



# Proceedings

**5th European Conference of the Fedora Employment Group  
14 - 17 June 1998 Oulu FINLAND**

**5ème CONFÉRENCE EUROPÉENNE DU GROUPE EMPLOI FEDORA  
14 - 17 Juin 1998 Oulu FINLANDE**



**5th European Conference of the  
Fedora Employment Group  
14 - 17 June 1998 Oulu FINLAND**

Vème Conférence Européenne  
du Groupe Emploi FEDORA  
14 – 17 juin 1998 Oulu FINLANDE

**Organizing Committee  
Comité Organisateur**

*Daan Vunderink  
Careers Services, University of Amsterdam*

*Keith Bell  
Price Waterhouse, London*

*Sakari Jussi-Pekka  
Career Services, University of Oulu*

*Tapio Anttonen  
Career Services, University of Kuopio*

The Conference Proceedings have been compiled at the Career Services, University of Oulu (S.Jussi-Pekka, E. Eloranta). Reports on workshops are based on the information given by the workshop leaders together with the rapporteurs of each workshop.

The text has been translated into French by  
Nicole Leray, Geneviève Laviolette, Françoise Michaux and Anne Draime.

FEDORA gratefully acknowledges the support of the Ministry of Education, University of Oulu, City of Oulu, Sonera Oy (Telecom Finland), Nokia, Finnair and ICI Group Recruitment.





The 5th European Conference of the Fedora Employment Group was the first Fedora event to take place in Nordic Countries. The meeting - scheduled just around the Midsummer with the endless days and midnight sun - brought together about 160 people from 14 different European countries under the title 'Best Practice in Linking Graduates and Careers a Look into the Future'. The 'workshop approach' with 20 workshops illustrated different cases, practices and experiences on how to bridge the higher education and the world of work. I am appreciated by all the positive feedback and the bunch of 'thank yous' received shortly after the conference. I hope that the days at Oulu have a contribution to our daily work while bringing the best ideas into best practice. I also hope that this brief report from the Conference will be of value in this process. I am looking forward to meeting you all in the conferences and meetings to come.

La cinquième conférence européenne du groupe FEDORA Emploi était le premier événement de FEDORA à se tenir dans un pays nordique. La rencontre – qui s'est tenue en été à l'époque du soleil de minuit et de ses journées sans fin – a rassemblé près de 160 personnes de 14 pays européens différents sous le thème « la meilleure manière d'ajuster diplôme et carrière – Un regard sur l'avenir ». L'approche des 20 groupes de travail illustre les différents cas, pratiques et expériences sur comment concilier l'éducation supérieure et le monde du travail. J'ai apprécié les échos positifs et les nombreux remerciements reçus peu après la Conférence. J'espère que le séjour à Oulu sera une réelle contribution dans le travail de tous les jours, apportant les meilleures idées aux meilleures pratiques. J'espère également que ce bref rapport de la conférence sera une valeur sûre de ce processus. Je me réjouis de vous revoir tous dans les conférences et rencontres à venir.

*Sakari Jussi-Pekka*



## Contents Table des Matières

7

**Words from Ministry of Education and Address of Welcome**  
*Discours de bienvenue du Ministre de l'Éducation*  
Rector Lauri Lajunen, University of Oulu

8

**Words of Greetings**  
*Discours de bienvenue*  
President Joachim Klaus, Fedora

10

**European Masters Degree in Counselling and Guidance in Higher Education**  
**– from National Variety to European Networks**  
*Le diplôme de master Européen en Conseil et Guidance dans l'enseignement supérieur*  
**– de la variété nationale vers les réseaux européens**  
Joachim Klaus, University of Karlsruhe  
Katrin Schmitt, BMW AG

13

**Round Table**  
*Table Ronde*

15

**Introduction to Workshops**  
*Introduction aux Ateliers*  
Coordinator Daan Vunderink, Fedora Employment Group

16

**Workshops: Best Practice at Career Services**  
*Atelier: «Services carrières»: la meilleure pratique*

20

**Workshops: International Element**  
*Atelier: Éléments internationaux*

22

**Workshops: Transition Process from the Educational World to the World of Work**  
*Atelier: Le processus de transition entre le monde de l'éducation et le monde professionnel*

26

**Workshops: Information Technology**  
*Atelier: Technologies de l'information*

30

**Summary**  
*Conclusion*  
Coordinator Daan Vunderink, Fedora Employment Group

32

**List of Participants**  
*Listes des participants*





## **Words from Ministry of education and address of welcome**

Rector Lauri Lajunen  
University of Oulu

Mister President of FEDORA, Dr. Joachim Klaus,  
Dear Colleagues and Participants of the Conference of the Fedora Employment Group, Ladies and Gentlemen!

On behalf of the University of Oulu, I would like to wish you all warmly welcome to Oulu. I am very pleased that you have been chosen Oulu as the venue of your conference. I have been asked to convey the words of the Minister of Education, Mr. Olli-Pekka Heino to this conference:

By the change of the millennium, the European universities have many missions in which they must be successful in order to achieve the authority of their existence and to survive competitive on the market of education. In addition to the general civilisation, higher education and scientific research universities must produce graduates who have such skills and intelligence, which are needed in the modern society, so that after graduation they are able to contribute to the development of the society. In the present break of the labour market this mission places great demands on the universities.

FEDORA Employment Group promotes the collaboration between the higher education, students and labour market in Europe. This 5th Conference is a very important part of this development work and in the creation of co-operation networks

On behalf of the Finnish Ministry of Education, I would like to wish the best success for the Conference, and productive and new prospects opening days in Oulu for all the participants.

During the 90s, there has been major changes in the working environment of the higher education in Finland. In the beginning of the decade, Finland had a serious economic problems and as a consequence the universities faced heavy cuts in their state budgets. Now our state financing is at the same level as it was about 5 years ago, but we have about 25 % more students than earlier. Thus, especially for the research work, more and more external financing is needed.

The internationalisation and the rapid change of the labour market bring many new challenges to the universities. Universities are many times seen as engines of the development of the society, especially regional universities, like the University of Oulu. Now each university has to define its strategy to meet these challenges. Universities must be more and more open to the society and to be able to collaborate with various sectors of the society, especially with the economic life. If universities are not able to collaborate successfully with the economic life, they will loose their importance and status to the other research institutions and to the polytechnics.

According to the World Economic Forum in Switzerland, Finland was couple years ago put on the top in the ranking list concerning the co-operation between universities and companies. For example, last week the local high tech companies together with the

## **Discours de bienvenue du ministre de l'éducation**

Monsieur Lauri Lajunen, Recteur  
Université de Oulu

Monsieur le Président de FEDORA, Dr. Joachim Klaus,  
Chers collègues et participants à la conférence du groupe FEDORA Emploi, Mesdames et Messieurs!

Au nom de l'Université de Oulu, je vous souhaite à tous la bienvenue. Je suis très heureux que vous ayez choisi Oulu comme lieu d'accueil pour votre conférence. On m'a demandé d'introduire le discours de Monsieur Olli-Pekka Heino, ministre de l'Éducation à cette Conférence.

En cette époque de changement de millénaire, les universités européennes ont beaucoup de missions qu'elles doivent mener à bien afin d'assurer leur continuité dans un monde de concurrence au niveau du marché de l'éducation. Garantes de la civilisation, de l'éducation supérieure et de la recherche scientifique, les universités doivent amener sur le marché du travail des diplômés qui ont l'intelligence et les capacités qui sont utiles à la société moderne, afin qu'ils puissent, une fois leur diplôme obtenu, contribuer au développement de celle-ci. La situation actuelle de crise du marché de l'emploi, crée une énorme pression sur les différentes missions des universités.

Le groupe FEDORA Emploi favorise la collaboration entre l'éducation supérieure, les étudiants et le marché de l'emploi en Europe. Cette cinquième conférence est une part importante de ce travail de développement et de création de réseaux de coopération.

Au nom du ministre finlandais de l'éducation, je voudrais souhaiter le meilleur succès pour la Conférence et des jours de travail productifs pour tous les participants à Oulu.

Au cours des années '90, il y a eu des changements importants dans l'environnement de l'éducation supérieure en Finlande. Au début de la décennie, la Finlande avait de sérieux problèmes économiques et le budget accordé par l'état aux universités fut réduit. Actuellement le financement des universités par l'état a retrouvé le niveau qu'il avait il y a 5 ans, mais nous avons plus ou moins 25 % d'étudiants en plus qu'à l'époque. Les financements extérieures sont de plus en plus recherchés surtout en ce qui concerne le travail de recherche.

L'internationalisation et les changements rapides du marché de l'emploi apportent de nouveaux défis aux universités. Les universités sont souvent perçues comme le moteur de développement de la société, en particulier les universités régionales, comme l'université de Oulu. Maintenant, chaque université doit définir sa stratégie pour faire face à ces nouveaux défis. Les universités doivent être de plus en plus ouvertes à la société et être capable de collaborer avec différents secteurs de la société et surtout celui de la vie économique.

Si les universités ne sont pas capables de collaborer avec les acteurs de la vie économique, elles perdront leur importance et leur statut au profit des instituts de recherche et de polytechniques.

Selon le Forum Mondial Economique en Suisse, la Finlande arrivait il y a quelques années en tête de la coopération entre universités et secteur privé. Ainsi, la semaine dernière, les industries high-tech locales et la ville



City of Oulu donated three new professorships in our University to enlarge and strengthen the teaching and research in the study programmes of telecommunication and software product business activity. These fields are very important for the Oulu region.

This year University of Oulu celebrates its 40 years anniversary. Today the University of Oulu is one of the largest universities in Finland. By many figures like the total expenditure, degrees awarded annually, annual enrolment, and the total number of staff the University of Oulu is the second largest university in Finland. The University of Oulu is a multidisciplinary university with five large faculties: faculties of education, humanities, science, medicine and technology.

In 1994, Ministry of Education initiated Career Services in Finland. In that time the unemployment among the academic labour was high. It is worth noting, that these services were created by the public money and at the same time in each Finnish university. This has made possible the systematic development of the activities as well as to create new type of services by the co-operation between different universities. The public financing has made it possible to develop career services to serve better students from the academic point of view without forgetting the needs of the employers.

During their four year existence, career services have found their place in Finnish higher education system. Also the employers appreciate the work of the services. The career services have a significant role in the guidance of the students and in spreading out information about the labour market. Traineeships in domestic and international companies has an important role in student's personal development. Career services must also be involved in developing and organising training for students.

This conference brings together about 160 colleagues from 13 different European countries. This meeting is an excellent forum to exchange experience, to find models for working and to create networks for co-operation in the various sectors of career services.

Dear Colleagues, Ladies and Gentlemen! By these words, I would like to wish once again welcome to Oulu, and I hope that you have very successful meetings here in Oulu.

## **Words of greetings**

President Joachim Klaus, Fedora

Magnificence Prof. Rector Lauri Lajunen, dear chairman Daan Vunderink, dear colleagues coming from about 14 European countries including Poland.

Please allow me to mention two further persons I'm glad to welcome among the audience: it is Mrs Inge Knudsen, chief executive Confederation of European Union Rectors' Conference and Mr Massimo Gaudina, member of the staff of DG 22 of the European Commission in Brussels.

de Oulu ont financé trois nouvelles chaires de professeurs dans notre université pour agrandir et renforcer l'enseignement et la recherche dans les programmes d'études de télécommunication et l'activité commerciale des produits informatiques.

Ces domaines sont très importants pour la région de Oulu.

Cette année, l'Université de Oulu fête ses 40 ans. Actuellement l'université de Oulu est l'une des plus grandes en Finlande et cela par plusieurs aspects: dépenses générales, nombre de diplômés accordés chaque année, candidatures annuelles et importance du corps enseignant. L'Université de Oulu, seconde université de Finlande, est multidisciplinaire. Elle comprend 5 facultés: éducation, sciences sociales, sciences, médecine et technologie.

En 1994, le Ministère de l'éducation a lancé le projet d'un service carrière en Finlande. A cette époque le taux de chômage parmi les diplômés était élevé. Il est important de signaler que ces services ont été financés par des fonds publics dans chaque université finlandaise. Cela a permis de systématiser le développement des activités et de créer de nouveaux types de service grâce à la coopération entre universités. Le financement public a permis de développer un service carrière qui pouvait aider les étudiants d'un point de vue académique en tenant compte du point de vue des employeurs.

Pendant ces quatre années d'existence, les services carrières ont trouvé leur place au sein du système d'éducation supérieur finlandais. Les employeurs apprécient également le service qui leur est fourni. Les services carrières sont de grande importance dans l'orientation des étudiants et dans la diffusion de l'information concernant le marché de l'emploi. Les stages dans les entreprises nationales et internationales jouent un rôle important pour le développement personnel des étudiants. Les services carrières doivent également être inclus dans le développement et l'organisation des stages en entreprises.

Cette conférence réunit 160 collègues de 13 pays européens. C'est un forum de haut niveau pour échanger les expériences, trouver des modèles de travail et créer des réseaux de coopération dans les différents secteurs des Services carrière.

Chers collègues, Mesdames et Messieurs, par ces mots, je vous souhaite encore une fois la bienvenue à Oulu et espère que vos rencontres seront enrichissantes.

## **Mots de Bienvenue**

Président de FEDORA, Joachim Klaus

Monsieur le Rector Lauri Lajunen, cher Président de séance Daan Vunderink, chers collègues issus de 14 pays européens y compris la Pologne.

Permettez moi de mentionner deux autres personnes que je suis heureux d'accueillir également: Madame Inge Knudsen, membre de la Confédération des Conférences de l'Union européenne des Recteurs et Monsieur Massimo Gaudina, membre de la DG 22 de la Commission européenne à Bruxelles.



Their presence is a reference to the conference and to FEDORA concerning the promotion of the higher educational system in Europe. Let us hope we can continue and develop a fruitful co-operation.

Finland is a dream - how many of us have already opened the map up to the North Pole and the Arctic Circle crossing with the finger tip this country on the northern edge of Europe with the fascination towards a world of contrast: thousands of lakes, never-ending forests, only five million inhabitants - 17 inhabitants per square km, a long wintertime of darkness, loneliness, inwardness, a summer with this famous not ending Midnight sun breaking our habitual living regulation - and what happened here - when we arrived here, there was rain, and now it is a sky without clouds, and everywhere the smell of birch-tree and pines.

### **Dreams of a central European citizen?**

This is one side of saying 'thank you' for getting the possibility to a real taste of all this, a short jumping into for these days of our conference.

The other part is that I am glad that FEDORA has taken the chance to demonstrate with this conference the importance of the Nordic countries for our coming together in a European community, into a great European family.

And following my finger tips at the map I realise the importance of Finland as a bridge to the Eastern European world. The NEE- New Northern Europe with three future-oriented distinct markets: Scandinavia (Denmark, Sweden, Norway, Finland), the Baltic States (Estonia, Latvia, Lithuania) and North-Western Russia (Moscow, St. Petersburg). What a dimension! And a perspective to peace, social, cultural and economic exchange.

The motto of our 5th conference of the FEDORA Employment Working Group - in the chronicle biennial order of Cambridge (UK) 1990, Louvain-La-Neuve (B) 1992, Barcelona (E) 1994, Rostock (D) 1996 - 'A look into the future - best practise in linking graduates and careers' demonstrates here in the high North the range of the FEDORA's mission:

Being an association to promote and to develop a network of universities and employers throughout the member states of the European community in order to help students and graduates in finding personal fulfilment and social responsibility in a world they themselves will have to be the architects, and to open for and together with them correspondent ways, methods and strategies, to impart to the employers an understanding of this academic world of intellectual dealing and tackling, of creation and imagination often far away from economic usability, but such a high universal importance.

Their interaction and the synergy between the universities and employers in just this mosaic of bringing together the intellectual potential of our academic youth and the demands of a future oriented modern labour market, let's continue this task.

In this sense I wish the conference an open, free-minded coming together and will send my best thanks to a fascinating, highly motivated and uncomplicated and so sympathetic personal Finnish organising team, to the University of Oulu and to those who gave their financial support, above all to the Finnish Ministry of Education,

Leur présence est un honneur pour la conférence et pour FEDORA dans le cadre de la promotion du système d'éducation supérieur européen. Formulons l'espoir de continuer à développer une coopération fructueuse.

La Finlande est un rêve, combien sommes-nous à avoir déjà ouvert une carte et à avoir regarder jusqu'au Pôle Nord et au Cercle arctique, découvrant ainsi ce pays à l'extrême nord de l'Europe riche de multiple contrastes: des milliers de lacs, des forêts à l'infini, seulement 5 millions d'habitants - 17 habitants par mètre carré, une longue période d'hiver obscur, solitaire et d'introspection, un été avec ce fameux soleil de minuit cassant notre rythme routinier, et que s'est-il passé ici - lorsque nous sommes arrivés, il pleuvait, et maintenant nous avons un ciel sans nuage et partout l'odeur des bouleaux et des pins.

