

von Luckwald: “How important do you think international work is for Career Services?”

155 **Brigham:** “The international component is very important. There are so many universities in the States that are making a statement that x-percentage of the students at this university will have some kind of international experience before they graduate. This might be travel abroad, study abroad, research abroad, volunteering abroad or whatever it is. And I have seen some institutions where they say that
160 a minimum of 65 percent of their students will have had that kind of

experience, because that's what's needed in the work place. And I think, to be able to get there, the career professionals need to understand what is out there in the world, they need to understand other cultures, they need to go to other countries' conferences for professionals, they need to do exchanges with other offices, they need to get out of their own little comfort zone and find out what is happening in the world before they can help their students.”

von Luckwald: “Thank you very much for the interview.”

I. 5.2 Transkription des Interviews mit Dr. Emanuel Contomanolis

Interview No.: 2

Country: United States of America

Organisation: “National Association of Colleges and Employers (NACE)”

Interviewer: von Luckwald, Johanna

Interview partner: Contomanolis, Emanuel, Ph.D.

Position 1: NACE-President 2008-2009;
NACE-Global Issues

Position 2: Associate Vice President at
“Rochester Institute of Technology (RIT)”, Rochester NY

Position 3: Director of Cooperative
Education and Career Services
at RIT

City/Date: New Orleans, May 27th 2008

Duration: 10:36 minutes

Question: 1/Time: 00:37 minutes:

von Luckwald: “Would you say that there is a commonly shared or general definition of Career Service work that works internationally?”

5 **Contomanolis:** “Yes, I believe that the essential functions for Career Services are true throughout the world. I do think, however, that there are differences in terms of history, culture, the nature of business and industry that we need to be sensitive to when we look at Career Services within the context of individual countries or regions of the
10 world.”

Question: 2/Time: 00:45 minutes:

**von Luckwald: “If you were to make your own definition of Career Service work in general, how would you define it in three
15 short sentences?”**

Contomanolis: “I think Career Service work has a few essential elements. One is the ability of the Career Service practitioner to work well with students in advising and supporting their career interests. Number two, to be able to work well with industry, in forming
20 partnerships and in creating opportunities for students to pursue their careers. And thirdly, to be able to work effectively within their own university community, to join the faculty and support other aspects of the university's mission and goals.”

25 *Question: 3/Time: 01:22 minutes:*

von Luckwald: “There are different terms for Career Service work: Career Services, Career Advisory Service, Career Counselling and so on. Could you explain the differences between these terms and which terms are used internationally?”

30 **Contomanolis:** “I believe internationally, the term that is most often used is: Career Services or Career Office. And I believe it is advantageous to intentionally use a broad term. Especially internationally, because careers may mean different things in

35 different cultures and parts of the world. So for example, in the
United States, when we talk about careers, we tend to focus on
employment. In other countries, like Japan for example, a career
tends to bring in many more things. The totality of the students' lives
and what they're also contributing to their community and to the
world, from issues of world peace and sustainable environment. So
40 these are aspects that are normally considered to be part of the
careers work in one country and may not be in another.”

Question: 4/Time: 01:10 minutes:

45 **von Luckwald: “What is the content of the international work of
Career Service work for NACE?”**

Contomanolis: “NACE has been pursuing a program of developing
global and international partnerships. We have formed a consortium
called INGRADA and information about INGRADA is available
through our website. It brings together Career Service practitioners,
50 both colleges and employers in the United States, Canada, the
United Kingdom, including Scotland, Australia, and increasingly now
in other target areas, including South Africa and potentially Japan
and Germany. So, we've undertaken these partnerships with the goal
of being able to share information, to exchange best practices and to
55 learn from each other and to better support the needs of our
members in looking at a truly global economy and a global working
world.”

Question: 5/Time: 00:42 minutes:

60 **von Luckwald: “Which international memberships do you have
at NACE?”**

Contomanolis: “NACE has a number of individual practitioners from
around the world who are members. And at this conference, we had
83 international attendants from 8 different countries, so we certainly
65 welcome international members, but also through our consortium
efforts and our own work, we have partnerships with (.) associations

in the United Kingdom, including Scotland, in Canada, in Australia, also in Japan, and also hopefully soon in other parts of Europe including Germany.

70

Question: 6/Time: 01:00 minutes:

von Luckwald: “Are you interested in German Career Service work?”

Contomanolis: “Both - personally and as the president of NACE. I have very strong interest and a very strong commitment to closer relationships between Career Service practitioners in Germany and those in the United States. Having participated myself in the German Fulbright Program I’ve had the opportunity to spend time in Germany, to talk to my colleagues and to learn about their issues and trends that they’re facing. I believe we may be in the best position at NACE to support the development of an association in Germany and to help them learn what we can provide from our own experiences that will be helpful in Germany, in establishing its own associations and its own form of systems to support practitioners, interested in Career Services.”

85

Question: 7/Time: 01:17 minutes:

von Luckwald: “Which fields of Career Service need further research?”

Contomanolis: “I believe it is important in literally all aspects of Career Services work. But I believe priority should be given to how students think about and make career decisions. Understanding how external forces may be influencing student decision-making, in other words: the role of parents or economy or technology or other forces. I also believe there’s a great need for research in terms of outcomes and how Career Service offices provide services and how they are measured and assessed and what students learn from their work with Career Services and how that’s measured and assessed. And finally, I believe that there is a need for research in the employer

95

100 community to help determine what the best and most effective means of sourcing candidates are, of bringing them into the organisation and ensuring that they are successful over time.“

Question: 8/Time: 00:49 minutes:

105 **von Luckwald: “What are the aims for the further international development of Career Service work in future?”**

Contomanolis: “From the perspective of NACE we are clearly to expand our partnerships, either on a bilateral basis or on a multi-lateral basis in other areas of the world. And we see what is happening, for example, in India and China, Brazil and Russia, and we are slowly developing a focus and a direction of expanding our INGRADA association, for example, to selected other parts of the world. So at this point, we have very broad goals and truly global interests.”

115

Question: 9/Time: 01:02 minutes:

von Luckwald: “What are trends in global issues?”

Contomanolis: “I think that the trends that we’re seeing in the global area are clearly (.) transnational in terms of graduate flexibility and portability, in being able to move from country to country, in terms of understanding what the market place is and what the opportunities are for students around the world, not just in their home country but in their home region and also across the world. And in understanding and in helping to address obstacles. That governments create potentials, (.) in the way of allowing talented graduates to be able to move more freely around the world and to learn and to bring their talents to different employers and to different work settings more freely and perhaps openly than they are able to do now.”

130 *Question: 10/Time: 01:38 minutes:*

von Luckwald: “What kind of technology is necessary for the international exchange?”

Contomanolis: "I think we are fortunate in that we have many of the necessary technologies in place. It is tremendously important to be able to utilize the web, to be able to use collaborations that offer applications and social community applications to be able to quickly gather (()) and get available information that in turn can be easily viewed, commented on and added to by interested and capable professionals around the world. I think we're well positioned with the technology that is available and that is likely to continue to develop to be able to really establish these seamless collaborations around the world. So, I believe for example, there are applications such as NACElink, which is a system that allows a Careers Services office to maintain information about their students, provides that information directly to employers and acts in function as a very important office management tool. I believe that applications like that have a great deal of future potential (.) internationally, as different parts of the world can look at an application like that and apply it to their own setting instead of attempting to develop another application to meet a similar need."

von Luckwald: "Thank you very much for the interview."

I. 5.3 Transkription des Interviews mit Laura Melius

Interview No.: 3

Country: United States of America

Organisation: “National Association of Colleges and Employers (NACE)”

Interviewer: von Luckwald, Johanna

Interview partner: Melius, Laura

Position 1: NACE Committee Professional Standards

Position 2: Director Career Services, “Eastern Kentucky University Richmond”, Richmond KY

City/Date: New Orleans, May 28th 2008

Duration: 06:35 minutes

Question: 1/Time: 01:20 minutes:

von Luckwald: “What are the professional standards?”

Melius: “In our National Association of Colleges and Employers, we have actually a couple of different sets of professional standards. We have one that is based on the C-A-S-Standards, as well as our NACE-Standards that really talks about how offices should function, what kind of services they should provide, what kind of resources they should have available and how the office should be structured. And those standards (.) are available on the NACE website (.). There’s a workbook, in terms of looking at those standards and evaluating your office, based on those standards, for looking at internally and reviewing. And then there is also a whole set of guidelines if an office would like to have an external review and have a visiting team come in, measuring their office based on those standards. Then, these standards that I am working on are professional principles, they’re called Principles for Professional Conduct, and they are a set of documents that have been put together throughout the years providing resources and guidelines for offices in making ethical decisions.”

20

Question: 2/Time: 00:29 minutes:

von Luckwald: “Who developed the professional standards?”

Melius: “It has been multiple committees throughout the years, that have developed both the Principles for Professional Conduct and the NACE Standards for Career Services Offices. We also have a committee that just started this past year that is looking at standards for the employers, the recruiting side of the house. So it’s been a compilation by multiple people over multiple years.”

30 *Question: 3/Time: 00:36 minutes:*

von Luckwald: “How long does the developing process take?”

Melius: “Well, that’s been different for the principles, (.) which are the ethical standards versus the other. I don’t know when the principles

document was originally created, but it's been in practice for at least
35 25 years. The Assessment Standards, the (.) measurements, have
been around in some form and have been developed in the last five
years.”

Question: 4/Time: 00:55 minutes:

40 **von Luckwald: “What are the target groups?”**

Melius: “For the (.) principles, we have actually got three different
target groups. One set is for Career Services Offices, the second set
is for employers to follow. And there is a third set for third party
recruiters, because we've had specific issues and (.) some questions
45 about dealing with third parties. Those are all part of our principles
document. And then, we also have a document that's called Playing
Fair that has ethical guidelines towards students. And that's
published in our Job Choices and is also available online. And then
another audience that we work with is faculty. And our Principle
50 Committee this year just revised the Faculty Guidelines that we give
out to faculties that are working with students and looking at and
working with their job search.”

Question: 5/Time: 00:54 minutes:

55 **von Luckwald: “Why don't you have an accreditation process in
the USA?”**

Melius: “Well, in this it's my opinion and what I've heard from
colleagues, and in serving on that committee, the struggle that we
looking at is that, traditionally, Career Service Offices (.) are so
60 different from one college to another in terms of the kind of services
they provide. Whether they provide cooperative education and
internships, whether they help with career development or whether
they just do placement and help with job search. (.) Also, they vary in
terms of size, funding, staffing and in terms of their student
65 population. So I think it's been very difficult to think about coming up

with a set of standards that you can measure, that many variations by.”

Question: 6/Time: 02:07 minutes:

70 **von Luckwald:** “**What kind of developments are planned for the future?**”

Melius: “The Principles for Professional Conduct – that is the document that we don’t vary much because it’s a document that is overseeing all the principles and the guidelines that we have. But
75 every year, in this year we probably had three, four different separate whitepapers or guidelines that we wrote, position papers that extended on the guidelines and gave Career Service Offices and employers some additional information (.) on interpreting those guidelines. That continues on a regular basis. And the Principles for
80 Professional Conduct Committee is charged with addressing those issues. The Principles Committee also looks at other documents that we have available for our membership to use on an annual basis and looks at making any kind of updates, because ours is an evolving profession. New issues come up, new problems, different twists with
85 technology or whatever might happen. So we need to make sure that the principles can help our members address those issues. Well, the other document in terms of our overall NACE Standard, that is (.) also evolving, because standards do change (.). We do not currently have an accreditation process for Career Service Offices. There are
90 a lot of our members that are interested in pursuing and having an accreditation for offices to provide us with a standard and a gold star for instance. When we do meet those standards, we find that a lot of our colleagues in other fields have professional accreditations for their offices. And we feel like it would give us some credibility among
95 other campus offices if that would happen.”

von Luckwald: “Thank you very much for the interview.”

II Materialien zur Bestandsaufnahme der Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht

II. 1 Ermittlungsverfahren

II. 1.1 Alphabetische Auflistung deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht nach Abkürzungen des „Hochschulkompasses“⁴⁷¹

A/Tab. 1: Übersicht deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht

1	Aachen TH	19	Cottbus TU
2	Augsburg U	20	Darmstadt TU
3	Bamberg U	21	Dortmund U
4	Bayreuth U	22	Dresden TU
5	Benediktbeuern PhThH	23	Duisburg-Essen U
6	Berlin ESCP-EAP	24	Düsseldorf U
7	Berlin FU	25	Eichstätt - Ingolstadt U
8	Berlin HU	26	Erfurt U
9	Berlin SHB	27	Erlangen-Nürnberg U
10	Berlin TU	28	Flensburg U
11	Bielefeld U	29	Frankfurt a. d. Oder U
12	Bochum U	30	Frankfurt a. Main FSFM
13	Bonn U	31	Frankfurt a. Main PhThH
14	Braunschweig TU	32	Frankfurt a. Main U
15	Bremen JU	33	Freiberg TU BergAk
16	Bremen U	34	Freiburg PH
17	Chemnitz TU	35	Freiburg U
18	Clausthal TU	36	Fulda ThFak

471 Siehe Abkürzungsverzeichnis Anhang IV. 1.1.

37	Gießen U	69	Ludwigsburg PH
38	Göttingen U	70	Lüneburg U
39	Greifswald U	71	Magdeburg U
40	Hagen Fern U	72	Mainz U
41	Halle-Wittenberg U	73	Mannheim U
42	Hamburg BLS	74	Marburg U
43	Hamburg HCU	75	München HPhil
44	Hamburg U	76	München TU
45	Hamburg UBw	77	München U
46	Hamburg-Harburg TU	78	München UBw
47	Hannover MedH	79	Münster U
48	Hannover TiHo	80	Neuendettelsau KiH
49	Hannover U	81	Oestrich-Winkel EBS
50	Heidelberg HJS	82	Oldenburg U
51	Heidelberg PH	83	Osnabrück U
52	Heidelberg U	84	Paderborn Th.Fak.
53	Hildesheim U	85	Paderborn U
54	Hohenheim U	86	Passau U
55	Ilmenau U	87	Potsdam U
56	Jena U	88	Regensburg U
57	Kaiserslautern TU	89	Rostock U
58	Karlsruhe PH	90	Saarbrücken U
59	Karlsruhe U	91	Sankt Augustin PhThH
60	Kassel U	92	Schwäbisch Gmünd PH
61	Kiel U	93	Siegen U
62	Koblenz-Landau U	94	Speyer DHV
63	Köln DSHS	95	Stuttgart U
64	Köln U	96	Trier ThFak
65	Konstanz U	97	Trier U
66	Leipzig HandelsH	98	Tübingen U
67	Leipzig U	99	Ulm U
68	Lübeck U	100	Vallendar PTHV



101	Vallendar WHU
102	Vechta H
103	Weimar U
104	Weingarten PH
105	Witten/Herdecke U
106	Wuppertal U
107	Wuppertal/Bethel KiH
108	Würzburg U
109	Zittau IHI

Quelle: Auswahl aus dem Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz (Stand: 1. Oktober 2007; 15. Mai 2009)

