

**csnd:  
Netzwerk von Career Service Einrichtungen**

Marcellus Menke, M.A., Universität Siegen, Deutschland

---

#### Career Services an Hochschulen

Career Services an deutschen Hochschulen sind sehr unterschiedlich ausgestattete und ausgerichtete Gebilde. Den typischen Career Service gibt es nicht. In der aktuellen Situation der Career Services spiegelt sich die Vielfältigkeit ihrer Entstehungsgeschichte wieder. Eine gute Darstellung des Institutionalisierungsprozesses der Career Services an deutschen Hochschulen bietet die Dissertation von Susanne Jörns: Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Rekonstruktion und Analyse der Institutionalisierung eines neuen Dienstleistungsangebotes an deutschen Universitäten. Göttingen 2002.

#### Qualitätskriterien

So, wie es an deutschen Hochschulen bis heute nicht den typischen Career Service gibt, so gibt es auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht das typische Qualifikationsprofil. Gerade in der Anfangsphase der Career Services waren die Einrichtungen oder Programme, die sich mit der Verbesserung der Berufseinstiegschancen und der Gestaltung des Studiums unter dem Aspekt der Berufsorientierung beschäftigten, oftmals nur mit befristeten Teilzeitstellen ausgestattet. An einigen Hochschulen wurde die Einrichtung des Career Service von der Hochschulleitung initiiert. Das Arbeitsgebiet wurde vielfach in bereits bestehende Abteilungen der Hochschule eingegliedert. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war der Career Service eine zusätzliche Aufgabe, für die es sich zunächst einmal kompetent zu machen galt. Bei nicht wenigen dieser Projekte bestand die Kompetenz vor allem in der Wahl der richtigen Kooperationspartner. Hier hat das heute als Bundesagentur für Arbeit agierende damalige Arbeitsamt zum Teil eine durchaus bedeutende Rolle gespielt. Bei Hochschulen, die ihren Career Service einem externen Projekt oder einem Projekt einer Fakultät oder eines Lehrstuhls verdanken, war die Ausstattung mit Ressourcen, insbesondere die Stellensituation, meist nicht besser. Bei vielen Career Services ist die Befristung von Stellen auf Zeiträume von weniger als zwei Jahren gängige Praxis. Das macht es vielfach unmöglich, dass in einer Institution das Wissen entstehen kann, welches für eine nachhaltige Gestaltung einer auf die jeweils spezifischen Bedürfnisse der Hochschule ausgerichteten Career Service Arbeit notwendig ist.

#### Initiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Einrichtungen, die Projektcharakter haben, leben an Hochschulen von dem Enthusiasmus ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Fokus der Hochschulleitung und der zentralen Serviceeinrichtungen der Hochschulverwaltung stehen sie nicht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Verträgen kommen in der Regel nicht in den Genuss von Aus- und Weiterbildungsangeboten wie sie für die fest angestellten Kolleginnen und Kollegen üblich sind. Doch gerade wer mit der Gestaltung eines sich an einer Hochschule neu entwickelnden Arbeitsbereichs beschäftigt ist, erfährt, dass er sich vielfach neue Kompetenzen erwerben muss. Bezeichnend für die damalige Struktur an den Hochschulen ist die Tatsache, dass die Initiative für eine speziell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Career Service Einrichtungen ausgerichtete Fortbildungsreihe nicht von den Hochschulen, sondern von einem regionalen Zusammenschluss einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst ausging. Auf Initiative der Career Services der Universitäten Bochum (KoBra) und Köln (KIQ), sowie des Wissenschaftlichen Sekretariats für die Studienreform im Land NRW, gründete sich 1999 der „Career Circle“. Ziel dieses informellen, im Wesentlichen regional auf das Bundesland Nordrhein Westfalen ausgerichteten Zusammenschlusses war zunächst der fachliche Austausch. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbst an einer großen Hochschule in der Regel nur als "one woman"- oder "one man show" aufgestellt sind, ist gerade das eine sehr wichtige Funktion. Fachliteratur war Mangelware; das große angloamerikanische Vorbild ließ sich nur selten eins zu eins übertragen. Vorgesetzte und externe Kooperationspartner, insbesondere Unternehmen, kannten vom oft zitierten Vorbild oft nur das Klischee, dass dort alles besser sei. Fachlicher

Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die in ähnlicher Situation mit einer gleichen Aufgabenstellung vertraut waren, war eine der wenigen handfesten Möglichkeiten, die Qualität der eigenen Arbeit auf eine verlässliche und vergleichbare Grundlage zu stellen.

#### Gründungsimpuls

Ein Ergebnis der Diskussionen im Career Circle war die erste Fortbildungsreihe speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Career Service Einrichtungen in Deutschland. Gefördert und damit erst möglich gemacht wurde das Angebot durch die Unterstützung der Körberstiftung.

Die im Rahmen der Vorbereitung und während dieser Fortbildungsreihe gemachten Erfahrungen waren einer der Impulse, die im Februar 2003 zur Gründung des bundesweiten Dachverbandes "Career Service Netzwerk Deutschland" (csnd) führten. Wesentlich für den Erfolg dieses Projektes war neben dem großen Einsatz des engagierten Gründerkreises die Unterstützung der Hochschulrektorenkonferenz.

Mitglieder des nach deutschem Vereinsrecht gegründeten eingetragenen Vereins sind zum einen, als so genannte "institutionelle Mitglieder", Hochschulen, zum anderen, als "individuelle Mitglieder", Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Career Service Einrichtungen. Das Netzwerk besteht aktuell aus 44 institutionellen und 40 individuellen Mitgliedern. Es gibt in Deutschland an Hochschulen 111 Career Service Einrichtungen. Mit seinen 84 Mitgliedern sind damit gut 75 % der Career Service Einrichtungen Mitglied im csnd.

#### Aufgaben

Ganz entsprechend dem Gründungsimpuls steht als eine der Hauptaufgaben des Vereins die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten im Mittelpunkt der Tätigkeit.

In der Satzung finden sich folgende sechs Punkte:

- Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsangebots für CS-Mitarbeiter
- Unterstützung bei der CS-Gründung und der Weiterentwicklung bestehender CS
- fachlichen Austausch: Ziel: Professionalisierung der Mitarbeiter
- Austausch mit externen Partnern und relevanten Akteuren
- internationale Kontakte zum Erfahrungsaustausch für CS- Mitarbeiter
- Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeit des Vereins

Dass die Gründungsinitiative von Career Service Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausging, prägt den Verein bis heute. Die Aufgabenstellung des Vereins entstand aus der Erfahrung der konkreten Career Service Aufgaben vor Ort.

#### Aktivitäten

Zu den regelmäßigen Aktivitäten des csnd gehört neben den Fortbildungsreihen die Jahrestagung. Im Jahr 2008 stand das Thema Qualitätssicherung im Mittelpunkt. In sechs Workshops wurde das Thema Qualität für die Bereiche Vermittlung, Beratung, Qualifizierung, Strukturen und Ressourcen, Kooperationen / PPP und Aus- und Weiterbildung, intensiv diskutiert. Die Ergebnisse der Tagung erscheinen voraussichtlich Ende März in der HRK Schriftenreihe.

Mit den career service papers (csp) publiziert der Verband eine Fachzeitschrift, in der Artikel aus allen Bereichen des Tätigkeitsfeldes Career Service erscheinen. Die Zeitschrift kann bei der Geschäftsstelle des csnd bezogen werden.