### **Rêve d'un citoyen d'Europe centrale ?**

C'est une manière de vous dire merci de nous avoir donné la possibilité de pouvoir goûter à tout cela durant notre conférence.

De plus, je suis heureux que FEDORA ait démontré par cette conférence l'importance des pays nordiques dans notre rassemblement vers une grande famille européenne.

Et suivant mon doigt sur la carte, je réalise l'importance de la Finlande en tant que pont vers l'Europe de l'Est. La nouvelle Europe Nordique avec ses trois futurs marchés distincts: la Scandinavie (Danemark, Suède, Norvège, Finlande), les Pays Baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie) et la Russie du Nord Ouest (Moscou, St Petersburg) nous offre une perspective d'échanges pacifiques, sociaux, culturels et économiques.

La devise de notre cinquième conférence du groupe FEDORA Emploi est « *Un regard sur l'avenir - la meilleure manière d'ajuster diplôme et carrière* » - les conférences précédentes se sont tenues dans l'ordre chronologique: Cambridge (UK) 1990, Louvain-La-Neuve (B) 1992, Barcelone (E) 1994, Rostock (D) 1996- reprend les grandes missions de FEDORA:

Etre une Association qui promeut et développe un réseau d'universités et d'employeurs à travers les pays membres de l'Union européenne afin d'aider les étudiants et les diplômés à trouver leurs aspirations personnelles et leur responsabilité sociale dans un monde dont ils seront les architectes. Nous tentons également d'élaborer pour eux et avec eux des stratégies, méthodes, moyens qui donneront aux employeurs la possibilité de connaître et comprendre le monde académique intellectuel de création et d'imagination souvent bien loin des préoccupations économiques mais d'une si grande importance universelle.

Faisons en sorte de pouvoir maintenir l'interaction et la synergie entre les universités et les employeurs correspondant à cette mosaïque qui tend à rassembler le potentiel intellectuel de notre jeunesse académique et la demande d'un futur marché du travail moderne et orienté.

Dans cette perspective, je souhaite que la conférence soit un échange libre et ouvert.

Je remercie tout particulièrement l'équipe finlandaise qui a assuré l'organisation de cette conférence de manière très professionnelle et avec beaucoup d'enthousiasme. Je remercie également l'Université de Oulu et ceux qui ont participé de manière financière, pour ne citer que les principaux: le Ministère de l'Education finlandais, Telecom Finlande et Nokia.

Avant de terminer mon discours de bienvenue,



Telecom Finland and NOKIA.

Before ending my words of greetings, I would like - already now - to invite you to join the FEDORA Summer University in Bordeaux, 20- 25 July which is to be an excellent continuation of the topics, ideas and programmes discussed here in Oulu. The 4th Summer University's subject is:

University - Europe - Region, Higher Education Councillors between local and international perspectives.

Let's hope it will get the same success as the Oulu conference is already going on to fulfil.

## **European Masters Degree in Counselling and Guidance in Higher Education - From national variety to European Networks**

Joachim Klaus, University of Karlsruhe  
Katrin Schmitt, BMW AG

The Leonardo project "New Skills for new Futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union" and consistent with its results a future SOKRATES project "European Masters Degree in Counselling and Guidance in Higher Education" indeed are the most ambitious activities in the young FEDORA history. And truly, they are directly caused by The FEDORA mission. If you allow me to cite: "Founded in 1988 - now ten years ago - the association FEDORA is a response to the continuing and growing needs of European student advisors to be able to support, guide and inform students on issues such as study and work opportunities across Europe and student mobility."

Almost all European Universities nowadays employ guidance counsellors to support their students in coping effectively with their career progression. Although their role and function differ across Europe, the appropriate deployment of the most highly skilled section of the European work force is influenced to a significant extent by this key occupational group. The ability of guidance counsellors to meet the changes and new challenges of the European higher education systems and labour market will have a significant impact on the effectiveness of the decision making and the career development of young graduates.

Training to prepare guidance counsellors for these new tasks appear to be patchy and little is available which transcends country and cultural boundaries. There is a need for postgraduate and post-experience training modules which are permanently and readily available throughout Europe.

Before such a solution can be satisfactorily implemented, however, significant additional information needs to be assembled on the occupational profiles of guidance counsellors, taking account of the new skills and information they are having to draw upon. Information is also needed on the availability of existing professional education at national level. This will ensure

j'aimerais – déjà à ce stade – vous inviter à participer à l'Université d'été à Bordeaux, du 20-25 juillet qui sera une excellente continuité des idées et programmes suivis ici à Oulu. Le sujet de la quatrième université d'été est:

« Université – Europe – Région, les conseillers de l'enseignement supérieur entre perspectives locales et internationales ».

Espérons que celle-ci remporte autant de succès que la conférence de Oulu nous le laisse entrevoir.

## **Le diplôme de master Européen en Conseil et Guidance dans l'enseignement supérieur - de la variété nationale vers les réseaux européens**

Joachim Klaus, Université de Karlsruhe  
Katrin Schmitt, BMW AG

Le projet Leonardo « *Nouvelles aptitudes pour un nouveau futur: guidance dans l'enseignement supérieur et services de conseil dans l'Union européenne* » et en parallèle avec ces résultats un futur projet Socrates « *Diplôme de master européen en conseil et guidance dans l'enseignement supérieur* » sont en fait les activités les plus ambitieuses dans le court passé de FEDORA. Si vous me permettez de citer: « Fondé en 1988 – il y a 10 ans – l'association FEDORA est une réponse aux besoins continus et croissants des conseillers des étudiants européens afin d'être capable de soutenir, guider et informer les étudiants sur certaines problématiques telles que les opportunités de travail et d'études à travers l'Europe et la mobilité des étudiants. »

Presque toutes les universités européennes de nos jours emploient des conseillers en guidance pour aider leurs étudiants pour s'adapter au mieux avec la progression de leur carrière. Bien que leur rôle et leur fonction diffèrent à travers l'Europe, le déploiement approprié de la force de travail européenne la plus qualifiée est influencée dans une certaine mesure par ce groupe « *occupationnel* » clé. La capacité des conseillers en guidance à rencontrer les changements et les nouveaux défis des systèmes d'éducation supérieure et du marché du travail aura un impact significatif sur la prise de décision et le développement des carrières des jeunes diplômés.

Former pour préparer les conseillers en guidance à ces nouvelles tâches apparaît manqué d'unité étant donné l'étendue des pays et les frontières culturelles. Il est nécessaire d'avoir des modules de formation post universitaire et post-experience qui seraient rapidement mis en place à travers l'Europe de manière permanente.

Cependant, avant qu'une telle solution puisse fonctionner, plus d'informations doivent être recueillies sur le profil de ces conseillers en carrière, en tenant compte des nouvelles aptitudes et informations qu'ils devront traiter. Il est également important de disposer de l'information concernant la formation existante relative à l'éducation professionnelle au niveau national. Cela permettra d'assurer que toutes nouvelles formations tiendra compte de ce qui existe déjà et agira en



that any new training provision take account of subsidiary and complementarity.

The new training for guidance counsellors must respond to a number of emerging needs. These arise first of all from the need for new skills in counselling and guidance practice and secondly, from the need for a European dimension in counselling and guidance in higher education.

The first need can be subdivided into four components:

### **1. New skills for guidance to meet the needs of an increasingly diverse student population**

The student body in higher education is becoming more and more heterogeneous, in at least four respects: increasing participation by disabled students; participation of non-traditional groups (economically disadvantaged and ethnic minority groups); an increasing number of work-based-part-time, mature and distance learners; and increasing international student mobility.

These groups will need a special approach and support for which counsellors have not been prepared. Counsellors need to develop a better understanding of this new situation, to select appropriate guidance methods.

### **2. New skills for preparing students for a European labour market**

More and more graduates start a career in another EU-member state. Even those who follow traditional career development within their home country may face, at some point in their career, the necessity of working with colleagues from other EU states or working in one of the other EU-member countries.

Though there are a number of common features of European cultures and work systems, there are also significant differences. Preparing students to become aware of and to understand these differences will become one of the prime tasks of guidance counsellors.

### **3. New skills to use new technologies in counselling and guidance**

Computer assisted counselling and guidance programmes, new databases and European networks like EURES, ORTELIUS, etc. are playing a growing role in careers guidance. The use of these new technologies is being stimulated by an increasing need for individuals to understand their skills and the employment opportunities open to them. The role of guidance counsellors is increasingly that of a resource to help students acquire the necessary information and to serve as a touchstone for the clients' ideas before final decisions are made.

Counsellors need, more than ever, to become experts in the use and development of computer assisted assessment techniques, database, new information systems and Internet communication.

### **4. New skills for holistic student-centred counselling and guidance model**

In higher education a more holistic counselling and guidance approach is now necessary, which integrates careers guidance, personal counselling and guidance related to learning support.

Counselling and careers guidance can no longer be seen as independent from other types of guidance such as personal counselling and learning support. The influence of personal and learning problems on career

toute complémentarité ou pour palier à certains manques.

La nouvelle formation destinée aux conseillers en guidance doit répondre à de nouveaux besoins. Ces besoins surviennent tout d'abord de la nécessité de nouvelles aptitudes dans la pratique de la guidance et du conseil, mais également de celle d'une dimension européenne dans ces domaines.

Le premier besoin peut-être divisé en quatre composantes:

### **1. Nouvelles aptitudes dans le domaine de la guidance afin de répondre à la diversité de la population estudiantine toujours croissante:**

Le corps étudiant dans l'enseignement supérieur devient de plus en plus hétérogène, à 4 niveaux au moins: augmentation croissante des étudiants handicapés; participation de groupes non traditionnels (désavantagés économiques, minorités ethniques); augmentation du travail à temps partiel; étudiants à distance, croissance de la mobilité internationale des étudiants.

Ces groupes ont besoin d'une approche spéciale et d'un soutien auquel les conseillers n'ont pas été préparé. Les conseillers doivent développer une meilleure compréhension de cette nouvelle situation afin de sélectionner des moyens de guidance appropriés.

### **2. Nouvelles aptitudes afin de préparer les étudiants à un marché de l'emploi européen.**

De plus en plus de diplômés commencent une carrière dans un autre pays européen. Même ceux qui suivent un parcours de carrière traditionnel dans leur propre pays peuvent rencontrer à un moment de leur carrière la nécessité de travailler avec des collègues d'un autre pays de l'Union européenne ou de travailler dans l'un ou l'autre de ces pays.

Bien qu'il y ait des traits communs aux cultures européennes et aux systèmes de travail européen, il y a également des différences significatives. Préparer les étudiants à se rendre compte et à comprendre ces différences sera l'une des premières tâches des conseillers en guidance.

### **3. Nouvelles aptitudes à utiliser de nouvelles technologies en conseil et guidance.**

L'assistance informatique des conseillers en guidance, les nouvelles bases de données, et les réseaux européens comme EURES, ORTELIUS, et d'autres encore jouent un rôle de plus en plus important dans la guidance des carrières. L'utilisation de ces nouvelles technologies a été stimulée par un besoin croissant de la compréhension de chaque individu de ses propres aptitudes et des opportunités qui lui étaient accessibles. Le rôle du conseiller est de plus en plus celui de source d'informations afin que l'étudiant obtienne celles qui lui sont nécessaires.

Les conseillers ont besoin plus que jamais de devenir des experts dans l'utilisation et le développement des techniques d'assistance informatique, dans le domaine des bases de données, des nouveaux systèmes d'information et des outils internet.

### **4. Nouvelles aptitudes pour un modèle holistique de guidance et de conseil centré sur l'étudiant.**

Une approche plus holistique de guidance et de conseil qui intègre la « guidance carrière », le conseil personnel et le soutien à l'apprentissage est nécessaire aujourd'hui.

Le conseil et la guidance carrière ne peuvent plus être vu comme étant indépendants d'autres types de conseils tels que le conseil personnel ou le soutien à l'apprentissage. L'influence des problèmes personnels et d'apprentissage sur le développement de la carrière est largement reconnu. Une guidance de carrière de haute qualité n'est possible que si elle



development is widely recognised. High quality career guidance is only possible if it is co-ordinated or even integrated with other types of guidance. Practitioners engaged in vocational guidance must increasingly develop better insight into other areas of student support. They need to develop a good understanding of the extent to which personal and learning problems influence career development, and the ability to recognise such problems at an early stage.

As mentioned earlier, the second new skill in counselling is the need for a European dimension.

The role of counsellors and guidance workers in European universities are changing. The labour market, for which counsellors are preparing their graduates, is becoming more and more competitive and "Europeanised". Graduates will need new skills to move successfully into employment in a European context. This will present students with a range of problems, which require new counselling and guidance strategies.

The LEONARDO-project pursuing this field started with a survey in each of the 15 EU-member states which led to a collection of data on - among others -

- 1 the structures in which higher education guidance counsellors work;
- 2 the different occupations which can be identified as belonging to the field of counselling and guidance;
- 3 the tasks fulfilled by the different occupations and the established and new skills requires;
- 4 the initial training and qualifications required (this will be related to an analysis of the existing basic training programmes in the participating countries);
- 5 the availability of continuing professional training within the participating countries, and the extent to which this meets the existing and predicted demand
- 6 the mode of delivery of existing training programmes, including the extent to which newer technologies are being applied.

The LEONARDO-project and the future SOCRATES-thematic network project are of a great value for the higher educational institutions on national and on an international level:

- 1 There will be a formalised postgraduate qualification of counsellors and careers advisers inside the University combined with a common understanding of a national and European wide network and responsibility.
- 2 There will be a better consciousness of the counselling and guidance role as a part of learning, teaching and research process.
- 3 Common practical and research projects and evaluation programmes will help to come forward to an understanding of Europe in its community and variety in social, educational, cultural and economic areas.

Now we have these 16 publications describing the Higher Educational Counselling and Guidance Services in Austria, Belgium (French Population/Flanders), Germany, Denmark, Spain, France, Finland, Greece, Italy, Ireland, Netherlands, Portugal, Sweden, and the United Kingdom

Allow me to mention only some remarkable

est coordonnée voir intégrée avec d'autres types de guidance. Les praticiens engagé dans la guidance des vocations doivent de plus en plus développer une connaissance des autres types d'aides aux étudiants. Ils doivent développer une bonne compréhension de la mesure où les problèmes personnels et d'enseignement influencent le développement d'une carrière et avoir la capacité de reconnaître ces problèmes à leur stade initial.

Comme mentionné plus haut, la seconde aptitude à avoir en matière de conseil est la prise en compte d'une dimension européenne.

Le rôle des conseillers et des travailleurs en guidance a changé dans les universités européennes. Le marché de l'emploi, pour lequel les conseillers préparent leurs diplômés, est devenu de plus en plus compétitif et « européenisé ». Les diplômés auront besoin de nouvelles aptitudes pour avancer avec succès sur ce marché dans un environnement européen.

Des étudiants avec de nouveaux types de problèmes exigent un nouveau cadre de soutien en matière de conseil et stratégie de guidance vont émerger.

Le projet LEONARDO qui poursuit ce but a commencé avec une enquête dans les 15 pays de l'Union européenne qui consistait à la collecte de données portant entre autre sur:

- 1 les structures dans lesquelles les conseillers en guidance travaillent dans l'enseignement supérieur;
- 2 les différentes occupations qui peuvent être identifiées comme appartenant au domaine du conseil et de la guidance;
- 3 les tâches à remplir suivant les différentes occupations et les nouvelles qualités requises;
- 4 la formation initiale et les qualifications requises (ceci sera renvoyé à une analyse sur les programmes de formation existant dans les différents pays participants);
- 5 la possibilité de continuer la formation professionnelle dans les différents pays participants et la demande existante ou à venir;
- 6 le mode d'enseignement des programmes de formation existant, comprenant également les nouvelles technologies sont appliquées.

Le projet LEONARDO et le futur projet de réseau thématique SOCRATES sont d'une grande valeur pour les institutions à un niveau national et international:

- 1 il y aura une qualification post-universitaire formelle pour les conseillers en carrière au sein de l'université combiné à une sensibilisation de l'étendue du réseau européen et national ainsi que des responsabilités;
- 2 il y aura un meilleure prise de conscience du rôle de la guidance et du conseil comme faisant partie du processus de formation, d'enseignement et de recherche;
- 3 la pratique commune et les projets de recherche et le programme d'évaluation aideront à avancer vers une compréhension de l'Europe à travers ses domaines communs et variés à un niveau social, éducatif, culturel et économique.

Actuellement il existe 16 publications décrivant les services de conseil et guidance dans l'enseignement supérieur en Autriche, Belgique, Allemagne, Danemark, Espagne, France, Finlande, Grèce, Italie, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni.

Permettez moi de mentionner seulement quelques paramètres issus des rapports nationaux qui ont une importance commune. Il y a:



aspects extracted from the national reports as of common importance. They are

- 1 an expansion of higher education and study programmes at different levels;
- 2 a correspondent much wider sector of the labour market;
- 3 a stronger pressure towards efficiency and accountability;
- 4 a wider recognition of the importance of student guidance and counselling, but under the pressure to find more cost-effective ways of implementing such services.