II. 1.2 Anschreiben

 Universität zu Köln	Humanwissenschaftliche Fakultät
Universität zu Köln • Gronewaldstr. 2 • 50931 Köln	
An die Leiterinnen und Leiter deutscher Career Services / Career Center	
Köln, 15.10.07	Career Service Student & Arbeitswelt
Erhebung der Career Service-Arbeit an deutschen Universitäten / Hochschulen mit Promotionsrecht	Johanna von Luckwald Projektleiterin
Sehr geehrte Damen und Herren, Liebe Kolleginnen und Kollegen der Career Service-Arbeit,	Telefon +49 221 470 4743 Telefax +49 221 470 7854 johanna.vonluckwald@uni-koeln.de http://www.sua.uni-koeln.de
ich möchte Sie einladen, an der Befragung über Career Service-Arbeit an deutschen Universitäten / Hochschulen teilzunehmen. Ziel der Erhebung ist es die gegenwärtige Career Service-Arbeit an deutschen Universitäten zu erfassen und strukturelle sowie inhaltliche Ausgestaltungen zu ermitteln. Die Ergebnisse werden im Rahmen meiner Dissertation veröffentlicht und dienen institutionelle sowie inhaltliche Entwicklungen in Folge der Bologna-Hochschulreform zu belegen.	
Ich freue mich Sie am Mittwoch den 30. Januar 2008 von 16:30-18:00 Uhr im Raum 401 an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, die Rücklaufergebnisse der Evaluation präsentieren zu dürfen.	
Ich hoffe auf eine rege Beteiligung und bedanke mich bereits jetzt ganz herzlich für Ihre Mitarbeit. Für Rückfragen können Sie mich jederzeit gerne kontaktieren. Mit besten Grüßen aus Köln, Ihre	
<i>Johanna von Luckwald</i> Projektleiterin CS S&A	
Vorgehen: Die Bearbeitung des Fragebogens wird maximal 15 Minuten in Anspruch nehmen. Bitte wählen Sie Anhang I. oder II. aus: I. <u>Online-Fragebogen:</u> Word Dokument im Anhang öffnen / auf dem Desktop speichern / Fragen direkt anklicken, beantworten und speichern / per Email mit ausgefülltem Anhang an: johanna.vonluckwald@uni-koeln.de / Betreff: CS-Erhebung II. <u>Post- / Fax-Fragebogen:</u> Anhang öffnen / ausdrucken / manuell ausfüllen / per Fax an: 0221 470 7854 oder per Post schicken.	
<i>Vielen Dank für Ihre Beteiligung</i>	Gronewaldstr. 2 50931 Köln

II. 1.3 Fragebogen

		
Universität zu Köln	Humanwissenschaftliche Fakultät Career Service Student & Arbeitswelt	
	Nr.:	
Fragebogen zur Career Servicearbeit an deutschen Hochschulen		
Ort:	Datum:	ausgefüllt von:
1. Name der Einrichtung:		
2. Name der Hochschule und des Fachbereichs:		
3. Hochschultyp:		
<input type="checkbox"/> Universität	<input type="checkbox"/> Gesamthochschule	
<input type="checkbox"/> Fachhochschule	<input type="checkbox"/> sonstige:	
<input type="checkbox"/> staatlich <input type="checkbox"/> privat	<input type="checkbox"/> sonstige:	
4. Strategische Positionierung der Einrichtung innerhalb der Universität:		
<input type="checkbox"/> Rektorat	<input type="checkbox"/> Dekanat	
<input type="checkbox"/> Fachbereich:		
<input type="checkbox"/> sonstige:		
5. Finanzierung der Einrichtung:		
Personal:	Jahresbudget:	
<input type="checkbox"/> Rektorat	<input type="checkbox"/> Rektorat	
<input type="checkbox"/> Dekanat	<input type="checkbox"/> Dekanat	
<input type="checkbox"/> Fachbereich/e	<input type="checkbox"/> Fachbereich/e	
<input type="checkbox"/> Drittmittel	<input type="checkbox"/> Drittmittel	
<input type="checkbox"/> keine Finanzierung	<input type="checkbox"/> keine Finanzierung	
<input type="checkbox"/> sonstige:	<input type="checkbox"/> Studiengebühren	
	<input type="checkbox"/> sonstige:	
6. Anzahl der Mitarbeiter/innen:		
<input type="checkbox"/> wissenschaftlich:	Ausbildung:	
<input type="checkbox"/> nicht wissenschaftlich:	Ausbildung:	
<input type="checkbox"/> studentisch:		
<input type="checkbox"/> sonstige:		
7. Anzahl der Studierenden:		
<input type="checkbox"/> An der Hochschule insgesamt:		
<input type="checkbox"/> Geschätzte Anzahl der Studierenden für die die Einrichtung zuständig ist:	davon BA-Studierende:	
8. Welche Zielgruppen bedient die Einrichtung:		
<input type="checkbox"/> Geisteswissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/> Sozialwissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/> Mediziner/innen
<input type="checkbox"/> Naturwissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/> Ingenieur- und Technikwissenschaftler/innen	
<input type="checkbox"/> fachübergreifend	<input type="checkbox"/> sonstige:	

II. 2.2 Kontaktdaten von Career Service-/Career Center-Einrichtungen an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht⁴⁷³

Rheinisch Westfälische Technische Hochschule Aachen Aachen Nordrhein-Westfalen		
Anschrift:	Templergraben 55 52062 Aachen	
Kontakt:	Telefon: (0241) 80-1	Telefax: (0241) 80-92312
Web:	http://www.rwth-aachen.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Anja Robert Leiterin	
Anschrift:	Career Center Dezernat 4 / Technologietransfer und Forschungsförderung Templergraben 92 52056 Aachen	
Kontakt:	Telefon: (0241) 80-99099	Telefax: (0241) 80-92002
	E-Mail: career@rwth-aachen.de	
Web:	http://www.rwth-aachen.de/career	

473 Stand: 15. Mai 2009. Vgl. Ausführungen in Kap. 7.1.1.

Universität Augsburg Augsburg Bayern	
Anschrift:	Universitätsstraße 2 86159 Augsburg
Kontakt:	Telefon: (0821) 598-0
Web:	http://www.uni-augsburg.de
<i>Career Service</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Julia Brombach, Dipl.-Medienwirtin Leiterin E-Mail: brombach@praesidium.uni-augsburg.de
Anschrift:	Career Service Universitätsstraße 1a 86159 Augsburg
Kontakt:	Telefon: (0821) 598-3577 Telefax: (0821) 598-143577 E-Mail: careerservice@uni-augsburg.de
Web:	http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/career-service

Otto-Friedrich Universität Bamberg Bamberg Bayern		
Anschrift:	Kapuzinerstraße 16 96045 Bamberg	
Kontakt:	Telefon: (0951) 863-0	Telefax: (0951) 863-1005
Web:	http://www.uni-bamberg.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Monica Mayer Leiterin E-Mail: monica.mayer@uni-bamberg.de	
Anschrift:	Scientific Career Service Kapuzinerstraße 16 96047 Bamberg	
Kontakt:	Telefon: (0951) 863-1006	Telefax: (0951) 863-4006
	E-Mail: eu-forschung@uni-bamberg.de	
Web:	http://www.uni-bamberg.de/forschung/team/	

Universität Bayreuth Bayreuth Bayern	
Anschrift:	Universitätsstraße 30 95447 Bayreuth
Kontakt:	Telefon: (0921) 55-0 Telefax: (0921) 55-5290
Web:	http://www.uni-bayreuth.de
<i>Career Service angegliedert an Zentrale Universitätsverwaltung</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Dr. Bernhard Protzner Leiter
Anschrift:	Career Service Zentrale Universitätsverwaltung Universitätsstraße 30 95440 Bayreuth
Kontakt:	Telefon: (0921) 55-7605 Telefax: (0921) 55-5248 E-Mail: career-service@uvw.uni-bayreuth.de
Web:	http://www.uni-bayreuth.de/ career-service/index.html

Freie Universität Berlin Berlin Berlin		
Anschrift:	Habelschwerdter Allee 45 14195 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 838-1	Telefax: (030) 838-73167
Web:	http://www.fu-berlin.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Christiane Dorenburg, Dipl.-Psych. Leiterin	
	E-Mail: christiane.dorenburg@fu-berlin.de	
Anschrift:	Career Service Thielallee 38 14195 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 838-53899	Telefax: (030) 83855249
	E-Mail: careerservice@fu-berlin.de	
Web:	http://web.fu-berlin.de/career/careerservice/	

Humboldt Universität zu Berlin Berlin Berlin		
Anschrift:	Unter den Linden 6 10099 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 2093-0	Telefax: (030) 2093-2770
Web:	http://www.hu-berlin.de	
<i>Career Center angegliedert an das Referat Beruf & Wissenschaft</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Rosmarie Schwartz-Jaroß Referatsleiterin Unternehmenskontakte, ESF-Projektleitung, Sachgebietsleitung Career Center Frau Jacqueline Woiton E-Mail: jacqueline.woiton@uv.hu-berlin.de Frau Dr. Doris Köhler Berufsfeldbezogene Zusatzqualifikation, fakultätsübergreifendes Angebot E-Mail: doris.koehler@uv.hu-berlin.de (und weitere MA siehe Website)	
Anschrift:	Career Center Ziegelstraße 13 c 10117 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 2093-1193	Telefax: (030) 2093-1196 E-Mail: rosemarie.schwatz-jaross@uv.hu-berlin.de
Web:	http://www2.hu-berlin.de/kooperation/ beruf-wissenschaft/careercenter	

Steinbeis-Hochschule Berlin Berlin Berlin		
Anschrift:	Gürtelstraße 29a/30 10247 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 293309-0	Telefax: (030) 293309-20
Web:	www.steinbeis-hochschule.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Rainer Gehrung Leiter	
Anschrift:	Career Center Gottlieb- Manz-Straße 10 70794 Filderstadt	
Kontakt:	Telefon: (0711) 440808-30	Telefax: (0711) 440808-66
	E-Mail: stz779@stw.de	
Web:	http://www.steinbeis-hochschule.de/organisation/institutes/institute-der-shb.html?tx_stwsuprofile_pi1[showUid]=584&cHash=78c753fcf7	

Technische Universität Berlin Berlin Berlin		
Anschrift:	Straße des 17. Juni 135 10623 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 314-0	Telefax: (030) 314-23222
Web:	http://www.tu-berlin.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Bettina Satory Leiterin E-Mail: bettina.satory@tu-berlin.de Frau Christine Herker Projektleiterin Praktikastipendien E-Mail: christine.herker@tu-berlin.de	
Anschrift:	Career Service Hardenbergstraße 36a 10623 Berlin	
Kontakt:	Telefon: (030) 314-25131	Telefax: (030) 314-24087 E-Mail: career@tu-berlin.de
Web:	http://www.career.tu-berlin.de/career	

Universität Bielefeld Bielefeld Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Universitätsstraße 25 33615 Bielefeld
Kontakt:	Telefon: (0521) 106-00 Telefax: (0521) 106-5844
Web:	http://www.uni-bielefeld.de
<i>Career Service K5-100</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dörte Husmann Leiterin E-Mail: doerte.husmann@uni-bielefeld.de Frau Dr. Eva Reichmann E-Mail: eva.reichmann@uni-bielefeld.de
Anschrift:	Career Service Universitätsstraße 25 33615 Bielefeld
Kontakt:	Telefon: (0521) 106-4913 Telefax: (0521) 106-6476 E-Mail: career@uni-bielefeld.de
Web:	http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Studium/SL_K5/Career_Service/index.html

Ruhr-Universität Bochum Bochum Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Universitätsstraße 150 44801 Bochum
Kontakt:	Telefon: (0234) 32-201 Telefax: (0234) 32-14201
Web:	http://www.ruhr-uni-bochum.de
<i>Career Service</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dipl.-Betriebswirt Astrid Knott Leiterin astrid.knott@ruhr-uni-bochum.de
Anschrift:	Career Service Universitätsstraße 150 44801 Bochum
Kontakt:	Telefon: (0234) 32-23866 Telefax: (0234) 32-14001 E-Mail: careerservice@rub.de
Web:	http://www.ruhr-uni-bochum.de/careerservice/index.html

Rheinische Friedrich-Wilhelm Universität Bonn Bonn Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Regina-Pacis-Weg 3 53113 Bonn
Kontakt:	Telefon: (0228) 278-0
Web:	http://www.uni-bonn.de
<i>Career Center</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dorothea Tolkmitt Leiterin Frau Sabrina Czaja Beratung s.czaja@uni-bonn.de
Anschrift:	Career Center der Universität Bonn Meinhard Heinze-Haus Poppelsdorfer Allee 49 53115 Bonn
Kontakt:	Telefon: (0228) 73-9748 Telefax: (0228) 73-4811 E-Mail: careercenter@uni-bonn.de
Web:	http://www.uni-bonn.de/Forschung/careercenter.html
<i>Career Service angegliedert an das AStA Bonn</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Tobias Metz Öffentlichkeitsreferent
Anschrift:	Career Service Bonn c/o AStA der Uni Bonn Nassestraße 11

53113 Bonn

Kontakt:

Telefon:
(0228) 73-9645

Telefax:
(0228) 26-2210

E-Mail:
(E-Mail-Formular auf Homepage)

Web:

<http://www.casebo.de>

Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig
Braunschweig
Niedersachsen

Anschrift: Pockelsstraße 14
38106 Braunschweig

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (0531) 391-0 (0531) 391-4577

Web: <http://www.tu-braunschweig.de>

Career Service
angegliedert an die Arbeitsstelle Career Service & Alumni

Ansprechpartner/in: Frau Dr. Angela Dinghaus
Leiterin
E-Mail:
a.dinghaus@tu-braunschweig.de

Knud Ahlborn
Leiter
E-Mail:
k.ahlborn@tu-braunschweig.de

Anschrift: Career Service / Technische Universität
Braunschweig
Bültenweg 74/75 (1. OG, Raum 105)
38106 Braunschweig

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (0531) 391-4339 (0531) 391-4332

E-Mail:
careerservice@tu-bs.de

Web: <http://www.tu-braunschweig.de/career>

Jacobs University Bremen GmbH Bremen Bremen		
Anschrift:	Campus Ring 1 28759 Bremen	
Kontakt:	Telefon: (0421) 2004-0	Telefax: (0421) 2004-113
Web:	http://www.jacobs-university.de	
<i>Career Services Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Laetitia Godineau Senior Career Counselor	
Anschrift:	Career Services Center (CSC) Jacobs University Bremen Campus Ring 1 28759 Bremen	
Kontakt:	Telefon: (0421) 200-4216	Telefax: (0421) 200-494216
	E-Mail: l.godineau@jacobs-university.de	
Web:	http://www.jacobs-university.de/csc	

Universität Bremen Bremen Bremen		
Anschrift:	Bibliothekstraße 1 28359 Bremen	
Kontakt:	Telefon: (0421) 218-1	Telefax: (0421) 218-4769
Web:	http://www.uni-bremen.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Petra Droste	
Anschrift:	Career Center Bibliothekstraße 1 28359 Bremen	
Kontakt:	Telefon: (0421) 218-61030	Telefax: (0421) 218-9082
	E-Mail: pdroste@uni-bremen.de	
Web:	http://www.careercenter.uni-bremen.de/	

