

**Protokoll über den Bologna-Workshop der Österreichischen Universitätenkonferenz  
am 23. Jänner 2009 zum Thema  
„Career Centers“**

Der Workshop fand an der Universität Salzburg statt und wurde vom Vizerektor für Lehre der Universität Salzburg, Rudolf Mosler, und der Referentin für Bologna-Prozess, Hochschulbildung in Europa und Lehre der uniko, Elisabeth Westphal, eröffnet. Die Moderation übernahm der Vizerektor für Lehre der Universität Graz, Martin Polaschek.

Im Rahmen des Workshops wurden insgesamt vier Vorträge zum Thema „Career Center“ von folgenden Referenten gehalten:

- **Marcellus Menke (Deutschland)**
- **Thorsten Thiel (Schweiz)**
- **Pauline McDonald (Großbritannien)**
- **Rainer Wimmer und Helene Czanba (Wien)**

Im Anschluss an die Referate folgte eine Podiumsdiskussion.

Alle Vortragenden bedankten sich sehr herzlich für die Teilnahme an der Veranstaltung und bekräftigten ihr Interesse sich gegenseitig auszutauschen.

**Kurzzusammenfassungen und ausgewählte Punkte der Präsentationen**

*1. Vortrag: Marcellus Menke über das Career Center Netzwerk Deutschland (CSND)*

<http://www.csnd.de/>

Das Career Service Netzwerk Deutschland (csnd) zählt 44 institutionelle Mitglieder (Hochschulen) und 40 individuelle Mitglieder (MitarbeiterInnen in Career Service Einrichtungen). 75% der Career Centers an deutschen Hochschulen sind im csnd vertreten. Mitglieder sind Hochschulen und Career Center MitarbeiterInnen!

Der „Career Circle“ startete 2003/04 mehrere Fortbildungsreihen, aus denen der Impuls für die Gründung des Dachverbands hervorging. Die Gründungsinitiative ging von Career Service-MitarbeiterInnen aus.

Die Ziele und Aufgaben des csnd:

- 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

Die Kernaufgaben liegen in der Beratung und im Coaching sowie der Qualitätssicherung. Der Schwerpunkt in der Beratung betrifft Studierende im Bachelor Studium. Da die Nachfrage nach Seminaren sehr hoch ist, wird zurzeit angedacht, Kooperationen mit günstigen und qualitativ hochwertigen Seminaranbietern aufzubauen.

Menke sieht die fachspezifische Beratung nicht als primäre Aufgabe der Career Center. Er betrachtet den/die BeraterIn vielmehr als Person, die Hintergrundwissen über den Arbeitsmarkt mitbringt und bei Entscheidungsprozessen und in Hinblick auf einen zukünftigen Karriereweg des/der InteressentIn unterstützend und beratend wirkt. Über die Entwicklung eines Masterprogramms für Career Center Management oder Counselling (wie es in den USA und UK üblich ist) wird zurzeit nachgedacht. In Planung befindet sich ein Mentoring Programm, welches bei der Verkürzung des Einstiegs ins Berufsleben nach Abschluss des Studiums behilflich sein soll.

Menke spricht vom „Student Life Cycle“, der von der Studienberatung über die Karriereplanung zur Mitgliedschaft im Alumni-Verband reicht und weist darauf hin, dass die Grenzen zwischen den Aufgaben des Career Centers und des Alumni-Verbands teilweise fließend sind.

## 2. Vortrag: Thorsten Thiel über das Career Center an der Universität St. Gallen (Schweiz) <http://www.unisg.ch/>

Die AbsolventInnen, die ein Studium der Betriebswirtschaft oder in Recht an der Universität St. Gallen vorweisen können, haben in der Regel kaum Schwierigkeiten eine Arbeitsstelle zu finden. Jedoch wenden sich die Alumnis manchmal nach Jahren wieder an das Career Center, wenn sie das Gefühl haben, nicht die ideale Stelle oder die falsche Branche ausgewählt zu haben und Orientierungshilfe benötigen. Das Career Services Center (CSC-HSG) sieht seine Aufgabe bzw. *mission* daher in der Beratung und Unterstützung der Studierenden bzw. AbsolventInnen, die passende Branche und den richtigen Job zu finden.