There is to be estimated that around 50 000 people are actively involved in providing guidance and counselling within higher education across the European Union. Of these, around 10 700 are specialists - 9 000 in educational and vocational guidance, and 1 700 in psychological counselling.

The professional training and qualification of guidance and counselling staff varies from psychiatrists (psychologists) with their extremely long and rigorously controlled qualification process to many of the "first-in-line" roles where guidance and counselling is merely a subsidiary role for individuals who are primarily teachers, administrators or students.

Emerging forms of professional formation are visible among these groups in particular: careers advisors, counsellors, psychotherapists.

### **Round Table: What Activities University - Employer Relationship Could Include?**

Chairman: Keith Bell, Price Waterhouse

Among over 160 participants from 13 European countries, there were also 20 significant employers participating in the Fedora Employment Group Conference, e.g. BMW from München, Price Waterhouse from London and Nokia Group from Helsinki. All the companies have their own expectations for the university graduates. These large size recruiters were, however, understandably unanimous about the fact that they need international university forums to protect large and good quality enough human/personnel recruiting sources. Straight contacts to universities were especially important, according to participants.

**The Students' Perspective:** Pedro Gabriel Huerta was the President of AIESEC International in 1997-98. AIESEC is an exchange organisation, represented in more than 730 Universities in 87 countries with more than 50 000 members. Huerta, a 26-year-old Peruvian is a graduate Master in Industrial Engineering of the University of Karlsruhe, Germany. After finishing the German School in Lima, Peru, he won a scholarship which enabled him to live this exchange experience. He has participated in seminars and conferences in more than 30 countries and was President of AIESEC in Germany before joining the International Board.

Pedro Huerta made the separation in his speech between the role of student and the role of university

- 1 une expansion des programmes d'études et d'enseignement supérieur à différents niveaux;
- 2 un marché du travail correspondant bien plus important;
- 3 une plus importante pression concernant l'efficacité et la responsabilité;
- 4 une reconnaissance plus large du conseil et de la guidance des étudiants, en parallèle avec une recherche permanente des moyens les plus efficace pour favoriser ces services.

Il a été estimé que plus ou moins 50000 personnes sont activement concernées par le conseil ou la guidance au sein de l'enseignement supérieur à travers l'Union européenne.

Parmi ceux-ci 10700 sont des spécialistes -9 000 dans la guidance académique et vocationnelle, et 1700 dans le conseil psychologique.

La formation professionnelle et la qualification des équipes de guidance ou de conseil varient de psychiatres (psychologues) avec leur processus de qualification extrêmement long et rigoureux aux « first-in-line » pour qui la guidance et le conseil sont en fait un rôle supplémentaire qu'ils doivent assurer en plus de leur fonction initiale à savoir enseignants, administrateurs ou étudiants.

Des formes naissantes de formation professionnelles sont reconnaissables parmi ces groupes: « conseillers carrières », conseillers, psychothérapeutes.

### **Tables rondes: Quelles activités les relations Université- Employeurs peuvent-elles inclure ?** Président: Keith BELL, Price Waterhouse

Parmi plus de 160 participants à la conférence du Groupe FEDORA Emploi, qui étaient issus de 13 pays européens, il y avait également 20 employeurs significatifs, parmi lesquels BMW-München, Price Waterhouse-London, Nokia Group-Helsinki. Toutes les entreprises ont, vis-à-vis des diplômés universitaires, leurs attentes spécifiques. On comprend cependant que ces recruteurs de taille importante étaient unanimes sur un point: ils ont besoin de forums universitaires internationaux où puiser des ressources humaines, en nombre et qualité suffisants. Selon tous les participants, des contacts directs avec les Universités sont spécialement importants.

**Le point de vue de l'étudiant:** Pedro Gabriel Huerta a été le Président de AIESEC International en 1997-98. AIESEC est une organisation d'échanges, représentée dans plus de 730 Universités, dans 87 pays, avec plus de 50.000 membres. Huerta est Péruvien de 26 ans, titulaire d'une Maîtrise en ingénierie industrielle à l'université de Karlsruhe, Allemagne. Après avoir suivi les cours de l'Ecole Allemande à Lima, Pérou, il a obtenu une bourse lui permettant de vivre une expérience d'échange. Il a participé à des séminaires et conférences dans plus de 30 pays et a été Président d'AIESEC en Allemagne avant de faire partie du Comité International. Pedro Huerta a établi, dans son discours, la distinction entre le rôle de l'étudiant et celui de l'Université, après la fin des études et le début d'une recherche d'emploi. Huerta était d'avis qu'un étudiant doit se sentir concerné par son avenir alors même qu'il est encore aux études. D'un autre côté, un étudiant a, en plus de



after graduation and starting job seeking. Huerta thought that a student has to be conscious about his future while still studying. On the other hand, a student has a right to demand labour market information in addition to the academic knowledge context. He pointed out the important role of the student counsellors. They have to prepare the students for the changing circumstances of the labour market. Universities have not fulfilled their mission, if the graduates are not able to employ themselves. It is therefore essential that the student advisors take active role in the University - Employer Relationship and act as catalyzers while bringing the expectations of both parties together and putting new employment methods into practice.

**The University Perspective:** Inge E. Knudsen is a graduate of the University of Aarhus, Denmark in English Philology and Comparative Literature. She has been a teaching assistant at the Faculty of Art 1975-81. She has been working as the careers adviser and information officer at the University of Aarhus 1981-85 and Head of Information 1985-89. She continued as the Administrative Officer at the ERASMUS Bureau in Brussels, responsible for social sciences, law teacher education 1989-93 and since 1994 she has been the Director of the former Liaison Committee, now the Confederation of European Union Rectors' Conferences.

Inge Knudsen pointed out the universities' responsibility to provide education. According to the brand-new publication of the Confederation, the universities' responsibility starts from the very first day and the responsibility should not end at graduation, like by tradition. Education is not well adapted to its purpose if it is just for the sake of teaching students. Universities have to teach their students to be more adaptable and flexible and to be able to learn quickly and continuously.

**The Employers' Perspective:** Olli-Pekka Ihalainen has been working at Nokia for a total of 8 years. He has worked 5 years as a Personnel Consultant and 2 years as a Human Resources Manager. After this he worked as a Recruitment Manager for one year at Nokia Telecommunications. From the beginning of 1998 Olli-Pekka has acted as a Global Recruitment Manager. His main responsibilities are identifying recruitment sources, arranging recruitment events and creating Nokia's employer image.

Olli-Pekka Ihalainen presented the recruitment policy of a globally operating company and underlined the importance of continuous education in building up company success. Companies are willing to invest in education of long standing in order to maintain their competitiveness, to guarantee their operation in the future and to keep themselves up to date with the latest research activities. This all needs close co-operation and continuous discussion with the education institutes.

**Discussion.** The continuous interaction and discussion between the universities and the employers was seen the best way to guarantee that the students are able to learn the skills required. The value of the university alumni in this interaction was raised up. It was pointed out that the persons participating in career service activities should co-operate also with the employers - not only with students.

connaissances d'ordre strictement académique, le droit d'être informé quant au marché du travail. Il a mis l'accent sur le rôle important des conseillers à l'information. Ils doivent préparer les étudiants aux conditions changeantes du marché de l'emploi. Les Universités n'ont pas rempli leur mission si leurs diplômés ne sont pas capables de trouver un emploi. Il est par conséquent essentiel que les conseillers à l'information jouent un rôle actif dans la relation Université-Employeurs, et agissent comme catalyseur, en faisant le lien entre les attentes de chacune des parties, et en mettant en oeuvre de nouvelles stratégies pour l'emploi.

**Le point de vue de l'Université:** Inge E. Knudsen est diplômée de l'Université de Aarhus, DK, en philologie anglaise et en littérature comparée. Elle a été assistante chargée de cours à la Faculté d'Art de 1975 à 1981. Elle a conseillé à l'emploi et à l'information de l'Université d'Aarhus (1981-85), et Directrice à l'Information (1985-89). Elle a continué comme responsable administratif du bureau ERASMUS à Bruxelles, où elle a été responsable pour les Sciences sociales et l'Enseignement du Droit (1989-93). Depuis 1994, elle est Directrice du Comité de Liaison, aujourd'hui la Confédération des Conférences des Recteurs de l'Union Européenne.

Inge E. Knudsen a souligné la responsabilité qu'ont les Universités de fournir un enseignement. Selon la toute récente publication de la Confédération, la responsabilité des Universités démarre au tout premier jour, et ne se termine pas, comme le voudrait la tradition, à la remise du diplôme. Un enseignement ne remplirait pas à sa mission s'il se limitait uniquement à enseigner quelque chose à des étudiants. Les Universités doivent apprendre à leurs étudiants à être plus adaptables et flexibles, et à être capables d'apprendre rapidement et de manière continue.

**La perspective de l'employeur:** Olli-Pekka Ihalainen a travaillé un total de 8 ans pour NOKIA - 5 ans comme Consultant au personnel, et 2 ans comme Directeur des ressources humaines. Après cela, il a travaillé comme Directeur du recrutement pendant 1 an à Nokia Telecommunications. Depuis le début de 1998, Olli-Pekka Ihalainen remplit la fonction de Directeur général des RH. Ses principales fonctions sont d'identifier les sources de recrutement, de mettre en oeuvre des rencontres de recrutement, et de créer l'image de l'emploi de Nokia comme employeur. Olli-Pekka Ihalainen a présenté la politique de recrutement d'une compagnie opérant globalement et a souligné l'importance d'un enseignement continu pour la réussite d'une société. Les sociétés sont soucieuses d'investir, à long terme, dans un enseignement de manière à préserver leur compétitivité, à garantir leur fonctionnement dans l'avenir, et de rester au courant de la recherche de pointe. Tout ceci nécessite une coopération étroite, et un échange de vues permanent avec les instituts d'enseignement.

**Discussion.** L'interaction continue et les échanges de vues entre les universités et les employeurs ont été considérées comme le meilleur moyen de s'assurer que les étudiants vont acquérir les compétences nécessaires. Dans cette perspective, le rôle des associations d'anciens étudiants a été souligné. Il a également été souligné que les personnes s'occupant d'activités d'aide à l'emploi devraient co-opérer non seulement avec les étudiants, mais également avec les employeurs.



## **Introduction to workshops**

Coordinator Daan Vunderink,  
Fedora Employment Group

I suppose that you have already understood that the planning committee has chosen for a real "workshop approach" in this conference. Input from keynote speakers is restricted this time, although there will be some of course. For instance tomorrow morning at the panel discussion. We hope that your participation in the workshops will be interactive, that you will be able to share your knowledge, your experience and your best practice together. It also gives you an opportunity to reflect on your own work, to play in your mind with other schedules, models and systems, brought about by your workshop leader or by other participants. Simple transplantation will never be easy, mind the context in which each best practice takes place: culture, politics, history, values, financial conditions etc.

I suppose that you have already discovered the four themes that we have used in organising the 20 workshops. The A-workshops have to do with the best practice at career services, the B's deal with the international element, Europe is the key word. The C-workshops focus on the transition process from the educational world to the world of work, the D's involve you in the use of information technology in our work.

So there is quite a variety of subjects to choose from, which, fortunately for the conference organisation most of you have already done in advance. It would be nice to give you a brief impression of some of the results at the end of the conference.

With reference to this I have two requests to the workshop leaders:

Could you please be sure that there are no language problems in your group. It is really very important that we feel all involved as participants. Officially in Fedora we have agreed upon bilingualism at all our congresses and conferences: English and French. Could you please check regularly on this point during your workshop. There should be ample opportunity for translation and there are always participants willing to help. Also transparencies might need translation.

My second request refers to the summary that I am suppose to present to you on Wednesday. It is obvious that I need your input. I would be very pleased to receive from the workshop leaders a few lines about the proceedings. How to organise that is in your own hands. No more than a half A-4, clearly written please, with final one-liner. Language: preferably English, French will do. Could you hand that in not later than Tuesday afternoon, before the social programme, not after the social programme, please.

I leave you now, all the ingredients are there nice ambiance, good programme, wonderful people, let's have a good conference.

## **Introduction aux ateliers**

Coordinateur: Daan Vunderink,  
Groupe FEDORA EMPLOI

Je suppose que vous avez déjà compris que le comité organisateur a choisi une véritable « approche par ateliers ». Les séances d'introduction servant à lancer les débats seront limitées même s'il y en a comme demain matin, par exemple. Nous espérons que ces ateliers seront interactifs, grâce à votre participation, et que vous serez à même de partager vos connaissances, votre expérience et vos pratiques. Cela sera également l'occasion pour vous de réfléchir à votre propre travail, à d'autres modèles et modes de réflexion, à d'autres emplois du temps - que vous suggéreront l'animateur de l'atelier ou d'autres participants. Ceci en gardant à l'esprit qu'il n'est jamais facile de « transposer » une solution - compte tenu des paramètres dans lesquels s'inscrit une activité donnée: culture, politique, histoire, valeurs, conditions économiques, ...

Je suppose que vous avez déjà découvert les quatre thèmes que nous avons utilisés pour organiser les 20 ateliers. Les Ateliers 'A' traitent de la meilleure manière d'envisager les services 'carrière', les 'B' traitent de l'aspect international: le mot-clé y sera l'Europe. Les Ateliers 'C' s'intéressent au processus de transition entre le monde de l'éducation et le monde du travail; les 'D' envisagent la question de l'utilisation de technologies de l'information dans votre travail.

Il y a donc une belle palette de sujets parmi lesquels choisir - ce que, heureusement pour les organisateurs de cette conférence, la plupart d'entre vous ont fait à l'avance. J'aimerais pouvoir vous donner un bref aperçu de certains des résultats à la fin de la conférence.

Dans cette optique, j'ai deux demandes à faire aux animateurs d'ateliers:

Pouvez-vous faire en sorte de vous assurer qu'il n'y a pas de problème de langue dans votre groupe ? Il est très important que tout le monde se sente concerné et puisse participer. Le bilinguisme est officiellement de mise à FEDORA, dans tous nos congrès et conférences: l'anglais et le français. Pouvez-vous vérifier ce point régulièrement lors de vos ateliers. Les possibilités de traduction devraient être étendues, et il y a toujours des participants désireux de fournir une aide. Les transparents eux aussi demanderaient à être traduits.

Ma deuxième requête concerne le résumé que je suis supposé vous présenter mercredi. Il est évident que j'ai besoin de vos informations. J'aimerais recevoir des animateurs d'ateliers quelques lignes de compte-rendu. La manière de les présenter est libre: pas plus d'une demi-page en A4, écrite lisiblement, avec une ligne de conclusion, en anglais si possible, sinon en Français. Pouvez-vous me remettre cela au plus tard mardi après-midi, avant le programme social -pas après, s'il vous plaît ?

Je vous laisse maintenant - tous les ingrédients sont là: l'ambiance, un bon programme, des gens merveilleux. Que cette conférence soit bonne.



## Workshops

### A. Best practice at career services

---

Competition of universities, does it effect our work?

*Sabine Teichmann, University of Rostock*  
*Heinz Augenstein, University of Saarland*

---

Some European countries are facing several economic problems, especially in respect to unemployment which often leads to an increasing social insecurity. Consequently, this situation causes a lot of discussion on education, its structure and outcomes. Not only in Germany, current discussions on educational policy have very often taken up the subject of competition of universities.

Competition is seen as one of the main principles of a liberal economy, aiming at an equilibrium of supply and demand for goods and services. The demand of society toward universities mainly applies to research and qualified graduates. Research is one of the motors of prospering economy. In this field universities compete globally with other universities, but also with private or economy-based research institutes.

Aiming at the best output, universities undoubtedly have to influence the quality of their input. They have to support students in finding the best place for work, whereas "best" is referred to the individual career as well as to the needs of society.

Experiences in Germany will be the start of a discussion on the consequences for counselling institutions, particularly in the view of establishing networks between counselling, guidance and information services.

The manifold experiences of the participants of the workshops might enable us to obtain a model of a modern international career advisory service which could become part of a European-wide network corresponding to the internationalisation of universities as well as European developments on the labour market for graduates. In other words: What can or should our contribution as counselling, guidance and placement service be in order to optimise universities' products and their selling on the market?

Some aspects could be discussed which are closely related to our potential role in a national and international competition of universities:

- A Counsellors' contribution in developing "qualified graduates": the role of guidance services in the different stages of a student's career
- B Selling the product: marketing in higher education

## Ateliers

### A. Services «carrière»: la meilleure pratique

---

La compétition entre universités affecte-t-elle notre travail?

*Sabine Teichmann, Université de Rostock*  
*Heinz Augenstein, Université de Saarland*

---

Certains pays européens se trouvent confrontés à des problèmes économiques sérieux, spécialement en ce qui concerne le chômage, ce qui mène souvent à une insécurité sociale accrue. Par conséquent, cette situation provoque de nombreuses discussions en ce qui concerne l'enseignement: sa structure, ses perspectives. Il n'y a pas qu'en Allemagne que des débats concernant la politique de l'enseignement ont souvent débouché sur la question de la compétition entre les Universités.