Brandenburgische Technische Universität Cottbus
Cottbus
Brandenburg

Anschrift: Konrad-Wachsmann-Allee 1
03046 Cottbus

Kontakt: Telefon:
(0355) 69-0

Web: <http://www.tu-cottbus.de>

Career Center
angegliedert an Referat Außenbeziehungen

Ansprechpartner/in: Frau Vera Abrosimowa
Leiterin

Anschrift: Career Center
Referat Außenbeziehungen
Konrad-Wachsmann-Allee 1
03046 Cottbus

Kontakt: Telefon: (0355) 69-3293 Telefax: (0355) 69-2298

E-Mail:
careercenter@tu-cottbus.de

Web: <http://www.tu-cottbus.de/btu/de/careercenter>

Technische Universität Dortmund Dortmund Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	August-Schmidt-Straße 4 44221 Dortmund
Kontakt:	Telefon: (0231) 755-1
Web:	http://www.uni-dortmund.de
<i>Mentoring-Career-Service angegliedert an die Fakultät Rehabilitationswissenschaften</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Anika Steinberger, Dipl.-Geogr. Studienfachberaterin
Anschrift:	Career Service Fakultät Rehabilitationswissenschaften Emil-Figge-Straße 50 44227 Dortmund
Kontakt:	Telefon: (0231) 755-7870 Telefax: (0231) 755-4503 E-Mail: anika.steinberger@tu-dortmund.de
Web:	http://www.fk-reha.uni-dortmund.de/fk13/de/Studium_und_Lehre/Mentoring-Career-Service/index.html

Technische Universität Dresden Dresden Sachsen		
Anschrift:	Dezernat 5 01062 Dresden	
Kontakt:	Telefon: (0351) 463-37044	Telefax: (0351) 463-37284
Web:	http://tu-dresden.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Susanne Werner, Dipl.-Kulturwiss. Leiterin	
Anschrift:	Career Service Würzburger Straße 35 01187 Dresden	
Kontakt:	Telefon: (0351) 463-42148	Telefax: (0351) 463-38701
	E-Mail: susanne.werner@tu-dresden.de	
Web:	http://tu-dresden.de/studium/career	

Universität Duisburg - Essen Duisburg - Essen Nordrhein-Westfalen		
Anschrift:	Campus Duisburg Forsthausweg 2 47057 Duisburg	Campus Essen Universitätsstraße 45141 Essen
Kontakt:	Telefon: (0203) 379-0 Telefax: (0203) 379-3333	Telefon (0201) 183-1 Telefax: (0201) 183-2151
Web:	http://www.uni-due.de	
<i>Career Service Duisburg angegliedert an das Akademische Beratungs-Zentrum Studium und Beruf</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Victoria Ouw-Welkerling, Dipl.-Übers. Campus Duisburg E-Mail: victoria.ouw-welkerling@uni-due.de	
Anschrift:	Career Service Duisburg (ABZ) Geibelstraße 41 47057 Duisburg	
Kontakt:	Telefon: (0203) 379-1423 E-Mail: abz.duisburg@uni-due.de	Telefax: (0203) 379-3660
Web:	http://www.uni-due.de/abz/career.php	
<i>Career Service Essen angegliedert an das Akademische Beratungs-Zentrum Studium und Beruf</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Ruth Grimes, M.A. Campus Essen E-Mail: ruth.girmes@uni-due.de	

Anschrift:	Career Service Campus Essen T02 S00 L-Gang Universitätstraße 2 45141 Essen	
Kontakt:	Telefon: (0201) 183-1	Telefax: (0201) 183-4285
	E-Mail: abz.career@uni-due.de	
Web:	http://www.uni-duisburg-essen.de	

Heinrich-Heine Universität Düsseldorf Düsseldorf Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Universitätsstraße 1 40225 Düsseldorf
Kontakt:	Telefon: (0211) 81-00
Web:	http://www.uni-duesseldorf.de
<i>Career Service</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Ilke Kaymak Leiterin E-Mail: kaymak@verwaltung.uni-duesseldorf.de
Anschrift:	Career Service Universitätstraße 1 Geb. 16.11./04.29 40225 Düsseldorf
Kontakt:	Telefon: (0211) 81-10862 E-Mail: careerservice@uni-duesseldorf.de
Web:	http://www.uni-duesseldorf.de/careerservice

Katholische Universität Eichstätt - Ingolstadt
Eichstätt
Bayern

Anschrift: Katholische Universität
Eichstätt – Ingolstadt
85071 Eichstätt

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (08421) 93-0 (08421) 93-1796

Web: <http://www.ku-eichstaett.de>

Career Service
angegliedert an Zentrale Studien- und Stipendienberatung

Ansprechpartner/in: Herr Dr. Georg Matthias Mojse
Akademischer Direktor
E-Mail:
georg.mojse@ku-eichstaett.de

Anschrift: Career Service
Ostenstraße 26
85072 Eichstätt

Kontakt: Telefon:
 (08421) 93-1283

 E-Mail:
 georg.mojse@ku-eichstaett.de

Web: <http://www.ku-eichstaett.de/Studierende.beratung.de>

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen - Nürnberg Erlangen - Nürnberg Bayern		
Anschrift:	Schlossplatz 4 91054 Erlangen	
Kontakt:	Telefon: (09131) 85-0	Telefax: (09131) 85-22131
Web:	http://www.uni-erlangen.de	
<i>Career Service</i> <i>angegliedert an das Informations- und Beratungszentrum für Studiengestaltung (IBZ)</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Nicole Maul, Dipl. Soziologin Leiterin E-Mail: Nicole.Maul@zuv.uni-erlangen.de	
Anschrift:	Career Service Informations- und Beratungszentrum für Studiengestaltung Schloßplatz 3 91054 Erlangen	
Kontakt:	Telefon: (0913) 85-24141	Telefax: (0913) 85-24051 E-Mail: career-service@zuv.uni-erlangen.de
Web:	http://www.uni-erlangen.de/ studium/career-service/	

Universität Flensburg Flensburg Schleswig-Holstein		
Anschrift:	Auf dem Campus 1 24943 Flensburg	
Kontakt:	Telefon: (0461) 805-02	Telefax: (0461) 805-2144
Web:	http://www.uni-flensburg.de	
<i>Career Service angegliedert an das Internationale Institut für Management</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Ellen Kittel-Wegner, Dipl.-Päd. Leiterin	
Anschrift:	Career Service UF-SDU Campusallee 3 24943 Flensburg	
Kontakt:	Telefon: (0461) 805-2569	Telefax: (0461) 805-2572
	E-Mail: careerservice@uni-flensburg.de	
Web:	http://www.iim.uni-flensburg.de/ careerservice/front_content.php	

Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder
Frankfurt an der Oder
Brandenburg

Anschrift: Große Scharnstraße 59
15230 Frankfurt an der Oder

Kontakt: **Telefon:** **Telefax:**
 (0335) 5534-0 (0335) 5534-4305

Web: <http://www.euv-frankfurt-o.de>

Career Center

Ansprechpartner/in: Frau Thekla Lange
Leiterin
E-Mail:
tlange@euv-frankfurt-o.de

Frau Sabine Seidel
Organisation und akademische Anerkennung
E-Mail:
seidel@euv-frankfurt-o.de

Anschrift: Career Center
Große Scharnstraße 59
15230 Frankfurt

Kontakt: **Telefon:** **Telefax:**
 (0335) 5534-2460 (0335) 5534-2792

E-Mail:
careercenter@euv-frankfurt-o.de

Web: http://www.euv-frankfurt-o.de/de/struktur/zse/career_center/index.html

Frankfurt School of Finance & Management Frankfurt am Main Hessen	
Anschrift:	Sonnemannstraße 9-11 60314 Frankfurt am Main
Kontakt:	Telefon: (069) 1540080
Web:	http://www.frankfurt-school.de
<i>Career Centre</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Marcus Michel E-Mail: m.michel@frankfurt-school.de Frau Rauschenbach
Anschrift:	Career Centre Sonnemannstraße 9-11 60314 Frankfurt am Main
Kontakt:	Telefon: Telefax: (069) 154008-158/190 (069) 154008-4158 E-Mail: cc@frankfurt-school.de
Web:	http://www.frankfurt-school.de/content/de/target_groups/current_students/Career_centre

Goethe-Universität Frankfurt am Main Frankfurt am Main Hessen		
Anschrift:	Senckenberganlage 31 60325 Frankfurt am Main	
Kontakt:	Telefon: (069) 798-0	Telefax: (069) 798-28383
Web:	http://www.uni-frankfurt.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Thomas Rinker Leiter	
Anschrift:	Career Center Mertonstraße 17 60054 Frankfurt	
Kontakt:	Telefon: (069) 798-251-65	Telefax: (069) 798-251-69
	E-Mail: cc@uni-frankfurt.campuservice.de	
Web:	http://careercenter-frankfurt.de	

Albert-Ludwigs Universität Freiburg Freiburg Baden-Württemberg		
Anschrift:	Fahnenbergplatz 79085 Freiburg	
Kontakt:	Telefon: (0761) 203-0	Telefax: (0761) 203-4369
Web:	http://www.uni-freiburg.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Michael Borchart Geschäftsführer E-Mail: michael.borchart@ccenter.uni-freiburg.de	
Anschrift:	Career Center Sedanstraße 6 79085 Freiburg	
Kontakt:	Telefon: (0761) 203-8833	Telefax: (0761) 203-8835
	E-Mail: ccenter@uni-freiburg.de	
Web:	http://www.ccenter.uni-freiburg.de	

Justus-Liebig Universität Giessen Giessen Hessen		
Anschrift:	Alter Steinbacher Weg 38 35394 Giessen	
Kontakt:	Telefon: (0641) 99-30041	Telefax: (0641) 99-30049
Web:	http://www.uni-giessen.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Berenike Schröder Leiterin	
Anschrift:	GGK / GCSC Career Service International Graduate Centre for the Study of Culture Alter Steinbacher Weg 38 35394 Giessen	
Kontakt:	Telefon: (0641) 99-30020	Telefax: (0641) 99-30049
	E-Mail: Berenike.Schroeder@gcsc.uni-giessen.de	
Web:	http://cultdoc.uni-giessen.de/wps/pgn/home/cultdoc/career_service	

Georg-August Universität Göttingen
Göttingen
Niedersachsen

Anschrift: Wilhelmplatz 1
37073 Göttingen

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (0551) 39-0 (0551) 39-4251

Web: <http://www.uni-goettingen.de>

Career Service
angegliedert an die Studienzentrale

Ansprechpartner/in: Frau Dr. Susanne Jörns
Leitung
E-Mail:
susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de

Frau Anna Klobuchowski
Karriereportal, Arbeitgeberkontakte
E-Mail:
anna.klobuchowsiki@zvw.uni-goettingen.de

Anschrift: Studienzentrale Team Career Service
Wilhelmplatz 2
37073 Göttingen

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (0551) 39-4434 (0551) 39-184434

E-Mail:
career@uni-goettingen.de

Web: <http://www.uni-goettingen.de/de/932.html>

Martin-Luther-Universität Halle - Wittenberg Halle - Wittenberg Sachsen-Anhalt		
Anschrift:	Universitätsplatz 10 06099 Halle an der Saale	
Kontakt:	Telefon: (0345) 552-0	Telefax: (0345) 552-7077
Web:	http://www.uni-halle.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Maren Lode Leiterin	
Anschrift:	Career Center Adam-Kuckhoff-Str 15 06099 Halle	
Kontakt:	Telefon: (0345) 552-1496	Telefax: (0345) 552-7077
	E-Mail: maren.lode@career.uni-halle.de	
Web:	http://www.careercenter.uni-halle.de	

Universität Hamburg Hamburg Hamburg		
Anschrift:	Edmund-Siemers-Allee 1 20146 Hamburg	
Kontakt:	Telefon: (040) 42838-0	Telefax: (040) 42838-2449
Web:	http://www.uni-hamburg.de	
<i>Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Frauke Narjes Leitung E-Mail: narjes@uni-hamburg.de	
Anschrift:	Career Center Monetastraße 4 20146 Hamburg	
Kontakt:	Telefon: (040) 4283-86761	Telefax: (040) 4283-83711 E-Mail: careercenter@uni-hamburg.de
Web:	http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/cc	

Technische Universität Hamburg - Harburg Hamburg - Harburg Hamburg		
Anschrift:	Schwarzenbergstraße 95 21073 Hamburg	
Kontakt:	Telefon: (040) 42878-0	Telefax: (040) 42878-2288
Web:	http://www.tu-harburg.de	
<i>Career Service angegliedert an die Arbeitsstelle Alumni & Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Astrid Bültemeier, Dipl.-Psych. Leiterin	
Anschrift:	Career Service Alumni & Career Service Schwarzenbergstr 95 E 21073 Hamburg	
Kontakt:	Telefon: (040) 42878-4501	Telefax: (040) 42878-4077
	E-Mail: bueltemeier@tu-harburg.de	
Web:	http://www.tu-harburg.de/service/acs/career	

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Hannover
Niedersachsen

Anschrift: Welfengarten 1
30167 Hannover

Kontakt: **Telefon:** **Telefax:**
 (0511) 762-0 (0511) 762-3456

Web: <http://www.uni-hannover.de>

Career Service

Ansprechpartner/in: Frau Martina Vanden Hoeck, M.A.
Leiterin
E-Mail:
vanden-hoeck@career.uni-hannover.de

Frau Mirjam Wijnmaalen, M.A.
Zentrum für Schlüsselkompetenzen
E-Mail:
wijnmaalen@career.uni-hannover.de

Anschrift: Career Service
Schloßwender Straße 5
30159 Hannover

Kontakt: **Telefon:** **Telefax:**
 (0511) 762-19140 (0511) 762-8154

 E-Mail:
 info@career.uni-hannover.de

Web: [http://www.career.uni-hannover.de/
careerservice/index.html](http://www.career.uni-hannover.de/careerservice/index.html)

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg Heidelberg Baden-Württemberg		
Anschrift:	Seminarstraße 2 69117 Heidelberg	
Kontakt:	Telefon: (06221) 54-0	Telefax: (06221) 54-2618
Web:	http://www.uni-heidelberg.de	
<i>Career Service</i> angegliedert an das Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung		
Ansprechpartner/in:	Frau Kristina Biebricher, Dipl.-Psych. Leiterin E-Mail: kristina.biebricher@uni-heidelberg.de	
Anschrift:	Career Service Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung (ZWS) Friedrich-Ebert-Anlage 62 69117 Heidelberg	
Kontakt:	Telefon: (06221) 54-3665	Telefax: (06221) 54-3850 E-Mail: careerservice@uni-heidelberg.de
Web:	http://www.careerservice.uni-hd.de	