Das CSC-HSG verfolgt das Konzept „*Assess – Act – Achieve*“. Unter „Assess“ ist die Standortbestimmung zu verstehen, während sich „Act“ auf das Coaching, das Kennenlernen von Unternehmen bspw. auf Messen bezieht. Mit „Achieve“ ist die individuelle Unterstützung gemeint, die für Studierende bzw. AbsolventInnen ein Leben lang garantiert wird. Grundsätzlich sind die Angebote des HSG für Studierende mit Ausnahme von kurzfristigen Spezialcoachings kostenlos. AbsolventInnen bezahlen für dieses Service. Besonders gefragt sind Seminare zu den Themen Kommunikation, Selbstvermarktung sowie Stimme und Sprache. Zunächst werden Großveranstaltungen organisiert, um interessierte Studierende anzuwerben. Bei einer entsprechenden Anzahl an InteressentInnen werden Seminare veranstaltet und auf Wunsch Einzelberatungen abgehalten. Teilweise sind solche Seminare bereits im Lehrplan integriert.

Das CSC-HSG hat die Plattform *HSGtalents* ins Leben gerufen, auf der mittlerweile 3000 Studierende und 850 Firmen registriert sind. Die Studierenden haben die Möglichkeit, sich die Firmenprofile anzusehen. Die Unternehmen können entweder für ein befristetes *log-in* bezahlen und bekommen damit Zugang zu von Studierenden frei geschalteten Profile oder dem HSG einen Auftrag geben bspw. ein *screening* der Profile nach bestimmten Kriterien durchzuführen. Das Einverständnis der Studierenden muss dafür eingeholt werden.

Das CSC-HSG pflegt sehr engen Kontakt mit der Wirtschaft; beispielsweise halten Firmen Assessment Centers an der Universität ab. Das Career Center genießt die volle Unterstützung des Rektors, sieht sich jedoch durch seine finanzielle Unabhängigkeit als „unbestechlich“. Ein Fonds wurde eingerichtet, aus dem in schlechteren Zeiten geschöpft werden kann.

3. Vortrag: Pauline McDonald über das Career Center an der Swansea University (Wales, Großbritannien)

<http://www.swansea.ac.uk/careers/>

Das Career Center an der Swansea University in Wales besteht aus insgesamt 16 MitarbeiterInnen und befindet sich in der Bibliothek. Pauline McDonald hält es für besonders wichtig, die Studierenden zur Reflexion von Lerninhalten und Informationen anzuhalten. Das Career Center ist Teil der Curricula-Kommission. Der Lehrplan setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen. Das Modul „Personal skills award“ befasst sich mit Karriereplanung, Rhetorik- und Präsentationsskills. Es ist zwar nicht Teil der Pflichtfächer kann aber freiwillig besucht werden und wird dann dem Zeugnis als Beilage (ähnlich dem Diploma Supplement) hinzugefügt. Es ist geplant, den Umfang und die Bedeutung dieses Moduls zu erhöhen und aktives Lernen zu fördern.

Das Service des Career Centers umfasst *career guidance* d.h. die persönliche Unterstützung sowie Standortbestimmung und Selbsteinschätzung und die Beratung. Zu den Aufgaben der Vorsitzenden Pauline McDonald zählen das Netzwerken, die strategischen Tätigkeiten, das Fundraising, die Vertretung in mehreren Komitees, die Koordination mit dem akademischen Personal. Um *Professional Career Adviser*, Berater an einem Career Center zu werden, müssen eine einjährige Ausbildung und ein Praxisjahr absolviert werden.

Jedes Career Center in Großbritannien ist Teil des Netzwerks „Prospects Net“ und dort verlinkt (vgl. <http://www.prospects.ac.uk/> und <http://www.prospectsnet.com/>). Über dieses Informationssystem können Seminare gebucht werden, Jobangebote angesehen werden, Einsicht in Firmendatenbanken genommen werden etc. Jede Hochschule in Großbritannien ist verpflichtet an der Umfrage „Destination of Leavers from Higher Education“ (DLHE), die vom nationalen Statistikinstitut „Higher Education Statistic Agency“ (HESA - <http://www.hesa.ac.uk/>) durchgeführt wird, teilzunehmen. Die AbsolventInnen werden sechs Monate nach Ihrem Studienabschluss darüber befragt, welchen Berufsweg sie eingeschlagen haben. Die obligatorische Rücklaufquote liegt bei 80%. Es ist daher die Aufgabe der Career Center, die AbsolventInnen darauf aufmerksam zu machen.