La compétitivité est considérée comme un des principes de base d'une économie libérale, en ce sens qu'elle amène un équilibre entre l'offre et la demande pour les biens et les services. Ce qu'une société attend des Universités est, avant tout, de fournir des diplômés et d'alimenter la recherche. La recherche est un des moteurs d'une économie prospère. Dans ce domaine, les Universités se retrouvent en compétition entre elles, mais également avec des instituts de recherche, ou des institutions privées.

De manière à obtenir le meilleur résultat, les Universités doivent, sans aucun doute, se préoccuper de la qualité de leur apport propre. Elles se doivent d'apporter leur aide aux étudiants, de manière à ce qu'ils trouvent le « meilleur » travail possible, meilleur en tenant compte à la fois de leur aspiration professionnelle spécifique, mais également des besoins de la société.

Des expériences conduites en Allemagne serviront de point de départ à une discussion sur les conséquences que cela implique pour les organismes de conseil, et particulièrement dans l'optique d'établir des réseaux entre les services de conseil, de guidance et d'information.

Les multiples facettes des expériences professionnelles des participants aux ateliers pourraient nous permettre d'obtenir un modèle-type d'un service « carrière » moderne et international. Celui-ci pourrait faire partie d'un réseau européen, qui tienne compte de l'ouverture internationale des Universités, ainsi que des développements européens du marché du travail pour les diplômés. En d'autres mots: quel doit, ou devrait être notre rôle en tant que service de conseil, de guidance ou d'orientation professionnelle, de manière à optimiser les produits des universités et leur merchandising?

Certains aspects pourraient faire l'objet d'une discussion, ils sont étroitement liés à notre rôle potentiel dans le cadre d'une compétition entre Universités sur le plan national ou international:

- A Le rôle des conseillers dans le développement de «diplômés qualifiés»: le rôle des services de conseil aux différentes étapes de la « carrière » de l'étudiant.
- B La vente du produit: le marketing dans l'enseignement supérieur.
- C Promouvoir la mobilité des étudiants:



- C Promoting mobility of students: internationalisation, cross-cultural competence
- D Promoting mobility among universities and labour markets
- E Creating networks of co-operation between guidance services
- F Financing careers services
- G Study reforms
- H Competition: Does it mean to offer "all things to everybody"?

**Discussion.** Aiming at the best output, universities undoubtedly have to influence the quality of their input. Counselling and guidance have to start already before highschool students enter a university. Universities have to teach and help students to develop their personalities, their mobility, and their cross-cultural competencies. They have to promote market transparency concerning courses, academic degrees, universities and the labour market supporting rational decision making (at each stage) and finding the best place of work, where as "best" is referred to the individual career as well as to needs of society.

One main aspect was the different traditions and manners of counselling within the European universities which have been influencing the character of counselling as well as the range of services offered. Attention was given to what extent counselling and guidance services are accepted as an important part of the university policy. This argument was supported / illustrated by examples given by participants coming from Belgium, Denmark, Finland, the Netherlands and Poland.

---

#### Traineeship and social skills - how future employers value extra-university activities

*Katrin Schmitt, BMW AG*

---

The workshop will focus on the following discussion points:

- 1 develop certain profiles for different jobs within one company
- 2 importance of a corporate company culture
- 3 international aspects of social skills,
- 4 ways of entering a company for graduates
- 5 aspects of developing social skills and
- 6 value-systems of social skills.

**Discussion.** Based on the presented 'associate-leadership model as part of the corporate culture' participants concentrated in elaboration on ways to develop social skills. Internships, case studies and company visit tours were pointed out as used and suitable instruments of selection and establishing contacts to develop social skills. Extra university activities e.g. AIESEC or other initiatives right from the beginning are extremely important for the student. The value of work experience was underlined.

l'internationalisation et les compétences inter-culturelles.

- D Promouvoir la mobilité entre les Universités et les marchés de l'emploi.
- E Créer des réseaux de co-opération entre les services de guidance.
- F Le financement des 'services carrière'.
- G Les réformes de l'enseignement.
- H La compétition: cela signifie-t-il offrir 'toutes les choses à tout le monde' ?

**Discussion.** De manière à obtenir le meilleur résultat, les Universités doivent, sans aucun doute, se préoccuper de la qualité de leur apport propre. Les services de conseil et de guidance doivent être en action déjà avant que les étudiants du secondaire entrent à l'Université. Les Universités doivent procurer un enseignement et aider les étudiants à développer leur personnalité, leur mobilité, et leurs aptitudes inter-culturelles. Elles doivent promouvoir une transparence de marché pour ce qui est des cours, des diplômes académiques, de la part des Universités et du marché de l'emploi pour ce qui est de la prise de décision rationnelle (à chaque stade), et également aider les étudiants à trouver le meilleur travail possible, tenant compte à la fois de leur aspiration à une carrière, mais également aux besoins spécifiques de la société.

Un aspect important a été les différentes traditions des Universités européennes dans le domaine du conseil: celles-ci ont influencé au type de conseil, ainsi que la gamme de services offerts. Une attention a été accordée à la manière dont les services de conseil et de guidance sont acceptés comme un acteur important de la politique universitaire. Ce dernier point a pu être argumenté et illustré par des participants originaires de Belgique, Danemark, Hollande et Pologne.

---

#### Les stages et les aptitudes sociales: de quelle manière les futurs employeurs évaluent-ils les activités extra-académiques ?

*Katrin Schmitt, BMW AG*

---

L'atelier se concentrera sur la discussion des points suivants:

- 1 Le développement de profils donnés pour différents emplois au sein d'une entreprise.
- 2 L'importance d'une culture d'entreprise.
- 3 Les aspects internationaux des aptitudes sociales.
- 4 La manière dont les diplômés peuvent intégrer une entreprise.
- 5 Les différentes facettes du développement d'un bagage social et
- 6 Les systèmes de valeurs des aptitudes sociales.

**Discussion.** Sur base de la notion de « modèle de participation associée comme élément de la culture d'entreprise », les participants se sont concentrés sur les manières de développer des aptitudes sociales. Les stages en entreprise, l'étude d'exemples-types et les visites guidées d'entreprises ont été présentés comme des instruments utilisés et adéquats pour la sélection et l'établissement de contacts à la fin de promouvoir le bagage social. Des activités extra-universitaires, qu'il s'agisse de AIESEC ou d'autres initiatives sont très importantes pour l'étudiant, et ce dès le début. L'importance d'une expérience de travail a été soulignée.



---

### How to use Alumni in Careers Work

*Ingrid Bodeutsch, University of Amsterdam*

---

The workshop will start with a short introduction on different operating models in Dutch universities. Special attention will be given to the alumni network system of the University of Amsterdam.

**Discussion.** Based on the given example the discussion was concentrated in how alumni can assist in career guidance, what benefits they can bring to the university staff and students and how they themselves can benefit from the network. When split in smaller groups, people were able to share experiences of the work with the alumni and to think of new models of using alumni in career services. Each group presented their ideas and models to the whole audience. The value of developing and taking advantage of alumni network was underlined. The educational value of contacting students with alumni was emphasized. While promoting this interaction career services can develop their profile inside the university. Using internet, developing information material for alumni and using alumni for mentoring were among the presented ideas.

---

### How to help Employers with pre-selection?

*Alina Gorywoda & Przemyslaw Pawlak,  
Nicholas Copernicus University,  
Careers & Appointment Service*

---

The workshop will start with a short introduction on the terminology difference: recruitment, pre-selection and selection. Then there will be a short presentation in two stages of the Career Service's pre-selection procedure: 1) looking through CVs and covering letters and 2) job interview.

**Discussion.** The role of career services in a recruitment process was considered. Pre-selection was seen as an activity, which is conducted by the employer and based on employer's requests. The final selection is done by the employer. The methods of pre-selection, advantages and disadvantages as well the question whether to do pre-selection or not were discussed. To practice the pre-selection process participants worked in small groups to list imaginary candidates.

---

### Building up a Career Services Center - taking the good with the bad. A Greek Case.

*Christiana Korbi & Eleonora Karassavidou  
Aristotle University of Thessaloniki, Career Services*

---

The Career Service Office (CSO) of the Aristotle University of Thessaloniki (AUTH) is recently established and financed by the European Union. It is not response either to the pressures of mature needs of the univer-

---

### Comment utiliser les associations d'anciens dans les 'services carrière'

*Ingrid Bodeutsch, Université d'Amsterdam*

---

Cet atelier débutera par une courte introduction portant sur les différentes manières de pratiquer dans les Universités hollandaises. Une attention spéciale sera accordée au système de réseau d'alumni de l'Université d'Amsterdam.

**Discussion.** Sur base de cet exemple, la discussion s'est concentrée sur la manière dont les alumni peuvent aider dans une guidance de carrière, quels bénéfices ils peuvent apporter à l'équipe de l'université et aux étudiants, et comment ils peuvent eux-mêmes bénéficier de ce réseau. Dans le cadre de groupes plus petits, les participants ont pu partager des expériences de travail avec des alumni et songer à de nouvelles manières d'utiliser les alumni dans les services « emploi ». Chaque groupe a présenté ses idées et modèles à l'ensemble de l'auditoire. Il a été souligné l'intérêt d'utiliser et de développer le réseau des alumni. L'accent a été mis sur l'intérêt de mettre les étudiants en contact des alumni. En promouvant cette interaction, les services « emploi » peuvent augmenter leur visibilité dans l'Université. Parmi les idées suggérées, l'utilisation d'Internet, la création de matériel d'information à destination des alumni et l'utilisation des alumni pour du tutorat.

---

### De quelle manière est-il possible d'aider les employeurs par la pré-sélection ?

*Alina Gorywoda & Przemyslaw Pawlak,  
Nicholas Copernicus University, Careers & Appointment Service*

---

Cet atelier débutera par une courte introduction portant sur la terminologie: les différences entre recrutement, pré-sélection et sélection. Puis, il y aura une courte présentation, en deux étapes, de la procédure de pré-sélection réalisée par le service « emploi »: 1/ Passer en revue les CV et les lettres de présentation 2 /L'interview d'embauche.

**Discussion.** Le rôle des services « emploi » dans le processus de recrutement a été considéré. La pré-sélection a été considérée comme une activité réalisée par l'employeur et basée sur les demandes de l'employeur; la sélection finale est le fait de l'employeur. Les méthodes de pré-sélection, les avantages et désavantages, ainsi que la question de savoir s'il convient ou non de pratiquer une pré-sélection ont été discutés. Les participants ont simulé, en petits groupes, un processus de pré-sélection, pour faire ressortir des candidats imaginaires.

---

### Mettre sur pied un service « carrière » - Allier le bon et le mauvais. Un cas grec.

*Christiana Korbi & Eleonora Karassavidou  
Université Aristote, Thessaloniki, service Carrière*

---

Le Centre Service Carrière (CSO) d l'Université Aristote de Thessaloniki (AUTH) a récemment été mis sur pied et financé par l'Union européenne. Il ne répond ni aux exigences



sity community nor the business world. To use a metaphor; the CSO of AUTH is a plant that has to develop and “survive” in a neutral - pathetic (at the best) and low trust or even “hostile” (at the worst) environment at micro (university) as well as macro (social, economic, political) level.

This workshop aims:

- To point out the specific attitudes of the new institution in terms of its environment
- To “capture” the strengths, weaknesses, opportunities and threats of the new institution.
- To discuss the mission, objectives and the developed strategies by the management committee of the Career Services Office (CSO)
- To raise the strategic issues for the CSO related to:
  - the university’s ideology, culture, practice, tradition
  - the social and the economic environment, which should be tackled successfully if the plant (CSO) is really going to flourish
  - the CSO’s function per se (management, organisation, staffing, evaluation)

---

#### Flexible Specialisation for a Profession - Practice related Skills for Students and Graduates

*Juha Oksanen, University of Tampere, Career Services*

*Tytti Suojanen, University of Tampere, Department of Translation Studies*

---

This workshop will introduce new flexible ways of specialising for a profession, focusing on Master’s programmes. The primary goal of the workshop is to provide participants with an opportunity to reflect on the concept of learning by doing. A pilot technical communication programme will be used as a case example.

**Discussion.** Co-operation and dialogue between business life and universities as well as the relationship between universities and polytechnics were discussed and illustrated according to participants’ own experiences.

---

#### Networks as a Contact Interface, serving Employers through HEI Networks

*Keith Bell, Price Waterhouse*

---

**Discussion.** The importance of continuous interaction between employers and student advisors were underlined. Much focus was put on using alumni. Mentoring was seen as a valuable tool in supporting students during their courses.

croissantes de la communauté universitaire ni à celles du marché de l’emploi. Pour utiliser une métaphore, le CSO de AUTH est une graine qui doit se développer et ‘survivre’ dans un environnement qui est, au mieux, neutre et au pire soupçonneux voire même « hostile » - et ce tant à un niveau microscopique (universitaire) que macroscopique (socio-économique et politique).

Cet atelier vise à:

- Mettre en exergue les attitudes spécifiques de cette nouvelle institution, et ce en regard de son environnement;
- Identifier les points forts, les faiblesses, les possibilités et les menaces qui concernent le CSO;
- Discuter la mission, les objectifs et les stratégies mises en oeuvre par le comité de gestion du CSO.
- Il a également été question des questions stratégiques pour le CSO:
  - vis-à-vis de l’Université (son idéologie, sa culture, sa manière de pratiquer, sa tradition
  - vis-à-vis de l’environnement socio-économique, qui doit être tenu en compte si l’on veut que la ‘graine’ qu’est le CSO puisse s’épanouir
  - le rôle du CSO en tant que tel (gestion, organisation, composition, évaluation).

---

#### La spécialisation « flexible »: des compétences liées à la pratique pour les étudiants et diplômés

*Juha Oksanen, Université de Tampere, Service Carrière*

*Tytti Suojanen, Université de Tampere, Département des Etudes de Traduction*

---

Cet atelier portera sur de nouvelles méthodes, flexibles, de se spécialiser vis-à-vis d’une profession, par le biais de programmes de maîtrise. L’objectif principal de cet atelier est de permettre aux participants d’avoir la possibilité de réfléchir sur le concept d’« apprentissage par la pratique » (learning by doing). L’exemple qui sera utilisé est un programme pilote de communication technique.

**Discussion.** La discussion a porté sur la co-opération et le dialogue entre monde du travail et universités, ainsi que sur la relation entre les universités et les instituts polytechniques, sur base et au moyen des expériences propres des participants.

---

#### Les réseaux vus comme interfaces de contact - les réseaux HEI au service des employeurs

*Keith Bell, Price Waterhouse*

---

**Discussion.** L’importance d’une interaction continue entre employeurs et conseillers universitaires a été soulignée. Une grande attention a été apportée à l’utilisation d’alumni. Le tutorat a été considéré comme un outil valable afin d’assister les étudiants durant leurs études.



## B. International element

---

### Internationalization of the Labour Market and the Field of Education - Demands on Student Counselling

*Bruno Zimmermann, University of Freiburg*

---

For years an increasing internationalization or even globalization of the economy has been apparent; this has now been followed by a similar development on the labour market: Internationally active companies require key personnel familiar not only with their own country but also with conditions prevailing in other countries; they must know their economic and legal systems, they should also speak foreign languages and of course they should be mobile and prepared to work for their company also abroad. In addition to that positions are increasingly offered on an international basis e.g. by advertisements in the international press.

All this does not remain without consequences for university students and their education: To know countries and to have lived there during one's university studies for some time becomes more and more important. Employers inquire for courses related to foreign countries, even for international courses with integrated study periods abroad. Universities are no longer only compared with other of the same country, but also with universities of other countries, international rankings are worked out.

All this has an impact also on the work of the students' counselling units, which are confronted with new questions and problems. How can we respond to this development so that we can continue to be competent and efficient for our clients? What are the consequences for the training and the on-the-job-training of the counselling staff? What has already been achieved in this field? What can FEDORA do?

**Discussion.** There is a growing need for international skills according to employers' expectations. Employers expect graduates to speak foreign languages and to be willing to work in different countries. Universities role in this internationalization process was discussed. To promote internationalization closer co-operation between student advisors and foreign affairs in different countries is needed. There is a continuous need for information on working and studying in different countries. This information should be made available for students. Universities should develop clear rules and regulations for how study periods abroad and diplomas are recognised.