Universität Hildesheim Hildesheim Niedersachsen		
Anschrift:	Marienburger Platz 22 31141 Hildesheim	
Kontakt:	Telefon: (05121) 8830-0	Telefax: (05121) 883-177
Web:	http://www.uni-hildesheim.de	
<i>Career Service der Transferstelle angegliedert an Dezenat für Studienangelegenheiten</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Joachim Toemmler Technologietransfer Verantwortlicher	
Anschrift:	Career Service Dezenat für Studienangelegenheiten und Transfer-Bereich Marienburger Platz 22 31141 Hildesheim	
Kontakt:	Telefon: (05121) 20655-19	Telefax: (05121) 20655-61
	E-Mail: transfer@uni-hildesheim.de	
Web:	http://www.uni-hildesheim.de/de/2195.htm	

Universität Hohenheim Hohenheim Baden-Württemberg	
Anschrift:	Schloss Hohenheim 70593 Stuttgart
Kontakt:	Telefon: (0711) 4590
Web:	http://www.uni-hohenheim.de
<i>Career Center</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Günter Wörl Leiter Frau Corinna Hucke, Dipl.-Päd. stellvertretende Leiterin
Anschrift:	Career Center Kolleggangflügel 70599 Stuttgart
Kontakt:	Telefon: Telefax: (0711) 459-22066 (0711) 459-23960 E-Mail: career@uni-hohenheim.de
Web:	https://www.uni-hohenheim.de/careercenter.html

Technische Universität Ilmenau Ilmenau Thüringen	
Anschrift:	Ehrenbergstraße 29 Ernst-Abbe-Zentrum 98693 Ilmenau
Kontakt:	Telefon: (03677) 69-0 Telefax: (03677) 69-1701
Web:	http://www.tu-ilmenau.de
<i>Career Service angegliedert an Alumni</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Heike Mammen, Dipl.-Ing. Projektleiterin E-Mail: heike.mammen@tu-ilmenau.de
Anschrift:	Technische Universität Ilmenau, Absolventen-Netzwerk Hemholtzring 1 98693 Ilmenau
Kontakt:	Telefon: (03677) 69-4583 Telefax: (03677) 69-4371 E-Mail: thueko@tu-ilmenau.de
Web:	http://www.stud.tu-ilmenau.de/~thueko01/neu/index.php?page=career

Friedrich-Schiller Universität Jena Jena Sachsen	
Anschrift:	Fürstengraben 1 07743 Jena
Kontakt:	Telefon: (03641) 930-0
Web:	http://www.uni-jena.de
<i>Career Center</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Veronika Oehler, Dipl.-Psych. Berufliche Orientierung / Bewerbungstraining
Anschrift:	Career Center Unterm Markt 1 07743 Jena
Kontakt:	Telefon: (0151) 14 18 22 40 E-Mail: info@careercenter-jena.de
Web:	http://www.careercenter-jena.de

Technische Universität Kaiserslautern Kaiserslautern Rheinland-Pfalz		
Anschrift:	Gottlieb-Daimler-Straße 67653 Kaiserslautern	
Kontakt:	Telefon: (0631) 205-0	Telefax: (0631) 205-3200
Web:	http://www.uni-kl.de	
<i>Career Service angegliedert an Studierenden Service Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Hochschulteam	
Anschrift:	Career Service Studierenden Service Center Postfach 3049 67653 Kaiserslautern	
Kontakt:	Telefon: (0631) 205-0	Telefax: (0631) 205-3200
	E-Mail: service@uni-kl.de	
Web:	http://www.uni-kl.de/wcms/career.html	

Universität Karlsruhe Karlsruhe Baden-Württemberg	
Anschrift:	Kaiserstraße 12 76131 Karlsruhe
Kontakt:	Telefon: (0721) 608-0 Telefax: (0721) 608-4290
Web:	http://www.uni-karlsruhe.de
<i>Career Service</i> <i>angegliedert an die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften</i>	
Ansprechpartner/in:	Team Career Service
Anschrift:	Career Service Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Schlossbezirk 12 76131 Karlsruhe
Kontakt:	E-Mail: careerservice@wiwi.uni-karlsruhe.de
Web:	http://www.wiwi.uni-karlsruhe.de/careerservice/

Universität Kassel Kassel Hessen	
Anschrift:	Mönchebergstraße 19 34109 Kassel
Kontakt:	Telefon: (0561) 804-0 Telefax: (0561) 804-2330
Web:	http://www.uni-kassel.de
<i>Career Service angegliedert an Alumni</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Anne Sachs Leiterin E-Mail: annsachs@uni-kassel.de
Anschrift:	Alumni & Career Service Gottschalkstraße 22 34109 Kassel
Kontakt:	Telefon: (0561) 804-2251 Telefax: (0561) 804-7472 E-Mail: career@uni-kassel.de
Web:	http://www.uni-kassel.de/hrz/db4/extern/acs/index.php

Christian-Albrechts Universität zu Kiel Kiel Schleswig-Holstein		
Anschrift:	Christian-Albrecht-Platz 4 24118 Kiel	
Kontakt:	Telefon: (0431) 880-00	Telefax: (0431) 880-2072
Web:	http://www.uni-kiel.de	
<i>Career Center angegliedert an Wissenschaftliche Weiterbildung</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Claudia Fink Leiterin E-Mail: cfink@uv.uni-kiel.de	
Anschrift:	Career Center Wissenschaftliche Weiterbildung Olshausenstraße 75 24118 Kiel	
Kontakt:	Telefon: (0431) 880-1251	Telefax: (0431) 880-7609 E-Mail: careercenter@uv.uni-kiel.de
Web:	http://www.careercenter.uni-kiel.de	

Universität Koblenz - Landau Koblenz - Landau Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Campus Koblenz Universitätsstraße 1 56070 Koblenz
Kontakt:	Telefon: (0261) 287-0
Web:	http://www.uni-koblenz-landau.de/koblenz
<i>Career Service angegliedert an Interdisziplinäres Promotionszentrum</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Kathrin Ruhl Geschäftsführerin IPZ E-Mail: ruhl@uni-koblenz-landau.de
Anschrift:	Career Service Interdisziplinäres Promotionszentrum (IPZ) Universitätsstraße 1 56070 Koblenz
Kontakt:	Telefon: Telefax: (0261) 287-2950 (0261) 287-2956 E-Mail: ipz@uni-koblenz-landau.de
Web:	http://www.uni-koblenz-landau.de/ipz/angebote/career-service

Deutsche Sporthochschule Köln Köln Nordrhein-Westfalen		
Anschrift:	Am Sportpark Müngersdorf 6 50933 Köln	
Kontakt:	Telefon: (0221) 4982-0	Telefax: (0221) 4982-8330
Web:	http://www.dshs-koeln.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Dr. Oliver Lohmar Leiter	
Anschrift:	Career Service Am Sportpark Müngersdorf 6 50933 Köln	
Kontakt:	Telefon: (0221) 4982-4610	Telefax: (0221) 4982-8080
	E-Mail: career@dshs-koeln.de	
Web:	http://www.dshs-koeln.de (Rubrik Career Service)	

Universität zu Köln Köln Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Albertus-Magnus-Platz 50923 Köln
Kontakt:	Telefon: (0221) 470-0
Web:	http://www.uni.koeln.de
<i>Career Service</i> <i>angegliedert an die Humanwissenschaftliche Fakultät</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Johanna von Luckwald, Dipl.-Päd. & Dipl.-Sozpäd. Leiterin E-Mail: johanna.vonluckwald@uni-koeln.de
Anschrift:	Career Service Studierende & Arbeitswelt Bernhard-Feilchenfeld-Straße 11 50969 Köln
Kontakt:	Telefon: (0221) 470-6948 E-Mail: careerservice-sua@uni-koeln.de
Web:	http://www.sua.uni-koeln.de http://www.hf.uni-koeln.de/30379
<i>Female Career Center</i> <i>angegliedert bei der Gleichstellungsbeauftragten</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Heidrun Fußwinkel Gleichstellungsbeauftragte E-Mail: h.fusswinkel@uni-koeln.de Frau Renate Hillebrand, M.A. Projektkoordinatorin

Anschrift: Female Career Center (FCC)
Eckertstraße 4
50931 Köln

Kontakt: Telefon:
(0221) 470-4830

E-Mail:
fcc-gb@uni-koeln.de

Web: http://verwaltung.uni-koeln.de/gs/content/projekte_angebot/fcc/

Universität Konstanz Konstanz Baden-Württemberg	
Anschrift:	Universitätsstraße 10 78464 Konstanz
Kontakt:	Telefon: (07531) 88-0 Telefax: (07531) 88-3688
Web:	http://www.uni-konstanz.de
<i>Career Service</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Margit Jetter Leiterin
Anschrift:	Career Service Universitätsstraße 10 Fach D 64 78457 Konstanz
Kontakt:	Telefon: (07531) 88-3756 Telefax: (07531) 88-4756 E-Mail: career.service@uni-konstanz.de
Web:	http://www.careerservice-konstanz.de

Handelshochschule Leipzig Leipzig Sachsen		
Anschrift:	Jahnallee 59 04109 Leipzig	
Kontakt:	Telefon: (0341) 9851-60	Telefax: (0341) 4773-243
Web:	http://www.hhl.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Melanie Jahnke Leiterin	
Anschrift:	Career Services Jahnallee 59 04109 Leipzig	
Kontakt:	Telefon: (0341) 9851-641	Telefax: (0341) 9851-662
	E-Mail: melanie.janke@hhl.de	
Web:	http://www.hhl.de/discover-hhl/corporate-relations/career-service/	

Universität zu Lübeck Lübeck Schleswig-Holstein		
Anschrift:	Ratzeburger Allee 160 23538 Lübeck	
Kontakt:	Telefon: (0451) 500-0	Telefax: (0451) 500-3016
Web:	http://www.uni-luebeck.de	
<i>Deluex Career Center</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Heike Frank Leiterin	
Anschrift:	Campus Career Center Ratzeburger Allee 160 23538 Lübeck	
Kontakt:	Telefon: (0451) 500-6717	Telefax: (0451) 500-3385
	E-Mail: frank@fsz.uni-luebeck.de	
Web:	http://www.uni-luebeck.de/studium/deluex.php	

Leuphana Universität Lüneburg Lüneburg Niedersachsen		
Anschrift:	Scharnhorststraße 1 21335 Lüneburg	
Kontakt:	Telefon: (04131) 677-0	Telefax: (04131) 677-1090
Web:	http://www.leuphana.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Ilka Buecher Leiterin E-Mail: buecher@uni.leuphana.de	
Anschrift:	Career Service Scharnhorststraße 1 21335 Lüneburg	
Kontakt:	Telefon: (04131) 677-1263	Telefax: (04131) 677-1269
	E-Mail: careerservice@leuphana.de	
Web:	http://www.uni-lueneburg.de/careerservice	

Otto-von-Guericke Universität Magdeburg Magdeburg Sachsen-Anhalt		
Anschrift:	Universitätsplatz 2 39106 Magdeburg	
Kontakt:	Telefon: (0391) 67-01	Telefax: (0391) 67-11156
Web:	http://www.uni-magdeburg.de	
<i>Career Services</i> <i>angegliedert an Wissenschaftliche Weiterbildung und</i> <i>Absolventenvermittlung (WiWA)</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Sonja Schöne E-Mail: sonja.schoene@ovgu.de Frau Bianca Gärtner E-Mail: bianca.gaertner@ovgu.de Frau Maria Kondratjuk E-Mail: maria.kondratjuk@ovgu.de	
Anschrift:	Career Services WiWA Universitätsplatz 2 Gebäude 18 Zimmer 509 - 513 39106 Magdeburg	
Kontakt:	Telefon: (0391) 67 18835	Telefax: (0391) 67 18266 E-Mail: wiwa@ovgu.de
Web:	http://www.wiwa.ovgu.de/ziele_hintergrund/ziele_hintergrund/career_services.html	

Johannes Gutenberg Universität Mainz Mainz Rheinland-Pfalz		
Anschrift:	Saarstraße 21 55122 Mainz	
Kontakt:	Telefon: (06131) 39-0	Telefax: (06131) 39-22919
Web:	http://www.uni-mainz.de	
<i>Career Service angegliedert an die Zentrale Studienberatung</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Rosanna Gütz Leiterin	
Anschrift:	Career Service Zentrale Studienberatung Studierenden Service Center Forum 1 55099 Mainz	
Kontakt:	Telefon: (06131) 39-22122	Telefax: (06131) 39-25004
	E-Mail: career@uni-mainz.de	
Web:	http://www.uni-mainz.de/studium/580.php	

Universität Mannheim Mannheim Baden-Württemberg		
Anschrift:	Schloss 68131 Mannheim	
Kontakt:	Telefon: (0621) 181-2222	Telefax: (0621) 292-6420
Web:	http://www.uni-mannheim.de	
<i>Career Service angegliedert an SUMMACUM GmbH Service- und Marketinggesellschaft der Universität Mannheim</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Cornelia Mattern, M.A. Leiterin	
Anschrift:	Career Service / SUMMACUM GmbH Service- und Marketinggesellschaft der Universität Mannheim Schloss 68131 Mannheim	
Kontakt:	Telefon: (0621) 181-1128	Telefax: (0621) 181-1140
	E-Mail: career@absolventum.uni-mannheim.de	
Web:	http://www.summacum.com/index.php?id=7	

Philipps-Universität Marburg Marburg Hessen		
Anschrift:	Biegenstraße 10 35037 Marburg	
Kontakt:	Telefon: (06421) 28-20	Telefax: (06421) 28-22500
Web:	http://www.uni-marburg.de	
<i>Career Center</i> <i>angegliedert an Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Aleksandra Gaus, Dipl.-Kaufrau	
Anschrift:	Dekanatsassistentz Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Universitätsstraße 25 35037 Marburg	
Kontakt:	Telefon: (06421) 28-26920	Telefax: (06421) 28-24858
	E-Mail: gaus@wiwi.uni-marburg.de	
Web:	http://www.uni-marburg.de/fb02/studium/ CareerCenter?searchterm=Career Center	

Technische Universität München München Bayern		
Anschrift:	Arcisstraße 21 80333 München	
Kontakt:	Telefon: (089) 289-01	Telefax: (089) 289-22000
Web:	http://www.tum.de	
<i>Career Service angegliedert an Alumni</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Amelie Lemke, Dipl.-Soz. E-Mail: lemke@zv.tum.de	
Anschrift:	Technische Universität München Alumni & Career Gabelsbergerstraße 39 80333 München	
Kontakt:	Telefon: (089) 289-22132	Telefax: (089) 289-22870 E-Mail: career@tum.de
Web:	http://portal.mytum.de/service/career_service/index_html	

Ludwig-Maximilians Universität München München Bayern		
Anschrift:	Geschwister-Scholl-Platz 1 80539 München	
Kontakt:	Telefon: (089) 2180-0	Telefax: (089) 2180-2322
Web:	http://www.uni-muenchen.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Dirk Erfurth Leiter	
Anschrift:	Career Service - Student und Arbeitsmarkt Ludwigstraße 27 / I. Stock 80539 München	
Kontakt:	Telefon: (089) 2180-2191	Telefax: (089) 2180-6234
	E-Mail: s-a@lmu.de	
Web:	http://www.s-a.uni-muenchen.de	
<i>Dual - Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Julia Bühring, Dipl.-Soz.	
Anschrift:	Dual Career Service Frauenlobstraße 7a Zimmer 457 80337 München	
Kontakt:	Telefon: (089) 2180-72286	Telefax: (089) 2180-99-72286
	E-Mail: julia.buehring@verwaltung.uni-muenchen.de	