Das Career Center in Swansea bestand vor wenigen Jahren noch aus 32 MitarbeiterInnen, da der Europäische Sozialfonds entsprechende Mittel zur Verfügung stellte. Nachdem die Unterstützung ausgelaufen war, musste das Career Center umstrukturiert werden. In enger Zusammenarbeit mit IT-Spezialisten und TechnikerInnen wurde die Webseite neu aufgesetzt und erweitert. Auf der Seite befinden sich Jobangebote, Informationen zu ERASMUS und Auslandsaufenthalte, Stipendien, die Gestaltung von Lebensläufen und den Weg in die Selbständigkeit. Studierende können per Mail Fragen stellen oder persönliche Termine vereinbaren. Es gibt eine eigene Rubrik für internationale Studierende, da diese das Service der Career Centers doppelt so häufig in Anspruch nehmen als nationale Studierende. Das Career Center wurde vom *Matrix Quality Standard* akkreditiert. Es handelt sich dabei um ein externes Qualitätssicherungssystem. Die Akkreditierung ist für Career Centers obligatorisch, erhöht die Glaubwürdigkeit und garantiert Qualitätsstandards.

*4. Vortrag: Rainer Wimmer und Helene Czanba über das Career Center an der Technischen Universität Wien (TU Career Center)*

[www.tucareer.com/](http://www.tucareer.com/)

Das TU Career Center hat aus 11 MitarbeiterInnen und ist eine 100% Tochtergesellschaft der TU Wien. Das Career Center verwendet das TU Wien Logo, was das Selbstverständnis des Career Centers ausdrückt.

Das Career Center bietet vier Produkte/Services an:

- Beratung und Training
- TU day (Jobmesse der TU Wien)
- TU the TOP (High potential Programm der TU Wien)
- TU ad on (Werbung an der TU Wien)

Das Career Center wurde zunächst aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Seit 2006 wird es von einem AMS-Förderprojekt (im Rahmen von Prävention von Arbeitslosigkeit) unterstützt. Zum anderen Teil finanziert sich das Career Center durch Einnahmen von kooperierenden Unternehmen.

Das Career Center sieht die Phasen der Entwicklung von Studierenden zu AbsolventInnen als ganzheitliches Konzept des Alumnimanagements, welches die StudentInnen bzw. AbsolventInnen über den gesamten Lebenszyklus vom Beginn des Studiums bis über die Sponship hinaus begleitet und abgestimmte Serviceleistungen anbietet.

In diesem Sinne wird angedacht, den TU Alumni Club in das Career Center zu integrieren.

Die Serviceeinrichtungen für einen schnelleren Berufseinstieg umfassen:

- Inform.ING. (Newsletter,...)
- Coach.ING. (Persönlichkeitsprofile, Bewerbungstraining)
- Train.ING. (Lehrveranstaltungen z.B. „Berufsplanung und Employability“ im Wahlpflichtkatalog, Workshops)
- Meet.ING. (OnCampusEvents, Firmenpräsentationen, Exkursionen,...)
- Recruit.ING. (Abschlussarbeiten, Stellenmarkt) – es gibt eine langjährige Kooperation mit derstandard.at und eine Vernetzung mit uniport.at – für Firmen ist kein Zugriff auf Studierendenprofile möglich

Helene Czanba und Rainer Wimmer betonen die Bedeutung der Kooperation zwischen den Career Centers, die als Grundvoraussetzung für optimale Betreuung und Weiterentwicklung verstanden wird und sprechen sich für eine Vernetzungsinitiative nach deutschem Vorbild aus. Es gibt bereits enge Kontakte mit einigen österreichischen Career Centers und gemeinsame Aktionen (z.B. Werbeeinschaltungen).

**Verfasst: Angelika Maier, Projektmitarbeiterin für Bologna-spezifische Projekte, Österreichische Universitätenkonferenz**