---

### EURES - Developing links between Universities and the European Employment Services

*Pat Raderecht - EURES University, Project Director*

---

Over the last few years there has been a European Commission project to link universities to the European Employment Service Network. This network includes over 400-employment service Euro advisers in all the Member States. University Euro advisers in six of these States have

## B. Elements internationaux

---

### L'internationalisation du marché du travail et le domaine de l'éducation - Demandes des conseillers

*Bruno Zimmermann, Université de Freiburg*

---

Il est évident que depuis plusieurs années déjà l'économie s'est internationalisée voir même globalisée. Ceci a entraîné une évolution similaire du marché du travail: les compagnies de dimensions internationales recherchent pour leurs postes clé des personnels connaissant le contexte actuel de leur propre pays mais aussi celui d'autres pays dont ils doivent connaître les organisations économique et juridique, ils doivent aussi parler des langues étrangères et bien sûr être mobiles et prêts à partir travailler à l'étranger pour le compte de leur société. On peut ajouter que ces postes sont de plus en plus proposés de manière internationale, par exemple par la publication d'annonces dans la presse internationale.

Tout ceci n'est pas sans conséquence pour les étudiants des universités et leur formation. Connaître des pays étrangers et y avoir étudié quelque temps devient de plus en plus important. Les employeurs demandent des enseignements concernant les pays étrangers même pour les cursus internationaux comprenant des périodes d'études à l'étranger. Les étudiants d'un pays ne sont plus seulement en concurrence avec leurs compatriotes mais aussi avec ceux d'autres pays, l'expérience internationale est un plus.

Tout cela a aussi un impact sur les services de conseil aux étudiants qui sont confrontés à de nouvelles questions et de nouveaux problèmes. Comment pouvons-nous répondre à ce développement de manière à continuer à être compétents et efficaces pour nos clients ? quelles sont les conséquences pour la formation et la préparation à l'emploi du personnel de conseil ? Qu'est ce qui a déjà été réalisé dans ce domaine ? Que peut faire FEDORA ?

**Discussion.** Les employeurs attendent de plus en plus de compétences internationales. Les employeurs demandent aux diplômés de parler des langues étrangères et d'être prêts à travailler dans des différents pays. Le rôle des universités dans ce processus d'internationalisation fut discuté. Une coopération plus étroite entre les personnes qui font du conseil aux étudiants et les Affaires étrangères dans les différents pays est nécessaire. Il y a un besoin permanent d'information sur les conditions de travail et d'études dans les différents pays. Cette information devrait être rendue disponible pour les étudiants. Les universités devraient mettre en place des règles et des règlements clairs sur la manière dont sont reconnues les périodes d'études et de diplômes passés à l'étranger.

---

### EURES - développement de relations entre les universités et les services européens de l'emploi

*Pat Raderecht - Directrice du projet EURES-Universités*

---

Depuis un petit nombre d'années il a un projet de la Commission européenne consistant à relier les universités au réseau des services d'emploi européens. Ce réseau inclut plus de 400 euro-conseillers de tous les Etats membres Des euro-conseillers ont été nommés dans des universités de six



been appointed. The workshop will describe developments in EURES and how the universities are developing links with partners in their countries and across Europe. Some of the Euroadvisers will be present in the workshop.

**Discussion.** The content of the EURES project and its development were discussed. The role of EURES advisory and how can someone join the EURES network were as well under consideration. Universities showed strong interest in participating in EURES and needed to be better informed about the project.

---

### The European Labour Market for Graduates - Which demands do graduates have to fulfil and what kind of guidance do they need for starting a career abroad?

*Torsten Berner, Staufenberg Institut*

---

The treaty of the European Union implicates that EU citizens can work where they like to within the EU. But do today's internationally orientated students and graduates really have a chance to work abroad? Which skills do they have to acquire during their studies? Which are the major requirements of Europe's graduate recruiting companies? How can graduates approach companies outside their home country? Which specialised services including career guidance and information services can they use?

Because of the increasing number of graduates looking for an international job entry, the workshop should concentrate on the upcoming challenges for study and career counsellors, so that they are prepared for profound support and guidance with a strong international perspective.

**Discussion.** Many young graduates dream of working abroad. For some it may be a natural part of their career progression, for others it is just an adventure. The ongoing globalisation will increase the demand for internationally oriented graduates. For those who want to go abroad, finding a job abroad is at least as difficult as finding work at home. Graduates may have to develop their own personal action plan, while planning to work abroad. During the workshop the important routes to employment for internationally oriented graduates in different countries were listed. Attention was given to guidance process and to international co-operation in promoting the mobility across borders.

Networking within FEDORA will help find the answers to the following questions:

- 1 How good are the chances for today's internationally oriented students and graduates to have a job abroad?
- 2 How is the demand for graduates currently developing in your country? Is there a growing demand for graduates from other European countries?
- 3 Which are the major requirements of Europe's graduate recruiting companies?
- 4 How can graduates achieve special skills for their international focus?
- 5 How can graduates approach companies outside their home country?
- 6 Which specialised services including career guidance

de ces Etats. L'atelier décrira les développements d'EURES et comment les universités accroissent leurs liens avec des partenaires de leur pays et à travers l'Europe. Quelques euro-conseillers seront présents dans l'atelier.

**Discussion.** Le contenu du projet EURES et son développement furent discutés. Le règlement du conseil d'EURES et la manière dont quelqu'un peut rejoindre le réseau EURES furent aussi étudiés. Les universités montrèrent un grand intérêt pour participer à EURES et souhaitèrent être mieux informées sur le projet.

---

### Les diplômés et le marché du travail européen - Quelles exigences les diplômés ont-ils à remplir et de quel type d'orientation ont-ils besoin pour commencer une carrière à l'étranger ?

*Torsten Berner, Institut Staufenberg*

---

Le Traité de l'Union Européenne implique que les ressortissants de l'Union Européenne peuvent travailler où ils veulent dans celle-ci. Mais de nos jours les étudiants et les diplômés ayant une motivation internationale ont-ils réellement une chance de travailler à l'étranger ? Quelles compétences doivent-ils acquérir pendant leurs études ? Quelles sont les exigences principales des entreprises recrutant des diplômés européens ? Comment les diplômés peuvent contacter les entreprises situées hors de leur propre pays ? Quels services spécialisés faisant du conseil de carrière ou quels services d'information peuvent-ils consulter ?

Compte tenu du nombre croissant de diplômés cherchant à débiter par un travail à l'étranger, l'atelier devra se centrer sur ces exigences grandissantes pour les conseillers d'orientation et d'insertion professionnelle de manière à les préparer à conseiller et soutenir les étudiants dans une vision internationale.

**Discussion.** Beaucoup de jeunes diplômés rêvent de travailler à l'étranger. Pour certains, cela fait partie intégrante de leur plan de carrière, pour d'autres, c'est juste une aventure. La globalisation croissante va augmenter les besoins en jeunes diplômés formés pour l'international. Pour ceux qui veulent travailler à l'étranger, trouver un emploi est au moins aussi difficile qu'en trouver un chez eux. Quand ils prévoient d'aller travailler à l'étranger, les jeunes diplômés doivent établir leur propre plan d'action. Durant l'atelier, ont été énumérés les principales voies d'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés des différents pays ayant une motivation internationale. L'attention a été portée sur le processus de conseil et sur la coopération internationale promouvant la mobilité à travers les frontières.

Les échanges à travers le réseau FEDORA aideront à répondre aux questions suivantes:

- 1 Les étudiants et les diplômés ayant une vocation internationale ont-ils une bonne chance aujourd'hui de trouver du travail à l'étranger ?
- 2 Quelle est la demande en jeunes diplômés dans votre pays? Y a-t-il un accroissement de la demande de diplômés d'autres pays européens ?
- 3 Quelles sont les exigences principales des entreprises qui recrutent des diplômés européens,
- 4 Comment les diplômés peuvent-ils acquérir des compétences spéciales pour atteindre leur but?
- 5 Comment les jeunes diplômés peuvent-ils contacter les entreprises situées hors de leurs frontières?
- 6 Quels services spécialisés (parmi lesquels les centres



and information service can they use?

- 7 Can FEDORA develop a strategy for the “right” guidance? What about a personal action plan for graduates seeking to work abroad?

d’information faisant du conseil professionnel) peuvent-ils utiliser?

- 7 FEDORA peut-il développer une stratégie pour le conseil «adapté»? Qu’en est-il d’un plan d’action personnel pour les diplômés cherchant du travail à l’étranger?

---

### Become more effective at on Campus Recruitment...throughout Europe

*Sara Wilkins & Yann Blandy, Universum*

---

Universum is one of the leading recruitment communications companies world-wide. Our business is built around two way communications between graduating students and companies looking to hire new recruits. In order to gather information on the students, we have a series of surveys that reach all of the key schools in a number of different countries across the world. In addition to the survey business, we also publish a number of magazines aimed specifically at allowing companies to communicate with students.

The information from the graduate research provides with tremendous amounts of information on graduates recruiting across Europe today. Universum wants from help of the graduate survey to present attendees what students want from their universities and from the companies recruiting them? Which activities most positively influence your image of a company? When did you actively begin the process of job searching?

The answers to these questions will help companies and universities work together to create the most useful and practical environment for students to find permanent employment. We will look at the students responses to these questions and present the most attractive and popular answers to each issue. Moreover, the whole presentation is a comparison between students of different countries.

Discussion. There is a continuous need for communication between universities and employers and both parties need to examine full range of communications possibilities. The importance of understanding student expectations as well the company expectations were raised up. Employability, international careers and balanced life styles were listed to be among the students interests.

### **C. Transition process from the educational world to the world of work**

---

Skills at Interface - Match, Mismatch and solutions

*Jyri Manninen & Päivikki Rentola-Hemmi,  
Lahti Research and Training Centre,  
University of Helsinki, APAJA - Centre*

---

---

### Devenir plus efficace dans le recrutement des universitaires partout en Europe

*Sara Wilkins et Yann Blandy, Universum*

---

Universum est l’un des cabinets de recrutement les plus importants dans le monde. Notre travail consiste à faire communiquer les étudiants en fin de cursus et les sociétés cherchant à effectuer de nouveaux recrutements. Pour récolter de l’information sur les étudiants nous avons une série d’informateurs qui ont accès aux écoles les plus renommées dans le monde. En complément de ce travail d’information, nous publions aussi un certain nombre de magazines spécifiques permettant aux entreprises de communiquer avec les étudiants.

L’information rassemblée lors de la recherche des diplômés fournit une quantité énorme de données sur leur recrutement en Europe actuellement. A partir de cette observation des diplômés, Universum veut présenter précisément ce que les étudiants attendent de leurs universités et des entreprises qui les recrutent. Quelles activités influencent le plus positivement l’image que vous avez d’une entreprise? Quand commencez-vous à chercher du travail?

Les réponses à ces questions aideront les entreprises et les universités à travailler ensemble pour créer l’environnement le plus utile et le plus pratique permettant aux étudiants de trouver un travail permanent. Nous regarderons les réponses à ces questions et nous présenterons les réponses les plus intéressantes et les plus souvent citées. De plus, la présentation complète comportera une comparaison entre les étudiants de différents pays.

**Discussion.** Il y a un besoin permanent de communication entre universités et employeurs et les deux parties doivent examiner toutes les possibilités de relations. L’importance de comprendre les attentes des étudiants comme celles des entreprises a été relevée. L’employabilité, les carrières internationales et une vie équilibrée ont, entre autres, été répertoriées comme étant des centres d’intérêt des étudiants.

### **C. Le processus de transition entre le monde de l’éducation et le monde professionnel**

---

Les compétences à l’interface - similitudes, différences et solutions

*Jyri Manninen et Päivikki Rentola-Hemmi,  
Centre de formation et de recherche Lahti  
Université d’Helsinki, Centre APAJA*

---



The workshop will discuss the issues and problems related to graduate employment in private sector, especially within SMEs. Workshop will concentrate on following points: what kind of skills employer, especially SMEs expect from a graduate, what kind of skills are needed in the expert profession in the future, what kind of skills university education can offer, what kind of skills university graduates think they have when they are looking for a job, and what are the learning needs of the unemployed university graduates. Some innovative research & training projects, which are trying to address these problems, will be described.

**Discussion.** The role of the career centre's in regard to changing labour market was discussed. Much stress was put on how graduates' skills and competencies meet the SMEs expectations. How can these skills be developed? The problem of integrating theory and practice in curriculum was under consideration.

---

#### The Process of Linking Graduates to SME: s and Entrepreneurship: Case Study

*Eva Szelke*

*Swedish Confederation of Professional Associations*

---

The workshop will focus on two aspects of the process of linking graduates to SMEs, on the one hand graduate employment in SMEs and on the other hand graduates as entrepreneurs.

**Case 1.** *Karin Lindmark, University College of Jönköping, Careers Service*

For the MSc programmes at Jönköping International Business School and some of the engineering programmes there are well-established contacts with different regional and local companies, acting as host for groups of students for number of years. These activities have been developed as an integral part of programmes offered, but has also led to in-depth co-operation between the University College and various business enterprises.

**Case 2.** *Mattias Starck, Creative Center*

A graduate initiative supported by companies and organisations with the aim to support the development of business plans among students at the University College. Creative Center also provides services and activities for students with business plans in order to support the development of sound enterprises.

**Discussion.** The importance of linking students and SMEs already during the time of study was underlined.

The given examples showed how is it possible to change attitudes among students and SMEs. Marketing university and its knowledge, language students as an example, was seen essential. The process with students should start in a early stage to make them recognise the potential in SMEs.

L'atelier étudiera les questions et les problèmes concernant l'emploi des diplômés spécialement dans les PME. L'atelier se concentrera sur les points suivants: quels types de compétences un employeur, spécialement dans les PME attend d'un diplômé, quelle sorte de compétences seront demandées dans le futur pour les professions techniques, quelles sortes de compétences l'enseignement universitaire peut-il proposer, quelles sortes de compétences les diplômés d'universités pensent-ils pouvoir proposer lorsqu'ils recherchent un emploi et quels sont les besoins d'apprentissage pour les diplômés sans emploi? Quelques recherches innovantes et quelques projets de formation essayant de résoudre ce problème seront décrits.

**Discussion.** Il fut discuté du rôle des centres d'insertion professionnelle face à l'évolution du marché du travail. L'accent le plus important fut mis sur la manière dont les compétences et les connaissances des diplômés peuvent rejoindre les attentes des PME. Comment ces compétences peuvent-elles être développées? Le problème de la présentation dans un CV du savoir et du savoir-faire a été pris en considération.

---

#### Le processus de relation entre les diplômés et les PME et la création d'entreprises: Etude de cas

*Eva Szelke,*

*Confédération suédoise des associations professionnelles*

---

L'atelier se concentrera sur deux aspects de la relation entre les universités et les PME: d'une part l'emploi des diplômés dans les PME, d'autre part les diplômés comme entrepreneurs.

**Première partie:** *Karin Lindmark, collège universitaire de Jönköping, Service d'insertion professionnelle.*

A la Jönköping international Business School, dans les cursus de Master of Sciences et dans certains cursus d'ingénieurs il y a des contacts bien établis avec différentes sociétés locales et régionales qui accueillent des groupes d'étudiants depuis plusieurs années. Ces activités ont été développées comme partie intégrante des cursus mais aussi comme un exemple de profonde coopération entre le Collège universitaire et des entreprises de différents secteurs d'activités.

**Deuxième partie:** *Mathias Starck, Centre de création.*

Un projet a été proposé par des entreprises et des organismes visant à aider au projet de création d'entreprises par les étudiants du Collège universitaire. Le Centre de création met à la disposition de ces étudiants des services et de activités visant à soutenir le développement d'entreprises viables.

**Discussion.** Il a été souligné l'importance de créer dès les années de formation, des liens entre les étudiants et les entreprises. Les exemples donnés ont montré qu'il est possible de changer les comportements des étudiants et des PME. L'université de gestion et ses savoirs, les étudiants en langues par exemple ont été ressentis comme essentiels. Les échanges avec les étudiants devraient commencer à un stade très précoce du cursus pour qu'ils puissent faire reconnaître leur potentiel par les PME.



---

## Linking SME: s and University Graduates - an Opportunity for both Partners

*Markku Laajala & Jyrki Kauppinen,  
University of Jyväskylä, AURA - project  
Pekka Niini, Highline Oy*

---

Development Training Programs for unemployed university (later called DTP or Keko in Finnish) is a nationwide project in Finland, which was started in 1993. This project was established after the collapse of the Finnish economy in 1990-1992. Regarding employment, one main feature since this last recession has been the inability and unwillingness of bigger companies to employ new staff.

Unemployed university graduates have better possibilities to get a job within small enterprises. The aim of the nationwide DTP-project is to increase the skills and understanding of unemployed university graduates to suit SME's daily work, find them new SME employers, and to guide the graduates to success within these companies.

Development Training Programs are arranged for groups including 15 to 20 unemployed university graduates. Each "course" has about three months of theoretical education and 6 months of practising period in selected companies. As financing partners and organisers of the DTP-project are Employment Service Agencies of Labour Districts and the Ministry of Trade and Industry and the European Social Fund.

Traditionally SMEs as well as most of the university graduates have had prejudices towards each other. In SMEs they used to believe that academics hold too much theoretical education and possess no everyday work experience. Therefore they rather recruited new employees from e.g. vocational institutes. As regards the academics, the only worthwhile posts for them seemed to locate in large, multinational companies and in public administration.