Web:	http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/ zuv/uebersicht/ha3/abt_iiib/dual_career/ index.html
------	---

Westfälische Wilhelms Universität Münster
Münster
Nordrhein-Westfalen

Anschrift: Schlossplatz 2
48149 Münster

Kontakt: Telefon: (0251) 83-0 Telefax: (0251) 83-32090

Web: <http://www.uni-muenster.de>

Career Service der Universität Münster

Ansprechpartner/in: Herr Andreas Eimer
Leiter

Herr Tobias Nowak
stellvertretender Leiter

Anschrift: Career Service Münster
Leonardo-Campus 11
48149 Münster

Kontakt: Telefon: (0251) 83-30042 Telefax: (0251) 83-30074

E-Mail: andreas.eimer@uni-muenster.de
E-Mail: tobias.nowak@uni-muenster.de

Web: <http://www.uni-muenster.de/CareerService>

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Oldenburg Niedersachsen	
Anschrift:	Ammerländer Heerstraße 114-118 26129 Oldenburg
Kontakt:	Telefon: (0441) 798-0 Telefax: (0441) 798-3000
Web:	http://www.uni-oldenburg.de
<i>Career Service angegliedert an die Stabsstelle Studium und Lehre</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Heike Tandler Leiterin
Anschrift:	Career Service Stabstelle Studium und Lehre Campus Haarentor A-14 0-040 26129 Oldenburg
Kontakt:	Telefon: (0441) 798-4515 E-Mail: heike.tandler@uni-oldenburg.de
Web:	http://www.careerservice.uni-oldenburg.de

Universität Osnabrück Osnabrück Niedersachsen		
Anschrift:	Neuer Graben 29 49074 Osnabrück	
Kontakt:	Telefon: (0541) 969-0	Telefax: (0541) 969-14111
Web:	http://www.uni-osnabrueck.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Sabine Najib E-Mail: sabine.najib@uni-osnabrueck.de	
Anschrift:	Career Service Neuer Graben 27 49074 Osnabrück	
Kontakt:	Telefon: (0541) 969-4520	Telefax: (0541) 969-14487
	E-Mail: osnabrueck.akademische-berufe@arbeitsagentur.de	
Web:	http://www.uni-osnabrueck.de/2282.html	

Universität Paderborn Paderborn Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Warburgerstraße 100 33098 Paderborn
Kontakt:	Telefon: (05251) 60-00 Telefax: (05251) 60-2519
Web:	http://www.uni-paderborn.de
<i>Career Service angegliedert an den Technologie- und Wissenstransfer</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Alexander Schön, Dipl.-Kfm.
Anschrift:	Career Service UNICONSULT - Technologietransfer Warburgerstr 100 33098 Paderborn
Kontakt:	Telefon: (05251) 60-2698 Telefax: (05251) 60-2077 E-Mail: career-service@zv.upb.de Alexander.Schoen@zv.upb.de
Web:	http://uniconsult.uni-paderborn.de/career/

Universität Passau Passau Bayern	
Anschrift:	Innstraße 41 94032 Passau
Kontakt:	Telefon: (0851) 509-0 Telefax: (0851) 509-1005
Web:	http://www.uni-passau.de
<i>Careers Service angegliedert an die Praxiskontaktstelle</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Bettina Caspary Leiterin
Anschrift:	Careers Service Praxiskontaktstelle Innstraße 41 94032 Passau
Kontakt:	Telefon: (0851) 509-1013 Telefax: (0851) 509-1014 E-Mail: praxiskontaktstelle@uni-passau.de
Web:	http://www.uni-passau.de/ careers_service.html

Universität Potsdam Potsdam Brandenburg		
Anschrift:	Am Neuen Palais 10 14469 Potsdam	
Kontakt:	Telefon: (0331) 977-0	Telefax: (0331) 977-2163
Web:	http://www.uni-potsdam.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Nelli Wagner, Dipl.-Päd. Leiterin E-Mail: nwagner@uni-potsdam.de	
Anschrift:	Career Service Am Neuen Palais 10 14469 Potsdam	
Kontakt:	Telefon: (0331) 977-1810	Telefax: (0331) 977-1179
	E-Mail: career-service@uni-potsdam.de	
Web:	http://www.uni-potsdam.de/ career-service/index.php?id=6	

Universität Regensburg Regensburg Bayern	
Anschrift:	Universitätstraße 31 93053 Regensburg
Kontakt:	Telefon: (0941) 943-01 Telefax: (0941) 943-2305
Web:	http://www.uni-regensburg.de
<i>Career Center angegliedert an die Philosophische Fakultät</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Edeltraud Maurukas Leiterin
Anschrift:	Career Center Beratung - Information - Koordinierung Philosophische Fakultät Universitätsstraße 31 93053 Regensburg
Kontakt:	Telefon: (0941) 943-3415 Telefax: (0941) 943-81-3415 E-Mail: edeltraud.maurukas@zea.uni-regensburg.de
Web:	http://www-cgi.uni-regensburg.de/ Universitaet/Praktika/index.php?content=01
<i>Career Services angegliedert an die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Florian Kellner Leiter E-Mail: florian.kellner@wiwi.uni-regensburg.de Frau Tamara Lemahl-Matthaei E-Mail: tamara.lemahl-matthaei@wiwi.uni-

	regensburg.de
Anschrift:	Marketing und Career Services Universitätsstraße 31 93053 Regensburg
Kontakt:	Telefon: (0941) 943-2662 E-Mail: mcs@wiwi.uni-regensburg.de
Web:	http://www-wiwi.uni-regensburg.de/Service/MCS/index.html.de
<i>Career Service angegliedert an das Institut für Politikwissenschaften</i>	
Ansprechpartner/in:	Herr Dr. Herbert Maier
Anschrift:	Career Service Institut für Politikwissenschaften Universitätsstraße 31 93053 Regensburg
Kontakt:	Telefon: (0941) 943-3519 E-Mail: herbert.maier@politik.uni-regensburg.de
Web:	http://www.uni-regensburg.de/Fakultaeten/phil_Fak_III/Politikwissenschaft/html07/Praktika.htm

Universität Rostock Rostock Mecklenburg-Vorpommern		
Anschrift:	Universitätsplatz 1 18051 Rostock	
Kontakt:	Telefon: (0381) 498-0	Telefax: (0381) 498-1032
Web:	http://www.uni-rostock.de	
<i>Careers Service</i> <i>angegliedert an das Dezernat Akademische Angelegenheiten</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Dagmar Boerner Leiterin E-Mail: dagmar.boerner@uni-rostock.de Frau Anja Klütsch E-Mail: anja.kluetsch@uni-rostock.de	
Anschrift:	Careers Service Dezernat Akademische Angelegenheiten Parkstraße 6 18057 Rostock	
Kontakt:	Telefon: (0381) 498-1251	Telefax: (0381) 498-1234 E-Mail: careers@uni-rostock.de
Web:	http://www.careers.de	

Universität des Saarlandes Saarbrücken Saarland		
Anschrift:	Campus 66123 Saarbrücken	
Kontakt:	Telefon: (0681) 302-0	Telefax: (0681) 302-2609
Web:	http://www.uni-saarland.de/de	
<i>Career Service angegliedert an Zentrum für Schlüsselkompetenzen</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Birgit Roßmanith Leiterin	
Anschrift:	Career Service Zentrum für Schlüsselkompetenzen Postfach 15 11 50 66041 Saarbrücken	
Kontakt:	Telefon: (0681) 302-4921	Telefax: (0681) 302-58013
	E-Mail: careerservice@mx.uni-saarland.de	
Web:	http://www.uni-saarland.de/campus/fakultaeten/zentrale-einrichtungen/zentrum-fuer-schluessselkompetenzen/career-service-angebote.html	

Universität Siegen Siegen Nordrhein-Westfalen		
Anschrift:	Universität Siegen Herrengarten 3 57068 Siegen	
Kontakt:	Telefon: (0271) 7420	Telefax: (0271) 740-4899
Web:	http://www.uni-siegen.de	
<i>Career Service angegliedert an Student Service Center (SSC)</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Marcellus Menke Leiter	
Anschrift:	SSC - Career Service Hölderlinstraße 3 57068 Siegen	
Kontakt:	Telefon: (0271) 740-3180	Telefax: (0271) 740-4473
	E-Mail: marcellus.menke@uni-siegen.de	
Web:	http://www.uni-siegen.de/cs/	

Universität Stuttgart Stuttgart Baden-Württemberg	
Anschrift:	Keplerstraße 7 70174 Stuttgart
Kontakt:	Telefon: (0711) 685-0 Telefax: (0711) 685-82113
Web:	http://www.uni-stuttgart.de
<i>Career Service angegliedert an Alumnius</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Claudia Bernadis E-Mail: mailclaudia.berardis@verwaltung.uni-stuttgart.de
Anschrift:	Career Service Alumnius Rektorat Geschwister-Scholl-Straße 24b 70174 Stuttgart
Kontakt:	Telefon: (0711) 685-82174 Telefax: (0711) 685-82184 E-Mail: homepage@alumni.uni-stuttgart.de
Web:	http://www.uni-stuttgart.de/career-service/

Eberhard-Karls Universität Tübingen
Tübingen
Baden-Württemberg

Anschrift: Wilhelmstraße 7
72074 Tübingen

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (07071) 29-0 (07071) 29-5990

Web: <http://www.uni-tuebingen.de>

Career Service

Ansprechpartner/in: Herr Dr. Thomas von Schell
 Leiter
 E-Mail:

Anschrift: Career Service
 Rümelinstraße 27
 72074 Tübingen

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (07071) 29-77138 (07071) 29-5182

 E-Mail:
 career-service@uni-tuebingen.de

Web: <http://www.career-service.uni-tuebingen.de>

Universität Ulm Ulm Baden-Württemberg		
Anschrift:	Helmholzstraße 16 89069 Ulm	
Kontakt:	Telefon: (0731) 50-10	Telefax: (0731) 50-22038
Web:	http://www.uni-ulm.de	
<i>Career Service angegliedert an Alumni</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Dr. Gabriele Gröger E-Mail: gabriele.groeger@uni-ulm.de	
Anschrift:	Career Service / Alumni Dezernat I Helmholtzstraße 16 89081 Ulm	
Kontakt:	Telefon: (0731) 50-22011	Telefax: (0731) 50-22096
	E-Mail: career@uni-ulm.de	
Web:	http://www.uni-ulm.de/home/ alumni/career-service.html	

WHU - Otto Beisheim School of Management Vallendar Rheinland-Pfalz		
Anschrift:	Burgplatz 2 56179 Vallendar	
Kontakt:	Telefon: (0261) 6509-0	Telefax: (0261) 6509-509
Web:	http://www.whu.edu	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Frau Heike Hülpiusch Leiterin	
Anschrift:	Career Service MBA-Office Burgplatz 2 56179 Vallendar	
Kontakt:	Telefon: (0261) 6509-105	Telefax: (0261) 6509-109
	E-Mail: heike.huelpuesch@whu.edu	
Web:	http://www.whu.edu/cms/index.php?id=1356	

Universität Vechta Vechta Niedersachsen		
Anschrift:	Driverstraße 22 49377 Vechta	
Kontakt:	Telefon: (04441) 15-0	Telefax: (04441) 15-444
Web:	http://www.uni-vechta.de	
<i>Career Service angegliedert an Alumni</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Sascha Homfeldt E-Mail: sascha.homfeldt@uni-vechta.de	
Anschrift:	Career Service / Alumni Driverstraße 22 49377 Vechta	
Kontakt:	Telefon: (04441) 15-578	Telefax: (04441) 15-523
	E-Mail: career@uni-vechta.de	
Web:	http://www.uni-vechta.de/alumni/6.html	

Bauhaus-Universität Weimar Weimar Thüringen	
Anschrift:	Geschwister-Scholl-Straße 8 03643 Weimar
Kontakt:	Telefon: (03643) 58-0
Web:	http://www.uni-weimar.de
<i>Careers Service angegliedert an Dezernat Studium und Lehre</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Michaela Peisker, Dipl.-Kulturwiss. Koordination E-Mail: michaela.peisker@uni-weimar.de
Anschrift:	Careers Service Dezernat Studium und Lehre Referat Studieninformation und Beratung Coudraystraße 7 99421 Weimar
Kontakt:	Telefon: (03643) 58-2349 Telefax: (03643) 58-2360 E-Mail: careers.service@uni-weimar.de
Web:	http://www.uni-weimar.de/careersservice

Private Universität Witten - Herdecke gGmbH
Witten - Herdecke
Nordrhein-Westfalen

Anschrift: Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (02302) 926-0 (02302) 926-407

Web: <http://www.uni-wh.de>

Career Services

Ansprechpartner/in: Frau Kerstin Gardeik, M.A.
Leiterin

Anschrift: Career Services UWH
Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten

Kontakt: Telefon: Telefax:
 (02302) 926-804 (02302) 926-803

E-Mail:
kerstin.gardeik@uni-wh.de

Web: <http://www.uni-wh.de/netzwerk/kontakt/career-services/>



Julius-Maximilians Universität Würzburg Würzburg Bayern		
Anschrift:	Sanderring 2 97070 Würzburg	
Kontakt:	Telefon: (0931) 31-0	Telefax: (0931) 31-2600
Web:	http://www.uni-wuerzburg.de	
<i>Career Service</i>		
Ansprechpartner/in:	Herr Prof. Dr. Wolfgang Riedel Leiter	
	E-Mail: wolfgang.riedel@uni-wuerzburg.de	
Anschrift:	Career Service Sanderring 2 Zimmer: 203 97070 Würzburg	
Kontakt:	Telefon: (0931) 31-83051	Telefax: (0931) 31-2610
	E-Mail: career@uni-wuerzburg.de	
Web:	http://www.career-service.uni-wuerzburg.de	

Bergische Universität Wuppertal Wuppertal Nordrhein-Westfalen	
Anschrift:	Gaußstraße 20 42097 Wuppertal
Kontakt:	Telefon: (0202) 439-0
Web:	http://www.uni-wuppertal.de
<i>Careers Service angegliedert an Zentrale Studienberatungsstelle</i>	
Ansprechpartner/in:	Frau Andrea Bauhus, M.A.
Anschrift:	Careers Service Zentrale Studienberatungsstelle Gaußstraße 20 42119 Wuppertal
Kontakt:	Telefon: (0202) 439-2595 E-Mail: bauhus@uni-wuppertal.de
Web:	http://www.zsb.uni-wuppertal.de

III Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

III. 1 Materialien zur Evaluation des Projekts „Student und Arbeitswelt“

III. 1.1 Anschreiben

<p>Universität zu Köln</p> <p>Universität zu Köln • Gronewaldstr. 2 • 50931 Köln</p> <p>An die ehemaligen Teilnehmer/innen der 2-semesterigen studienbegleitenden Berufsorientierung- und Qualifizierung „Student & Arbeitswelt“</p> <p>Köln, 12.03.05</p> <p>Erhebung „Ehemalige S&A Absolventen/innen“</p> <p>Liebe ehemalige Teilnehmer/innen an „Student & Arbeitswelt“,</p> <p>ich möchte Sie einladen, an der Umfrage über den Verbleib ehemaliger „Student & Arbeitswelt“-Absolventen/innen teilzunehmen. Als inzwischen Berufspraktiker/innen sind Sie für uns die Experten/innen für die Beurteilung der Relevanz der inhaltlichen Ausgestaltung der studienbegleitenden Qualifizierung.</p> <p>Die Erhebung zielt darauf ab die Inhalte von „S&A“ zu überprüfen und ggf. zu modifizieren und zudem werden die Kontaktdaten der „S&A-Alumni“ aktualisiert und in eine eigene Kontaktdatenbank eingespeist. Die Ergebnisse der Evaluationen werden in Form einer wissenschaftlichen Arbeit veröffentlicht.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen, Ihre</p> <p><i>Dipl.-Päd. Johanna Neidigk</i> Projektleiterin</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>Vorgehen: Die Bearbeitung des Fragebogens wird etwa 10 Minuten in Anspruch nehmen. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und die Fragebögen nach der Auswertung vernichtet. Bitte wählen Sie Anhang I. oder II. aus:</p><p>I. <u>Online-Fragebogen:</u> Word Dokument im Anhang öffnen / in einem Verzeichnis z. B. „Eigene Dateien“ speichern / Fragen direkt anklicken, beantworten und abspeichern / Hinweis: Wenn Sie auf die graue Markierung klicken, wird das Feld schwarz und Sie können direkt mit der Texteingabe beginnen / per Email mit ausgefülltem Anhang an: johanna.neidigk@uni-koeln.de / Betreff: Erhebung</p><p>II. <u>Post- / Fax-Fragebogen:</u> Anhang öffnen / ausdrucken / manuell ausfüllen / per Fax an: 0221 470 7854 oder per Post schicken. Die Kontaktdaten finden Sie am rechten Rand dieses Briefes. Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens bitte bis 12. Juni 2005</p></div>	 <p>Erziehungswissenschaftliche Fakultät</p> <p>Student & Arbeitswelt Johanna Neidigk Projektleiterin</p> <p>Telefon +49 221 470 4743 Telefax +49 221 470 7854 johanna.neidigk@uni-koeln.de http://www.sua.uni-koeln.de</p>  <p>Gronewaldstr. 2 50931 Köln</p>
--	---

III. 1.2 Fragebogen

Universität zu Köln

Erhebung: „Ehemalige S&A Absolventen“

Nr.:

Datum: ____ . ____

1. Als ich mich entschieden habe, an S&A teilzunehmen, hatte ich folgende Erwartungen: (Mehrfachnennungen möglich)

- Berufsorientierung bekommen
- Qualifikationen erwerben
- Praxiserfahrungen sammeln
- Kontakte knüpfen
- Sonstiges: _____
- Ich hatte keine Erwartungen

2. Ich habe gezielt Veranstaltungen besucht, um Wissensdefizite, die mir durch die S&A -Teilnahme bewusst geworden sind, abzubauen.
(Bitte Fragen mit dieser Antwortskala je nur mit einer Nennung beantworten.)

Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

3. Ich konnte folgende Schlüsselqualifikationen durch S&A (weiter) entwickeln. (Mehrfachnennungen möglich)				
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Fachkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methodenkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemlösekompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchsetzungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige:				
Keine	<input type="checkbox"/>			
4. Ich konnte folgende Kenntnisse durch S&A erwerben/weiterentwickeln. (Mehrfachnennungen möglich)				
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Projektmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsrecherche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungstechniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentationstechniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige:				
Keine	<input type="checkbox"/>			

4.1 Folgende der unter 4. genannten Kenntnisse waren/ sind für meinen Berufseinstieg/ Berufsausübung von besonderem Nutzen (bitte kurz begründen):

4.2 Welche weiteren Kenntnisse/Kompetenzen wären darüber hinaus von Nutzen gewesen?

Keine

5. Ich habe durch S&A erfahren, welche Qualifikationen mir für meine beruflichen Ziele noch fehlen/fehlten.

Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

6. Ich habe durch folgende S&A-Bausteine von neuen beruflichen Möglichkeiten erfahren. (Mehrfachnennungen möglich)

- Begleitseminar
- Referentenreihe
- Praktikum
- Projektarbeit
- Zusatzkurse
- Andere: _____
- Ich habe von keinen neuen beruflichen Möglichkeiten erfahren.

7. Ich konnte durch S&A praktische Erfahrungen sammeln, die für meinen weiteren beruflichen Weg von Nutzen waren.

Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

8. S&A hatte Einfluss auf die Berufsausrichtung, die ich eingeschlagen habe/ einschlagen möchte.

- Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

9. Durch S&A gehe ich sicherer mit beruflichen Herausforderungen um (z.B. Vorstellungsgespräche, Projekte, Präsentationen u. a.).

- Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

10. Berufsqualifizierende Angebote wie S&A sollten fester Bestandteil eines pädagogischen Studiums sein.

Ja, weil...

Nein, weil...

11. Folgende S&A – Module haben mir zu beruflichen Kontakten verholfen:

- Begleitseminar
- Referentenreihe
- Praktikum
- Projektarbeit
- Zusatzkurse
- Es haben sich keine beruflichen Kontakte durch S&A ergeben
(weiter mit Frage 13).

11.1 Was hat sich aus den beruflichen Kontakten ergeben? (Mehrfachnennungen möglich)

- Diplomarbeit
- Folgepraktikum
- Nebenjob
- Festanstellung
- Publikation
- Empfehlungen
- Sonstiges: _____
- Nichts

12. Das S&A Zertifikat wirkt/e sich positiv auf meine Bewerbungen und somit das Erlangen einer Arbeitsstelle aus.

- Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu
- Kann ich nicht beurteilen.

13. Die in S&A gesetzten Erwartungen (Frage 1) haben sich für mich erfüllt.

- Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

14. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für S&A?

15. Ich würde S&A weiterempfehlen/ habe S&A weiterempfohlen.

- Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen nur, wenn Sie das Studium bereits abgeschlossen haben. Sollten Sie sich noch im Studium befinden, lesen Sie bitte weiter bei den **Sozialdaten**.

16. Wie viel Zeit lag zwischen Abschluss des Studiums und Ihrem ersten festen Arbeitsverhältnis?

Anzahl Monate: _____

Es ist noch kein festes Arbeitsverhältnis vorhanden.

17. Wie kam Ihr Berufseinstieg zustande?

Bewerbung auf ausgeschriebene Stelle

Initiativbewerbung

Ich wurde empfohlen

Kontakt durch S&A/Netzwerk S&A

Sonstiges: _____

18. Welche Tätigkeiten haben Sie nach Ihrem Studium bisher ausgeübt?

Sozialdaten

Geschlecht: w m

Alter: _____

Studienabschluss im Jahre _____

Ich habe S&A absolviert im Jahre _____, Kurs _____

Studienschwerpunkt: _____

Wahlpflichtfach/-fächer: _____

Studiendauer in Semestern: _____

S&A lebt von Beiträgen und Erfahrungen aus der Berufspraxis. Wenn Sie bereit wären, S&A durch einen Vortrag aus Ihrem Berufsleben zu unterstützen, geben Sie bitte mögliche Themenbereiche und eine Adresse, unter der wir Sie erreichen können, an.

Name: _____

Adresse: _____

Telefon: _____

Email: _____

Themen: _____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

III. 2 Materialien zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

III. 2.1 Artikel: „Profil wird gefördert“, „Career Guide“ 2010



Der Career Service „Studierende & Arbeitswelt“ an der Humanwissenschaftlichen Fakultät qualifiziert Studierende mit beruflichen Qualifizierungsangeboten für den Berufseinstieg.

Die Anforderungen an Studierende sind in den vergangenen Jahren gestiegen: Studiengebühren wurden eingeführt, das Lernen modularisiert und Studieninhalte in den Bachelor- und Master-Studiengängen komprimiert.

Doch auch wer mit Organisationsgeschick die Hürden des studentischen Alltags meistert, wird nicht automatisch und reibungslos den erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben finden. Bei der Suche nach dem Traumjob ist die Konkurrenz groß. Profil ist gefragt, beruflich wie auch persönlich, um sich dort zu behaupten.

Unterstützung bekommen Studierende dabei vom Career Service „Studierende & Arbeitswelt“ (S&A) der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Die Einrichtung, angegliedert ans Dekanat der Humanwissenschaftlichen Fakultät, ist seit 1989 die fakultätseigene Anlaufstelle für Studierende in Sachen beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Damit gehört sie seit 20 Jahren zu einem der traditionsreichsten Career Services deutschlandweit. Employability – also Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit auf der einen Seite, und die Vernetzung zwischen Hochschule, Studierende und Unternehmen auf nationaler und internationaler Ebene auf der anderen Seite – sind zentrale Bestandteile der Career-Service-Arbeit, die auch im Rahmen der Bachelor/Master-Umstrukturierung weiterentwickelt wurden.

Praxisorientierte Kooperationen

Das Konzept des Career Service S&A umfasst die individuelle Beratung und zielgerichtete Qualifikationsmöglichkeiten rund um die berufliche Orientierung. Im Sinne der „Peer to Peer“-Beratung stehen tutorielle Beratungsangebote in den Bereichen Bewerbungs- und Kontaktmanagement zur Verfügung, die einen Überblick über berufliche Wege und Chancen aufzeigen.

Ein engmaschiges Netz an Unternehmens- und Institutionskontakten kann für eine gezielte Job- und Praktikumsberatung in Anspruch genommen werden. Das ermöglicht sowohl eine kurzfristige Vermittlung als auch langfristig qualitative Kooperationen. Zusätzlich werden zukünftig eine Praktikumsdatenbank und ein Newsletter angeboten, um möglichst vielen Studierende dieses Angebot zugänglich zu machen. „Wir richten uns gezielt an zukünftige Arbeitgeber, da nicht nur die Studierenden, sondern auch die Unternehmen selbst vom direkten Kontakt mit uns profitieren“, erklärt Johanna von Luckwald, die seit sechs Jahren die Projektleiterin des Career Service S&A ist. Hierdurch ergibt sich eine klassische Win-win-Situation für alle Beteiligten. Langfristige Unternehmenskooperationen bestehen nicht zuletzt durch die Zusammenarbeit in zahlreichen gemeinsamen Projekten, die den Studierenden berufsspezifische Erfahrungen vermitteln.

Erfolgreich qualifiziert

Die Zusatzqualifikation „Studierende & Arbeitswelt“ stellt ein erfolgreiches Konzept dar, das sich seit der Gründung der Einrichtung kontinuierlich bewährt hat. S&A wurde als ein an das Studium angesiedeltes, zweisemestriges Angebot für Studierende der Humanwissenschaftlichen Fakultät konzipiert. Ziel ist, Wissen und Kompetenzen zu vermitteln, die einen möglichst reibungslosen Berufseinstieg und Bewährung im Berufsalltag ermöglichen.

S&A bietet eine Vielfalt weiterqualifizierender Seminare an, um die Studierenden individuell darauf vorzubereiten, sich mit der beruflichen Realität auseinanderzusetzen. Das Angebot ist modular aufgebaut und mit seinem abwechslungsreichen und tiefgründigen Qualifizierungsprogramm inhaltlich auf die Anforderungen der Arbeitsgeber an die Absolventen zugeschnitten. Außerdem zeichnet sich S&A durch ein individuelles Betreuungskonzept aus. Die Teilnehmeranzahl ist deshalb auf 20 begrenzt.

Ziel Employability

Das straffe und anspruchsvolle Qualifizierungsprogramm ist teilweise curricular anrechenbar. Die Studierenden haben die Möglichkeit, sich im Rahmen der Vortragsseminare über Berufsperspektiven und Bewerbungshilfen zu informieren. Weiterhin können sie fachübergreifende Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Problemlösungsstrategien und Konfliktmanagement entwickeln. Methodenkompetenzen wie EDV-Kenntnisse können vertieft und erworben werden. Das geschieht durch integrierte Projektarbeit und Workshops. Durch dieses Projektmanagement sammeln die Studierenden Praxiserfahrung und knüpfen die ersten Kontakte zu Unternehmen.

S&A fördert die Employability bereits während des Studiums. Ein wichtiger Baustein ist die Verpflichtung zu einem sechswochen qualifizierten Betriebspraktikum. Es eröffnet die Gelegenheit, die Anforderungen eines Arbeitsplatzes einzuschätzen und die im Studium erworbenen Kompetenzen unter Beweis zu stellen.

Mit einigen Unternehmen erfolgt eine intensivere Zusammenarbeit, die über Einzelpraktika hinausgeht. Aus Fragestellungen eines Praktikums haben sich schon Diplomarbeitsthemen und auch Jobangebote ergeben.

Zertifikat von S&A

Das Engagement der Studierenden wird durch ein Teilnahmezertifikat bescheinigt, in dem die individuell erbrachten Leistungen und Zusatzkurse detailliert aufgeführt sind. Das Zertifikat belegt das Erlernen der weiterführenden Fertigkeiten. Es ist für Arbeitgeber ein Beweis für Motivation und bringt damit entscheidende Vorteile im Wettbewerb um die begehrten Einstiegsjobs. ■

René Baumann-Jacobs, Demetris Malberg



Qualifiziert von Anfang an: Beratung zum Bewerbungsmanagement bei S&A

Career Service S&A

- Der „Career Service Studierende & Arbeitswelt“ (S&A) bietet:
- Seminare zu fachübergreifenden Themen wie Teamarbeit, Konfliktmanagement, Bewerbungsmanagement, Projektmanagement, strategische Karriereplanung und Berufsorientierung.
 - zweisemestrige Berufsqualifizierung S&A,
 - S&A-Vortragsreihe zu aktuellen Themen aus der beruflichen Praxis;
 - persönliche Beratung zu allen Themen rund um die Felder Karriereplanung und Berufseinstieg.
 - Materialien und berufliche Informationen.

Die Seminare können sowohl einzeln als auch unabhängig von der Anmeldung zur zweisemestrigen Zusatzqualifizierung besucht werden. Das Angebot von S&A richtet sich an die Studierenden der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Ansprechpartnerin:

Johanna von Luckwald
Projektleiterin Career Service S&A
Bernhard-Feilchenfeld-Straße 11
50969 Köln
www.sua.uni-koeln.de



Quelle: <http://www.hf.uni-koeln.de/32621> (download: 05.01.10)

III. 2.2 „Corporate Design“: Logo

Im Rahmen der Modifizierungen des „CD“ der Einrichtung wurde ebenfalls das Logo überarbeitet. Das Logo der ehemaligen Praxisinitiative „Student und Arbeitswelt“, welches die Verbindung zwischen Studierenden und Arbeitswelt symbolisierte sah wie folgende Abbildung aus.

A/Abb. 2: Logo „Student und Arbeitswelt“, von 1999 bis 2008



Quelle: © Friedrich, Jens (1999)

Das neue Logo des „CS S&A“ entwickelte ein studentischer Mitarbeiter des „CS S&A“ und sieht wie nachfolgende Darstellung aus.

A/Abb. 3: Logo „Career Service Studierende & Arbeitswelt“, seit 2008



Quelle: © Baumann-Jacobs, René (2008)

In der Entwicklung des Logos wurde gezielt von der Symbiose des Buchstaben „S“ in Verbindung mit „A“ abgewichen, da das „C“ (blau hinterlegt) den definierten, professionalisierten Umriss der CS-Arbeit herausstellen sollte. Der Buchstabe „C“ wurde für „Career“ gewählt und soll die Institution hinter dem Angebot im CS-Bereich visualisieren. Die Tradition der Einrichtung wird in der ausgeschriebenen Einrichtungsbezeichnung aufgegriffen, da neben der

Bezeichnung „Career Service“ auch der Eigenname „Studierende & Arbeitswelt“ hinzugefügt wurde. Das Logo enthält den grau-blauen Farbton der „Universität zu Köln“. Zudem wurde durch die Integration der Farbe orange die institutionelle Anbindung an die „HumFak“ signalisiert. Der Punkt im Zentrum und die davon ausgehenden Kreisformen, sollen verschiedene Assoziationen bei den Betrachtern hervorrufen. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise mit Blick auf das Motto der „HumFak“ der Fokus: „Der Mensch im Mittelpunkt“.

III. 2.3 Curriculare Einbettung „Bewerbungsmanagement“

Die nachfolgende Tabelle sowie die Auflistung der Leistungserbringung verdeutlichen exemplarisch die curriculare Einbettung der Lehrveranstaltung „Bewerbungsmanagement“ des „CS S&A“ in Studiengänge der „HumFak“ der Universität zu Köln.

A/Tab. 2: Curriculare Einbettung Seminar „Bewerbungsmanagement“ des „CS S&A“ (Stand: WiSe 2009/2010)

	Studiengang	Bereich/Modul/Baustein	Leistung
1	BA-Erziehungswissenschaft ^{1-Fach}	Studium Integrale	3 CP
		Aufbaumodul 7 (Seminar), Schwerpunktthema 3	3 CP
2	BA-Erziehungswissenschaft ^{2-Fach}	Studium Integrale	3 CP
3	Lehramt GHRGe/Sopäd ^{1-Fach} Sozialwissenschaften	Modul IV, Baustein 3 (Wirtschaftswissenschaft)	TN/LN
4	Lehramt Sopäd ^{1-Fach} Lernbereich Gesellschaftswissenschaft mit Leitfach Sozialwissenschaften	Modul IV, Baustein 3 (Wirtschaftswissenschaft)	TN/LN
5	Lehramt Sopäd ^{2-Fach} Sozialwissenschaften	Modul II, Baustein 3 (Wirtschaftswissenschaft)	TN/LN
6	Lehramt GHRGe/Sopäd Erziehungswissenschaftliches Studium	Aufbaumodul 3b, Baustein 2	TN/LN
7	Diplom Pädagogik Wirtschaftslehre	Teilgebiete 2.2, 3.1, 3.2, 3.3	3 CP
8	Diplom Pädagogik Organisationswissenschaften	Teilgebiete 2.3, 3.2, 4.2	3 CP

Quelle: Verfasserin

Die Leistungserbringung für die Lehrveranstaltung „Bewerbungsmanagement“ (2 SWS) umfasst folgenden „workload“:

- Je Creditpoint (CP): 30 Stunden/Semester.
Beinhaltet: Vorbereitung, aktive Teilnahme und inhaltliche Nachbereitung der Lehrveranstaltung.
- Teilnahmenachweis (TN) = 2 CP.
- Leistungsnachweis (LN) = 4 CP.

Berechnung des „workload“:

- 2 CP/TN: 60 Stunden/Semester (umfasst: Aktive Mitarbeit in der Lehrveranstaltung, ggf. kurzes Impulsreferat oder kurze schriftliche Ausarbeitung z. B. Essay von 2-3 Seiten).
- 3 CP: 90 Stunden/Semester (umfasst: Aktive Mitarbeit, Referat, Projektmitarbeit).
- 4 CP/LN: 120 Stunden/Semester (umfasst: Aktive Mitarbeit, ausführliches Referat oder Projektarbeit, ggf. ausführliche schriftliche Ausarbeitung).

Studierenden stehen im Bereich „Bewerbungsmanagement“ vielfältige „Begleitmaterialien“ zur selbstständigen Vertiefung der Inhalte zur Verfügung, was die nachfolgende Abbildung aufzeigt.

A/Abb. 4: Website „CS S&A“ - Angebote im Bereich „Bewerbungsmanagement“

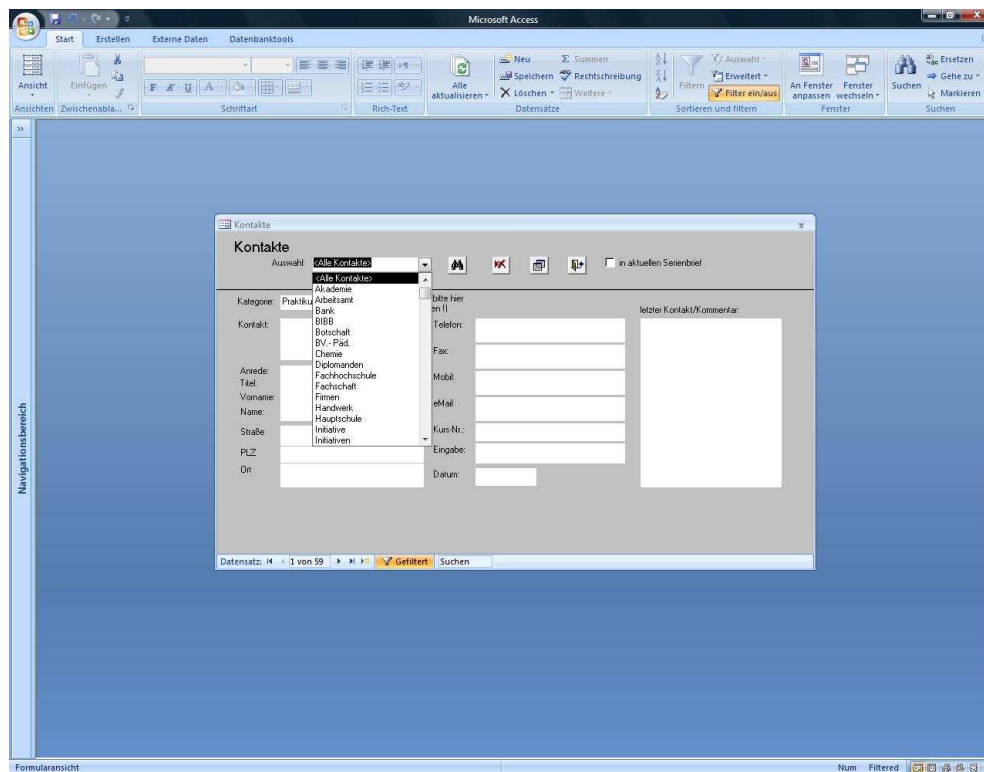
The screenshot shows a web browser window displaying the website of the Career Service S&A at the University of Cologne. The browser's address bar shows the URL <http://www.hf.uni-koeln.de/32625>. The website header includes the University of Cologne logo and the text 'Universität zu Köln Humanwissenschaftliche Fakultät Career Service S&A'. The main content area is titled 'Bewerbungsmanagement' and contains the following information:

- Lehrveranstaltung im Sommersemester 2010 – Bewerbungsmanagement**
- Training Bewerbungsmanagement für alle Studierenden der Humanwissenschaftlichen Fakultät., besonders empfohlen für Bachelor-Studierende der Erziehungswissenschaft und Psychologie.
- Trainerin: Dipl.-Päd. Britta Schwecht
- Kompaktlehrveranstaltung mit Workload:**
 - Di. 27.04.2010 16:00–17:30 Uhr Auftaktveranstaltung
 - Sa. 15.05.2010 09:00–17:00 Uhr 1. Trainingstag
 - Sa. 22.05.2010 09:00–17:00 Uhr 2. Trainingstag
- Achten Sie bitte auf eine frühzeitige Anmeldung, da die Teilnehmerzahl auf 20 Studierende begrenzt ist. Nach der Anmeldung ergibt sich eine verpflichtende Teilnahme an den jeweils drei aufeinanderfolgenden Terminen. Eine Anrechnung der Lehrveranstaltung ist für das Studium Integrale möglich. Die Anmeldung erfolgt über KLIPS.
- Siehe zudem Seminarankündigung in KLIPS.
- Begleitmaterial zur Veranstaltung von Dipl.-Päd. B. Schwecht**
- 1.) Präsentationen und Arbeitsaufgabe**
 - 1.1 Bewerbungsmanagement Auftaktveranstaltung, Präsentation, PDF-Datei (357 KB)
 - 1.2 Bewerbungsmanagement #1, Präsentation, PDF-Datei (1,1 MB)
 - 1.3 Bewerbungsmanagement #2, Präsentation, PDF-Datei (916 KB)
 - 1.4 Arbeitsaufgabe Berufliche Standortbestimmung und Berufszielfindung, PDF-Datei (139 KB) (neu)

Quelle: <http://www.hf.uni-koeln.de/30379> (download: 05.01.10)

III. 2.4 Ausgewählte Website-Informationen

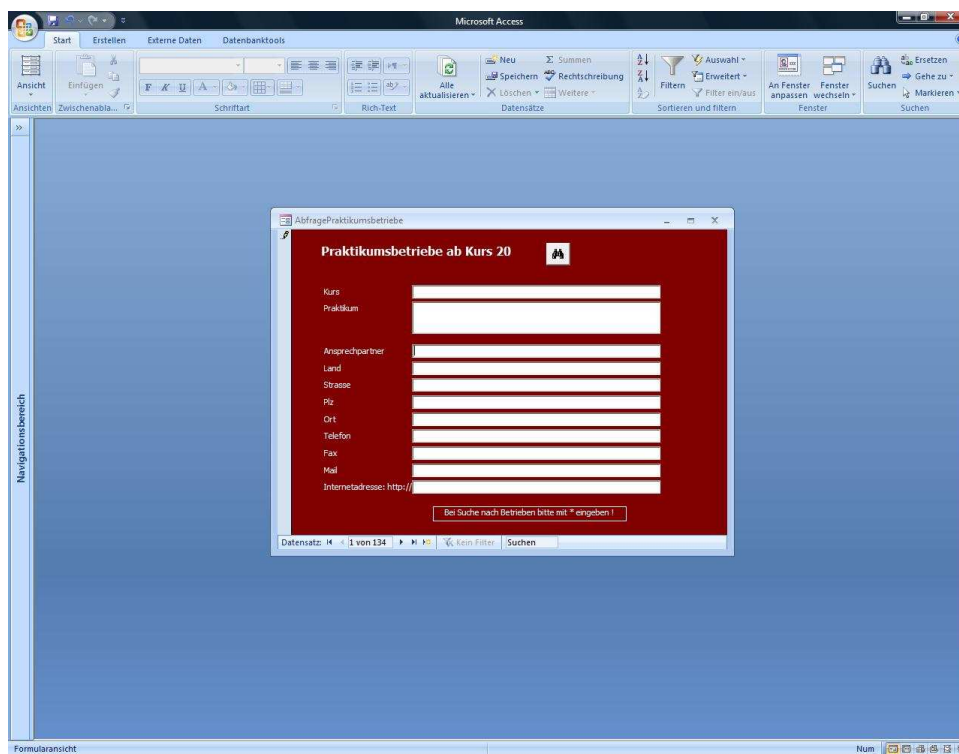
A/Abb. 5: „S&A-Kontakt-Datenbank“ (Stand: 15. April 2007)



Quelle: Archiv „S&A“

III Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

A/Abb. 6: „S&A-Praktika-Datenbank“ (Stand: 15. April 2007)



Quelle: Archiv „S&A“

III Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

A/Abb. 7: Studierendenportal auf dem „CareerPort“

The screenshot shows a web browser window with the URL https://hf-uni-koeln.talentpool.de/show_profil.php?PHPSESSID=a22643b471819710f3954058f8d8dfe. The page displays a user profile for 'Muster Mustermann'. The profile is divided into several sections:

- Mein Profil**: Includes a profile picture, a star rating (4 stars), and navigation links like 'Start', 'Profil bearbeiten', 'Nutzer-Tipps', 'Nachrichten (1)', and 'Kontakte'.
- Jobs & Praktika**: Links to 'Meine Bewerbungen', 'Jobbörsen', and 'Arbeitgeberprofile'.
- Qualifizierung & Service**: Links to 'Trainings & Events' and 'Career Service S&A'.
- Community**: Links to 'Meine Seite', 'Meine Freunde', 'Meine Gruppen', 'Meine Fotoalben', and 'Schwarzes Brett'.
- Calendar**: A calendar for May 2010.
- Basisdaten**: Personal information including name, birth date (17.04.1984), address (Porzer Landstraße 4711, 50815 Köln), and education (BA Psychologie, von 01.10.2008 bis voraussichtlich 30.09.2011).
- Kontakt**: Contact information including email (muster.musterfrau@gmx.net).
- Kompetenzen**: Lists education and practical experience.