Due to this programme quite a few "pure" humanists together with other academics have settled in key positions in local SMEs. Due to specific processes during the programme over 120 local SMEs have had a chance to employ a competent and skilful university graduate(s) capable of carrying out marketing, international trade and export ventures equally research and development projects. A large number of the companies have started to prosper, expand and gradually offer jobs for others, too.

The role of AURA in between these two partners is to provide e.g. up-to-date and relevant training, in-depth individual learning, tailored courses, career counselling and consultancy for the partners, especially for the students to get settled in key positions. So far AURA has proceeded to get 12 University graduates for the SMEs - programmes.

**Discussion.** Groupwork was carried out to list advantages, benefits or added-values as well as the possible disadvantages, which an academic education (university graduation) may have in relation to SMEs .

Communication, IT and presentation skills,

---

## La relation entre les PME et les diplômés universitaires - une chance pour les deux partenaires

*Markku Laajala et Jyrki Kauppinen  
Université de Jyväskylä projet-AURA  
Pekka Niini, Highline Oy*

---

Le programme de développement d'apprentissage pour les diplômés sans emploi (DTP ou KEKO en finlandais) est un projet national en Finlande qui a commencé en 1993. Ce projet fut établi après l'effondrement de l'économie finlandaise dans les années 1990-1992. En ce qui concerne l'emploi, une des caractéristiques principales, pendant cette récession, a été l'incapacité et la mauvaise volonté des grandes entreprises à engager du personnel nouveau.

Les diplômés ont de meilleures chances de trouver un emploi dans les petites entreprises. Le but du projet DTP est d'accroître les compétences et la compréhension des diplômés universitaires sans emploi pour les adapter au travail actuel dans les PME, leur trouver de nouveaux employeurs dans les PME et de les suivre pour qu'ils intègrent avec succès ces entreprises.

Les DTP sont organisés pour des groupes de 15 à 20 diplômés sans emploi. Chaque « cours » est constitué d'une période d'enseignement théorique d'environ 3 mois et d'une période pratique de 6 mois dans des entreprises sélectionnées. Le projet DTP a pour partenaires financiers et d'organisation, les Agences pour l'emploi, le Ministère du Commerce et de l'industrie et le Fonds Social Européen.

Traditionnellement, les PME et la plupart des diplômés ont des préjugés les uns vis-à-vis des autres. Dans les PME, on considère que les universitaires ont acquis une formation trop théorique et ne possèdent pas la pratique quotidienne du travail de terrain. C'est pourquoi ils recrutaient plutôt des nouveaux employés issus, par exemple, des instituts d'enseignement professionnel. Pour les universitaires, les seuls postes valables pour eux se trouvaient dans les grandes multinationales et dans la Fonction publique.

Grâce à ce programme un certain nombre de diplômés « purs » ainsi que d'autres universitaires ont intégré des postes clés dans les PME locales. Grâce à des procédures spécifiques pendant le programme plus de 120 PME ont eu la possibilité d'employer un (des) diplômé(s) compétents capables de réaliser de projets de marketing, de commerce international et d'export ainsi que des projets de recherche et développement. Un grand nombre d'entreprises se sont développées, sont en expansion et proposent progressivement d'autres postes.

Le rôle d'« AURA » entre ces deux partenaires est de fournir des formations appropriées et adaptées aux besoins actuels dans les apprentissages personnels fondamentaux, des cours personnalisés, du conseil professionnel et des conseils aux partenaires, particulièrement pour que les étudiants puissent intégrer des postes clés. A ce jour « AURA » a travaillé avec des diplômés de 12 universités dans le cadre de ce programme.

**Discussion.** L'atelier a été amené à répertorier les avantages, les bénéfices et la valeur ajoutée aussi bien que les désavantages qu'une formation universitaire peut avoir vis-à-vis des PME.

Des compétences en communication, technologies de l'information, des aptitudes à la présentation et des facilités à résoudre des problèmes sont apparues comme



motivation, problem solving abilities were seen benefits from university graduate's point of view. Also the graduate's new perspective and own academic network was seen valuable. Contacts, analytical skills, flexibility, international links, language skills, ability to find up to date information and communication skills were valued from enterprise's point of view. Lack of entrepreneurial and team work skills, theoretical background without enough practical experience and high salary wishes were among possible disadvantages.

From employer's point of view reasons why not recruit a graduate were: theoretical education, lack of experience and practical skills together with enterprise's suspicious attitude with 'they will ask for too much' and 'we cannot meet their expectations' type comments . Personal approach was seen the best way for university graduate to communicate and get into touch with SMEs in order to get hired.

---

### The Entry to Working Life of PhDs from Universities in Europe

*Pascal Ferran, University of Nice Sophia Antipolis*

---

The theme of entry to working life is used in order to characterise the different methods and aspects of the integration of PhDs into the world of work.

In the workshop the questions are analysed by some examples chosen from the scientific disciplines. Different approaches are envisaged:

- 1 Through the training, one could insist on recognising and validating the thesis as an activity which produces innovative professional skills.
- 2 One could take into account the organisation of activities linked to a function or to a job depending on the field of work.
- 3 One could define ways of recognising the professional skills of PhDs by the group according to social status.
- 4 Using the process of self-development of the individual, one could demonstrate the need to become more independent.

Participants will try to determine a common methodology for a study which will allow the definition of 1) the expectations of teachers, students and employers, 2) an analysis of the jobs offered by companies and the effect of postdoctoral experience and 3) the way to replace in the programmes, academic knowledge by professional know-how.

The analysis of entry to and exit from postgraduate study will form one of the inputs to be discussed in the workshop on the Creation of a database on postgraduate education .

**Discussion.** The situation of PhD graduates in France was discussed in comparison to the situation in the different European countries. The necessity of working together to help PhD graduates find work was recognized.

des avantages à mettre au bénéfice des diplômés universitaires. De même l'oeil neuf du diplômé, son propre réseau académique ont paru importants. Les entreprises ont pris les contacts, les capacités d'analyse, la flexibilité, les relations internationales, les compétences linguistiques et de communication ainsi que l'aptitude à trouver de l'information récente. Des lacunes dans les compétences en gestion des entreprises et de travail en équipe, une base trop théorique sans assez d'expériences pratiques et des demandes de salaires trop élevés semblent des handicaps possibles.

Du point de vue des employeurs, les raisons pour lesquelles ils ne recrutaient pas de diplômés étaient: une formation trop théorique, un manque d'expérience et de compétence pratiques; à cela s'ajoute à l'attitude méfiante des entreprises; «ils vont nous demander de trop» et «nous ne pouvons pas satisfaire leurs attentes» sont des exemples de commentaires. L'approche personnelle a été vue comme la meilleure manière pour un diplômé de se faire recruter dans les PME.

---

### L'entrée dans la vie active des docteurs des universités en Europe

*Pascal Ferran, Université de Nice Sophia Antipolis*

---

La thématique de l'entrée dans la vie active est utilisée pour caractériser les différents aspects et méthodes d'intégration des docteurs dans le monde du travail.

Dans l'atelier, les questions sont illustrées à partir d'exemples choisis dans les disciplines scientifiques. Des approches différentes sont envisagées:

- 1 A travers la formation, on peut insister sur la reconnaissance et la validation de la thèse comme une activité qui apporte des compétences professionnelles innovantes.
- 2 On peut prendre en compte l'organisation d'activités liés à une fonction ou à un travail en relation avec son domaine de recherche.
- 3 On peut définir comment reconnaître les compétences professionnelles d'un docteur en fonction d'une position sociale.
- 4 A partir du processus de développement personnel de l'individu on peut montrer le besoin de devenir plus indépendant.

Les participants devront mettre au point une méthodologie commune pour une étude qui permettra de définir: 1) les attentes des enseignants, des étudiants et des employeurs, 2) une analyse des postes offerts par les entreprises et l'intérêt d'une expérience post-doctorale et 3) la manière de remplacer, dans les programmes le savoir académique par le savoir-faire professionnel.

L'analyse de l'entrée et de la sortie des études doctorales sera une des données à examiner dans l'atelier «création d'une base de données sur l'enseignement de 3ème cycle».

**Discussion.** La situation des docteurs en France par rapport à celle des autres pays européens a été abordée. La nécessité de travailler tous ensemble pour aider les docteurs à trouver du travail a été reconnue.



## D. Information Technology

---

### Practitioner Professionalism and Information Technology

**Case 1.** National Network: Career Services in HEI Finland  
*Tapio Anttonen, University of Kuopio*

**Case 2.** Using the Internet to Support Co-operation between European Guidance practitioners

*Pat Raderecht & Mike Williams,*

*Higher Education Careers Service Unit (CSU)*

---

**Case 1.** The workshop will present Internet based services for employers, e.g. the joint Web site ([www.minedu.fi/rekrytointi](http://www.minedu.fi/rekrytointi)), offered by the Career Services in Finnish Universities. Experiences and development of these services will be discussed.

**Discussion.** The Finnish case showed how the development of national web site has been useful and provides an efficient tool which combines the interests of students/graduates, career services and employers. Participants showed exclusive interest in relation to developments in Finland e.g. resources, costs, usage data and protection of confidentiality.

**Case 2.** CSU is a national agency which is a part of the higher education system in the United Kingdom. We support individual career services by providing a wide range of information materials on paper and, increasingly in recent years, via the world wide web. CSU has a wide range of international connections, through FEDORA, the EURES project and our association with the Federation of European Rectors.

The workshop will outline our plans to establish a new Internet-based support service for guidance practitioners in higher education throughout Europe. In particular, we hope to establish a web site which provides accurate and structured information about the labour market, sources of information on employers and vacancies and contact details for higher education practitioners. The FEDORA Executive Committee, has agreed in principle that FEDORA should develop a web site for its members as a part of this project. At this workshop we will present preliminary ideas and plans for how this service will work.

**Discussion.** Plans to develop a European web site for guidance practitioners was supported by the participants. Questions of funding and linking the site with other existing services were raised up. It was also pointed out that the site should be made available for students as well and to ensure that it is userfriendly - also for non-IT persons.

## D. Les technologies de l'information

---

### Technologies de l'information et pratique professionnelle

**Première partie:** Un réseau national: les services carrière en HEI Finlande

*Tapio Anttonen, Université de KUOPIO*

**Seconde partie:** L'utilisation d'Internet pour assister la coopération entre les praticiens européens de l'orientation

*Pat Raderecht & Mike Williams,*

*High Education Careers Service Unit (CSU)*

---

**Première partie.** L'atelier présentera le service internet destiné aux employeurs, c'est à dire le site web proposé par les services carrières des universités finlandaises ([www.minedu.fi/rekrytointi](http://www.minedu.fi/rekrytointi)). Les expériences et le développement de ces services seront discutés.

**Discussion.** La situation des services finlandais a montré combien le développement d'un site web national a été utile et fournit un outil efficace qui combine les intérêts des étudiants et des diplômés, comme des services carrière et des employeurs. Les participants se sont principalement intéressés aux développements en Finlande, c'est à dire, ressources, coût, utilisation des données et protection de la confidentialité.

**Seconde partie.** Le CSU est une agence nationale qui est partie intégrante du système éducatif au Royaume Uni. Nous aidons les services carrière en leur fournissant une documentation importante, disponible sur le papier et, de manière croissante ces dernières années, via le monde du web. Le CSU a un large réseau de connections internationales via FEDORA, le réseau EURES et notre association avec la Fédération Européenne des Recteurs.

L'atelier présentera notre projet de mise en place d'une nouvelle structure basée sur Internet dont la vocation est d'aider les praticiens de l'orientation impliqués dans l'enseignement supérieur en Europe. En particulier, nous projetons de mettre en place un site web qui fournisse une information précise et structurée sur le marché du travail, les sources d'information sur les employeurs et les offres d'emploi ainsi que des références de contacts pour les conseillers de l'enseignement supérieur. Le comité Exécutif de FEDORA a donné son accord de principe pour, dans ce cadre, développer un site web pour ses membres. Lors de l'atelier, nous présenterons les premières idées concernant la marche de ce service.

**Discussion.** Le projet de développer un site européen pour les praticiens de l'orientation a été accueilli favorablement par les participants. Les questions de création du site et de lien avec les autres sites existants ont été abordés. Il a été remarqué que le site devrait être également accessible aux étudiants et garantir la convivialité, même pour les personnes non expertes dans le domaine des IT



---

## Computer Based Programmes in Career Planning and Job Search

### Case 1. Prospect (HE). The World leading Careers Learning System

*Mike Williams, CSU*

*Keith Gillison, University of Central Lancashire*

### Case 2. CD-ROM -based open learning programme

*Ben Ball, University of Sussex at Brighton*

---

**Case 1.** Prospect (HE) is the world leading example of a career learning system for use in higher education. It follows a careers education model of guidance and deals with all the issues of self-awareness, opportunity awareness and taking action. It has been in use in UK University careers services for about five years and many FEDORA members are already familiar with some aspects of the systems.

This means a leap forward in user friendliness and also the potential for networking across whole campuses. Already about 30 UK universities have started to network the system and this has profound implications for how it is used; its role in careers education and the place of careers guidance practitioners in using it to promoting life long learning.

Participants of the workshop will be given the opportunity for hands-on experience at other times during the conference if they are interested.

**Case 2.** Presentation demonstrates a new CD-ROM -based open programme designed for graduates, which concerns career planning, and job search. The programme is being designed with Leonardo funding by a small project team in England with partners in higher education institutions in Limerick, Ireland and at the Lahti Centre, University of Helsinki.

**Discussion:** Attention was given to interactivity of the Prospect - programme. The validity of the computer based guidance systems in helping students was under consideration. In what extent can programmes like Prospect replace guidance processes where human factor e.g. career advisor is involved? How well does the system reflect the real world? There is an exciting challenge to see if the system can be adapted for use in other European countries.

---

## Guiding Graduates through Distances

### Case 1. Career Guidance in an Internet Learning Environment

*Eija Bergman & Mirva Pilli-Sihvola,*

*University of Helsinki, Centre for Continuing Education*

### Case 2. NU-LINE Project - Using Telematics in Linking Graduates to Career Offices

*Mel Whewel, Newcastle University, Career Service*

---

**Case 1.** In the Internet environment, which Apaja Centre has created, the goal has been to foster an active and interactive community wherein people can learn, grow and improve their career planning and job hunting skills.

---

## Programmes informatiques pour la gestion du projet professionnel et la recherche d'emploi

### Première partie: PROSPECT (HE). Le leader mondial des systèmes d'apprentissage de gestion du projet professionnel

*Mike Williams, CSU*

*Keith Gillison, University of central Lancashire*

### Seconde partie: Un programme d'apprentissage basé sur l'utilisation d'un CD-ROM

*Ben Ball, University of Sussex, Brighton*

---

**Première partie.** Prospect (HE) est l'exemple type d'un système d'apprentissage de la gestion du projet professionnel destiné à l'enseignement supérieur. Il suit un modèle d'éducation des choix et utilise toutes les possibilités du développement personnel, de la perception des opportunités et de la décision. Cet outil a été utilisé dans les services carrières des universités du Royaume Uni depuis environ 5 ans et de nombreux membres de FEDORA sont déjà familiers de certains aspects du système.

Ceci signifie un bond en avant tant dans la convivialité vis à vis de l'utilisateur que de la mise en réseau sur tous les campus universitaires. 30 universités britanniques ont d'ores et déjà commencé à se mettre en réseau et ceci a de nombreuses implications concernant l'utilisation de la méthode, son rôle dans l'éducation des choix et la place des praticiens de l'orientation dans l'utilisation qui en est faite pour promouvoir la formation continue.

Les participants de l'atelier auront, s'ils sont intéressés, la possibilité de tester le site à d'autres moments tout au long de la conférence.

**Seconde partie.** La présentation de cet atelier décrit un nouveau programme concernant le projet professionnel et la recherche d'emploi; ce programme destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur est basé sur l'utilisation d'un CD-ROM; il a été financé par des fonds Leonardo pour une petite équipe en Angleterre travaillant en partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur à Limerick (Irlande) et au centre Lahti de l'université de Helsinki.

**Discussion.** Une attention particulière a été donnée à l'interactivité du programme - prospect. La validité des systèmes informatiques d'aide à l'orientation des étudiants a été considérée. Dans quelle mesure des programmes comme Prospect peuvent remplacer l'intervention humaine, c'est à dire l'implication du conseiller dans le processus d'aide à la définition du projet professionnel ? Dans quelle mesure le système représente le monde réel ? Le défi est lancé de voir si ce système peut être adapté et utilisé dans d'autres pays européens.