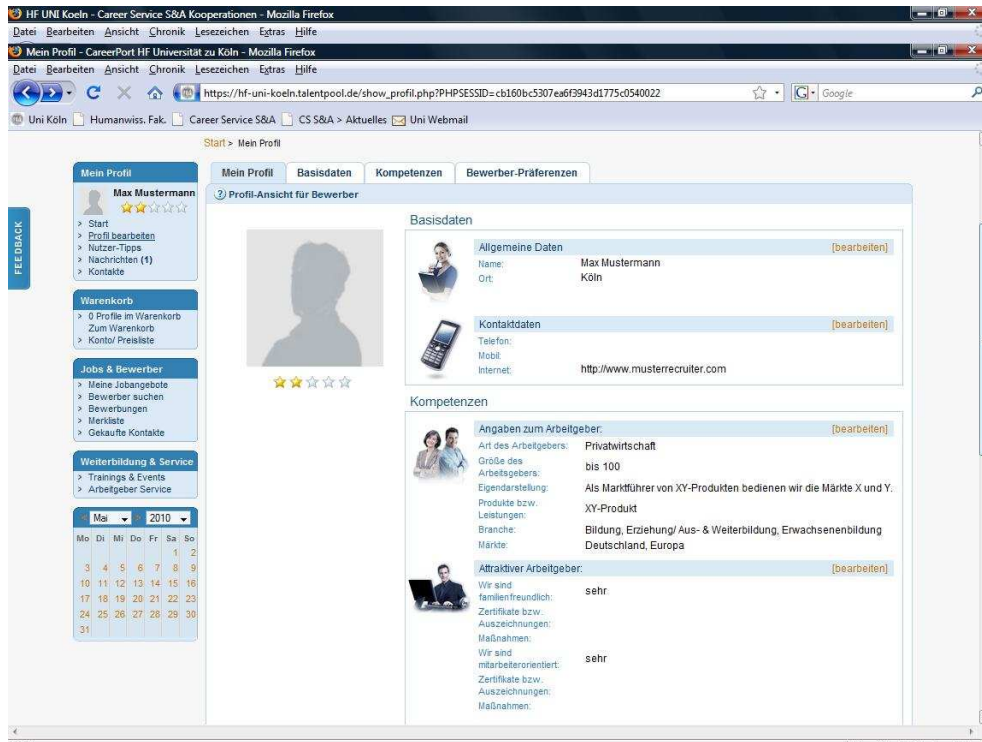
Bildungsweg			
Art der Ausbildung	Bezeichnung der Ausbildung	Dauer	Abschlussart/Note
Studium	Dipl.-Päd.		Diplom Sehr gut

Praxiserfahrung				
Art der Praxiserfahrung	Arbeitgeber	Tätigkeit	Dauer	Ort
Praktikum	Universitäts ...	Beratungsg ...	6 Wochen	Köln
Studentenjob	Muster HR	Konzeption & ...	1 Jahr	Bonn

Quelle: <https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.10)

III Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

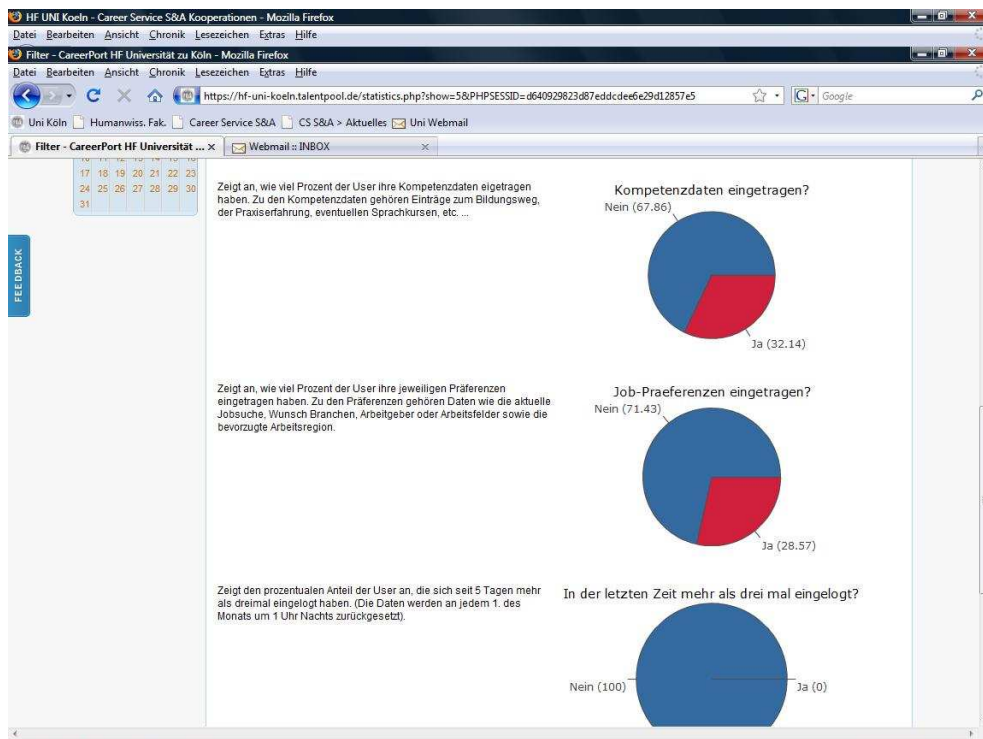
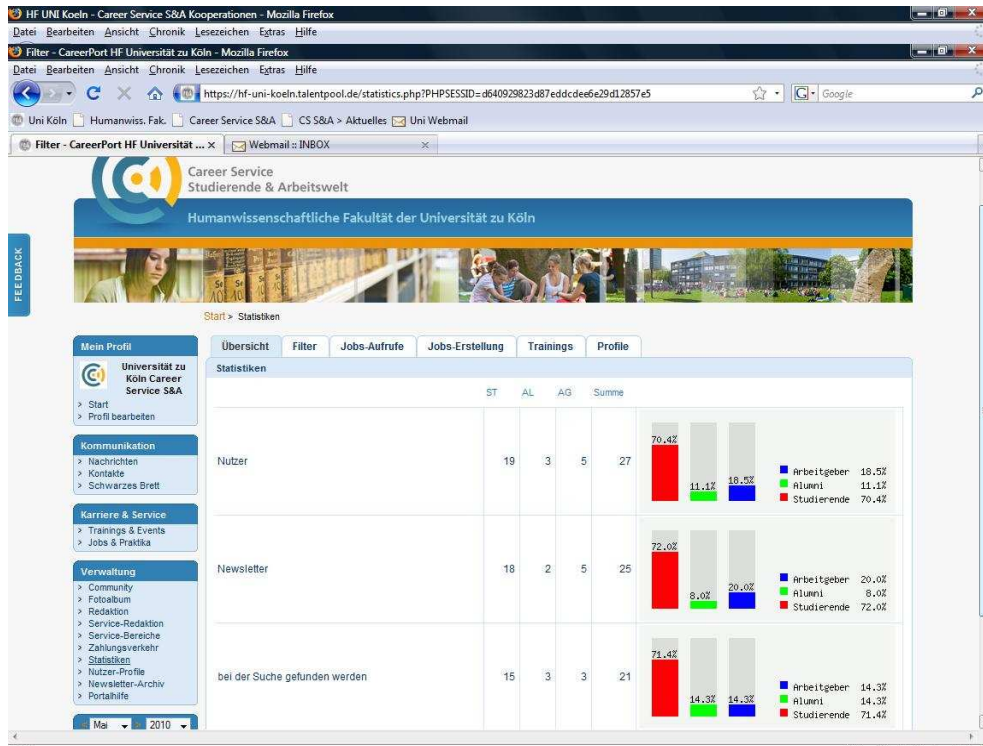
A/Abb. 8: Arbeitgeberportal auf dem „CareerPort“



Quelle: <https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.10)

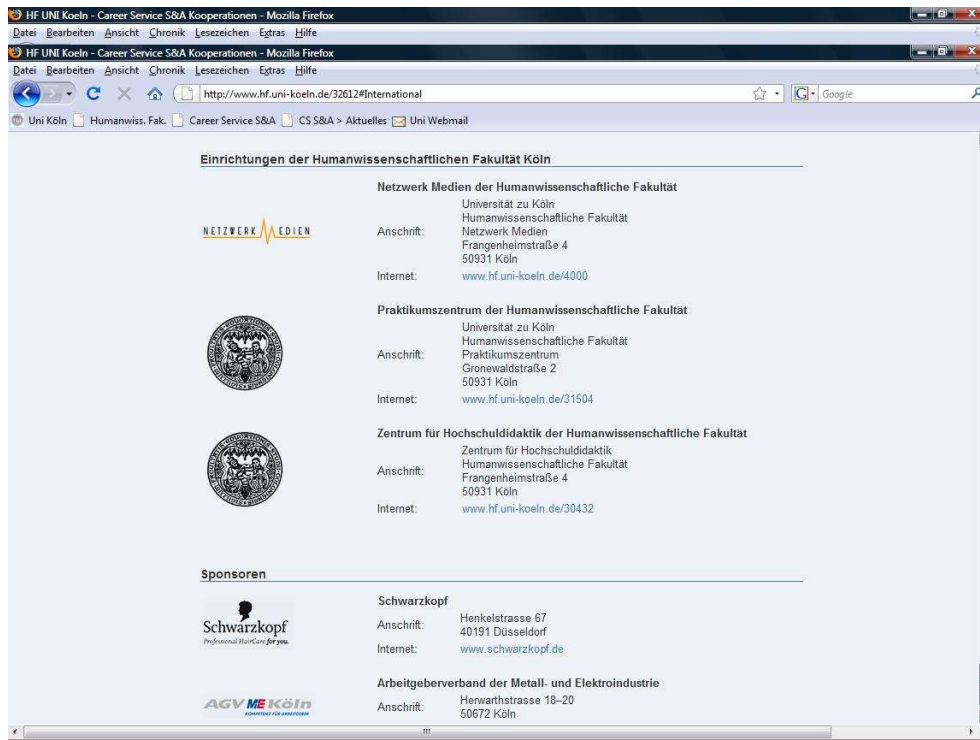
III Von der „Praxisinitiative“ Projekt „Student und Arbeitswelt“ zum „Career Service Studierende & Arbeitswelt“

A/Abb.9: Evaluationsmodus „CareerPort“ (Stand: 2. April 2010)



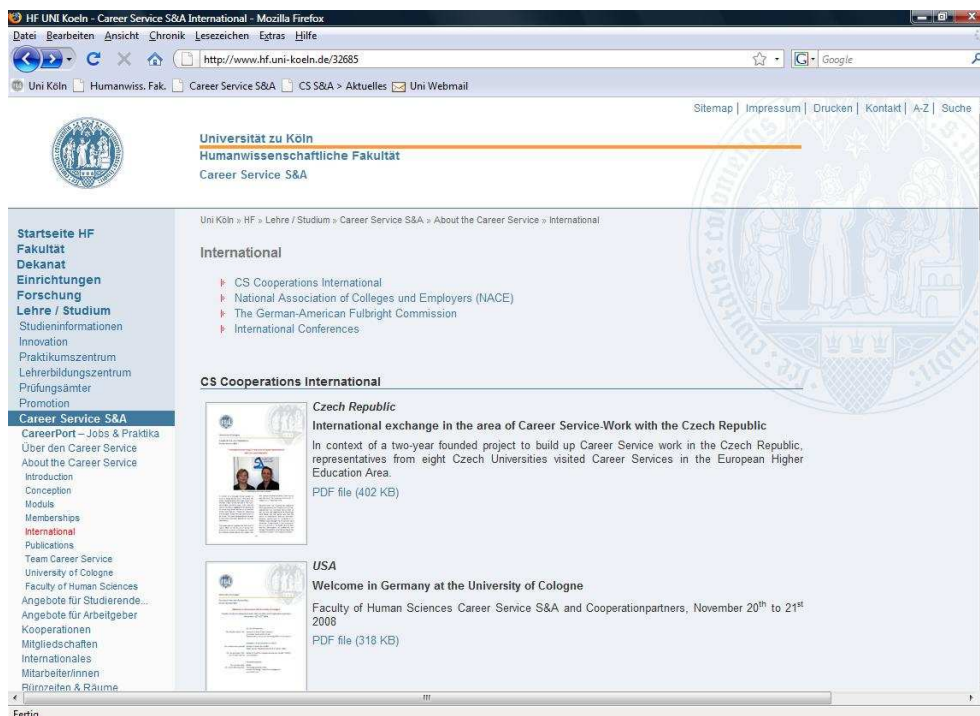
Quelle: <https://hf-uni-koeln.talentpool.de> (download: 02.04.10)

A/Abb. 10: Hochschulinterne Kooperationen



Quelle: <http://www.hf.uni-koeln.de/32612#HumF> (download: 02.04.10)

A/Abb. 11: Internationale Kooperationen



Quelle: <http://www.hf.uni-koeln.de/32612#International> (download: 02.04.10)

IV Verzeichnisse Anhang

IV. 1 Übersicht allgemeiner Verzeichnisse Anhang

IV. 1.1 Abkürzungsverzeichnis Anhang⁴⁷⁴

BLS	=	Bucerius Law School
DHV	=	Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften
DSHS	=	Deutsche Sporthochschule
ESCP-EAP	=	Europäische Wirtschaftshochschule Universität
FSFM	=	Frankfurt School of Finance & Management
Handelsh	=	Handelshochschule
HCU	=	HafenCity Universität
HPhil	=	Hochschule für Philosophie
HJS	=	Hochschule für Jüdische Studien
HU	=	Humboldt Universität
IHI	=	Internationales Hochschulinstitut Zittau
JU	=	Jacobs Universität
KiH	=	Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel (Hochschule für Kirche und Diakonie)
MedH	=	Medizinische Hochschule
PhThH	=	Philosophisch-Theologische Hochschule
PTHV	=	Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar
SHB	=	Steinbeis-Hochschule Berlin
ThFak	=	Theologische Fakultät
TiHo	=	Tierärztliche Hochschule
TU	=	Technische Universität
TUBergAk	=	TU Bergakademie
U	=	Universität
UBw	=	Universität der Bundeswehr
WHU	=	Otto Beisheim School of Management

474 Verwendete Abkürzungen für deutsche Hochschulen nach dem „Hochschulkompass“. Vgl. HK 2007 (download: 15.11.07) ebenso HK 2009 (download: 15.05.09). Siehe zudem Abkürzungsverzeichnis in Kap. 8.1.1.

IV. 1.2 Abbildungsverzeichnis Anhang

A/Abb. 1:	Standorte CS-/CC-Einrichtungen an Hochschulen mit Promotionsrecht in Deutschland (Stand: 15. Mai 2009)	426
A/Abb. 2:	Logo „Student und Arbeitswelt“, 1999 bis 2008.....	516
A/Abb. 3:	Logo „Career Service Studierende & Arbeitswelt“, seit 2008	516
A/Abb. 4:	Website „CS S&A“ - Angebote im Bereich „Bewerbungsmanagement“	519
A/Abb. 5:	„S&A-Kontakt-Datenbank“ (Stand: 15. April 2007)	520
A/Abb. 6:	„S&A-Praktika-Datenbank“ (Stand: 15. April 2007)	521
A/Abb. 7:	Studierendenportal auf dem „CareerPort“	522
A/Abb. 8:	Arbeitgeberportal auf dem „CareerPort“	523
A/Abb. 9:	Evaluationsmodus „CareerPort“ (Stand: 2. April 2010)	524
A/Abb. 10:	Hochschulinterne Kooperationen	525
A/Abb. 11:	Internationale Kooperationen	525

IV. 1.3 Tabellenverzeichnis Anhang

A/Tab. 1:	Übersicht deutscher Hochschulen mit Promotionsrecht	420-421
A/Tab. 2:	Curriculare Einbettung Seminar „Bewerbungsmanagement“ des „CS S&A“ (Stand: WiSe 2009/2010).....	518

IV. 2 Verzeichnis internationaler Dachverbände der Career-Service-Arbeit

IV. 2.1 Kontaktadresse Dachverband Deutschland

<p>career service netzwerk deutschland e. V. DEUTSCHLAND</p>	<p>csnd e. V.</p> <p>c/o Hochschulrektorenkonferenz Monbijouplatz 10 10178 Berlin, Deutschland</p> <p>geschaeftsstelle@csnd.de http://www.csnd.de</p>
---	--

IV. 2.2 Kontaktadresse Dachverband United Kingdom

<p>Association of Graduate Careers Advisory Services UNITED KINGDOM</p>	<p>AGCAS Administration Office</p> <p>Millennium House 30 Junction Road Sheffield S11 8XB, UK</p> <p>http://www.agcas.org.uk</p>
--	--

IV. 2.3 Kontaktadresse Dachverband United States of America

<p>Association of Colleges and Employers UNITED STATES OF AMERICA</p>	<p>NACE Headquarters</p> <p>1440 South Creek Drive, Houston, Texas 77084-4906, USA</p> <p>firstservice@nace.org http://www.nace.org</p>
--	---