---

## Guider les diplômés à distance

### Première partie: Le conseil de carrière dans un environnement Internet

*Eija Bergman & Mirva Pilli-Sihvola,*

*University of Helsinki, Service de formation permanente*

### Seconde partie: Le projet NU-Line -Utiliser la télématique pour relier les diplômés aux services carrières.

*Mel Whewel, Newcastle University, Career Service*

---

**Première partie.** Dans l'environnement Internet que l'APAJA a créé, l'objectif a été de susciter une communauté



Interaction is facilitated by the use of discussion groups, live chat forum and email.

The evaluation study focuses on different aspects of the Internet learning environment, e.g. the relationships between the learner and the facilitator, relationships among participants, the nature of learning processes and learning results.

**Discussion.** Attention was given to how the work done in Apaja could be utilized also within other European countries. There is an existing need for co-operation, and a need for developing new methods for guiding graduates through distances. Ideas for new audiences, which could benefit from this kind of learning environment, for example post doctoral students and unemployed PhDs, were mentioned.

**Case 2.** NU-LINE will use telematics to improve communication between the Newcastle University Career Service and graduate job seekers who live in the next county, Northumberland. A network of access points is being established across the county where graduates will be able to use videophones to contact the Career Service from within their own communities.

- 1 Graduate services on offer from Newcastle university
- 2 New-Line telematics projects - linking graduates with the careers service in a relatively undeveloped area and the UK
- 3 Helping University to deliver services remotely to unemployed graduates
- 4 Breaking down distance barriers

**Discussion.** The presentation illustrated how new technology can be used to link career guidance services with graduates in a relatively undeveloped area of the UK and help to deliver services remotely to unemployed graduates. Services include face to face interviews, guided tours of the web, help with CV preparation and mock interviews.

---

### Creation of a Database on Postgraduate Education

*Nicole Leray, Association Bernard Gregory  
Tony Raban, University of Cambridge*

---

Data of the training and the employment destinations of postgraduates in European countries suffers from an initial problem of lack of definition and comparability between countries. Certain information exists in official documents, but it has to be noted that these presentations of the situation in each country do not allow comparisons to be made and the practice is sometimes different from the official texts.

The purpose of the workshop is to create a network of correspondents from different countries who may be willing to help bring together sources of information and advice for PhD and Postdoctoral students. Many such students want to be mobile

active and interactive au sein de laquelle les usagers pourraient apprendre, développer et améliorer leur projet professionnel et leurs compétences en matière de recherche d'emploi. L'interaction entre les participants est facilitée par l'utilisation de groupes de discussion, la mise en place d'un forum d'échanges et l'e-mail.

L'évaluation s'est focalisée sur les différents aspects de l'apprentissage grâce à Internet, à savoir, les relations entre les apprenants et entre conseillers et apprenants, la nature des processus d'apprentissages et les résultats de celui-ci.

**Discussion.** Il a été porté attention à la possibilité d'utiliser dans d'autres pays européens, le travail réalisé par APAJA. Il existe un besoin de co-opération ainsi qu'un besoin de développer de nouvelles méthodes permettant de prodiguer à distance des conseils aux étudiants. Il a été suggéré de faire bénéficier de cet environnement de nouveaux publics, tels que les docteurs effectuant un stage post-doctoral et les PhD en recherche d'emploi.

**Seconde partie.** Nu-Line utilisera la télématique pour améliorer les communications entre le service carrière de l'Université de Newcastle et les diplômés et les demandeurs d'emploi qui résident dans le comté voisin, le Northumberland. Un réseau de points d'accès à partir desquels les diplômés pourront utiliser les videophones pour contacter le service carrière à partir de leur ville de résidence est mis en place dans le pays. On trouve sur ce site:

- 1 Services offerts aux diplômés à l'université de Newcastle
- 2 Le projet d'un nouveau système télématique, liant les diplômés et le service carrière dans une région relativement peu développée du Royaume Uni.
- 3 A plus long terme, aider l'université à proposer des services destinés aux diplômés en recherche d'emploi
- 4 Abaisser les distances entre les partenaires.

**Discussion.** La présentation a montré comment les nouvelles technologies peuvent être utilisées pour relier les services carrières et les diplômés résidant dans une région relativement peu développée du Royaume Uni et, à plus long terme, aider à fournir des services aux diplômés en recherche d'emploi. Les services proposés comportent des entretiens, des visites guidées du site web, l'aide à la rédaction de CV et des simulations d'entretien d'embauche.

---

### Mise en place d'une base de données sur les formations doctorales

*Nicole Leray, Association Bernard Gregory  
Tony Raban, Université de Cambridge*

---

Les données concernant la formation et l'insertion professionnelle des docteurs dans les pays européens souffrent d'un manque de définition et de compatibilité entre les pays européens. Certaines informations existent dans les documents officiels, mais on doit remarquer d'une part que ces présentations permettent rarement une comparaison entre pays et d'autre part que la pratique est souvent différente des textes officiels.

L'objectif de cet atelier est de mettre en place un réseau de correspondants des différents pays désireux d'aider à la



internationally and they and their advisers need information about the situation in the other countries.

The objective of this workshop is to set up a network of correspondents who would be willing to:

- 1 Prepare a document about the postgraduate courses offered in the European countries. A preliminary document will be put forward for participants in the workshop. They will be asked to check the information which it contains, to examine to the official texts and the actual practice in the country and, with the intention of established comparability at European level, to compare the methods of entry to these courses the organisation of the teaching and the main employment destinations.
- 2 Prepare a list of institutions and national organisations which produce data and information on postgraduate training (professional organisations, national organisations, associations, trades unions, associations of students or of researcher) and of the documentation which currently exists (studies and statistics).
- 3 To see how one could put this information together, in particular data about entry to work, produced by the different organisations, in such a way as to produce quantitative information on the courses and on the employment destinations of students who have been trained through research in Europe.

However, there is currently a great lack of information at European level about:

- The nature of the PhD itself (conditions of access, length, method of examination etc.)
- The transition of PhD students into employment, whether in higher education, in public sector research or in the private sector. In particular we know that for many such students the transition will be via periods of temporary work including postdoctoral fellowships or short-term teaching posts and we would like to find out more about this pattern of employment in different countries.
- The help available to such students, especially when they wish to move to another country.
- Whether there are nationally restrictions either for entry to a PhD or to posts in the public sector (research or teaching).

**Discussion.** To fuel the discussion, a preliminary document was established. This questionnaire was commented upon, discussed during the workshop and then provisionally validated, as a basic for the discussion. There was a decision made in the end of the workshop to create a network of correspondents (at least one from each country) to create and maintain the database.

collecte des sources d'information et de conseil aux docteurs et étudiants post doc. Beaucoup d'entre eux souhaitent une mobilité internationale et leurs conseillers, comme eux même, ont besoin d'une information concernant la situation dans les pays étrangers.

L'objectif de l'atelier sera de mettre en place un réseau de correspondants dont la mission sera de:

- 1 Préparer un document concernant les formations doctorales dans les pays européens. Un document préliminaire sera présenté aux participants de l'atelier. Il leur sera demandé de contrôler les informations qu'il contient, d'examiner les textes officiels et la pratique dans le pays et, enfin, dans le but d'établir des comparaisons au niveau européen, de comparer les modes d'entrée dans ces formations, l'organisation de l'enseignement et les filières d'insertion professionnelles qu'elle ouvre.
- 2 Préparer une liste d'institutions, et d'organisations nationales produisant des données et des informations sur les formations doctorales (organisations professionnelles, organismes d'état, associations, syndicats, associations d'étudiants et de chercheurs), ainsi qu'une liste de la documentation disponible (études et statistiques).
- 3 Voir comment on peut rassembler cette documentation, en particulier les données concernant l'entrée dans la profession, produites par les divers organismes, de manière à produire des informations quantitatives concernant les formations, les débouchés des étudiants formés par la recherche dans toute l'Europe.

Cependant au niveau européen, on manque d'informations sur:

- La nature du PhD lui même (conditions d'accès, durée de sa préparation, organisation des examens, etc...)
- La transition des docteurs vers l'emploi, soit dans l'enseignement supérieur, dans les organismes publics de recherche ou dans le secteur privé. En particulier, nous savons que pour de nombreux étudiants la transition vers l'emploi passe par des périodes de travail temporaire comportant des stages post doctoraux, des contrats temporaires d'enseignement. Nous souhaitons mieux comprendre cette situation dans les différents pays:
- L'aide à donner à de tels étudiants, spécialement à ceux qui souhaitent trouver du travail dans d'autres pays.
- L'existence de restrictions nationales pour l'admission au doctorat ou pour les emplois dans le secteur public (Recherche ou enseignement supérieur).

**Discussion.** Pour amorcer la discussion, un document préliminaire a été établi. Ce questionnaire a été commenté et discuté durant l'atelier et provisoirement validé comme base de discussion. La décision a été prise, à la fin de l'atelier, de créer un réseau de correspondants (au moins un par pays) acceptant de créer et maintenir la base de données.



## Summary

Coordinator daan Vunderink  
Fedora Employment Group

We have certainly worked hard, days are long in this part of the world in this time of the year. I think that there was a good balance between serious work and social events. A very thoughtful programme was made up by our Finnish colleagues here in Oulu. We had a lovely evening yesterday with a nice meal. Three options to choose from on Monday and each group claimed that they had the best dinner, so my conclusion is that it was good anyway.

Tony Raban was kind enough to give me a hand with making up this summary and when we were sitting down yesterday afternoon after the last workshops, we decided to look for those general key items and try to link what happened in the workshops to those themes as a sort of illustration. So I hope rapporteurs won't feel offended when I have not used all that you have written down. Your work will be used of course when the final report will be produced.

Our first one is an historical one, but only for 2 years. When we look back to the time we had our Rostock conference a lot happened.

- things happened where they never happened on that scale before: Greece, Sweden, Poland are good examples
- development where they were established for some time, Finland and Netherlands for instance
- sometimes external funding can make things happen -set things into motion examples Finland, Poland, Greece- but a structural financial base has to be found.

Our second observation was a bit worrying: we seem to have difficulties in building up relationships with employers: - in theory more employers should be there through the years, in reality they become rare - the question is why? Is from Career Service side to much focus on the local/regional labour market? "SME-orientation". Do the bigger companies have their own direct recruiting channels? With their own established procedures?

There seem to be two diverted streams:

- an international, multinational stream. Fedora should be present, do something about that - co-operation is essential.
- a local stream, smaller employers need us more, exchange of good practice' makes sense.

Many workshops in the B and the C-series touched on these issues:

On the international forum:

- the workshops about EURES
- about Fedora-network CSU
- the workshop of Universum (the Swedish research institute)
- and Bruno Zimmerman's workshop, where the point was made that also universities could help by making up clear rules on regulations and on recognition of diploma's and degrees, obtained

## Résumé

Coordinator Daan Vunderink  
Fedora Employment Group

Nous avons travaillé avec acharnement, les jours sont longs dans cette région du monde, à cette période de l'année. Je pense qu'il y a eu un bon équilibre entre le travail sérieux et les activités sociales. Un programme réfléchi a été proposé par nos collègues finlandais d'Oulu. Nous avons eu hier soir un excellent dîner, Lors des trois activités de lundi soir tous les groupes ont également déclaré avoir eu le meilleur dîner qui soit; aussi, je pense que c'était très bien.

Tony Raban a été assez aimable pour m'aider à préparer ce résumé et, quand nous nous sommes mis au travail hier après midi après le dernier atelier, nous avons décidé d'examiner quelques points généraux et d'illustrer ces thèmes par quelques exemples choisis dans les compte rendu des ateliers. Aussi, j'espère que les rapporteurs ne se sentiront pas offensés si je n'ai pas utilisé tout ce qu'ils ont rédigé. Votre travail sera, bien sûr utilisé, dans la rédaction du rapport final.

Notre première piste est historique: Elle ne date que de deux années. Depuis la tenue de notre conférence de Rostock, beaucoup de choses se sont passées:

- certains événements ne seraient jamais arrivées, à cette échelle avant: Ce qui s'est passé en Grèce, en Suède et en Pologne sont de bons exemples.
- Le développement d'actions dans des lieux où les bases avaient été posées depuis un certain temps; c'est le cas de la Finlande et les Pays Bas.
- Parfois, des influences externes peuvent rendre les choses possibles - les mettre en mouvement, comme en Finlande, en Pologne et en Grèce, mais alors, il faut trouver des sources de financement institutionnelles.

Notre seconde observation nous a quelque peu ennuyé: nous semblons avoir quelques difficultés à bâtir des relations avec les employeurs: En théorie, plus le temps passe, plus nous devrions avoir d'employeurs; dans la pratique, ils se font rares - La question est: Pourquoi ?. Est-ce que du point de vue des services carrière, il est trop mis l'accent sur le marché du travail local et régional ? est-ce l'orientation vers les PME.?. Les grandes entreprises ont-elles leur propre réseau de recrutement, leurs procédures propres ?

Il semble qu'il y ait deux courants:

- Un courant international, multinational, dans lequel FEDORA doit être présent et s'investir - une coopération est essentielle.
- Un courant local constitué de petits employeurs ayant besoin de nous et pour lesquels un échange de « bonnes pratiques » a un sens.

Beaucoup d'ateliers appartenant aux séries B et C ont abordé ces deux aspects: Citons dans la liste des actions internationales:

- Les ateliers concernant EURES
- Le réseau FEDORA CSU
- L'atelier concernant l'institut de recherche suédois, Universum.
- L'atelier de Bruno Zimmerman au cours duquel il a été montré que les universités pourraient contribuer à établir des règles claires concernant la régulation et la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger.



abroad.

On the local level:

- many good practice examples for skill training, introduction programmes for students into SME's, both in Finland and Sweden.

A third point concerns the use of IT - I think that it is everybody's impression here at the conference: IT is very powerful present. Finnish environment helps of course with the affinity to high tech - but so many workshops were either about IT or used it simply as a tool. I was very impressed in the very first workshop that I attended, where Tapio Anttonen showed us how the Finnish WEB site of the Career Service is used. An excellent piece of work and an example of intensive co-operation between the career services. But also in workshop D-4, the example of establishing a European database about PhD studies and relevant market information. Another workshop in the D-serie explored the possibility of a FEDORA website - fascinating developments in this area.

The fourth key point that we identified was co-operation. It seems so obvious, that is what we are therefore, one of our aims. But I think that the contents of that co-operation is slightly changing. With employers, with academics, with students. It is not simply anymore about how to deal with the transition, how to inform people about procedures, how to help people to articulate what they want. It was mentioned in the round table discussion by several participants. AIESEC as well as the employer - dialogue, between the world of work - in a wide spectrum - and the universities in a wide spectrum. How can we position ourselves, as Fedora members, as career advisers in that field?

It brings me to my final key point - which has to do with employability - a magic word - it has to do with core skills - needs an educational approach in our work - to teach students to develop skills to manage their own career, not just in the search for a first job, but to make the right choices and decisions during their courses. Skills that they need in their career - during their life. Several workshops covered this concept, and as you remember the item is high on the agenda of the commission as well as of the memberstates agenda.

Employability is clearly a concept that has to be defined in close co-operation - co-operation between the world of education and the world of work - career advisors could play in that field an important role.

It is very useful to share ideas, to exchange information and experience - that is one of the main goals of our organization. Conferences, like this one in Oulu, have always contributed to that aim. We have met in Rostock, in Louvain-la-Neuve, in Cambridge, where it all started for Fedora's Employment Group. We have recognised what we have in common, we have faced the differences.

Best practice should be understood in its own context, in an educational context, a local, a cultural or a historical one. That is why it is so difficult to simply transfer them to your own context. I myself always find it fascinating to be introduced to best practice elsewhere, sometimes in sheer admiration, sometimes it brings about great waves of inspiration to be used at

Au niveau local, nous avons remarqué de nombreux exemples de « bonnes pratiques » en matière de bilan de compétence ainsi que des programmes introduisant les étudiants dans les PME en Finlande et en Suède.

Le troisième point concerne l'utilisation des IT. Je pense que vous avez tous l'impression, ici, lors de la conférence, les IT ont été formidablement présentes. L'environnement finlandais de par son affinité vis à vis des nouvelles technologies a aidé dans ce sens et de nombreux ateliers ont traité des IT ou simplement les ont utilisé comme un outil. J'ai été très impressionné lors du premier atelier auquel j'ai assisté au cours duquel Tapio Anttonen nous a montré comment le site web finlandais du service carrière est utilisé. C'est un excellent travail et un exemple de coopération intensive entre les services carrière. Un autre exemple est dans l'atelier D-4, le projet de mise en place d'une base de données européenne concernant les docteurs et le marché de l'emploi pour ces diplômés. Enfin, un autre atelier de la série D, a examiné la possibilité de réaliser un site web pour Fedora, autant de développements passionnants dans ce domaine.

Le quatrième point que nous avons identifié est la coopération. Il semble évident que c'est depuis toujours un de nos objectifs; mais je pense que le contenu de cette coopération est en train de changer. Aussi bien vis à vis des employeurs, des universitaires et des étudiants, ce n'est pas simplement plus d'activité pour traiter la transition, pour informer les étudiants sur les procédures et les aider à articuler leurs demandes. Ce point a été cité par plusieurs participants lors de la table ronde. AIESEC, comme les employeurs, un dialogue entre le monde du travail, au sens large, et les universités, au sens large. Comment, dans ce contexte, pouvons nous nous positionner, en tant que membres de FEDORA, et comme conseillers carrières ?

Cela m'amène au dernier point - « l'employabilité », un mot magique qui fait référence aux compétences fondamentales, et nécessite dans notre travail une approche éducative à savoir, apprendre aux étudiants à développer les compétences indispensables au développement de leur carrière, non seulement lors de la recherche du premier emploi mais par ailleurs à faire les bons choix et prendre pendant leurs études les décisions en connaissance de cause. Autant de compétences dont ils auront besoin dans leur carrière - tout au long de leur vie. Plusieurs ateliers ont traité ce sujet et comme vous vous le rappelez c'est un thème essentiel tant pour la Commission Européenne que pour les Etats membres.

L'employabilité est clairement un concept qui doit être défini en étroite coopération, coopération entre le monde de l'éducation et le monde du travail - Les conseillers carrière pourraient jouer un rôle important dans ce sens.

C'est très utile de partager des idées, d'échanger informations et expériences - et c'est là un des objectifs de notre association. Des conférences, comme celle-ci, à Oulu, ont toujours œuvré dans ce but. Nous nous sommes rencontré à Rostock, Louvain la Neuve, Cambridge où le groupe FEDORA Emploi a été mis en place. Nous avons reconnu nos points communs et regardé en face nos différences.

Les meilleurs pratiques doivent être comprises dans leur contexte propre - éducatif, local, culturel et historique. C'est pourquoi, il est si difficile de les transférer dans votre contexte. Je trouve toujours passionnant de rencontrer les meilleures pratiques dans un autre pays; parfois cela suscite une admiration franche, parfois, cela nous amène à trouver l'inspiration pour utiliser cela dans notre pays, dans notre



home, in your own context, with your own adaptations. I am sure that many colleagues will share this point of view.

This conference organised in Finland, is a tribute to the exciting developments in the career service area. As you probably know, in all 20 universities a career service was established in 1994, financed by the Ministry of Education. And I should not forget to mention what is happening in the other Northern countries. In Sweden career services are still mushrooming.

You have probably noticed that the location of our employment group conferences has gradually moved up north: Louvain - Rostock - Oulu. They are also growing in numbers; 90-100-120-150. So next time, I guess, 200 of us will go to Nova Zembla. Maybe we better turn around and head south (Greece volunteered for the next conference in 2001) .

I hope that this conference has given you what you had in mind, that it helped our colleagues here in Scandinavia to attract more attention to our cause, that it inspired all of us to improve our work. I want to thank all workshop leaders, all rapporteurs, and of course all of you for your contribution to make this conference to a success . I hope that you have enjoyed it as much as I did.

Thank you very much.

contexte, en, l'adaptant. Je suis sûr que de nombreux collègues partagent ce point de vue.

Cette conférence a été organisée en Finlande; elle contribue au développement des services carrières. Comme vous le savez, dans les 20 universités, un service carrière a été mis en place en 1994, financé par le Ministère de l'Éducation. Je n'oublierai pas non plus de citer ce qui arrive dans les autres pays nordiques. En Suède, les services carrières sont encore en développement.

Vous avez probablement remarqué que les lieux de nos conférences se sont progressivement déplacés vers le nord: Louvain, Rostock, Oulu. Le nombre de participants à ces rencontres a régulièrement augmenté: 90-100-120-150. La prochaine fois, je pense que nous serons 200 à Nova Zembla. Peut-être nous tournerons nous vers le sud car la Grèce s'est portée candidate pour l'organisation de la prochaine conférence, en 2001.

J'espère que cette conférence vous aura apporté tout ce que vous souhaitiez, qu'elle a aidé vos collègues, ici, en Scandinavie, à apporter plus d'attention à notre cause et qu'elle vous a donné des idées pour améliorer votre travail.. Je veux remercier les responsables d'atelier, les rapporteurs et bien sûr chacun de vous pour la part que vous avez prise pour faire de cette conférence un succès. J'espère que vous l'avez appréciée autant que moi..

Merci à tous.

## List of Participants

Name	Organization		Country
Altonen Tina	Stockholm University	Division for Student Affairs	SWEDEN
Ampio Liisa	Ministry of Labour	Employment Services	FINLAND
Anttonen Tapio	University of Kuopio	Career Services	FINLAND
Argelli Alessandro	University of Bologna	Careers Service	ITALY
Augenstein Heinz	University of the Saarland	Counselling and Continuing Education	GERMANY
Aungier Colette	Trinity College Dublin	Careers Advisory Service	IRELAND
Backman Kari	Employment Office Oulu	Career Services	FINLAND
Ball Ben	University of Sussex	Career Development Unit	UNITED KINGDOM
Bardi Ernestini	University of Piraeus	Research Centre	GREECE
Bell Keith	Price Waterhouse		UNITED KINGDOM
Bergman Eija	University of Helsinki	Apaja	FINLAND
Berner Torsten	Staufenbiel Institut	Project manager	GERMANY
Blandy Yann	Universum	Marketing	SWEDEN
Blomqvist Ulla	Luleå Tekniska Universitetet	UF-byrå arbetslivcenter	SWEDEN
Bodeutsch Ingrid	Universiteit van Amsterdam	Career Advice Centre	THE NETHERLANDS
Boström Hugosson Lillemor	Jönköping University	Dept. of Student Service	SWEDEN
Bäckman Carina	University of Karlstad	Vägvalet-Career Service	SWEDEN
Capalbo Gianni	E.S.U Venice	Regional Body	ITALY
Company Frederic	Université Ramon Llull	Faculté de Psychologie	SPAIN
Crovisier Anne Françoise	Université Nancy 2 Aide		FRANCE
De Middeleir Karel	University Ghent	Advisory Centre	BELGIUM
Douek Susan	University of Westminster	Careers Service	UNITED KINGDOM
Draime Anne	College d'Europe	Anciens College d'Europe Emploi	BELGIUM
Eloranta Erika	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Enkovaara-Päivi Merja	University of Helsinki	Career Services	FINLAND
Eriksson Thurd	Åbo Akademi University	Career Services	FINLAND
Erkko Hanna	Helsinki Univ. of Technology	Career Services	FINLAND
Ferran Pascal	Université Nice		FRANCE
Forsskåhl Corinna	Swedish School of Economics and Business Administration	Career Services	FINLAND
Foulon Catherine	Université Rennes 2	SUIO	FRANCE
Franks John	The University of Hull	Careers Service	UNITED KINGDOM
Fylan Beth	Higher Education CSU		UNITED KINGDOM
Fält Per-Eric	University of Örebro	Dep. of Student Affairs	SWEDEN
Gaudel Françoise	Université Rennes 2	SUIO	FRANCE
Gaudina Massimo	European Commission	DGXXII	BELGIUM
Gerbier Yves	Université de Pau	Scuio	FRANCE
Gillison Keith	University of Central Lancashire	Student Services	UNITED KINGDOM
Girotti Rita	Fondazione CEUR	Careers Service	ITALY
Gorywoda Alina	Nicolas Copernicus University	Careers & App. Service	POLAND
Grevillius Maria	SLU	SLU Career Center	SWEDEN
Haapamäki Heli	Employment Office Vaasa	Career Services	FINLAND
Heilmann Pia	University of Technology	Career Services	FINLAND
Helbig Ulrike	University of Hamburg	Student Counselor ZSPB	GERMANY
Hortal Anna	Univ. Politecnica de Catalunya	Oficina d'Or. Insercio Laboral	SPAIN

Name	Organization		Country
Hrascinec Aline	Institut d'Etudes Politiques de Paris	Sciences po Avenir	FRANCE
Huerta Aguirre Pedro	AIESEC International	President	THE NETHERLANDS
Hulkkonen Tuija	University of Helsinki	Career Services	FINLAND
Hytönen Hannele	Helsinki School of Economics and Business Administration	Career Services Center	FINLAND
Härkönen Erkki	University of Turku	Career Services	FINLAND
Ihalainen Olli-Pekka	NOKIA GROUP	Human Resources	FINLAND
Ilomäki Sami	University of Vaasa	Career Services	FINLAND
Inkeroinen Paula	University of Joensuu	Career Services	FINLAND
Ivanova Viktoria	Nokia Newdisplay Technologies		FINLAND
Jaakkola Elina	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Janiszewski Michele	Universite de Strasbourg 2	Service d'Orientation	FRANCE
Jussi-Pekka Sakari	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Järvinen Marjo-Riitta	University of Turku	Centre for Extension Studies	FINLAND
Kabouri Maria	Sivitanidios Technical and Vocational Public School	Vocational Public School	GREECE
Kallio Leena	University of Lapland	Career Services	FINLAND
Kalpidis Harilaos	Sivitanidios Technical and Vocational Public School	Career Guidance	GREECE
Karassavidoy Eleonora	Aristotle University of Thessaloniki	Economics Divisions of Business Administration	GREECE
Kauppinen Jyrki	University of Jyväskylä	Continuing Education Centre	FINLAND
Kauppinen Petri	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Kavka Ageiki	Technological Educational Institute of Mesolonghi		GREECE
Klaus Joachim	University of Karlsruhe	Study-Centre for Distance Learning	GERMANY
Knudsen Inge	Confederation of European Union Rectors Conferences		BELGIUM
Korbi Christothea	Aristotle Uni. of Thessaloniki	Career Services	GREECE
Korhonen Markus H.	University of Oulu		FINLAND
Koulayan Eve-Lyne	Universite Aix-Marseille	SUIO 3 Place Victor Hugo	FRANCE
Kusmin Elisa	University of Lapland	Career Services	FINLAND
Kylä-Tuomola Kirsti	Ministry of Education	Dept. for Education and Science Policy	FINLAND
Kärki Sisko	University of Oulu	Continuing Education Centre	FINLAND
Laajala Markku	University of Jyväskylä	Continuing Education Centre	FINLAND
Lahti Juha	University of Jyväskylä	Career Services	FINLAND
Lammi Kati	Tampere University	Career Services	FINLAND
Lauve Amelie	Uclouvain	IAG	BELGIUM
Laviolette Geneviève	Université Paris 7	Etudiants Paris Emploi	FRANCE
Le Discot Claude	SUIO	Avenue de l'Université	FRANCE
Lehojärvi Minna	University of Vaasa	Career Services	FINLAND
Lehtola Taina	Turku School of Economics and Business Administration	Career Services	FINLAND
Leray Nicole	Association Bernard Gregory		FRANCE
Lindmark Karin	Jönköping University	Department of Student Service	SWEDEN
Litja Hannu	Employment Office Kuopio	Career Services	FINLAND



Name	Organization		Country
Los Frans	Leiden University	Careers Advisory Dept.	THE NETHERLANDS
Lundén Timo	Åbo Akademi University	Career Services	FINLAND
Manninen Jyri	University of Helsinki	Continuing Education Centre	FINLAND
Markkola Juha-Matti	University of Helsinki	Career Services	FINLAND
Marttinen Paula	Jyväskylä Polytechnic	Administration	FINLAND
McWhirr Jim	University of Oulu	Continuing Education Centre	FINLAND
Melandri Valerio	University of Bologna	Careers Service Bologna	ITALY
Merikanto Krista	Sibelius-Academy	Career Service	FINLAND
Morava Irini	Sivitanidios Technical and Vocational Public School	Career Guidance	GREECE
Mustonen Terhi	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Mäkinen Jukka	University of Tampere	Career Services	FINLAND
Neary Siobhan	University of Derby	Career Development Centre	UNITED KINGDOM
Niemelä Paula	University of Lapland	Career Services	FINLAND
Niini Pekka	Highline Ltd	Aura-project	FINLAND
Nys Nathalie	Cerep-ulb		BELGIUM
Oksanen Juha	University of Tampere	Career Services	FINLAND
Orava Elina	Tampere University of Technology	Student Services	FINLAND
Pages Martine	Universite Bordeaux 1	Gironde 33	FRANCE
Pajala Kajja	CIMO	International trainee exchanges	FINLAND
Palard Nicole	Universite Bordeaux 2	SUIO	FRANCE
Paloheimo Anne	University of Turku	Centre for Extension Studies	FINLAND
Panagiotidou Sofia	University of Macedonia	Career Services Office	GREECE
Pawlak Przemyslaw	Nicholas Copernicus University	Careers & Appointments Service	POLAND
Payne Debra	Dicr Europe Ltd		UNITED KINGDOM
Pesonen Pia	Theatre Academy	Career Services	FINLAND
Peteri Satu	University of Lapland	Career Services	FINLAND
Pethen Richard	University of Sheffield	Careers Advisory Service	UNITED KINGDOM
Piippo Jaana	Tietosavo Ltd		FINLAND
Pilli-Sihvola Mirva	University of Helsinki	Apaja-project	FINLAND
Plageras Panagiotis	University of Thessaly	Career Office	GREECE
Pohjolainen Susanna	Jyväskylä University	Continuing Education Centre	FINLAND
Porra Kati	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Pradet Myriam	Universite Rennes 2	SUIO	FRANCE
Pudas Anne	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Puotinen Leena	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Raban Tony	Cambridge University	Careers Service	UNITED KINGDOM
Raderecht Patricia	Higher education CSU		UNITED KINGDOM
Ranslant Michele	Universite de Strasbourg 2	Service d'Orientation	FRANCE
Rantanen Soila	Employment Office of Rovaniemi	Career Services	FINLAND
Rasinmäki Kalle	The Finnish Association of	Graduate Engineers (TEK)	FINLAND
Rautiainen Virpi	University of Turku	Career Services	FINLAND
Remell Sonja	Åbo Akademy University	Career Services	FINLAND
Rentola-Hemmi Päivikki	University of Helsinki	Centre for Continuing Education	FINLAND

Name	Organization		Country
Riera Romani Jordi	Universitat Ramon Llull	Fac. Psicologia i C. Educ.	SPAIN
Roulin Claude	Université de Lausanne	Orientation et Conseil	SWITZERLAND
Roussou Ioanna	University of Macedonia	Career Services Office	GREECE
Ryelandt Paul	Universiteit Gent	Adviescentrum Studenten	BELGIUM
Saarinen Anja	Employment Office of Oulu	Career Services	FINLAND
Salminen Päivi	Helsinki University of Technology	Career Services	FINLAND
Saloranta Aila	Helsinki School of Economics and Business Administration	Career Services	FINLAND
Schmitt Katrin	BMW AG	Personnel Marketing	GERMANY
Skeppstedt Sofia	Universum	University Relations	SWEDEN
Ståhl Ulrica	Uppsala University		SWEDEN
Starck Mattias	Creative Center		SWEDEN
Starr Noel	Agcas/University of London	Central Careers Service	UNITED KINGDOM
Suojanen Tytti	University of Tampere	Dept. of Translation Studies	FINLAND
Suosara Pirjo	Jyväskylä Polytechnic	Admin. Recruiting Services	FINLAND
Szelke Eva	Saco		SWEDEN
Säterberg Lena	Uppsala University	Studenter och Arb. Markn.	SWEDEN
Taavetti Arja	Rovaniemi Polytechnic		FINLAND
Teichmann Sabine	Universität Rostock	Abtlg. Studium u. Lehre	GERMANY
Thörnqvist Ewa	University of Karlstad	Vägvalet-Career Service	SWEDEN
Timonen Eero	VTT Electronics		FINLAND
Tirkkonen Mauno	Siemens Ltd		FINLAND
Tsokaros Panagiotis	University of the Aegian	Career Advisory Office	GREECE
Van Den Brink Astrid	Universum	University Relations	SWEDEN
Van Der Splinter Leony	Rijksuniversiteit Leiden	Letteren	THE NETHERLANDS
Varesi Iliana	University of Macedonia	Career Office	GREECE
Vihavainen Anne	University of Helsinki	Career Services	FINLAND
Viljamaa Heidi	University of Helsinki	APAJA	FINLAND
Vunderink Daan	University of Amsterdam	Career Service	THE NETHERLANDS
Vähäkangas Sari	University of Oulu	Career Services	FINLAND
Whewell Mel	Newcastle University	Careers Service	UNITED KINGDOM
Wilkins Sara	Universum	Marketing	SWEDEN
Williams Mike	Higher Education Careers	Services Unit	UNITED KINGDOM
Zarbi Evanthia	TEI of Thessaloniki	Careers Service	GREECE
Ziemolozynski Igor	Karrieresentret	University of Oslo	NORWAY
Zimmermann Bruno	Universität Freiburg	Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung	GERMANY



Forum Européen de

l'Orientation Académique

**5th European Conference of the Fedora Employment Group  
14 - 17 June 1998 Oulu FINLAND**

Vème CONFÉRENCE EUROPÉENNE DU GROUPE EMPLOI FEDORA

14 - 17 juin 1998 Oulu FINLANDE

